

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS
CURSO DE DIREITO**

LUÍSA GABRIELI PACHECO

A INCIDÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO

TRABALHO DE CURSO

Santa Rosa
2026

LUÍSA GABRIELI PACHECO

**A INCIDÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO
TRABALHO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Ms. Rubiane Solange Gassen Assis.

Santa Rosa
2026

LUÍSA GABRIELI PACHECO

**A INCIDÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO
TRABALHO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas
Machado de Assis, como requisito parcial para
obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Banca Examinadora



Ms. Rubiane Solange Gassen Assis – Orientadora



Ms. Rosmeri Radke



Esp. Leda Fátima Almeida Severo

Santa Rosa, 13 de julho de 2026

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todos que contribuíram para a formação da pessoa que sou hoje, especialmente a minha família.

AGRADECIMENTOS

Sou profundamente grata à minha família, pelo apoio constante e pelo amparo ao longo de toda a minha trajetória, em especial durante a graduação. Estendo meu agradecimento aos familiares e aos colegas de curso, com quem compartilhei os inúmeros desafios dessa caminhada.

Agradeço, ainda, à minha orientadora, pelo incentivo, pela dedicação de seu valioso tempo e por todo seu empenho, de me auxiliar para que essa monografia acontecesse de fato.

RESUMO

A presente monografia analisa o assédio moral no teletrabalho, fenômeno intensificado após a pandemia com a expansão do trabalho remoto. O estudo examina práticas abusivas no ambiente virtual, como vigilância excessiva, cobranças desproporcionais e a diluição dos limites entre vida pessoal e profissional, destacando seus impactos negativos na saúde mental dos trabalhadores, incluindo estresse, ansiedade e depressão. O objetivo central é identificar fatores determinantes, formas de manifestação e consequências dessas condutas, a fim de subsidiar medidas preventivas eficazes e promover um ambiente laboral mais saudável.

A pesquisa fundamenta-se na legislação trabalhista brasileira, especialmente na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho, além de princípios como a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho. Também considera a Convenção nº 190 da OIT, que amplia o conceito de assédio para abranger contextos digitais. Nesse cenário, destaca-se a responsabilidade do empregador, que não se limita à prática direta de assédio, mas inclui a omissão na prevenção de condutas abusivas, exigindo a adoção de políticas internas, treinamentos e canais de denúncia eficazes.

O trabalho propõe uma abordagem integrada de prevenção e combate ao assédio moral no teletrabalho, envolvendo normas jurídicas, políticas organizacionais e estratégias adaptadas ao ambiente digital. Entre as medidas sugeridas estão a definição clara de comportamentos aceitáveis, a implementação de códigos de conduta e a promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito.

Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa explicativa, baseada em análise bibliográfica e documental, incluindo doutrina e legislação. Utiliza-se o método dedutivo, complementado por abordagens comparativa e histórica, visando aprofundar a compreensão do tema e propor soluções práticas para ambientes de trabalho mais seguros e equilibrados.

Palavras-chave: Assédio moral; teletrabalho; ambiente virtual de trabalho; saúde mental do trabalhador.

RESUMEN

Esta monografía analiza el acoso laboral en el teletrabajo, un fenómeno que se intensificó tras la pandemia con la expansión del trabajo remoto. El estudio examina prácticas abusivas en el entorno virtual, como la vigilancia excesiva, las exigencias desproporcionadas y la difuminación de los límites entre la vida personal y profesional, destacando sus impactos negativos en la salud mental de los trabajadores, incluyendo estrés, ansiedad y depresión. El objetivo central es identificar los factores determinantes, las formas de manifestación y las consecuencias de estas conductas, con el fin de fundamentar medidas preventivas eficaces y promover un entorno laboral más saludable.

La investigación se basa en la legislación laboral brasileña, especialmente en la Constitución Federal y la Consolidación de las Leyes del Trabajo, así como en principios como la dignidad de la persona humana y el valor del trabajo. También considera el Convenio n.º 190 de la OIT, que amplía el concepto de acoso para abarcar los contextos digitales. En este escenario, destaca la responsabilidad del empleador, que no se limita a la práctica directa del acoso, sino que incluye la omisión en la prevención de conductas abusivas, lo que exige la adopción de políticas internas, capacitación y canales de denuncia eficaces. Este trabajo propone un enfoque integral para la prevención y el combate del acoso laboral en el teletrabajo, que abarca normas legales, políticas organizacionales y estrategias adaptadas al entorno digital. Entre las medidas sugeridas se encuentran la definición clara de conductas aceptables, la implementación de códigos de conducta y la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto.

Metodológicamente, se trata de una investigación explicativa y descriptiva, basada en el análisis bibliográfico y documental, incluyendo doctrina, legislación. Se utiliza el método deductivo, complementado con enfoques comparativos e históricos, con el objetivo de profundizar en la comprensión del tema y proponer soluciones prácticas para entornos laborales más seguros y equilibrados.

Palabras clave: Acoso laboral; teletrabajo; entorno laboral virtual; salud mental del trabajador

LISTA DE ABREVIações, SIGLAS E SÍMBOLOS.

p. – página

art. – Artigo

CF – Constituição Federal

CID-11 – Classificação Internacional de Doenças, 11ª revisão

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CPC – Código de Processo Civil

EAP – Employee Assistance Program (Programa de Assistência ao Empregado) FEMA– Fundação Educacional Machado de Assis

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LGPD– Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais

MP – Medida Provisória

OIT – Organização Internacional do

Trabalho OMS – Organização Mundial da Saúde

§ – Parágrafo

TIC – Tecnologias da Informação e Comunicação

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 DO ASSÉDIO MORAL, DO DANO MORAL E DO TELETRABALHO: DELIMITAÇÕES CONCEITUAIS E HISTÓRICA.....	14
1.1 DISTINÇÕES FUNDAMENTAIS ENTRE ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL NO CONTEXTO DO TELETRABALHO.....	14
1.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS FORMAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ATÉ O TELETRABALHO.....	19
1.3 CONCEITO E REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL.....	23
2 ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO: MANIFESTAÇÕES, IMPACTOS E RESPONSABILIDADE.....	25
2.1 FORMAS DE MANIFESTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE VIRTUAL.....	25
2.2 VIGILÂNCIA DIGITAL, HIPERCONECTIVIDADE, DIREITO À DESCONEXÃO E RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO TELETRABALHO.....	28
2.3 A CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT E O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	31
2.4 IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO SOBRE A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR.....	32
3 PREVENÇÃO, PROVAS E TUTELA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO.....	36
3.1 MEDIDAS PREVENTIVAS, COMPLIANCE TRABALHISTA E GOVERNANÇA CORPORATIVA.....	36
3.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA, ATUAÇÃO SINDICAL E CANAIS DE DENÚNCIA	40
3.3 DIFICULDADES PROBATÓRIAS, MEIOS DE PROVA DIGITAIS E ÔNUS DA PROVA.....	43
3.4 TUTELA PROCESSUAL E RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR..	45
CONCLUSÃO.....	48
REFERÊNCIAS.....	54

INTRODUÇÃO

A consolidação do teletrabalho como modalidade predominante em diversos setores econômicos, intensificada após a crise sanitária decorrente da COVID-19, ensejou uma profunda reestruturação das relações laborais contemporâneas. Essa transformação ultrapassa a mera alteração do local de prestação de serviços, alcançando aspectos estruturais da organização do trabalho, dos mecanismos de controle e da própria subjetividade do trabalhador. Nesse cenário, emergem novas formas de vulnerabilidade, dentre as quais se destaca a resignificação e ampliação do assédio moral no ambiente virtual.

O assédio moral, conceituado por Marie-France Hirigoyen como toda conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou à integridade psíquica do trabalhador (Hirigoyen, 2002), encontra no teletrabalho um ambiente propício à sua transformação. A doutrina trabalhista brasileira, em especial Rodolfo Pamplona Filho, define que o instituto exige a presença cumulativa de elementos essenciais: a abusividade da conduta, a reiteração, o atentado à dignidade psíquica e a finalidade lesiva (Pamplona Filho; Barros, 2014). No contexto da prestação de serviços por meios telemáticos, regime regulamentado pela Lei n. 13.467/2017 e pela Lei n. 12.551/2011, que equiparou juridicamente a subordinação exercida por meios digitais à subordinação presencial, tais elementos assumem contornos mais complexos: A ausência de contato físico direto e a intermediação tecnológica nas relações profissionais tendem a tornar as manifestações de violência psicológica mais difusas, silenciosas e de difícil identificação e prova, o que impõe uma releitura dogmática do instituto à luz das especificidades do ambiente remoto (Pasold, 2022).

No teletrabalho, práticas como o controle algorítmico, a hiperconectividade, a exigência de disponibilidade permanente e a intensificação de metas revelam uma ampliação qualitativa do poder diretivo do empregador, que, nas plataformas digitais, deixa de ser episódico e presencial para se tornar contínuo, automatizado e onipresente (Araújo, 2007). O chamado assédio algorítmico consiste na prática de monitoramento, cobrança e pressão sobre o trabalhador por meio de mecanismos digitais automatizados, podendo abranger desde o rastreamento constante da produtividade até advertências e sanções automáticas. Tais condutas, quando

exercidas de forma abusiva, configuram formas contemporâneas de assédio moral organizacional, compreendido como um conjunto sistemático de práticas reiteradas, providas dos métodos de gestão empresarial, que têm por finalidade atingir determinados objetivos empresariais relativos ao aumento de produtividade e à diminuição do custo do trabalho, frequentemente naturalizadas sob o discurso de eficiência e controle de resultados (Hirigoyen, 2011).

Nesse particular, merece destaque o direito à desconexão, que se consolida como uma garantia fundamental do trabalhador. Desde 2003, Jorge Luiz Souto Maior já criticava o uso da tecnologia, quando utilizada para impor disponibilidade permanente, comprometendo a integridade física e psíquica do trabalhador, ao ampliar a subordinação por vias digitais. A violação sistemática desse direito, ao impor ao empregado um estado de alerta permanente, invade sua esfera privada e pode configurar assédio moral organizacional, gerando o dever de indenizar por danos existenciais (Feliciano; Pasqualetto, 2021).

A Consolidação das Leis do Trabalho, ao regulamentar o teletrabalho, reconhece a especificidade dessa modalidade, mas ainda apresenta lacunas no que tange à prevenção e repressão de práticas abusivas no ambiente virtual. Nesse sentido, a interpretação sistemática do ordenamento jurídico torna-se imprescindível, especialmente à luz dos princípios consagrados pela Constituição Federal de 1988, notadamente a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a proteção à saúde do trabalhador.

Sob o enfoque conceitual, é necessário distinguir o assédio moral de práticas legítimas do poder diretivo, como a cobrança de metas, a avaliação de desempenho e o exercício regular do poder disciplinar. Essas condutas, quando realizadas de forma objetiva e respeitosa, não configuram assédio; contudo, tornam-se abusivas quando assumem caráter agressivo, reiterado e desproporcional, causando constrangimento e sofrimento psicológico ao empregado (Pamplona Filho; Barros, 2014).

O assédio moral caracteriza-se, portanto, pelo excesso, pela desproporcionalidade e pela repetição de comportamentos destinados a desestabilizar emocionalmente o trabalhador e degradar o ambiente laboral (Carvalho, 2010). No contexto remoto, a distinção entre gestão legítima e prática abusiva torna-se mais delicada, especialmente diante de situações como controle digital excessivo, cobranças fora da jornada e isolamento social, o que demanda análise criteriosa das circunstâncias e dos meios de comunicação utilizados (Wyzykowski, 2020).

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho amplia o conceito de violência e assédio para além do espaço físico da empresa, adotando a expressão "mundo do trabalho" e reconhecendo expressamente, em seu art. 3º, alínea "d", que tais práticas podem ocorrer por meio de comunicações digitais relacionadas ao trabalho (OIT, 2019). Embora o Brasil ainda não tenha ratificado a Convenção, sua ausência de ratificação não impede a aplicação do instrumento como fonte material e parâmetro hermenêutico, tendo em vista que o art. 8º da CLT admite o direito comparado como fonte subsidiária e que o art. 5º, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal autoriza a aplicação imediata de normas internacionais de direitos humanos. Essa perspectiva reforça a necessidade de atualização das normas internas e da atuação proativa das organizações na prevenção dessas condutas no ambiente remoto.

Sob outro enfoque os impactos do assédio moral no teletrabalho são expressivos, especialmente no que se refere à saúde mental dos trabalhadores. A exposição contínua a pressões psicológicas pode desencadear quadros de estresse crônico, ansiedade, depressão e síndrome de burnout, comprometendo não apenas o desempenho profissional, mas também a qualidade de vida e as relações pessoais do indivíduo. Tais efeitos evidenciam a centralidade do tema no âmbito do Direito do Trabalho contemporâneo e da saúde ocupacional.

Nesse contexto, o presente estudo propõe-se a analisar, de forma aprofundada, as especificidades do assédio moral no teletrabalho, investigando suas formas de manifestação, seus elementos caracterizadores e suas repercussões jurídicas. Busca-se, ainda, examinar a responsabilidade civil do empregador, considerando seu dever de prevenir riscos psicossociais e garantir um ambiente de trabalho saudável, ainda que em regime remoto.

A relevância da pesquisa reside na necessidade de construção de um arcabouço teórico e prático capaz de responder às novas demandas impostas pela digitalização do trabalho. Ao abordar os conceitos fundamentais do assédio moral sob a ótica do teletrabalho, pretende-se contribuir para o aprimoramento da interpretação jurídica e para a formulação de políticas organizacionais mais eficazes na prevenção e no enfrentamento dessas práticas.

A presente pesquisa tem como objetivo analisar o assédio moral no teletrabalho, especialmente a partir da delimitação conceitual do instituto, da responsabilidade do empregador e das medidas preventivas e corretivas aplicáveis ao ambiente laboral remoto, buscando contribuir para a promoção de relações de

trabalho mais éticas e compatíveis com a proteção da dignidade do trabalhador. A metodologia utilizada possui abordagem qualitativa, baseada na análise das informações coletadas por meio da doutrina, e da legislação relacionada ao tema. Quanto aos fins, a pesquisa caracteriza-se como explicativa, pois busca compreender as causas, características e consequências do assédio moral no contexto do teletrabalho.

Diante desse cenário, formula-se a problemática que orienta o presente estudo: como o assédio moral se manifesta no teletrabalho e quais são os desafios jurídicos para a proteção da saúde mental do trabalhador e para a responsabilização do empregador diante dessas práticas? Para o enfrentamento dessa questão, quanto aos procedimentos técnicos, o estudo foi desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica e documental, utilizando fontes secundárias, especialmente livros, artigos científicos, legislação nacional e instrumentos normativos relacionados ao Direito do Trabalho e à proteção da saúde do trabalhador. Quanto ao método de abordagem, adotou-se o método dedutivo, a partir da análise de teorias, normas jurídicas e entendimentos doutrinários aplicáveis ao tema. Como métodos auxiliares, foram utilizados o método histórico, para compreender a evolução das relações de trabalho até o surgimento do teletrabalho, e o método comparativo, empregado na análise das diferentes formas de manifestação do assédio moral no ambiente laboral contemporâneo.

Perante as transformações ocorridas nas relações de trabalho, torna-se de suma importância repensar os mecanismos jurídicos de proteção da dignidade e saúde mental do trabalhador no ambiente virtual. O avanço do teletrabalho, embora apresente inúmeros ganhos em termos de flexibilidade e de produtividade, também traz consigo novas formas de vulnerabilidade e maior ocorrência de violência psicológica, exigindo assim uma atuação mais efetiva do direito do trabalho e operadores do direito na prevenção e repressão de práticas abusivas. Nesse contexto, o presente trabalho de curso busca contribuir para o debate jurídico quanto à responsabilização do empregador e a efetivação do ambiente de trabalho saudável, para, posteriormente apontar possíveis alternativas ao combate dessa prática.

1 DO ASSÉDIO MORAL, DO DANO MORALE DO TELETRABALHO: DELIMITAÇÕES CONCEITUAIS E HISTÓRICA

A crescente complexidade das relações de trabalho na contemporaneidade, intensificada pela incorporação de tecnologias digitais e pela expansão de modelos laborais flexíveis, exige uma análise criteriosa dos institutos jurídicos que visam à proteção da dignidade do trabalhador. Nesse cenário, torna-se fundamental compreender, sob uma perspectiva conceitual, fenômenos como o assédio moral e o dano moral, bem como a configuração do teletrabalho, a fim de delimitar seus contornos e identificar suas inter-relações no contexto atual.

A relevância dessa abordagem decorre da necessidade de estabelecer distinções precisas entre práticas abusivas no ambiente laboral, evitando confusões conceituais que possam comprometer tanto a interpretação jurídica quanto a aplicação efetiva das normas de proteção ao trabalhador (Pamplona Filho; Barros, 2014). Além disso, a consolidação do teletrabalho como modalidade recorrente de prestação de serviços impõe novos desafios à identificação e ao enfrentamento de condutas lesivas, especialmente aquelas de natureza psicológica (OIT, 2021).

Diante disso, o presente capítulo tem como objetivo apresentar os principais conceitos que fundamentam o estudo do assédio moral no contexto do teletrabalho. Inicialmente, será abordado o conceito de assédio moral, com a identificação de seus elementos caracterizadores e sua dinâmica no ambiente de trabalho. Em seguida, será analisado o instituto do dano moral, destacando suas particularidades e estabelecendo a necessária distinção em relação ao assédio moral, especialmente no que se refere à exigência ou não de reiteração da conduta lesiva. Por fim, será apresentado o conceito de teletrabalho, com ênfase em suas características estruturais e nas implicações que essa modalidade traz para as relações laborais contemporâneas.

1.1 DISTINÇÕES FUNDAMENTAIS ENTRE ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL NO CONTEXTO DO TELETRABALHO

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser definido como a exposição sistemática e prolongada do trabalhador a situações humilhantes, vexatórias ou

constrangedoras durante o exercício de suas funções. Nessa linha, Tenório e Costa apud Zanetti, define o assédio moral no contexto profissional nos seguintes termos:

O assédio moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, entre outros, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador[...] (Zanetti, 2009, apud Tenório e Costa, 2026, p.5).

Também, Marie-France Hirigoyen, psiquiatra francesa cuja obra influenciou decisivamente a doutrina trabalhista sobre o tema, define o assédio moral como “[...] toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (Hirigoyen, 2002, p. 76). Para fins didáticos, a autora classifica as manifestações do assédio moral em quatro categorias: a deterioração proposital das condições de trabalho, o isolamento e a recusa de comunicação, o atentado contra a dignidade da vítima e a violência verbal, física ou sexual (Hirigoyen, 2015). Tais categorias não constituem elementos autônomos para a configuração do assédio moral, mas representam as formas pelas quais as condutas assediantes se exteriorizam no ambiente laboral, cumprindo função descritiva e classificatória.

Para a configuração do assédio moral, são necessários elementos constitutivos que a doutrina trabalhista consolidou ao longo dos anos: a conduta abusiva, a repetição ou sistematização dos atos, a intencionalidade, ainda que não explícita, o direcionamento a um alvo específico e o potencial lesivo à dignidade ou à integridade psíquica da vítima (Hirigoyen, 2002; Alkimin, 2005). Nesse sentido, Sônia Mascaro Nascimento define o fenômeno como a degradação deliberada das condições de trabalho, marcada por atitudes e condutas negativas dos superiores em relação aos subordinados, gerando prejuízos tanto práticos quanto emocionais para o trabalhador e para a própria organização (Nascimento, 2004).

Quanto ao elemento da reiteração, embora frequentemente apontado como requisito central, parte da doutrina adverte que ele não deve ser analisado de forma isolada, sendo indispensável considerar conjuntamente a gravidade das condutas e

seus efeitos concretos sobre a vítima, sob pena de se deixarem desprotegidas situações gravíssimas perpetradas em ato único (ALKIMIN, 2005; BARROS, 2010).

O assédio moral pode manifestar-se em três modalidades principais. A primeira delas corresponde ao assédio moral vertical descendente, denominado "bossing", o qual é praticado pelo superior hierárquico contra seus subordinados, representando a forma mais comum de ocorrência. Conforme ensina Rodolfo Pamplona Filho, o assédio moral vertical descendente é o mais comum, pois se aproveita da subordinação jurídica e da dependência econômica do empregado para impor condutas abusivas (Pamplona Filho, 2007). Já o assédio moral ascendente, segunda modalidade dessa prática, no entendimento de Alkimin (2008) é aquele em que agressão parte de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico.

O assédio moral horizontal, terceira modalidade, por sua vez, ocorre entre trabalhadores de mesmo nível hierárquico, frequentemente motivado por competição, inveja, preconceito ou intolerância às diferenças. Alkimin define como sendo "[...]aquele praticado por colegas de serviço através de brincadeiras maldosas, piadas, palavras de grosseria, gestos obscenos, isolamento da vitimados outros colegas desserviços" (Alkimin, 2008, p. 64).

Além dessas modalidades tradicionais, a doutrina contemporânea tem reconhecido outras formas de assédio moral, como o assédio moral organizacional ou institucional, que se configura quando a própria estrutura, política ou método de gestão da empresa estimula ou tolera práticas abusivas. Segundo Adriane Reis de Araújo, o assédio moral organizacional se caracteriza por práticas abusivas sistemáticas e frequentes no ambiente de trabalho. Tais condutas, sejam sutis ou explícitas, utilizam-se do constrangimento e da humilhação para controlar a subjetividade e garantir o engajamento dos trabalhadores às metas corporativas (Araújo 2007).

As condutas caracterizadoras do assédio moral são extremamente variadas, podendo manifestar-se de forma explícita ou sutil. Entre as práticas mais comuns, destacam-se: a atribuição de tarefas impossíveis ou excessivamente aquém da capacidade profissional do trabalhador; o isolamento e a recusa de comunicação; críticas constantes e desproporcionais ao trabalho; ridicularização pública; propagação de rumores ou informações falsas; desqualificação do trabalho realizado; e imposição de condições de trabalho degradantes ou humilhantes (Hirigoyen, 2002).

A literatura especializada demonstra que o assédio moral não se restringe à ocorrência de conflitos interpessoais comuns do ambiente laboral. Para Dejours, a violência psicológica no trabalho constitui um mecanismo de dominação capaz de produzir sofrimento psíquico intenso e comprometimento da identidade profissional do trabalhador. O autor destaca que a organização do trabalho pode transformar-se em instrumento de opressão quando utiliza práticas gerenciais baseadas na competição excessiva, no isolamento e na insegurança permanente (Dejours 2015).

Nesse sentido, Barreto observa que o assédio moral representa um fenômeno social complexo, relacionado à estrutura de poder existente nas organizações. Segundo a autora, as práticas assediadoras tendem a surgir em ambientes marcados pela ausência de diálogo, pelo enfraquecimento das relações coletivas e pela naturalização de comportamentos abusivos sob o argumento da busca por resultados (Barreto 2017).

Por sua vez, o dano moral refere-se à lesão a direitos da personalidade, atingindo aspectos íntimos do indivíduo, como sua honra, imagem, dignidade ou integridade psíquica. Diferentemente do assédio moral, o dano moral não exige a repetição de condutas para sua configuração, podendo decorrer de um único ato ilícito que seja suficientemente grave para gerar sofrimento ou abalo relevante. Conforme ensina Sérgio Cavalieri Filho, o dano moral se caracteriza pela violação de bens imateriais que integram a personalidade humana, gerando sofrimento e humilhação independentemente de reflexos patrimoniais. Assim, enquanto o assédio moral se estrutura, em regra, como um processo contínuo de agressão psicológica, o dano moral pode ser pontual, embora igualmente lesivo (Cavalieri Filho, 2020).

Em que pese a previsão de um processo contínuo de agressão psicológica, o dano moral pode ser pontual. Contudo, é comum que o assédio moral culmine na configuração de dano moral, dada a intensidade e a persistência das condutas abusivas. Como observa Rodolfo Pamplona Filho o assédio moral, quando comprovado, quase sempre implicará a existência de dano moral indenizável, em razão da violação à dignidade do trabalhador (Pamplona Filho; Gagliano, 2021).

A distinção entre assédio moral e dano moral é, portanto, essencial para a adequada compreensão das práticas abusivas no ambiente de trabalho, enquanto o assédio moral se apresenta como um processo contínuo de agressão psicológica, o dano moral pode resultar de um único ato lesivo. Contudo, é comum que o assédio

moral culmine na configuração de dano moral, dada a intensidade e a persistência das condutas abusivas.

Nesse sentido, pode-se afirmar que todo assédio moral bem caracterizado gera dano moral, mas nem todo dano moral decorre de assédio moral. A jurisprudência trabalhista tem consolidado esse entendimento, reconhecendo que o assédio moral, por sua própria natureza, implica violação a direitos da personalidade do trabalhador, ensejando reparação por danos morais independentemente da comprovação do prejuízo concreto (Pamplona Filho; Gagliano, 2021). Assim, Alkimin aduz que:

Para a reparação do dano moral, é imprescindível a prova dos fatos que dão causa ao dano moral, entretanto, é prescindível a prova da dor, sofrimento e perturbação interior causada pela conduta ilícita, pois a doutrina e jurisprudência admitem a teoria do *danun in re ipsa*, para a qual o dano se prova por si mesmo, ou seja, provando o ilícito, dispensa-se a prova do prejuízo moral in concreto, pois ferir os direitos de personalidade e afetar o mais íntimo sentimento humano, é de difícil constatação (Alkimin, 2008, p.113).

O teletrabalho em que pese possibilite um distanciamento físico do empregador, não inviabiliza a prática de conduta de assédio. Essa forma de prestação de serviço, apresenta, ainda, desafios relevantes, especialmente no que diz respeito à delimitação da jornada, ao controle das atividades e à preservação do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A ausência de um ambiente físico compartilhado pode dificultar a identificação de práticas abusivas, ao mesmo tempo ampliar as possibilidades de controle e cobrança por parte do empregador, criando um contexto propício ao surgimento de novas formas de assédio moral.

Conforme o artigo 75-B da CLT o teletrabalho é compreendido como a modalidade de prestação de serviços realizada predominantemente fora das dependências físicas do empregador, mediante o uso de tecnologias de informação e comunicação. O uso de ferramentas digitais possibilita formas sofisticadas de controle e vigilância, como monitoramento de produtividade em tempo real, exigência de disponibilidade constante e comunicação fora do horário de expediente. Tais práticas podem configurar assédio moral quando ultrapassam os limites do poder diretivo do empregador. Nesse sentido, Vólia Bomfim Cassar afirma que o poder de direção do empregador encontra limites nos direitos fundamentais do trabalhador, não podendo ser exercido de forma abusiva ou a comprometer sua dignidade (Cassar, 2021).

Uma vez estabelecidas as bases conceituais do assédio moral, do dano moral e do teletrabalho faz-se relevante a análise das manifestações contemporâneas de violência psicológica nas relações laborais, especialmente no ambiente virtual, a seguir especificados.

1.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS FORMAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ATÉ O TELETRABALHO

Compreender o teletrabalho como fenômeno jurídico e social exige uma perspectiva histórica que permita identificar as transformações pelas quais as relações de trabalho passaram ao longo dos séculos. Desde as formas mais rudimentares de prestação de serviços até as modalidades contemporâneas mediadas por tecnologia, observa-se uma evolução marcada pela progressiva complexificação das relações laborais e pelo surgimento de novos desafios regulatórios.

Na antiguidade, o trabalho era majoritariamente exercido sob regimes de escravidão e servidão. Conforme destaca Delgado, eram caracterizados pela ausência de qualquer proteção jurídica ao trabalhador e pela exploração absoluta de sua força de trabalho. Com o desenvolvimento do feudalismo medieval europeu, surge a figura do servo da gleba. Ainda, segundo o autor, nesse período, a relação de trabalho era marcada vinculando à terra e ao senhor feudal em relação à submissão pessoal (Delgado, 2025). A corporação de ofício, instituição típica da Baixa Idade Média, representou a primeira forma de organização coletiva do trabalho. Para Martins, as corporações regulamentavam os ofícios artesanais e promoviam a transmissão de saberes por meio de uma estrutura hierárquica rígida, composta por mestres, companheiros e aprendizes, constituindo, assim, um embrião da organização coletiva das relações de trabalho (Martins, 2023).

A Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra no século XVIII, representou uma ruptura definitiva com os modelos anteriores de organização do trabalho. Para Delgado, o desenvolvimento do Direito do Trabalho é produto do capitalismo e está vinculado à evolução histórica desse sistema, sendo que somente a partir do instante em que a relação de emprego se torna a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo é que se pode falar no surgimento de um ramo jurídico especializado (Delgado, 2025).

A mecanização da produção e a concentração de trabalhadores em fábricas criaram as condições materiais para a emergência do proletariado urbano. Nesse sentido, Vólia Bomfim Cassar observa que, com a Revolução Industrial, o direito comum civil, com suas regras privadas de mercado, não mais atendia aos anseios da classe trabalhadora, oprimida e explorada diante da explosão do mercado de trabalho, o que tornou necessária a construção de um ramo jurídico autônomo voltado à tutela do trabalhador (Cassar, 2021).

As péssimas condições laborais desse período foram amplamente documentadas. Os primeiros momentos da Revolução Industrial foram marcados pela imposição de jornadas de trabalho exaustivas, pela total ausência de segurança no trabalho e pela larga utilização da mão de obra feminina e infantil (Delgado, 2025). Não havia sequer limite mínimo de idade para o trabalho, e as jornadas chegavam a até 16 horas diárias (Cassar, 2015).

Tais condições impulsionaram a organização coletiva dos trabalhadores. Segundo Nascimento, às primeiras leis trabalhistas na Europa foram motivadas exatamente pela necessidade de coibir os abusos perpetrados contra o proletariado e, mais especificamente, a exploração do trabalho de menores e de mulheres, inaugurando assim a fase de conquista de direitos fundamentais ao longo do século XIX e início do século XX (Nascimento, 2014).

No Brasil, a regulamentação das relações de trabalho ganhou base sistemática com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, durante o governo Vargas, consolidando um arcabouço normativo que até hoje estrutura o Direito do Trabalho nacional. A Constituição Federal de 1988 elevou os direitos trabalhistas à condição de direitos fundamentais, consagrando princípios como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a proteção ao trabalhador.

O advento da sociedade da informação, a partir da segunda metade do século XX, inaugurou uma nova fase nas relações de trabalho. Conforme leciona Castells, a revolução tecnológica centrada nas tecnologias da informação passou a remodelar, de forma acelerada, as bases materiais da sociedade, impactando diretamente as relações econômicas e laborais (Castells, 2003). O desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação (TICs), o surgimento da internet e a globalização econômica criaram as condições para o surgimento de novas modalidades de trabalho, incluindo o teletrabalho. Nesse contexto, Delgado assevera que as

transformações tecnológicas das últimas décadas provocaram profundas alterações na organização do trabalho, exigindo do ordenamento jurídico respostas normativas compatíveis com a nova realidade produtiva (Delgado, 2025).

A Quarta Revolução Industrial provocou profundas alterações nos modelos tradicionais de organização do trabalho. Schwab sustenta que a integração entre inteligência artificial, computação em nuvem, *big data* e plataformas digitais transformou radicalmente as relações produtivas, exigindo novas formas de regulação jurídica (Schwab, 2019). Esse cenário de transformação tecnológica redefiniu não apenas os processos produtivos, mas também as estruturas normativas que os regulam.

Nesse contexto, o teletrabalho deixa de representar mera alternativa operacional para constituir elemento estrutural das modernas relações laborais, conforme assevera Araújo, para quem o trabalho remoto se insere como expressão necessária dessa reconfiguração produtiva, não mais como exceção, mas como normalidade que exige proteção jurídica específica (Araújo, 2012).

Antunes acrescenta que a expansão das tecnologias digitais produziu um fenômeno paradoxal: ao mesmo tempo em que ampliou a autonomia espacial do trabalhador, também intensificou mecanismos de controle e vigilância empresarial. Segundo o autor, a digitalização do trabalho contribuiu para a formação de novas formas de subordinação, muitas vezes menos perceptíveis, porém igualmente capazes de afetar a saúde física e mental dos trabalhadores (Antunes, 2023). Essa invisibilidade das formas de dominação constitui justamente o que Dejours identifica como núcleo do sofrimento psíquico no trabalho: não apenas as pressões objetivas, mas sobretudo a dificuldade em nomeá-las e reconhecê-las como agressão (Dejours, 2008).

O teletrabalho expandiu-se gradualmente nas décadas seguintes, impulsionado pelo barateamento dos equipamentos de informática, pelo avanço das telecomunicações e pela crescente digitalização dos processos produtivos. No Brasil, ganhou relevância jurídica com a Lei nº 12.551/2011, que equiparou os meios de comando telemáticos e informatizados à subordinação jurídica tradicional, e com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que incluiu os artigos 75-A a 75-E na CLT, regulamentando de forma mais abrangente o teletrabalho.

A pandemia de COVID-19, declarada pela Organização Mundial da Saúde em março de 2020, funcionou como um divisor de águas na história do teletrabalho. No

Brasil, as medidas de isolamento social impuseram a empresas e trabalhadores uma transição abrupta e sem planejamento para o trabalho remoto, uma mudança que, em circunstâncias normais, levaria anos para se consolidar. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais de 8 milhões de brasileiros passaram ao *home office* durante esse período, um contingente que jamais havia experimentado essa modalidade laboral. Como ressalta Delgado, a pandemia funcionou como catalisador de transformações que já estavam em gestação, comprimindo em semanas o que deveria ter sido um processo gradual de adaptação institucional e legal (Delgado, 2020).

Para viabilizar juridicamente essa transição emergencial, o governo federal editou a Medida Provisória nº 927/2020, que autorizou a adoção do teletrabalho independentemente de acordo individual ou coletivo, mediante simples comunicação ao empregado com antecedência de quarenta e oito horas, flexibilizando temporariamente as exigências previstas na CLT. Contudo, conforme apontam Lopes e Santos, essa flexibilização coloca em questão a conformidade constitucional da norma, na medida em que a simplificação dos requisitos para implementação do trabalho remoto pode comprometer a preservação efetiva da saúde do trabalhador, princípio que deveria permanecer inviolável mesmo em contextos de crise (Lopes e Santos, 2020).

A partir do percurso histórico traçado ao longo deste capítulo, faz-se possível apurar que o teletrabalho não constitui uma ruptura abrupta com as formas tradicionais de trabalho, mas sim o resultado de um processo gradual de transformação das relações laborais, impulsionado pelo desenvolvimento tecnológico e pelas demandas de uma economia cada vez mais globalizada e digitalizada. Da Revolução Industrial à sociedade da informação, o direito do trabalho foi constantemente chamado a se reinventar, buscando tutelar o trabalhador diante das novas realidades produtivas que emergiram. No Brasil, esse esforço normativo culminou em um arcabouço legislativo próprio para o teletrabalho, consolidado especialmente com a Reforma Trabalhista de 2017.

Compreendido esse contexto histórico e evolutivo, torna-se imprescindível analisar com maior profundidade o conceito jurídico do teletrabalho e os contornos de sua regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro, o que será objeto da seção seguinte.

1.3 CONCEITO E REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

O teletrabalho representa uma transformação fundamental nas formas tradicionais de organização laboral. Conforme Neto e Cavalcante, essa modalidade de trabalho caracteriza-se pela prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, apoiada em tecnologias de informação e comunicação que, diferentemente do trabalho externo, permitem vínculos de subordinação contínuos. Na prática, isso significa a virtualização das interações profissionais e a flexibilização do espaço laboral, ainda que acompanhadas de uma relativa, e frequentemente questionável, autonomia do trabalhador na execução de suas atividades (Neto e Cavalcante, 2015). Essa caracterização, prevista no artigo 75-B da CLT, revela a tentativa legislativa de adaptar conceitos clássicos de subordinação a um contexto tecnológico que os desafia fundamentalmente.

A regulamentação introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017 estabelece requisitos formais para a adoção do teletrabalho: a necessidade de previsão expressa em contrato individual de trabalho, com a especificação das atividades a serem realizadas; a responsabilidade do empregador pela instrução quanto à prevenção de doenças e acidentes de trabalho; e a possibilidade de reversão ao regime presencial mediante notificação do trabalhador com prazo mínimo de quinze dias.

A Medida Provisória nº 927/2020, editada em resposta à pandemia de COVID-19, flexibilizou temporariamente os requisitos para a adoção do teletrabalho, permitindo sua implementação por ato unilateral do empregador, dispensado o registro prévio em contrato e possibilitando a aplicação a estagiários e aprendizes. Embora a MP tenha perdido eficácia sem conversão em lei, evidenciou a necessidade de maior flexibilidade regulatória em situações excepcionais.

A Lei nº 14.442/2022 aprimorou a regulamentação do teletrabalho, introduzindo o conceito de regime híbrido, que combina atividades presenciais e remotas, e estendendo a modalidade a trabalhadores domiciliares e autônomos. A legislação também passou a exigir que o contrato de teletrabalho especifique a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária.

Entretanto, como adverte Mauricio Godinho Delgado, as inovações tecnológicas e o trabalho fora do estabelecimento exigem o respeito à "inviolabilidade da dignidade do ser humano" e à integridade psíquica (Delgado, 2022). Desse modo,

a ausência de norma específica sobre assédio moral no teletrabalho impõe o recurso aos princípios gerais do Direito do Trabalho, ao regime geral de responsabilidade civil e aos instrumentos coletivos de negociação.

2 ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO: MANIFESTAÇÕES, IMPACTOS E RESPONSABILIDADE

A transição para o ambiente remoto não eliminou as práticas abusivas, mas reconfigurou o assédio moral por meio de mecanismos mais sutis mediados pelas tecnologias de informação e comunicação (Silva, 2023; Kramy, 2021). Conforme aponta Souto Maior, a hiperconectividade e o monitoramento eletrônico excessivo provocam uma severa dissolução das fronteiras entre o tempo de trabalho e a vida privada, afetando diretamente a integridade psicossocial do trabalhador (Souto Maior, 2021).

Ainda, serão examinadas, em especial, práticas como o monitoramento excessivo e desproporcional do trabalhador remoto, a imposição de metas abusivas com cobranças realizadas por meios digitais, o isolamento virtual como instrumento de exclusão e humilhação, e o uso distorcido das ferramentas de comunicação como vetores de pressão psicológica reiterada. A compreensão aprofundada dessas manifestações é o ponto de partida indispensável para, nas seções subsequentes, avaliar os seus impactos produzidos sobre a saúde mental dos trabalhadores, delimitar a responsabilidade civil do empregador e identificar o papel dos instrumentos normativos internacionais na construção de um arcabouço protetivo adequado à realidade do trabalho remoto.

2.1 FORMAS DE MANIFESTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE VIRTUAL

O assédio moral no teletrabalho apresenta características distintas daquele verificado no ambiente presencial. A ausência de um espaço físico compartilhado não elimina as práticas abusivas, ao contrário, a mediação tecnológica cria novas formas de manifestação da violência psicológica.

Uma das formas mais comuns de assédio moral acontece por meio da vigilância exagerada. Empresas que usam programas para tirar fotos da tela do funcionário, registrar os botões digitados no teclado ou vigiar o tempo longe do computador, passam dos limites do razoável. Embora o empregador tenha o direito de acompanhar a produção, a aplicação desse controle digital invasivo sufoca o trabalhador e invade a sua intimidade dentro de casa (Silva, 2023).

Esse microgerenciamento por monitoramento eletrônico exagerado deixa de ser uma gestão legítima e passa a configurar um abuso de poder que gera graves riscos psicossociais (Wandelli, 2023), caracterizando uma violência psicológica institucionalizada que viola a dignidade humana no ambiente virtual (Brasil, 2023). Sobre o tema, Leite destaca que:

[...] é preciso atenção para os modos de controle e vigilância do trabalho em domicílio (ou a distância ou em regime de teletrabalho) levados a efeito pelo empregador, pois em nenhuma hipótese poderá haver lesão ou ameaça aos direitos fundamentais de privacidade, imagem e intimidade do empregado, máxime porque a sua proteção em face da automação também é considerada um direito fundamental social (Leite, 2021, p. 121).

Além da fiscalização contínua, o controle das empresas no *home office* aparece fortemente na exigência de que o funcionário esteja sempre disponível, ignorando o seu direito de se desligar do trabalho. Mandar mensagens e cobranças à noite, esperar respostas imediatas nos fins de semana e feriados, ou punir disfarçadamente quem não responde rápido são práticas abusivas que destroem a barreira entre a vida profissional e a pessoal (Melo; Rodrigues, 2018). Essa cobrança invisível e fora do expediente gera o que os tribunais chamam de "tele-disponibilidade permanente" (Hoffmann, 2014), uma conduta que sufoca o tempo livre necessário para a saúde física e mental do trabalhador (Brasil, 2025).

Associada a essa lógica de desconexão, a gestão por pressão e a imposição de metas excessivas ganham novas dimensões no ambiente digital. A possibilidade de mensuração em tempo real da produtividade por meio de ferramentas tecnológicas propicia uma pressão constante sobre o trabalhador, criando um ambiente de vigilância onipresente que, quando exercido de forma desproporcional, configura assédio moral (Hirigoyen, 2015).

Paralelamente às práticas de controle excessivo e cobrança abusiva, o isolamento digital é outra forma relevante de assédio moral no teletrabalho. O empregador ou superior hierárquico pode deliberadamente excluir o trabalhador de reuniões virtuais, grupos de comunicação e fluxos de informação, como forma de pressão psicológica ou punição informal (Silva, 2023). Nesse sentido, Hirigoyen identificam o isolamento como conduta recorrente do assédio moral, pela qual a vítima é afastada do grupo sem qualquer explicação, sendo gradativamente privada do acesso às informações e à dinâmica coletiva do trabalho, estratégia que, por sua

natureza silenciosa, tende a ser naturalizada como simples reorganização de equipe, mas que causa danos significativos à autoestima e ao senso de pertencimento do trabalhador (Hirigoyen, 2002).

Outro aspecto que merece atenção é a denominada invisibilidade organizacional. Segundo Bauman, as relações sociais contemporâneas caracterizam-se pela crescente liquidez e fragilidade dos vínculos humanos, uma realidade que se agrava sobremaneira no contexto do teletrabalho. Quando o trabalho acontece à distância, a redução das interações presenciais não apenas intensifica essa invisibilidade, como também afasta determinados trabalhadores dos processos decisórios, das oportunidades de ascensão profissional e das redes informais que estruturam a vida corporativa (Bauman, 2001). Como aponta Hirigoyen, tais condições constituem terreno fértil para o desenvolvimento de sofrimento psíquico e adoecimento ocupacional, comprometendo tanto a saúde mental quanto o bem-estar integral do trabalhador (Hirigoyen, 2005).

Da mesma forma, a agressividade no ambiente digital, como mensagens grosseiras, ameaças indiretas, puxões de orelha exagerados por e-mail e humilhações em chamadas de vídeo, configura assédio moral se acontecer de forma repetida. Conforme explica o Ministério Público do Trabalho, as ferramentas tecnológicas trouxeram uma facilidade inédita para registrar e comprovar os abusos na Justiça por meio de históricos e capturas de tela (MPT, 2025). No entanto, como bem aponta Moraes, existe um forte paradoxo nessa dinâmica: sabendo que estão deixando rastros eletrônicos, os agressores passam a utilizar táticas de pressão muito mais sutis, disfarçadas e difíceis de documentar, perpetuando a violência psicológica de forma invisível (Moraes, 2022).

Identificadas as principais formas de manifestação do assédio moral no ambiente virtual, impõe-se avançar na análise dos mecanismos que lhes servem de suporte e das consequências jurídicas deles decorrentes. Com efeito, a compreensão das condutas abusivas no teletrabalho não se completa sem o exame das ferramentas que as potencializam, notadamente a vigilância digital e a hiperconectividade, tampouco a identificação dos instrumentos jurídicos destinados a combatê-las, entre os quais se destaca o direito à desconexão, e das responsabilidades civil e trabalhista que recaem sobre o empregador que as pratica ou permite.

2.2 VIGILÂNCIA DIGITAL, HIPERCONECTIVIDADE, DIREITO À DESCONEXÃO E RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO TELETRABALHO

A hiperconectividade, representa um dos desafios mais significativos para a proteção dos direitos trabalhistas no teletrabalho. Como observa Souto Maior, quando a tecnologia é instrumentalizada para impor disponibilidade contínua, ela não apenas amplia a subordinação por vias digitais, como compromete a integridade física e psíquica do trabalhador, evidenciando que a invasão da vida privada pelo trabalho gera consequências jurídicas para o empregador (Souto Maior, 2003).

Nesse sentido, Melo e Rodrigues sustentam que o direito à desconexão garante ao empregado a possibilidade de se afastar completamente de suas atividades laborais durante seus períodos de descanso, feriados e término de jornada, impedindo que permaneça à disposição do empregador, a fim de recuperar-se física e mentalmente (Melo; Rodrigues, 2018).

No plano do direito comparado, verifica-se crescente movimento internacional de regulamentação do direito à desconexão, evidenciando que a preocupação com os efeitos da hiperconectividade sobre a saúde do trabalhador não é exclusividade do debate jurídico brasileiro. A França foi pioneira ao positivar esse direito na legislação trabalhista, por meio da Lei nº 2016-1088 (conhecida como Lei El Khomri), que obriga empresas com mais de cinquenta empregados a negociar coletivamente sobre o uso das ferramentas digitais fora do horário de trabalho, estabelecendo procedimentos destinados a garantir o respeito aos períodos de descanso e à vida pessoal e familiar dos trabalhadores (França, 2016). Na Espanha, a Lei Orgânica nº 3/2018, de Proteção de Dados Pessoais e Garantia dos Direitos Digitais, reconheceu expressamente o direito à desconexão digital dos trabalhadores, impondo aos empregadores a elaboração de política interna que define as modalidades de exercício desse direito e preveja ações de formação e sensibilização sobre o uso razoável das ferramentas tecnológicas (Espanha, 2018).

No cenário europeu, Portugal deu um passo ainda mais firme. Com a Lei nº 83/2021, o país proibiu diretamente os chefes de mandarem mensagens ou ligarem para quem está em *home office* fora do horário de expediente, abrindo exceção apenas para emergências graves (casos de força maior). Quem desrespeitar essa regra leva uma *coima* (infrações administrativas) (Portugal, 2021). A experiência europeia, em seu conjunto, demonstra tanto a viabilidade quanto a urgência da

regulamentação e pode servir de referência concreta para o legislador brasileiro, que ainda carece de norma específica sobre o tema no contexto do teletrabalho.

O controle algorítmico da produtividade representa uma das dimensões mais preocupantes da transformação digital nas relações de trabalho. Sistemas de inteligência artificial que monitoram continuamente o desempenho dos trabalhadores, atribuem pontuações automatizadas e disparam alertas por metas não atingidas impõe uma vigilância constante que retira do trabalhador qualquer margem de autonomia (Antunes, 2023). Nesse sentido, Delgado identifica o fenômeno da subordinação estrutural-algorítmica para designar a nova dimensão do poder diretivo exercido por meio de algoritmos que organizam, monitoram e disciplinam a prestação de serviços de forma contínua e onipresente, sem mediação humana direta (Delgado, 2023).

A ausência dessa mediação não elimina o caráter abusivo da conduta, a automatização da pressão pode intensificá-la, criando o que Zuboff denomina de arquitetura de vigilância contínua, uma sensação de monitoramento onisciente e inescapável que dispensa a figura do supervisor humano para exercer pleno efeito coercitivo (Zuboff, 2020). Quando essa lógica ultrapassa os limites do poder diretivo legítimo, configura violação simultânea à dignidade do trabalhador e aos princípios da finalidade, adequação e necessidade previstos na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), cujo campo de incidência alcança, sem dúvida, o tratamento de dados realizado no contexto das relações de emprego (Bioni, 2019).

A literatura internacional tem denominado esse fenômeno de "tecnoestresse". Para Tarafdar, a utilização excessiva de tecnologias digitais no ambiente de trabalho pode produzir sobrecarga cognitiva, fadiga mental e dificuldades de desconexão psicológica após o encerramento da jornada (Tarafdar, 2019). Quando associada a práticas de monitoramento contínuo e cobranças permanentes, essa realidade contribui significativamente para o aumento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho remoto (Pamplona Filho; Santos 2020). Sob a perspectiva constitucional, a proteção contra tais excessos encontra fundamento não apenas no direito à saúde, mas também na tutela da dignidade da pessoa humana e na proteção da intimidade e da vida privada previstas nos artigos 1º, III, e 5º, X, da Constituição Federal.

Nesse contexto, a responsabilidade civil do empregador pelo assédio moral praticado no teletrabalho decorre tanto da aplicação geral dos artigos 186 e 927 do Código Civil, que consagram o princípio geral da responsabilidade por ato ilícito, como

das normas específicas da CLT, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017. A jurisprudência trabalhista tem reconhecido, de forma consolidada, a responsabilidade objetiva do empregador pelos danos causados por seus prepostos no exercício das funções, inclusive no ambiente remoto.

Importa distinguir a responsabilidade direta, quando o próprio empregador ou seus representantes diretos praticam o assédio, da responsabilidade por omissão, que se configura quando o empregador, tendo ciência da ocorrência de condutas abusivas, deixa de adotar medidas para preveni-las ou cessá-las. Conforme observa Maurício Godinho Delgado, o dever de indenizar do polo empresarial não decorre apenas de condutas comissivas, mas engloba a negligência na fiscalização do ambiente laboral. Assim, a inércia patronal diante do assédio viola a obrigação de proteção à integridade e à saúde mental do trabalhador (Delgado, 2022).

No contexto do teletrabalho, a responsabilidade do empregador por omissão ganha relevância jurídica imediata. Embora o gerenciamento presencial seja mitigado, o artigo 6º, parágrafo único, da CLT equipara os meios telemáticos e informatizados de comando à supervisão direta, mantendo inalterado o dever patronal de vigilância. Conforme lecionam Cassar e Borges, a distância física não exime a empresa de coibir práticas abusivas ou o assédio moral no ambiente virtual (Cassar e Borges, 2021). Diante disso, sustenta-se que essa realidade demanda a implementação de medidas proativas e integradas de *compliance*, a exemplo de treinamentos contínuos sobre conduta ética, políticas internas de gestão humanizada e a estruturação de canais de denúncia efetivos e auditáveis.

A competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de indenização por dano moral decorrentes de assédio nas relações laborais está consolidada no artigo 114 da Constituição Federal, tal como elucida a Súmula nº 392 do TST, que abrange inclusive as ações propostas por dependentes ou sucessores do trabalhador falecido. No que se refere à responsabilidade do empregador, a jurisprudência do TST é pacífica no sentido de que, nos casos em que o assédio moral é praticado por superior hierárquico no exercício de suas funções, a responsabilidade do empregador é subjetiva com culpa presumida, fundada nos artigos 186 e 927 do Código Civil e no dever de vigilância que decorre do poder diretivo, sendo possível, nos casos de assédio moral organizacional, o reconhecimento da responsabilidade objetiva com base no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, independentemente da comprovação de culpa específica (Brasil, TST, 2025).

No que tange à produção probatória, o TST tem reiteradamente reconhecido que a prova do assédio moral pode ser realizada por todos os meios admitidos em direito, nos termos do artigo 369 do Código de Processo Civil combinado com o artigo 818 da CLT. Incluem-se, nesse rol, testemunhos, documentos eletrônicos, capturas de tela e registros de comunicações digitais, meios especialmente relevantes no contexto do teletrabalho, onde a mediação tecnológica das relações profissionais tende a deixar rastros digitais que, quando devidamente preservados, constituem elementos probatórios de considerável eficácia para a demonstração das condutas abusivas.

Os impactos do assédio moral no teletrabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores são expressivos e amplamente documentados pela literatura científica, podendo desencadear quadros de estresse crônico, ansiedade generalizada, depressão, transtorno de estresse pós-traumático e síndrome de burnout, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como síndrome ocupacional na CID-11, em vigor desde janeiro de 2022 (OMS, 2019). No contexto remoto, esses efeitos tendem a ser agravados pelo isolamento social, pela dificuldade de separação entre os espaços doméstico e profissional e pela sensação de vigilância permanente decorrente do monitoramento digital, fatores que prolongam a exposição ao agente estressor e intensificam os danos psíquicos (Antunes; Praun, 2015).

2.3 A CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT E O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, adotada em 2019 e em vigor internacional desde 2021, representa o primeiro instrumento internacional juridicamente vinculante a tratar especificamente da violência e do assédio no mundo do trabalho (OIT, 2019). Sua relevância para o contexto do teletrabalho é particularmente expressiva, pois pela primeira vez no plano internacional reconhece-se que tais práticas podem ocorrer inclusive por meio de tecnologias de comunicação, fora dos espaços físicos tradicionais de trabalho (Silva, Mello, 2022).

A Convenção nº 190 adota uma definição ampla de violência e assédio, abrangendo comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses comportamentos e práticas, que causem dano físico, psicológico, sexual ou econômico. Conforme explicam Santos e Pamplona Filho, o texto internacional

reposiciona o debate jurídico ao admitir que condutas isoladas, desde que dotadas de gravidade suficiente, já possuem o condão de configurar a violência psicológica e a violação da dignidade no ambiente laboral. Essa definição é relevante porque supera a exigência de reiteração e abrange um espectro mais amplo de condutas do que a definição tradicional de assédio moral (Pamplona Filho; Santos 2020).

O Brasil, embora tenha participado ativamente da elaboração da Convenção nº 190, ainda não a ratificou formalmente. Entretanto, a Recomendação nº 206, que acompanha a Convenção, fornece diretrizes interpretativas que têm sido incorporadas pela doutrina e pela jurisprudência trabalhista brasileiras. Ademais, o compromisso constitucional brasileiro com os tratados internacionais de direitos humanos, estabelecido pelo artigo 5º, §2º e §3º da Constituição Federal, impõe ao intérprete a consideração dos parâmetros internacionais na aplicação das normas trabalhistas internas.

A ratificação da Convenção nº 190 pelo Brasil representaria um avanço significativo na proteção dos trabalhadores em regime de teletrabalho, pois imporá ao Estado a obrigação de adotar medidas legislativas, regulatórias e de políticas públicas específicas para prevenir e combater a violência e o assédio no ambiente virtual (Cusciano, 2023). Nesse sentido, diversas entidades da sociedade civil e organismos sindicais têm pressionado pelo avanço do processo de ratificação no Congresso Nacional.

2.4 IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO SOBRE A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

A consolidação do teletrabalho no período pós-pandêmico reposicionou a saúde mental dos empregados no centro dos debates jurídicos atuais. Embora o modelo traga flexibilidade e autonomia, a cobrança por disponibilidade constante gerou novos riscos psicossociais e de isolamento. Como adverte Maurício Godinho Delgado, o meio ambiente do trabalho não se limita ao espaço físico da empresa, estendendo-se à esfera virtual, o que exige que o poder diretivo patronal respeite rigorosamente os direitos fundamentais à intimidade e à desconexão do trabalhador (Delgado, 2025).

Segundo Christophe Dejours, o trabalho exerce papel central na construção da identidade humana, constituindo importante elemento de realização pessoal e

integração social. Todavia, quando submetido a condições degradantes ou abusivas, pode transformar-se em fonte de sofrimento psíquico capaz de comprometer profundamente a saúde mental do trabalhador (Dejours, 2015). Para o autor, o sofrimento no trabalho surge quando o sujeito não consegue mais transformar a organização do trabalho em espaço de realização pessoal, passando a vivenciar experiências permanentes de frustração, impotência e desgaste emocional (Dejours, 2015). Essa perspectiva psicodinâmica é especialmente relevante para a compreensão dos impactos do teletrabalho sobre a subjetividade do trabalhador.

No contexto do teletrabalho, esse fenômeno assume contornos específicos e mais complexos. Como observa Messenger, a ausência de convivência presencial reduz as oportunidades de apoio social entre colegas e gestores, o que pode dificultar a identificação precoce de sinais de adoecimento psicológico (Messenger, 2019). Além disso, a constante utilização de ferramentas digitais gera o que Silva e Gomes (2023) tipificam como uma sensação de disponibilidade permanente (Moreira, 2022). Esse cenário compromete os períodos necessários ao descanso e à recuperação emocional, ferindo o que a doutrina jurídica classifica como o direito à desconexão (Melo; Rodrigues, 2018)

A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece que fatores relacionados à organização do trabalho estão entre os principais determinantes dos transtornos mentais ocupacionais. Em publicação conjunta com a Organização Internacional do Trabalho, a OMS destacou que ambientes laborais marcados por excesso de cobrança, insegurança e falta de suporte institucional apresentam maior incidência de ansiedade, depressão e síndrome de burnout (OMS; OIT, 2022). Tal constatação reforça a necessidade de políticas organizacionais voltadas à promoção ativa da saúde mental no ambiente de trabalho remoto.

É essencial lançar um olhar cuidadoso sobre a síndrome de burnout neste contexto. Conforme a definição da OMS para a CID-11, o transtorno se desenvolve a partir de estressores laborais contínuos e mal administrados (OMS, 2019). Quem sofre com o problema enfrenta exaustão emocional, distanciamento mental das tarefas e uma nítida perda de eficácia. Na prática, como aponta Rocha (2020), esse esgotamento severo rompe a capacidade de atuação do profissional, convertendo-se em altos índices de absenteísmo, incapacidade temporária e longos períodos de afastamento (Rocha e Amorim, 2022).

Segundo Freudenberger, precursor dos estudos sobre burnout, o trabalhador afetado passa a experimentar progressiva perda de energia física e emocional, acompanhada por sentimentos de incapacidade e desmotivação (Freudenberger, 1974). O autor foi pioneiro ao demonstrar que o esgotamento profissional não decorre de fragilidade individual, mas de condições estruturais de trabalho que superam a capacidade adaptativa do trabalhador.

No ambiente virtual, os gatilhos que desencadeiam o burnout ganham força devido à falta de barreiras claras entre o expediente e a rotina pessoal. Essa ausência de limites faz com que os profissionais continuem conectados mentalmente às demandas da empresa mesmo nos momentos reservados ao descanso ou ao convívio familiar, o que, conforme explica Oliveira *et al.*, interrompe o ciclo necessário de recuperação psíquica. O resultado direto dessa incapacidade de desconexão é o avanço rápido e silencioso do esgotamento emocional (Oliveira *et al.*, 2026).

Para além do esgotamento profissional, nota-se também uma alta expressiva nos casos de depressão e ansiedade associados às falhas estruturais do *home office*. Pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho identificou que trabalhadores remotos submetidos a jornadas prolongadas e a ausência de suporte organizacional apresentam índices superiores de sofrimento psicológico quando comparados aos trabalhadores presenciais (OIT; OMS, 2022), o que evidencia a necessidade de regulamentação mais protetiva do trabalho remoto.

Outro aspecto relevante refere-se ao fenômeno da solidão ocupacional. Conforme Marlow, Lacerenza e Salas, as relações sociais contemporâneas tornaram-se progressivamente mais frágeis e líquidas, gerando redução dos vínculos interpessoais e aumento da sensação de isolamento. No teletrabalho, a diminuição das interações presenciais pode agravar esse processo, especialmente quando associada a práticas de exclusão organizacional, como a supressão do trabalhador remoto de reuniões relevantes ou de canais informais de comunicação interna (Marlow; Lacerenza; Salas, 2017).

A literatura especializada demonstra que o isolamento profissional não afeta apenas o bem-estar psicológico do trabalhador, mas também sua produtividade, criatividade e capacidade de inovação. Trabalhadores socialmente isolados tendem a apresentar menor engajamento organizacional, maior propensão ao desenvolvimento de transtornos emocionais e redução do sentimento de pertencimento à organização

(Bauman, 2001), em última análise, compromete tanto o indivíduo quanto a própria eficiência empresarial.

Diante desse cenário, torna-se imprescindível reconhecer que a proteção da saúde mental constitui obrigação jurídica do empregador, e não mera recomendação de boas práticas. O artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, proteção que abrange não apenas os riscos físicos e ergonômicos, mas também os riscos psicossociais decorrentes da organização do trabalho. Nesse sentido, a atualização da NR-1, promovida pela Portaria MTE nº 1.419/2024, consolidou expressamente a exigência de identificação e gerenciamento desses riscos, conferindo base normativa específica à proteção da saúde mental no ambiente laboral, inclusive no teletrabalho.

A omissão empresarial diante de situações de assédio moral ou de adoecimento psicológico decorrente da organização do trabalho pode ensejar responsabilização civil, especialmente quando demonstrada a existência de nexo causal entre as condições laborais e os danos sofridos pelo trabalhador. Nesse sentido, a jurisprudência trabalhista tem reconhecido de forma crescente o dever do empregador de adotar medidas preventivas e de acompanhamento da saúde mental dos trabalhadores remotos, sob pena de responder pelos danos morais e materiais daí decorrentes.

Os elementos analisados ao longo deste capítulo evidenciam que o teletrabalho, quando desprovido de regulamentação adequada e de uma cultura organizacional comprometida com o bem-estar, configura ambiente propício ao desenvolvimento de graves danos à saúde mental dos trabalhadores, desde o burnout e a ansiedade generalizada até o isolamento ocupacional e a depressão. A compreensão desse cenário é pressuposto indispensável para o debate que se desenvolverá no capítulo seguinte, dedicado à análise dos mecanismos de prevenção, dos meios de prova admitidos na seara trabalhista e das formas de tutela jurídica disponíveis ao trabalhador vítima de assédio moral no ambiente remoto.

3 PREVENÇÃO, PROVAS E TUTELA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO

A efetividade da proteção jurídica contra o assédio moral no teletrabalho não depende apenas da existência de normas protetivas, mas de sua concretização por meio de medidas preventivas eficazes, mecanismos de denúncia acessíveis, atuação sindical proativa e regras processuais que considerem as peculiaridades probatórias do ambiente virtual.

O reconhecimento do assédio moral como fenômeno juridicamente relevante percorreu um longo caminho doutrinário e jurisprudencial no Brasil, e sua transposição para o contexto do teletrabalho impõe novos desafios que extrapolam o campo do direito material, alcançando também o plano processual e o da gestão organizacional. A caracterização do assédio moral envolve certa complexidade. Para Hirigoyen, esse fenômeno corresponde a qualquer conduta abusiva que, pela sua repetição ou caráter sistemático, atenta contra a dignidade ou à integridade psíquica do trabalhador, degradando o ambiente de trabalho (Hirigoyen, 2002). Nesse sentido, como bem observa Delgado, o direito do trabalho deve ser compreendido como um sistema de normas, princípios e institutos voltados à melhoria das condições de pactuação e gestão da força de trabalho, o que implica a constante adequação de seus instrumentos às transformações impostas pela realidade produtiva (Delgado, 2025).

Conforme será examinado neste capítulo, com ênfase nas estratégias de prevenção, na negociação coletiva, nos instrumentos como o compliance trabalhista, a elaboração de políticas internas específicas para o teletrabalho, a capacitação de gestores e a instituição de canais de escuta e denúncia efetivos constituem mecanismos indispensáveis para que a proteção jurídica do trabalhador remoto deixe de ser meramente formal e passe a operar de maneira concreta no cotidiano das relações laborais digitais.

3.1 MEDIDAS PREVENTIVAS, COMPLIANCE TRABALHISTA E GOVERNANÇA CORPORATIVA

Nessa direção, a Convenção nº 190 da OIT (2019), marco normativo internacional mais recente sobre violência e assédio no trabalho, reconhece expressamente que a prevenção deve anteceder qualquer resposta sancionatória,

impondo aos Estados e empregadores o dever de adotar medidas proativas de identificação e eliminação dos riscos. Essa orientação se justifica não apenas por razões éticas, mas também pragmáticas, pois como aponta Hirigoyen, os danos psicológicos causados pelo assédio tendem a se aprofundar com o tempo e raramente são reversíveis de forma completa, o que torna a intervenção tardia insuficiente para restaurar plenamente a integridade da vítima (Hirigoyen, 2002).

No plano organizacional, destacam-se como medidas preventivas fundamentais: a elaboração e implementação de códigos de conduta que definam claramente os comportamentos inaceitáveis no ambiente virtual; o estabelecimento de políticas de desconexão que delimitam os horários de comunicação e vedam cobranças fora do expediente; a definição de metas realistas e critérios objetivos de avaliação de desempenho; e a promoção de uma cultura de feedback respeitoso e construtivo. Tais medidas não operam isoladamente, mas se reforçam mutuamente quando integradas a uma política organizacional coerente e efetivamente implementada (Hirigoyen, 2002; Barreto, 2006).

Os treinamentos e capacitações regulares de gestores e empregados sobre o tema do assédio moral no teletrabalho são igualmente fundamentais. Conforme observa Adriane Reis de Araújo, a prevenção do assédio moral exige não apenas a existência de normas, mas a formação de uma cultura organizacional que torne essas normas vivas e efetivas no cotidiano das relações de trabalho (Araújo, 2007). Os treinamentos devem abordar tanto a identificação de condutas abusivas como os mecanismos de denúncia disponíveis, criando nos trabalhadores a consciência necessária para reconhecer situações de risco e agir diante delas.

A gestão humanizada das equipes remotas constitui um elemento central de prevenção. Práticas como reuniões virtuais regulares de acompanhamento, check-ins individuais periódicos, reconhecimento público dos resultados alcançados e estímulo à comunicação horizontal reduzem o isolamento típico do teletrabalho e criam um ambiente de maior confiança e pertencimento, fatores que, conforme demonstra Barbosa, são determinantes para o desempenho e o bem-estar em equipes virtuais (Barbosa, 2021). A criação de protocolos específicos para a comunicação no ambiente virtual, definindo os meios adequados para diferentes tipos de interação, os prazos esperados de resposta e as regras de etiqueta digital, contribui para a clareza das expectativas e reduz o espaço para interpretações abusivas do poder diretivo, na medida em que, como apontam Marlow, Lacerenza e Salas (2017), equipes virtuais

que adotam comunicação frequente, previsível e oportuna desenvolvem níveis mais elevados de confiança mútua (Marlow e Lacerenza, 2017).

Estruturar um programa voltado à saúde mental dos colaboradores é uma das estratégias de prevenção mais eficientes no ambiente corporativo. Garantir suporte psicológico por meio de benefícios como o Employee Assistance Program (EAP) e estimular o equilíbrio entre as tarefas profissionais e a vida pessoal geram um retorno direto na produtividade e no controle das ausências médicas, conforme indica a teoria de Limongi-França (2007). Além disso, a aplicação periódica de indicadores para medir o bem-estar e o clima da equipe ajuda a detectar cenários de risco precocemente, o que cumpre as diretrizes institucionais de prevenção a práticas nocivas e assediadoras no trabalho (Brasil, 2022).

O avanço das práticas de governança corporativa ampliou significativamente a importância dos programas de compliance trabalhista como instrumentos de prevenção de riscos organizacionais, promoção de ambientes laborais saudáveis e fortalecimento da cultura ética nas relações de trabalho. Tais programas deixaram de ser percebidos como mero cumprimento formal de obrigações legais e passaram a integrar a própria estratégia de gestão responsável das organizações contemporâneas. Segundo Hélio Riegel Ferreira, o compliance trabalhista pode ser compreendido como o conjunto de mecanismos internos destinados a assegurar que as práticas empresariais estejam em conformidade com a legislação trabalhista, os princípios constitucionais e os padrões éticos exigidos pela sociedade contemporânea (Ferreira, 2022). Trata-se, portanto, de um sistema integrado de controle que vai além da simples adequação normativa, alcançando a dimensão valorativa das relações estabelecidas no ambiente de trabalho.

Implementar programas estruturados de compliance permite que as empresas identifiquem riscos de assédio moral antes que ocorram danos graves. Essas ações englobam a criação de códigos de conduta, treinamentos frequentes, canais seguros de denúncia e o monitoramento do clima organizacional. Quando consolidadas na rotina da empresa, tais práticas promovem uma cultura de responsabilidade mútua, levando gestores e colaboradores a rejeitarem condutas abusivas. Conforme destacam Paixão e Farah, o uso dessas ferramentas não deve ser encarado apenas como o cumprimento de uma obrigação jurídica, mas sim como uma estratégia corporativa essencial, capaz de gerar impactos positivos diretos sobre a

produtividade, a reputação e o bem-estar no ambiente de trabalho (Paixão e Farah, 2023).

No teletrabalho, esse tipo de estratégia se torna indispensável. Como as equipes estão distantes e a rotina passou a ser totalmente digital, os modelos tradicionais de liderança já não funcionam bem, o que exige ferramentas de prevenção modernas e adaptadas a essa nova realidade. Além disso, sem a convivência física, fica muito mais difícil notar pequenos atritos e tensões do dia a dia. Isso reforça a urgência de canais abertos e confidenciais para que as pessoas possam relatar problemas com segurança. Conforme aponta Costa, empresas que investem em um compliance trabalhista sólido não apenas reduzem processos na Justiça, mas também criam um ambiente estável que segura os talentos, provando que prevenir traz um excelente retorno financeiro (Costa, 2022).

Outro componente essencial do compliance no teletrabalho refere-se à governança de dados. A utilização de ferramentas digitais de monitoramento exige observância rigorosa da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), especialmente quanto aos princípios da necessidade, adequação e finalidade. Práticas invasivas de monitoramento, como a captura indiscriminada de telas, o rastreamento de teclas digitadas ou a ativação remota de câmeras sem consentimento do trabalhador, podem configurar simultaneamente violação à LGPD e assédio moral organizacional, gerando múltiplas formas de responsabilização civil e administrativa para o empregador (Costa; Deschk, 2025). A conformidade com a LGPD é, portanto, tanto uma exigência legal quanto um componente da política de respeito à dignidade do trabalhador remoto.

A governança corporativa contemporânea passou a incorporar de forma crescente os critérios ESG (Environmental, Social and Governance), dentre os quais se destaca a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores como dimensão inegociável da responsabilidade social empresarial. Organizações que negligenciam tais aspectos enfrentam não apenas riscos jurídicos decorrentes de ações trabalhistas e sanções administrativas, mas também riscos reputacionais e econômicos capazes de comprometer sua posição no mercado e sua relação com investidores, parceiros e consumidores (Martins, 2023). Conforme observa Klaus Schwab, a transformação digital exige uma nova concepção de responsabilidade empresarial, capaz de conciliar inovação tecnológica e proteção efetiva dos direitos fundamentais dos trabalhadores,

sob pena de aprofundar desigualdades e precarizar as relações de trabalho (Schwab, 2019).

Assim, conforme os autores, podemos concluir que os programas de compliance trabalhista e governança corporativa assumem papel estratégico na prevenção do assédio moral no teletrabalho, contribuindo para a construção de ambientes laborais mais éticos, produtivos e plenamente compatíveis com os princípios constitucionais que regem as relações de trabalho no Brasil.

3.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA, ATUAÇÃO SINDICAL E CANAIS DE DENÚNCIA

A negociação coletiva constitui um dos instrumentos mais eficazes para a regulamentação das condições de trabalho no teletrabalho, incluindo a prevenção e o combate ao assédio moral. Por meio de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, sindicatos e empregadores podem estabelecer normas específicas e adaptadas às realidades de cada setor, complementando a legislação geral e criando obrigações mais concretas e exigíveis. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, reconhece expressamente as convenções e acordos coletivos de trabalho, conferindo-lhes status de fonte normativa autônoma. A Reforma Trabalhista de 2017, ao ampliar o espaço da negociação coletiva, reforçou o papel dos sindicatos como agentes reguladores das condições de trabalho, inclusive em matérias de saúde e segurança.

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 2019, reconhece expressamente o papel da negociação coletiva como instrumento essencial de prevenção e combate à violência e ao assédio no ambiente de trabalho. O tratado internacional recomenda que empregadores, trabalhadores e suas respectivas organizações cooperem ativamente na adoção de medidas preventivas adaptadas às especificidades de cada atividade econômica (OIT, 2019). A grande virtude dessa via negocial reside justamente na sua flexibilidade e capacidade de moldar as obrigações patronais e operacionais às particularidades de cada setor e às reais características da força de trabalho envolvida (Lima; Gunther, 2023).

A atuação sindical não se limita à negociação de cláusulas normativas. Nos termos do art. 8º, III, da Constituição Federal, cabe ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas, o que fundamenta sua atuação na orientação e representação de

trabalhadores vítimas de assédio moral, no acompanhamento de processos e na pressão institucional para o cumprimento das obrigações legais e convencionais pelas empresas. A atuação sindical, conforme apontado em pesquisa sobre negociações coletivas na pandemia covid-19, vai além da negociação de cláusulas normativas. A experiência pandêmica demonstra que os sindicatos devem incorporar em sua atuação medidas visando afastar riscos laborais e coibir abusos no contexto remoto, incluindo a prevenção de transtornos mentais relacionados ao trabalho (Silva; Gomes, 2023).

Nesse sentido, a doutrina especializada destaca que a atuação sindical efetiva na prevenção do assédio moral depende da capacidade dos sindicatos de se adaptarem às novas realidades do trabalho remoto. Isso exige o desenvolvimento de uma representação eficaz para trabalhadores dispersos geograficamente e a criação de canais de comunicação adequados à realidade digital (Romita, 2020). O desenvolvimento de plataformas digitais de comunicação sindical e de ouvidorias virtuais são iniciativas que podem ampliar o alcance da proteção sindical no contexto do teletrabalho.

No Brasil, a adoção de canais de denúncia no ambiente corporativo tem sido impulsionada por um conjunto normativo crescente. A Lei nº 14.457/2022, ao instituir o Programa Emprega + Mulheres, tornou obrigatória a criação de canais de denúncia de assédio sexual e outras formas de violência para empresas que possuam Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), conferindo base legal expressa a mecanismos que, até então, dependiam exclusivamente da iniciativa voluntária dos empregadores (Brasil, 2022). Anteriormente, a Lei nº 13.608/2018 já havia representado um avanço relevante ao disciplinar a criação de serviços de recebimento de denúncias, estimulando a construção de canais institucionais como instrumento de proteção e de responsabilização, e servindo de parâmetro para políticas mais amplas de proteção ao trabalhador no âmbito público e privado (Brasil, 2018).

Em complemento, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 pela Portaria MTE nº 1.419/2024 passou a exigir o gerenciamento de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, categoria que abrange, entre outros fatores, situações de assédio moral e violência organizacional (Brasil, 2024). Embora a NR-1 não discipline diretamente a estrutura dos canais de relato, a obrigação de identificar, avaliar e controlar riscos psicossociais torna esses mecanismos instrumentos indispensáveis

para o cumprimento da norma. Assim, compliance e saúde do trabalho convergem para um mesmo resultado: a necessidade de estruturas internas que permitam a identificação precoce de condutas abusivas e a responsabilização dos envolvidos.

Para que os canais de denúncia sejam efetivos no contexto do teletrabalho, é necessário que sejam acessíveis digitalmente, funcionem em horários amplos, garantam anonimato quando solicitado e disponham de protocolo claro de investigação, com prazos definidos e comunicação de resultados ao denunciante. Nesse sentido, a Resolução CNJ nº 351/2020 representa um modelo concreto de implementação de políticas internas de prevenção ao assédio que pode inspirar o setor privado. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação por ela instituída contempla elementos essenciais, como canais permanentes de acolhimento e denúncia em diferentes instâncias institucionais (CNJ, 2020, art. 7º e 13) e comissões de prevenção e enfrentamento com composição paritária e independente (CNJ, 2020, art. 15-16).

Além disso, a Resolução prevê medidas concretas de proteção à vítima, incluindo acompanhamento psicossocial e possibilidade de realocação quando necessário (CNJ, 2020, art. 8º-11), bem como treinamentos obrigatórios nos programas de formação de magistrados e servidores (CNJ, 2020, art. 4º, inc. IV). Essa estrutura multifacetada demonstra a viabilidade operacional de mecanismos de prevenção e combate ao assédio em organizações de grande porte e evidencia que a efetividade da proteção depende não apenas da existência formal de canais de denúncia, mas da articulação entre acolhimento, investigação, responsabilização e cultura organizacional.

A negociação coletiva, a atuação dos sindicatos e os canais de denúncia desempenham papéis complementares na prevenção e no combate ao assédio moral. Enquanto as normas coletivas estabelecem regras e deveres a serem observados, os sindicatos acompanham seu cumprimento, oferecem apoio aos trabalhadores e representam as vítimas quando necessário. Já os canais de denúncia permitem que os casos sejam comunicados e apurados. Quando um desses mecanismos falha, todo o sistema de proteção se torna menos eficaz. Por isso, é fundamental que empregadores, sindicatos e o Estado atuem de forma conjunta para garantir um ambiente de trabalho remoto, seguro, respeitoso e livre de assédio.

3.3 DIFICULDADES PROBATÓRIAS, MEIOS DE PROVA DIGITAIS E ÔNUS DA PROVA

A prova do assédio moral constitui um dos maiores desafios processuais nas demandas trabalhistas, especialmente no contexto do teletrabalho. A natureza frequentemente discreta e progressiva das condutas abusivas, a dependência econômica da vítima e o desequilíbrio de poder nas relações laborais criam assimetrias que prejudicam a vítima na coleta e apresentação de provas.

No teletrabalho, essa dificuldade é amplificada por fatores específicos. O isolamento geográfico do trabalhador remoto dificulta a obtenção de testemunhas, pois a ausência de colegas presenciais que possam observar diretamente as interações entre vítima e assediador reduz sensivelmente o número de potenciais testemunhas, circunstância já identificada pela doutrina trabalhista como um dos principais obstáculos probatórios nas ações que envolvem o trabalho remoto (Silva, 2017). Ao mesmo tempo, a mediação tecnológica das relações profissionais pode deixar registros digitais que, se preservados adequadamente, constituem provas de elevada relevância. Nesse sentido, mensagens eletrônicas, registros de videoconferências, históricos de aplicativos de comunicação corporativa e logs de sistemas de gestão de tarefas têm sido reconhecidos pela jurisprudência trabalhista brasileira como meios de prova lícitos e aptos a demonstrar tanto a existência do assédio quanto sua reiteração no tempo, elementos essenciais à caracterização do instituto (Barros, 2016).

Entre os meios de prova mais importantes no assédio moral praticado no teletrabalho, destacam-se os registros de comunicação digital, como e-mails, mensagens em aplicativos corporativos, registros de videoconferências e histórico de chats, os relatórios de sistemas de monitoramento de produtividade, os registros de jornada e de conexão, os laudos médicos e psicológicos que documentem os danos à saúde da vítima, e os testemunhos de colegas que, ainda que remotos, possam ter presenciado situações de assédio em videoconferências ou trocado mensagens com a vítima sobre o tema. A preservação ativa dessas evidências pelo trabalhador é um imperativo prático desde os primeiros sinais de conduta abusiva.

A preservação de provas digitais é uma preocupação prática que o trabalhador no teletrabalho não pode ignorar. Conversas por aplicativos de mensagens, e-mails, registros de videoconferências e históricos de tarefas formam o principal acervo de

evidências disponível em casos de assédio moral nesse contexto (Calcini; Camara, 2022). Por isso, é recomendável que o trabalhador que se perceba em situação de assédio adote, desde logo, o hábito de capturar e armazenar essas informações de forma organizada e segura.

A distribuição do ônus da prova em casos de assédio moral corporativo enfrenta um complexo debate doutrinário e jurisprudencial. A regra estática estabelecida no artigo 818 da CLT, em harmonia com o artigo 373 do Código de Processo Civil, impõe ao reclamante o encargo de comprovar os fatos constitutivos de seu direito, exigindo que a vítima documente as condutas abusivas. Contudo, em razão da assimetria técnica e da dificuldade probatória inerente ao ambiente de trabalho, a jurisprudência tem chancelado a aplicação da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova, consagrada no artigo 373, § 1º, do CPC. Esse mecanismo autoriza o magistrado a transferir o fardo processual à parte que detiver melhores condições de produzir a prova no caso concreto, convertendo-se em dever de o empregador demonstrar que suas práticas de monitoramento e gestão se mantiveram nos limites do poder diretivo legítimo (Feliciano, 2017).

Carlos Henrique Bezerra Leite sustenta que a inversão do ônus da prova nos casos de assédio moral justifica-se pela aplicação do princípio da proteção, que informa todo o Direito do Trabalho, e pela teoria da carga dinâmica da prova. O empregador, detentor dos meios de produção e dos sistemas de monitoramento do trabalho, está em posição privilegiada para produzir provas sobre as condições em que o trabalho é prestado, impondo-se o dever de demonstrar a licitude de sua conduta quando há indícios sérios de assédio (Leite, 2021). Esse entendimento é especialmente relevante no teletrabalho, onde o empregador detém o controle sobre os sistemas de comunicação e monitoramento, estando em posição privilegiada para apresentar os registros digitais das interações profissionais.

Por fim, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018) introduz uma dimensão adicional ao debate sobre provas no assédio moral do teletrabalho. O empregador que utiliza sistemas de monitoramento excessivo viola não apenas os limites do poder diretivo, mas também os princípios da LGPD, notadamente os princípios da finalidade, adequação e necessidade no tratamento de dados pessoais dos trabalhadores. Nesse contexto, as provas obtidas por meio de monitoramento ilícito podem ser reconhecidas como ilícitas pelos tribunais, com consequências tanto para a validade probatória como para a responsabilização do

empregador. A ilicitude do meio de obtenção da prova contamina o próprio conjunto probatório, podendo inclusive inverter a posição das partes no que diz respeito ao ônus de demonstrar a regularidade das práticas de gestão adotadas.

3.4 TUTELA PROCESSUAL E RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

No contexto do teletrabalho, o dever de vigilância patronal ganha relevância jurídica imediata: embora o gerenciamento presencial seja mitigado, o artigo 6º, parágrafo único, da CLT equipara os meios telemáticos e informatizados de comando à supervisão direta, mantendo inalterado o dever patronal de vigilância. Conforme leciona Cassar (2021), a distância física não exime a empresa de coibir práticas abusivas ou o assédio moral no ambiente virtual, cabendo ao empregador adotar medidas efetivas para prevenir e reprimir tais condutas mesmo diante da ausência de contato presencial constante entre as partes.

Nesse contexto, a responsabilidade civil do empregador pelo assédio moral praticado no teletrabalho decorre tanto da aplicação geral dos artigos 186 e 927 do Código Civil, que consagram o princípio geral da responsabilidade por ato ilícito, como das normas específicas da CLT, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017. A jurisprudência trabalhista tem reconhecido, de forma consolidada, a responsabilidade objetiva do empregador pelos danos causados por seus prepostos no exercício das funções, inclusive no ambiente remoto. Importa distinguir, neste ponto, a responsabilidade direta, quando o próprio empregador ou seus representantes diretos praticam o assédio, da responsabilidade por omissão, que se configura quando o empregador, tendo ciência da ocorrência de condutas abusivas, deixa de adotar medidas para preveni-las ou cessá-las. Conforme observa Maurício Godinho Delgado (2022), o dever de indenizar do polo empresarial não decorre apenas de condutas comissivas, mas engloba a negligência na fiscalização do ambiente laboral, de modo que a inércia patronal diante do assédio viola a obrigação de proteção à integridade e à saúde mental do trabalhador.

A competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de indenização por dano moral decorrentes de assédio nas relações laborais está 46 consolidada no artigo 114 da Constituição Federal, tal como elucida a Súmula nº 392 do TST, que abrange inclusive as ações propostas por dependentes ou sucessores do trabalhador falecido. No plano da responsabilidade civil propriamente dita, o

empregador responde pelos danos morais e materiais causados ao trabalhador vítima de assédio com fundamento nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, combinados com o artigo 8º, §1º, da CLT. A jurisprudência do TST é pacífica no sentido de que, nos casos em que o assédio moral é praticado por superior hierárquico no exercício de suas funções, a responsabilidade do empregador é subjetiva com culpa presumida, fundada nos artigos 186 e 927 do Código Civil e no dever de vigilância que decorre do poder diretivo (Brasil, TST, 2025).

Já nos casos de assédio moral organizacional, é possível o reconhecimento da responsabilidade objetiva com base no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, independentemente da comprovação de culpa específica, bastando a demonstração do nexo de causalidade entre as práticas empresariais e os danos sofridos pelo trabalhador, sem necessidade de identificação de um assediador individual. Isso porque determinadas culturas de gestão são, em si mesmas, fontes de dano, fenômeno que Hirigoyen (2002) denomina assédio moral organizacional, caracterizado pela institucionalização de práticas degradantes como instrumento de gestão. No mesmo sentido, Barreto (2006) demonstrou empiricamente que o assédio moral de natureza organizacional afeta coletivamente os trabalhadores, sendo produto da própria lógica de funcionamento da empresa, e não de condutas isoladas.

Cabe destacar, ainda, que ambos os entendimentos jurisprudenciais coexistem de forma harmônica e não se excluem mutuamente. Isso porque o artigo 932, III, do Código Civil estabelece a responsabilidade do empregador pelos atos praticados por seus empregados e prepostos no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele, servindo como fundamento adicional que reforça a responsabilização objetiva do empregador nos casos de assédio moral praticado por superior hierárquico, uma vez que este atua como preposto na relação de trabalho. Assim, tanto a tese da responsabilidade subjetiva com culpa presumida, aplicável quando o assédio decorre de conduta individual do superior hierárquico, quanto a tese da responsabilidade objetiva, incidente nos casos de assédio moral 47 organizacional, encontram amparo legal e são igualmente corretas, cada uma incidindo sobre hipóteses fáticas distintas: a primeira relacionada à falha na vigilância e no controle das condutas de seus prepostos, e a segunda decorrente diretamente da estrutura ou cultura organizacional da empresa, que fomenta práticas assediadoras de forma sistêmica e institucionalizada.

A reparação decorrente do assédio moral no trabalho abrange tanto os danos extrapatrimoniais, relacionados à violação da dignidade e da integridade psíquica do trabalhador, quanto os danos materiais, como despesas médicas, perda de capacidade laborativa e lucros cessantes. Nesse sentido, a reparação transcende a dimensão individual, funcionando também como um sinal coletivo de que determinadas condutas não serão toleradas pelo ordenamento jurídico (Hirigoyen, 2015). Com a Reforma Trabalhista de 2017, os artigos 223-A a 223-G da CLT passaram a estabelecer critérios de tariffação para essas indenizações, tomando como base o salário contratual do empregado. A validade desses dispositivos foi questionada perante o Supremo Tribunal Federal, que os julgou constitucionais nas ADIs 6050, 6069 e 6082, mas com uma ressalva importante: os tetos previstos na CLT não podem ser aplicados de forma absoluta quando isso resultar em indenização manifestamente desproporcional à gravidade do dano sofrido, devendo o arbitramento judicial respeitar sempre o princípio da reparação integral e a dignidade da pessoa humana, ajustando o valor ao que o caso concreto efetivamente exige (Brasil, 2023). O debate sobre os limites constitucionais dos tetos indenizatórios permanece, contudo, em aberto: ao julgar a ADI 6050, o STF reconheceu a constitucionalidade dos parâmetros fixados pela Reforma Trabalhista, mas admitiu a possibilidade de afastamento dos tetos em casos de danos de especial gravidade, preservando o poder do juiz de fixar indenização proporcional à extensão real do dano (Brasil, 2023), interpretação que confere ao Judiciário Trabalhista margem para a tutela efetiva do trabalhador nos casos mais graves de assédio moral, evitando que a limitação legal resulte em proteção meramente simbólica à dignidade do trabalhador remoto.

Os impactos do assédio moral no teletrabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores são expressivos e amplamente documentados pela literatura científica, podendo desencadear quadros de estresse crônico, ansiedade generalizada, depressão, transtorno de estresse pós-traumático e síndrome de burnout, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como síndrome ocupacional na CID-11, em vigor desde janeiro de 2022 (OMS, 2019). No contexto remoto, esses efeitos tendem a ser agravados pelo isolamento social, pela dificuldade de separação entre os espaços doméstico e profissional e pela sensação de vigilância permanente decorrente do monitoramento digital, fatores que prolongam a exposição ao agente estressor e intensificam os danos psíquicos (Antunes; Praun, 2015).

No que tange à produção probatória, o TST tem reiteradamente reconhecido que a prova do assédio moral pode ser realizada por todos os meios admitidos em direito, nos termos do artigo 369 do Código de Processo Civil combinado com o artigo 818 da CLT. Incluem-se, nesse rol, testemunhos, documentos eletrônicos, capturas de tela e registros de comunicações digitais, meios especialmente relevantes no contexto do teletrabalho, onde a mediação tecnológica das relações profissionais tende a deixar rastros digitais que, quando devidamente preservados, constituem elementos probatórios de considerável eficácia para a demonstração das condutas abusivas.

A tutela inibitória constitui outro instrumento processual de extrema relevância no combate ao assédio moral no teletrabalho. Com amparo no artigo 300 do Código de Processo Civil (CPC), aplicável subsidiariamente ao rito laboral, o trabalhador pode pleitear provimentos de urgência voltados à cessação imediata de abusividades gestoriais, à suspensão de metas intoleráveis ou à interrupção de monitoramentos eletrônicos invasivos. Esse arcabouço jurisdicional autoriza, inclusive, a determinação de realocação funcional do empregado para setores distintos como salvaguarda de sua integridade psíquica. Diante do princípio da fungibilidade das tutelas de urgência e da viabilidade de concessão inaudita altera parte, tais mecanismos conferem celeridade e efetividade à proteção do meio ambiente de trabalho, impedindo a perpetuação do ilícito antes do provimento definitivo (Marinoni, 2011).

A jurisprudência dos tribunais trabalhistas tem consolidado, progressivamente, um conjunto de entendimentos relevantes para a tutela 49 processual do assédio moral no teletrabalho. O TST reconhece a competência da Justiça do Trabalho para apreciar pedidos de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral, ainda que o contrato de trabalho já tenha sido encerrado, desde que o fato gerador da responsabilidade tenha ocorrido durante a relação de emprego. Os tribunais regionais do trabalho, por sua vez, têm desenvolvido jurisprudência específica sobre a validade de provas digitais, os critérios de quantificação do dano moral em casos de assédio e a responsabilidade do empregador por atos de seus prepostos no ambiente virtual.

Por fim, cumpre destacar que a efetividade da tutela processual depende, em última análise, da consistência do conjunto probatório apresentado pelo trabalhador. A articulação entre os meios de prova digital, a atuação dos sindicatos no suporte à vítima e a utilização estratégica dos instrumentos processuais disponíveis, da tutela de urgência à ação coletiva, é o que confere ao sistema de proteção jurídica do

trabalhador remoto sua máxima efetividade. A prevenção, a denúncia, a prova e a tutela judicial formam, assim, um ciclo integrado de proteção que somente opera de maneira plena quando todos os seus componentes funcionam de forma coordenada e eficaz.

CONCLUSÃO

A problemática que orientou esta pesquisa: como o assédio moral se manifesta no teletrabalho e quais os desafios jurídicos para a proteção da saúde mental do trabalhador e para a responsabilização do empregador, encontrou respostas fundamentadas ao longo dos capítulos desenvolvidos. Restou demonstrado que o assédio moral no ambiente virtual se manifesta por mecanismos próprios do trabalho remoto, como o monitoramento invasivo, a pressão algorítmica e o isolamento digital, sem perder, por isso, seu caráter abusivo e lesivo à dignidade do trabalhador. Quanto à responsabilização, evidenciou-se que ela decorre tanto da prática direta dessas condutas quando da omissão do empregador em preveni-las, ao passo que a proteção da saúde mental exige a superação de lacunas normativas ainda existentes, sobretudo quanto ao direito à desconexão e à não ratificação da Convenção nº 190 da OIT. Confirma-se, assim, que o teletrabalho reproduz práticas de assédio já conhecidas no ambiente presencial, mas também cria vulnerabilidades inéditas, que exigem respostas jurídicas próprias tanto no plano preventivo quanto no reparatório.

O presente estudo permitiu demonstrar, com fundamento em análise doutrinária e legislativa, que o assédio moral no teletrabalho constitui um dos fenômenos mais desafiadores e urgentes do Direito do Trabalho contemporâneo. A consolidação do trabalho remoto como modalidade estrutural das relações laborais, intensificada de forma abrupta pela pandemia de COVID-19, não apenas reproduziu no ambiente virtual as práticas abusivas já conhecidas no espaço presencial, mas criou condições inéditas para o surgimento de novas formas de violência psicológica, cuja identificação, comprovação e enfrentamento impõem respostas jurídicas e organizacionais que o ordenamento brasileiro ainda não oferece de maneira plena e satisfatória. A distância física entre os sujeitos da relação de trabalho não representa qualquer atenuação do potencial lesivo das condutas abusivas; ao contrário, em muitos casos potencializa seus efeitos, ao isolar o trabalhador, dificultar a percepção coletiva do problema e criar um ambiente de vigilância permanente mediado por ferramentas tecnológicas que tendem a naturalizar o excesso de controle sob o discurso da eficiência e da modernização da gestão.

O primeiro capítulo consolidou as bases conceituais imprescindíveis para a compreensão do fenômeno. A análise das definições doutrinárias de assédio moral, desde a formulação pioneira de Marie-France Hirigoyen até as contribuições de Rodolfo Pamplona Filho, e Sônia Mascaro Nascimento, permitiu identificar os elementos constitutivos do instituto: a abusividade da conduta, a reiteração ou sistematização dos atos, a intencionalidade, ainda que não explícita, e o potencial lesivo à dignidade ou à integridade psíquica da vítima (Hirigoyen, 2002; Pamplona Filho; Barros, 2014).

A distinção entre assédio moral e dano moral revelou-se fundamental para a adequada aplicação das normas de proteção, pois enquanto o assédio moral se estrutura como processo contínuo de agressão psicológica, o dano moral pode decorrer de ato único suficientemente grave para gerar sofrimento relevante, sendo certo, todavia, que o assédio moral bem caracterizado quase sempre implicará dano moral indenizável, tendo em vista a violação inerente à dignidade do trabalhador que dele decorre (Pamplona Filho; Gagliano, 2021). A jurisprudência trabalhista consolidou esse entendimento ao reconhecer que o dano moral, nos casos de assédio comprovado, é presumido, dispensando a demonstração individualizada de prejuízo concreto.

A perspectiva histórica traçada naquele capítulo demonstrou que o teletrabalho não representa ruptura abrupta com as formas tradicionais de prestação de serviços, mas o resultado de um processo secular de transformação das relações laborais, acelerado pelas revoluções tecnológicas e pela crescente digitalização da economia. Desde as corporações de ofício da Baixa Idade Média, passando pelas transformações radicais impostas pela Revolução Industrial e chegando à chamada Quarta Revolução Industrial, o Direito do Trabalho foi constantemente convocado a reinventar seus instrumentos de proteção diante das novas realidades produtivas que emergiram (Delgado, 2025).

A regulamentação introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017 e aprimorada pela Lei nº 14.442/2022, embora represente avanço normativo significativo, ainda apresenta lacunas relevantes no que se refere à prevenção e repressão de práticas abusivas no ambiente virtual, impondo ao intérprete o recurso à interpretação sistemática e teleológica do ordenamento, à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da proteção à saúde do trabalhador, consagrados pela Constituição Federal de 1988.

O segundo capítulo evidenciou que as manifestações do assédio moral no ambiente virtual assumem formas específicas e, por vezes, mais insidiosas do que aquelas verificadas no espaço físico de trabalho. O monitoramento invasivo por meio de softwares de produtividade, captura de telas e rastreamento de atividades digitais; a exigência de disponibilidade permanente com violação sistemática do direito à desconexão; a gestão por pressão algorítmica, que automatiza e intensifica o controle sobre o trabalhador de forma onipresente e inescapável; e o isolamento digital como instrumento deliberado de exclusão e humilhação são práticas que, quando exercidas de forma abusiva, reiterada e desproporcional, configuram violência psicológica juridicamente relevante, independentemente de sua mediação por ferramentas tecnológicas (Barros, 2020; Cassar, 2021).

O chamado assédio algorítmico, compreendido como a prática de monitoramento, cobrança e pressão sobre o trabalhador por meio de mecanismos digitais automatizados, representa uma das manifestações mais contemporâneas e preocupantes do assédio moral organizacional, na medida em que a ausência de mediação humana direta não elimina o caráter abusivo da conduta, mas a torna ainda mais difícil de identificar e contestar.

Ficou demonstrado que a responsabilidade do empregador nesse contexto é ampla, abrangendo tanto a prática direta de condutas abusivas quanto a omissão no dever de preveni-las. Conforme consolidou Maurício Godinho Delgado, o empregador que, ciente da ocorrência de assédio, mantém-se inerte viola seu dever de proteção à saúde e à dignidade do trabalhador, respondendo objetivamente pelos danos causados (Delgado, 2022). No contexto do teletrabalho, essa responsabilidade por omissão assume especial relevância, pois a dificuldade de supervisão direta das interações entre gestores e subordinados no ambiente remoto não exime o empregador do dever de implementar mecanismos proativos de prevenção e monitoramento das relações interpessoais.

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, adotada em 2019, foi identificada como paradigma interpretativo fundamental para o enfrentamento do problema, ao consagrar o direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio como direito humano de caráter universal e ao reconhecer expressamente, em seu artigo 3º, alínea d, que tais práticas podem ocorrer por meio de comunicações digitais relacionadas ao trabalho (OIT, 2019). Embora o Brasil ainda não tenha ratificado formalmente o instrumento, a doutrina e a jurisprudência

trabalhistas têm incorporado seus parâmetros como fonte material e referencial hermenêutico, com fundamento nos artigos 8º da CLT e 5º, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal, evidenciando que a ausência de ratificação formal não impede sua incidência como parâmetro interpretativo nas relações laborais brasileiras.

Os impactos do assédio moral no teletrabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores foram identificados como expressivos e bem documentados pela literatura científica e jurídica consultada. A exposição contínua a pressões psicológicas pode desencadear quadros de estresse crônico, ansiedade generalizada, depressão e síndrome de burnout, esta última reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como síndrome ocupacional na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), em vigor desde 2022 (OMS; OIT, 2022). Conforme demonstrou Christophe Dejours, o trabalho exerce papel central na construção da identidade humana, e quando submetido a condições degradantes ou abusivas pode transformar-se em fonte de sofrimento psíquico capaz de comprometer profundamente a saúde mental do trabalhador (Dejours, 2015). No ambiente remoto, os fatores desencadeantes desse adoecimento tendem a ser potencializados pela ausência de limites claros entre jornada laboral e vida privada, pela dificuldade de desconexão e pelo fenômeno da solidão ocupacional, identificado por Bauman como consequência da liquidez das relações sociais contemporâneas e agravado pelo isolamento geográfico imposto pelo teletrabalho (Bauman, 2001). A proteção da saúde mental constitui, nesse contexto, obrigação jurídica do empregador, e não mera recomendação de boas práticas, com fundamento no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, que assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho mediante normas de saúde, higiene e segurança, abrangendo os riscos psicossociais decorrentes da organização e das condições do trabalho remoto.

O terceiro capítulo demonstrou que a efetividade da proteção jurídica contra o assédio moral no teletrabalho não pode ser reduzida à existência de normas protetivas formais, mas depende de sua concretização por meio de medidas preventivas eficazes, mecanismos de denúncia acessíveis e confiáveis, atuação sindical proativa e regras processuais que considerem as assimetrias probatórias inerentes ao ambiente virtual. Os programas de compliance trabalhista e as práticas de governança corporativa foram identificados como instrumentos estratégicos de prevenção, capazes de criar uma cultura organizacional de responsabilidade compartilhada em

que gestores e trabalhadores reconheçam e repudiem condutas abusivas, reduzindo a tolerância institucional ao assédio em todas as suas formas (Ferreira, 2022).

Conforme observa Adriane Reis de Araújo, a prevenção do assédio moral exige não apenas a existência de normas, mas a formação de uma cultura organizacional que torne essas normas vivas e efetivas no cotidiano das relações de trabalho (Araújo, 2007). Os programas de assistência ao empregado, denominados na literatura internacional de Employee Assistance Programs (EAP), os treinamentos regulares de gestores e a implementação de indicadores periódicos de bem-estar organizacional são medidas de alta efetividade que permitem a identificação precoce de situações de risco, possibilitando intervenção antes da consolidação de práticas assediadoras.

A negociação coletiva revelou seu potencial como mecanismo privilegiado de regulamentação das condições do teletrabalho, especialmente para a criação de obrigações específicas sobre horários de disponibilidade, procedimentos de denúncia e apuração de casos, treinamentos obrigatórios e penalidades para condutas abusivas. A Constituição Federal de 1988, ao reconhecer expressamente as convenções e acordos coletivos de trabalho como fonte normativa autônoma, conferiu aos sindicatos papel central na construção de um arcabouço protetivo adaptado às especificidades de cada setor econômico. Contudo, conforme alertou Romita, a atuação sindical efetiva na prevenção do assédio moral depende da capacidade dos sindicatos de se adaptarem às novas realidades do trabalho remoto, desenvolvendo representação eficaz para trabalhadores dispersos geograficamente e criando canais de comunicação adequados à realidade digital (Romita, 2020). Essa adaptação é condição incontornável para que a proteção coletiva não se torne obsoleta diante da progressiva virtualização das relações laborais.

A questão probatória foi identificada como um dos maiores desafios processuais das demandas de assédio moral no teletrabalho. A aplicação da teoria da carga dinâmica da prova, consagrada no artigo 373, §1º, do Código de Processo Civil, e o reconhecimento da responsabilidade objetiva nos casos de assédio moral organizacional constituem instrumentos indispensáveis para o reequilíbrio das assimetrias existentes entre as partes da relação laboral, tendo em vista que o empregador detém o controle sobre os sistemas de comunicação e monitoramento e está em posição privilegiada para apresentar os registros digitais das interações profissionais (Leite, 2021).

A preservação ativa das evidências digitais pelo trabalhador, por meio da captura e armazenamento seguro de conversas, e-mails e registros de videoconferências, foi identificada como imperativo prático desde os primeiros sinais de conduta abusiva, constituindo instrumento de baixo custo e alto valor probatório ainda subutilizado no contexto do litígio laboral. A tutela inibitória, por sua vez, mediante tutela de urgência prevista no artigo 300 do CPC, e a ação civil pública do Ministério Público do Trabalho nos casos de assédio moral organizacional de dimensão coletiva completam o sistema de instrumentos processuais disponíveis para a proteção do trabalhador remoto.

Conclui-se, portanto, que a proteção efetiva contra o assédio moral no teletrabalho exige, no plano normativo, a ratificação da Convenção nº 190 da OIT pelo Brasil, a criação de norma específica sobre assédio moral no ambiente virtual e o reconhecimento expresso do direito à desconexão na legislação trabalhista brasileira. A ausência de positivação explícita desse direito representa lacuna normativa de crescente gravidade, considerando que a hiperconectividade já é uma realidade consolidada no cotidiano laboral de milhões de trabalhadores brasileiros, conforme demonstrado ao longo desta pesquisa.

A experiência de países europeus como França, Espanha e Portugal, que possuem regulamentação mais desenvolvida sobre o direito à desconexão e sobre o trabalho remoto, demonstra a viabilidade e a eficácia dessas medidas, podendo servir de referência concreta para o legislador e para os negociadores coletivos brasileiros. O desenvolvimento econômico e a inovação tecnológica somente podem ser considerados legítimos quando compatíveis com a proteção integral da pessoa que trabalha, e é precisamente nessa tensão permanente entre eficiência e dignidade que o Direito do Trabalho encontra sua mais profunda razão de ser e seu mais urgente campo de atuação.

O tema permanece em aberto para pesquisas futuras, especialmente no que diz respeito ao impacto da inteligência artificial na gestão do trabalho remoto, ao desenvolvimento de metodologias específicas de prova em casos de assédio digital, à análise da efetividade das políticas de prevenção implementadas pelas organizações brasileiras no período pós-pandêmico e ao exame da jurisprudência trabalhista que se consolida sobre o tema. À medida que as tecnologias de vigilância e controle do trabalho se sofisticam, o Direito do Trabalho é convocado a responder com igual criatividade e rigor, reafirmando sua vocação histórica de proteção do ser

humano que trabalha frente ao poder econômico que o contrata. É nesse campo, marcado pela tensão permanente entre proteção e exploração, entre dignidade e eficiência, que o estudo do assédio moral no teletrabalho encontra sua mais profunda justificativa acadêmica e social, é com esse compromisso que a presente pesquisa espera contribuir para o debate jurídico e para a construção de relações de trabalho mais justas, saudáveis e verdadeiramente humanizadas.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2008.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2023.
- ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho. Serviço Social & Sociedade**, São Paulo. 2015.
- ARAÚJO, Adriane Reis de. **Assédio moral organizacional. Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 73, n. 2, abr./jun. 2007.
- ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012.
- BARBOSA, André Anderson de Oliveira. **A gestão de equipes virtuais: um olhar da neurociência no bem-estar e gestão das equipes virtuais**. Revista TCU, Brasília, n. 148, p. 76-94, jul./dez. 2021.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC; FAPESP, 2006. 233 p.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2017.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2020.
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 4 jun. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 24 abr. 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em: 27 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 27 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Institui o Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 26 jun. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)>.htm. Acesso em: 27 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.608, de 10 de janeiro de 2018**. Dispõe sobre o serviço telefônico de recebimento de denúncias. Brasília: Presidência da República, 2018. Disponível em: <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 20 jun. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm>. Acesso em: 08 jun. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Diário Oficial da União, Brasília, 5 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 22 de setembro de 2022**. Diário Oficial da União, Brasília, 23 set. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública. Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br>>. Acesso em: 15 jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 1.419, de 25 de julho de 2024**. Altera a Norma Regulamentadora nº 1. Brasília: MTE, 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>>. Acesso em: 20 jun. 2026.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Violência e Assédio Moral no Trabalho: perguntas e respostas**. Brasília: MPT, 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.050/DF**. Relator: Min. Gilmar Mendes. Tribunal Pleno. Julgado em: 23 jun. 2023. Publicado no Diário da Justiça Eletrônico em: 18 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.069**. Relator: Min. Gilmar Mendes. Decisão por maioria. Brasília, DF, 23 jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.082/DF**. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Disponível em: Jusbrasil.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 392**. Brasília: TST. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 8 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual: por um ambiente de trabalho mais positivo**. Brasília: TST, 2022.
BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília: TST, v. 91, n. 3, 2025.

CALCINI, Ricardo Souza; CAMARA, Amanda Paoleli. **Tecnologias e o teletrabalho pós-pandemia: o controle invisível aos olhos do subordinado**. Revista da Escola Judicial do TRT4, Porto Alegre, v. 4, n. 7/8, p. 129-146, 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Forense, 2015.

CASTELLS, Manuel. **A galáxia da Internet: reflexões sobre a Internet, os negócios e a sociedade**. Tradução de Maria Luíza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003. 244 p.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020**. Diário Eletrônico da Justiça, Brasília, DF, 29 out. 2020. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br>> Acesso em: 25 jun. 2026.

COSTA, Arthur Rodrigues. **A aplicação do compliance nas relações de trabalho e a prevenção de litígios**. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) – Instituto de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP), Brasília, 2022.

COSTA, Demetrio Messias; DESCHK, João Paulo Vieira. **Teletrabalho e LGPD: desafios e boas práticas na proteção de dados pessoais**. Lumen et Virtus, v. 16, n. 53, 2025.

CUSCIANO, Dalton Tria. **O enfrentamento ao assédio e a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 115-133, abr./jun. 2023.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. **Um retrato do mundo do trabalho na pandemia em cinco paradoxos**. Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília, v. 4, n. 2, p. 16-34, 31 ago. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. Salvador: JusPodivm, 2025.

ESPANHA. **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales**. Jefatura del Estado. Boletín Oficial del Estado, n. 294, 6 dic. 2018. Disponível em: <<https://www.boe.es>>. Acesso em: 26 jun. 2026.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Assédio e inversão do ônus da prova**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 1, p. 114-135, jan./mar. 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. A saúde mental dos trabalhadores no mundo contemporâneo: primeiras aproximações. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 220, nov./dez. 2021.

FERREIRA, Hélio Riegel. **Compliance trabalhista e gestão de riscos nas relações de trabalho**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

FRANÇA. **Loi nº 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels**. Journal Officiel de la République Française, Paris, n. 0184, text 2, 9 août 2016. Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr>>. Acesso em: 26 jun. 2026.

FREUDENBERGER, Herbert J. **Staff burn-out**. *Journal of Social Issues*, New York, v. 30, n. 1, 1974.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014. 223 p.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 17. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

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

HOFFMANN, Fernando. **O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho (Portal JusLaboris), 2014. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 17 jun. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PNAD COVID-19: **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 26 jun. 2026.

KRAMY, Audrey. Assédio Moral Eletrônico: **Teletrabalho e Direito à desconexão**. Brasília: Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENFAM), 2021. Disponível em: <<https://www.enfam.jus.br>>. Acesso em: 17 jun. 2026.

LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (org.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 2. ed. Brasília: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Fiocruz, 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

LIMA, Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de; GUNTHER, Luiz Eduardo. **O assédio moral e a Convenção 190 da OIT: um novo conceito e um constante repensar da importância dos atos de prevenção no contexto da responsabilidade social das empresas**. Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região, Curitiba, v. 13, n. 126, p. 83-103, nov. 2023.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos - PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. **A interpretação da MP nº 927/20 no que pertine à adoção flexibilizada do teletrabalho em tempos de pandemia: a preservação da vida e saúde do trabalhador**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 24, n. 1, p. 73-83, 2020.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Tutela inibitória: individual e coletiva**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MARLOW, S.; LACERENZA, C.; SALAS, E. **Communication in virtual teams: a conceptual framework and research agenda**. Human Resource Management Review, v. 27, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

MAURICIO GODINHO DELGADO et al. (Org.). **Direitos Humanos Sociais e Relações de Trabalho: coleção estudos Enamat**, volume 1. Brasília-DF: Obra coletiva Enamat, fev. 2023.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

MESSENGER, Jon C. (ed.). **Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective**. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2019.

MORAES, Renato. **O assédio moral virtual nas relações de trabalho: desafios jurídicos na era da hiperconectividade**. São Paulo: LTr, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista LTr, São Paulo, v. 68, n. 8, ago. 2004.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015.

OLIVEIRA, Kesley Garcia de et al. **Impactos do "direito ao desligamento" na prevenção da síndrome de burnout no teletrabalho**. Brazilian Journal of Animal and Environmental Research, Curitiba, v. 9, n. 2, mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 190**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/eliminar-violencia-e-o-assedio-no-mundo-do-trabalho-convencao-190>>. Acesso em: 28 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Working from Home: From Invisibility to Decent Work**. Geneva: ILO, 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. CID-11: **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde**. Genebra: OMS, 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mental Health at Work: Policy Brief**. Geneva: WHO; ILO, 2022.

PAIXÃO, Gicelli; FARAHA, Sabrina. **A eficácia das ferramentas do compliance trabalhista no combate ao assédio moral no trabalho**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, n. 34, p. 55-72, dez. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Convenção 190 da OIT: violência e assédio no mundo do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, 2019. Disponível em: <<https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Convencao-190-da-OIT.04.09.2019-Rodolfo.pdf>>. Acesso em: 27 maio 2026.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 33, n. 125, jan./mar. 2007.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. A distinção do assédio moral de figuras afins. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 40, n. 160, p. 243-265, nov./dez. 2014.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; GAGLIANO, Pablo Stolze. **Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

PASOLD, Andrea M. Limongi. O assédio moral no trabalho a partir de seus elementos: a intencionalidade é essencial para o conceito. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**, Florianópolis, v. 25, n. 34, 2022.

PORTUGAL. **Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro**. Assembleia da República. Diário da República, Lisboa, n. 235, 6 dez. 2021. Disponível em: <https://www.diariodarepublica.pt/>. Acesso em: 18 jun. 2026.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020.

SILVA, Ariadna Fernandes; GOMES, Ana Virginia Moreira. **A negociação coletiva de trabalho na economia de crise: aplicação da Convenção 98 da OIT no Brasil**. Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, v. 68, n. 1, p. 83-112, jan./abr. 2023.

SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Suelem. **A incidência do assédio moral no trabalho remoto**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 17 jun. 2026.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O Direito do Trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2021.

TARAFDAR, Monideepa et al. The technostress trifecta: techno eustress, techno distress and design. **Information Systems Journal**, Oxford, v. 29, n. 1, 2019.

TENÓRIO, Juliana Furtado; COSTA, Claudia Cristina T.G. de Araújo. **O assédio moral no ambiente de trabalho: uma análise à luz do direito brasileiro e medidas de prevenção**. 2026. Disponível em: <https://doi.org/10.56238/levv17n60-014>. Acesso em: 21 jun. 2026.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **A importância estratégica da ação sindical na prevenção dos riscos psicossociais no trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. esp., maio de 2023. Disponível em: <https://trt15.jus.br>. Acesso em: 17 jun. 2026.

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