

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO – UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

BRUNO HENRIQUE JOSÉ GOMES DA SILVA

Assédio Moral por Meios Virtuais nas Relações de Trabalho

RECIFE/2025

BRUNO HENRIQUE JOSÉ GOMES DA SILVA

Assédio Moral por Meios Virtuais nas Relações de Trabalho

Trabalho de conclusão de curso
apresentado à Disciplina TCC II do Curso de
Bacharelado em Direito do Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA, como parte dos requisitos
para conclusão do curso.

Orientadora: Prof. Taciana Narcizo Brum Lima

RECIFE
2025

BRUNO HENRIQUE JOSÉ GOMES DA SILVA

**ASSÉDIO MORAL POR MEIOS VIRTUAIS NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do curso de Direito do Centro
Universitário Brasileiro – UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Examinadores:

Orientadora - Taciana Narcizo Brum Lima

Examinador 1

Examinador 2

Nota: _____

Data: ____/____/____

AGRADECIMENTOS

Gostaria de registrar minha mais sincera e profunda gratidão à Professora Taciana Narcizo Brum Lima, pela orientação dedicada, comprometida e atenciosa ao longo da construção deste Trabalho de Conclusão de Curso. Sua sólida experiência acadêmica, aliada à paciência e à constante disponibilidade para o diálogo, foram essenciais para o amadurecimento deste estudo e para o meu crescimento intelectual. A confiança depositada em minha autonomia e a abertura para que eu pudesse desenvolver livremente minhas ideias foram fundamentais para que este trabalho refletisse de forma genuína meus interesses e questionamentos pessoais. Sua dedicação ao ensino e à pesquisa serviram como grande fonte de inspiração ao longo desta jornada, e levarão impacto duradouro em minha formação profissional e acadêmica.

RESUMO

O presente artigo analisa o assédio moral praticado por meios virtuais no âmbito das relações de trabalho, com enfoque nas implicações jurídicas e sociais decorrentes do avanço das tecnologias digitais e da intensificação do trabalho remoto. O estudo investiga a crescente dependência de plataformas digitais para execução de tarefas profissionais, revelando situações em que condutas assediadoras são reproduzidas virtualmente, criando um ambiente de constante exposição, pressão e vigilância. Nesse sentido, torna-se fundamental compreender os elementos que caracterizam o assédio moral virtual. A pesquisa também aborda os reflexos dessas práticas sobre a saúde mental dos trabalhadores e os desafios probatórios para eventual responsabilização jurídica. Conclui-se, portanto, que a responsabilização do empregador diante do assédio moral por meios digitais exige não apenas o reconhecimento da gravidade dessas condutas, mas também uma atuação proativa na prevenção, fiscalização e acolhimento das vítimas. Ao mesmo tempo, destaca-se a importância da evolução do entendimento jurisprudencial para que acompanhe as novas dinâmicas do trabalho remoto. A definição de limites objetivos no uso das tecnologias e o fortalecimento dos meios probatórios são essenciais para a efetiva proteção da dignidade do trabalhador em um ambiente laboral cada vez mais virtualizado.

Palavras-chave: assédio moral virtual; teleassédio; trabalho remoto; controle digital; dignidade do trabalhador.

Título em inglês

ABSTRACT ou RESUMEN

This article analyzes moral harassment carried out through virtual means within labor relations, focusing on the legal and social implications resulting from the advancement of digital technologies and the intensification of remote work. The study investigates the growing reliance on digital platforms for performing professional tasks, revealing situations in which harassing conduct is reproduced virtually, creating an environment of constant exposure, pressure, and surveillance. In this context, it becomes essential to understand the elements that characterize virtual moral harassment. The research also addresses the effects of such practices on workers' mental health and the evidentiary challenges involved in potential legal accountability. It is concluded, therefore, that holding employers accountable for moral harassment in digital environments requires not only the recognition of the seriousness of such conduct but also proactive measures for prevention, monitoring, and victim support. At the same time, it highlights the need for jurisprudential evolution—particularly within the scope of the Superior Labor Court—capable of responding to the new dynamics of remote work. Defining clear limits for the use of technology and strengthening evidentiary mechanisms are essential to effectively protect workers' dignity in an increasingly virtualized work environment.

Keywords: virtual moral harassment; teleharassment; remote work; digital monitoring; worker dignity.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

TRT — Tribunal Regional do Trabalho

TST — Tribunal Superior do Trabalho

CNJ — Conselho Nacional de Justiça

STF — Supremo Tribunal Federal

CLT — Consolidação das Leis do Trabalho

CF — Constituição Federal

LGPD — Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018)

MPT — Ministério Público do Trabalho

OIT — Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

1. Introdução.....	08
2. Fundamentação Teórica.....	08
2.1 <i>A transformação digital e seus efeitos nas relações de trabalho.....</i>	<i>08</i>
2.2 <i>A nova configuração do assédio moral no ambiente digital de trabalho.....</i>	<i>09</i>
2.3 <i>Entendimento dos tribunais trabalhistas pátrios e responsabilização do empregador.....</i>	<i>11</i>
2.4 <i>Considerações éticas, humanas e jurídicas no mundo do trabalho digital.....</i>	<i>13</i>
3. Considerações Finais.....	13
4. Referências.....	14

1. Introdução

O assédio moral, por sua gravidade e abrangência, tem se tornado tema de crescente relevância no cenário internacional, tendo sido objeto da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada em 2019, ratificada por diversos países em 2020 e em vigor desde 2021. Essa normativa reconhece formalmente a necessidade de combater todas as formas de violência e assédio no ambiente de trabalho, incluindo manifestações que ocorrem por meios tecnológicos.

Os efeitos do assédio moral podem ser devastadores, especialmente no campo psicológico, afetando não apenas a vítima diretamente, mas também o ambiente coletivo onde ela está inserida. Trata-se de um fenômeno que se manifesta em múltiplos contextos sociais, na família, na escola e, de forma acentuada, nas relações laborais. Com o avanço das tecnologias da informação e a ampliação do trabalho remoto, uma nova configuração de violência simbólica e psicológica ganha visibilidade: o assédio moral por meios virtuais.

Essa modalidade de assédio, muitas vezes invisível aos olhos das estruturas tradicionais de fiscalização, ocorre por meio de mensagens eletrônicas, e-mails, aplicativos corporativos e outros canais digitais, o que amplia as possibilidades de exposição e intensifica o desequilíbrio de poder entre assediador e assediado. A realidade contemporânea, marcada por uma hiperconectividade e pela dissolução das fronteiras entre o espaço doméstico e profissional, especialmente durante e após o período pandêmico, tornou ainda mais urgente a análise dessas novas formas de violência no trabalho.

O uso da tecnologia, embora facilite a comunicação e otimize processos, também pode ser distorcido e transformado em instrumento de opressão. O excesso de controle, a exigência constante, a desconsideração da individualidade e o uso abusivo de ferramentas digitais para desqualificar ou humilhar o trabalhador são algumas das práticas que configuram o assédio moral virtual. Nesse novo cenário de relações laborais, especialmente em modelos como o home office, é imprescindível refletir sobre os limites éticos da atuação profissional em ambiente digital.

Nesse contexto, o presente estudo pretende ainda discutir os reflexos das condutas assediadoras virtuais sobre a saúde mental dos trabalhadores, bem como os desafios relacionados à produção de provas em ambientes digitais, dada a sutileza e dispersão das manifestações de assédio nesse meio. A responsabilização do empregador, enquanto figura garantidora da integridade física, psíquica e moral do empregado, ocupa papel central na análise, especialmente diante da omissão em prevenir, apurar ou coibir práticas abusivas mediadas por tecnologias de informação. Considerando a lacuna normativa que ainda persiste no ordenamento jurídico brasileiro, será analisada também a necessidade de evolução jurisprudencial no reconhecimento das novas configurações do assédio moral à luz das relações laborais digitais. Busca-se, assim, contribuir para o debate acadêmico e jurídico em torno da efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador, da delimitação de responsabilidades institucionais e da construção de um ambiente profissional mais ético, equilibrado e respeitoso no universo virtual.

2. Fundamentação Teórica

2.1 A transformação digital e seus efeitos nas relações de trabalho

As transformações tecnológicas vivenciadas nas últimas décadas provocaram uma verdadeira ruptura nos modelos tradicionais de interação humana, incluindo, de forma direta, o mundo do trabalho. A denominada revolução da tecnologia da informação impôs um novo paradigma de organização econômica, social e produtiva, alterando profundamente a forma como as atividades laborais são desenvolvidas. O trabalho, antes essencialmente presencial e material, passa a ocorrer, cada vez mais, em ambientes digitais mediados por ferramentas tecnológicas.

O sociólogo Manuel Castel¹ é um dos autores que reconhecem essa mudança como revolucionária, ao compará-la à própria Revolução Industrial, em razão da descontinuidade dos fundamentos tradicionais da economia e das relações sociais. Segundo ele, trata-se de um novo modelo de desenvolvimento estruturado em torno das tecnologias da informação, com impacto direto sobre a produção, a comunicação e a vida cotidiana. O que antes era dependente da força física e da presença no espaço físico, hoje é substituído por redes digitais que amplificam as capacidades cognitivas humanas e permitem uma atuação laboral ubíqua, isto é, em qualquer lugar e a qualquer momento.

No campo do Direito do Trabalho, essas inovações desencadearam profundas reflexões. O teletrabalho, modalidade que ganhou notoriedade com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), especialmente no artigo 75-B da CLT, caracteriza-se pela prestação de serviços fora das dependências físicas do empregador, mediante o uso intensivo de tecnologias de informação e comunicação. Essa configuração não apenas altera o espaço fi-

¹CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede; tradução Roneide Venancio Majer com colaboração de Klauss Brandini Gerhardt. (A era da informação: economia, sociedade e cultura; v. 1). 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

sico da atividade, como também interfere nos modos de supervisão, controle, produtividade e até nas relações interpessoais entre empregador e empregado.

A pandemia da COVID-19 intensificou ainda mais essa transição. Medidas como a Medida Provisória nº 927/2020 possibilitaram a adoção do teletrabalho de forma unilateral pelo empregador, sem necessidade de acordo individual ou coletivo, o que evidenciou a fragilidade das fronteiras entre vida profissional e vida pessoal. Tal cenário acentuou problemas como a sobrecarga, o esgotamento físico e mental, e o enfraquecimento das relações sociais no trabalho.

O filósofo Byung-Chul Han², ao descrever a “*sociedade do cansaço*”, destaca que o indivíduo contemporâneo tornou-se, ao mesmo tempo, executor e explorador de si mesmo, movido por um ideal de produtividade constante. A autoexploração substitui a opressão externa, fazendo com que o excesso de trabalho se naturalize e as consequências psíquicas se agravem. O autor alerta para os efeitos patológicos dessa liberdade aparente, em que o trabalhador está permanentemente conectado, produzindo sem pausa, muitas vezes à custa da própria saúde mental.

Essa nova lógica impõe ao Direito do Trabalho o desafio de assegurar a proteção da dignidade do trabalhador mesmo em ambientes virtuais. O direito à desconexão, por exemplo, é um tema cada vez mais debatido. Embora não previsto de forma explícita na legislação brasileira, ele se torna essencial para preservar a saúde física e emocional do trabalhador diante da constante demanda de disponibilidade.

O teletrabalho, apesar de oferecer vantagens como a economia de tempo, a flexibilidade e a melhoria na qualidade de vida em alguns casos, também impõe riscos significativos. Entre eles, o isolamento social, a ausência de limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso, e a tendência à vigilância excessiva por parte dos empregadores. Em contextos assim, abre-se espaço para novas formas de violência como o assédio moral virtual.

Dessa forma, é preciso reconhecer que o ambiente laboral digital não elimina os riscos já existentes nas relações de trabalho, mas os reconfigura sob novas roupagens. A atuação do empregador, o uso de tecnologias e a organização do trabalho devem ser repensados sob a ótica da dignidade da pessoa humana, princípio fundante do Direito do Trabalho.

2.2 A nova configuração do assédio moral no ambiente digital de trabalho

As transformações advindas da digitalização das relações sociais impactaram diretamente o mundo do trabalho, exigindo novas reflexões sobre temas clássicos do Direito do Trabalho, como o assédio moral. Com a intensificação do uso de tecnologias nas relações laborais, surgem novas modalidades de violação à dignidade do trabalhador, especialmente por meios virtuais.

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em 2019 e vigente desde 2021, representa um avanço ao reconhecer expressamente a violência e o assédio no mundo do trabalho como condutas inaceitáveis. Em seu artigo 1º, a norma define esses atos como comportamentos ou práticas, manifestadas de forma única ou reiterada, capazes de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, abrangendo inclusive motivações de gênero. Já o artigo 3º amplia o conceito de “local de trabalho” para incluir, entre outros espaços, o ambiente virtual, demonstrando sensibilidade frente à realidade contemporânea das relações digitais.

Antes de adentrar especificamente na conceituação do assédio moral virtual, é importante retomar a definição clássica proposta por Marie-France Hirigoyen³. Para a autora, o assédio moral consiste em qualquer conduta abusiva por gestos, palavras, atitudes ou comunicações escritas que atente contra a dignidade, integridade física ou psíquica de um indivíduo, podendo ameaçar seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

A partir dessa noção, autores como Claiz Gunça⁴ e Rodolfo Pamplona Filho⁴ avançam no entendimento do assédio moral virtual, caracterizando-o como o conjunto de ações abusivas, reiteradas e sistemáticas, praticadas por meio de tecnologias da informação, como e-mails, aplicativos de mensagens instantâneas, plataformas corporativas e outros meios eletrônicos, que violam os direitos fundamentais do trabalhador.

No teletrabalho, a ausência física do trabalhador dificulta o monitoramento direto, levando alguns empregadores a adotarem tecnologias de vigilância digital para garantir a produtividade (Ferreira; Silva, 2020)⁵, contudo, a supervisão remota pode vir a ultrapassar os limites aceitáveis e configurar situações de assédio moral.

² HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2. ed. ampliada. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

³ HIRIGOYEN, Marie France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução: Maria Helena Kühner, 15. ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

⁴ GUNÇA, Claiz; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Teletrabalho e Assédio Moral Organizacional Virtual. *Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual*. Capa n. 248, 2021.

⁵ FERREIRA, Vanessa Rocha; SILVA, Érika de Kássia Costa da. O dano existencial por ofensa ao direito à desconexão do trabalhador na relação laboral. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 84, n. 5, p. 606-615, maio 2020.

Com a adoção do teletrabalho, a dinâmica comunicacional sofreu alterações significativas em relação ao modelo presencial, passando a ocorrer predominantemente por meios digitais, como e-mails, mensagens instantâneas e reuniões virtuais. Essa forma de interação alcança tanto os colegas de equipe quanto os superiores hierárquicos.

Embora as tecnologias de comunicação tenham proporcionado maior agilidade e eficiência na execução das tarefas, o uso intensivo desses recursos também ampliou o controle sobre os trabalhadores, possibilitando cobranças frequentes e monitoramento constante. Essa intensificação da vigilância pode, em determinadas situações, configurar práticas abusivas, caracterizando o assédio moral no ambiente remoto.

O chamado teleassédio moral, também denominado assédio moral virtual ou eletrônico pode ser compreendido como:

[...] a conduta dirigida ao trabalhador, de forma velada ou não, porém reiterada, na qual a vítima fica exposta a situação vexatória e humilhante relativa ao trabalho ou a sua pessoa, em mensagem por escrito, áudio ou visual, direcionada individualmente ou em grupo, por meio de correio eletrônico pessoal ou corporativo, aplicativos de mensagens instantâneas ou reuniões virtuais por teleconferência, configurada ou não a intencionalidade do agente (Nunes, 2018, p. 261)

Apesar de parte da doutrina considerar equivalentes as expressões “teleassédio moral” e “assédio moral eletrônico”, há autores que propõem distinções conceituais relevantes entre os dois institutos. Para essa corrente divergente, o teleassédio moral ocorre, como o próprio termo indica, especificamente no contexto do teletrabalho, ou seja, em relações laborais nas quais ao menos uma das partes esteja inserida em regime remoto.

Por outro lado, o assédio moral eletrônico não exige, necessariamente, que o trabalho seja realizado a distância. Essa modalidade pode manifestar-se inclusive dentro do ambiente físico da empresa, diferindo do assédio moral tradicional apenas quanto à forma de execução, que se dá por meio de ferramentas digitais, e não por interação presencial. Nesse caso, o elemento distintivo reside no uso dos meios tecnológicos, como mensagens eletrônicas, e-mails, redes corporativas ou videoconferências (Nunes apud Goldschmidt; Andreola, 2015)⁶.

Com base nessa interpretação, o assédio moral virtual seria um gênero, do qual derivam duas espécies distintas: o teleassédio moral e o assédio moral eletrônico. Ambas as formas ocorrem em ambientes cibernéticos, podendo atingir não apenas um único indivíduo, mas também equipes inteiras, utilizando-se de diferentes canais digitais, como redes sociais, aplicativos de mensagens, correios eletrônicos ou plataformas de videoconferência para disseminar constrangimentos e ofensas.

Ainda que o crescimento dessas práticas abusivas no trabalho remoto seja evidente, o aspecto probatório representa um desafio peculiar, pois a materialização do assédio em meio virtual exige formas de documentação específicas, como capturas de tela, registros de comunicação e arquivos digitais. Contudo, essas dificuldades não eximem o empregador de sua responsabilidade legal quanto à prevenção, fiscalização e repressão dessas condutas, conforme impõe o seu dever de garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, inclusive no espaço virtual.

Nesse sentido, Souza Júnior et al. (2017, p. 111)⁷:

Mesmo nesse regime, continuará sendo incumbência do empregador prevenir, identificar, aferir, avaliar, diagnosticar e reduzir os riscos do meio ambiente laboral, sendo que a violação a esse dever certamente implicará reparação pelos possíveis danos advindos ao trabalhador (CF, art. 7º, XXVIII), sem prejuízo da responsabilização objetiva por riscos cientificamente conhecidos e mesmos desconhecidos (princípios jusambientais da prevenção e da precaução, respectivamente).

É inegável que um dos aspectos negativos do teletrabalho reside no uso distorcido das novas tecnologias, que, em vez de promoverem integração e produtividade, acabam sendo empregadas para fins abusivos. Por meio de comunicações eletrônicas, podem ser propagadas mensagens e manifestações de cunho depreciativo, cujo objetivo é desestabilizar emocionalmente o trabalhador.

A comprovação do assédio moral em contextos remotos apresenta obstáculos específicos, distintos daqueles observados nas relações presenciais. Enquanto, no ambiente físico, há maior possibilidade de testemunhos diretos e observações imediatas, no teletrabalho predomina o isolamento e a comunicação virtualizada, o que dificulta a coleta de provas. Assim, no regime remoto, os principais meios probatórios passam a ser os registros digitais, como mensagens de e-mail, conversas em aplicativos corporativos, prints de telas e gravações de videoconferências.

⁶GOLDSCHMIDT, Rodrigo; ANDREOLA, Lilian Simone. O assédio moral virtual no meio ambiente de trabalho: assédio moral eletrônico e teleassédio. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, Florianópolis, v. 18, n. 27, p. 121-141, 2014-2015.

⁷ SOUZA JÚNIOR, A. U. S. et al. Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n. 13.467/2017. São Paulo: Rideel, 2017.

2.3 Entendimento dos tribunais trabalhistas pátrios e responsabilização do empregador

A responsabilidade do empregador por práticas de assédio moral encontra fundamento na aplicação das teorias da responsabilidade objetiva e subjetiva, conforme os artigos 932 e 933 do Código Civil. A doutrina majoritária e a jurisprudência têm reconhecido que cabe ao empregador o dever de garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso, o que se estende também ao ambiente digital.

Nas situações convencionais, a comprovação do assédio moral ocorre por meio de depoimentos testemunhais, documentos físicos e demais meios diretos de prova. Entretanto, no contexto do teletrabalho, a virtualização das interações, somada ao isolamento do trabalhador, torna a coleta de provas mais complexa. Nesse cenário, as evidências digitais, como e-mails, mensagens de texto, prints de tela e gravações de reuniões, assumem papel fundamental para o reconhecimento das condutas abusivas.

A responsabilização do empregador no regime remoto impõe o dever de fiscalizar e prevenir situações que possam configurar assédio, o que inclui monitorar de forma ética o ambiente virtual, implementar canais de denúncia eficazes e promover a educação corporativa sobre condutas inadequadas.

Embora o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tenha demonstrado avanços relevantes na análise de casos envolvendo o assédio moral no teletrabalho, ainda há incertezas quanto à delimitação entre o exercício legítimo do poder diretivo e o controle abusivo do desempenho dos empregados. Em decisões recentes, o TST reconheceu que a vigilância excessiva, o rastreamento injustificado de atividades e a cobrança reiterada de metas por meios eletrônicos podem violar a dignidade do trabalhador, mesmo quando realizadas à distância (BRASIL, 2024)⁸.

Constata-se que nos processos de assédio moral, a importância de provas como mensagens de whatsapp têm sido amplamente reconhecidas pela Justiça do Trabalho. Tais mensagens podem ser utilizadas para provar comportamentos abusivos, desde que comprovada a autenticidade da mensagem.

Para o TST, as mensagens de WhatsApp mostravam assédio organizacional em razão do controle excessivo de metas e até a limitação do uso de banheiros. O tribunal destacou que essas práticas ferem a dignidade no trabalho, sendo um abuso de poder, caracterizando o assédio moral.

Esse tipo de violação pode se manifestar através de diferentes mecanismos tecnológicos, como sistemas de controle computacional, envio massivo de mensagens, rastreamento indevido de dispositivos, e-mails intimidatórios ou cobranças sistemáticas. Em geral, essas ações não se limitam a casos pontuais, mas atingem grupos inteiros, operando como formas de pressão contínua e impessoal, com potencial de gerar sofrimento psicológico prolongado.

A título ilustrativo, podem ser citadas duas decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que tratam de situações específicas de assédio no âmbito do teletrabalho, com desfechos distintos em razão do conjunto probatório apresentado em cada caso.

Na primeira situação, uma trabalhadora buscou reparação por danos morais, alegando ter sido vítima de assédio após ter sido forçada a atuar em regime híbrido, contrariando sua condição física, que justificaria o desempenho integral de suas atividades em home office. Contudo, diante da ausência de provas concretas que confirmassem a perseguição alegada, especialmente nos depoimentos testemunhais, a Corte não reconheceu a responsabilidade da empresa pelo suposto ato ilícito (BRASIL, 2023.1)⁹.

Em caso distinto, foi reconhecida a existência de dano moral decorrente da conduta abusiva de gestores, constatando-se que o empregado, enquanto atuava remotamente, foi submetido à imposição de metas excessivas e incompatíveis com as condições regulares de trabalho. Nesse caso, o TST entendeu ser evidente a violação à dignidade do trabalhador e determinou a reparação pelo dano causado (BRASIL, 2023.2)¹⁰.

⁸BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 476-25.2022.5.09.0088. Recurso de revista. Lei n. 13.467/2017. PIV (Prêmio de Incentivo Variável). Extra bônus. Diferenças. Natureza jurídica. Ônus da prova do empregado. Ausência de transcendência. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazzeiro, 28 de agosto de 2024. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=476&digitoTst=25&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0088&submit=Consultar>. Acesso em: 20 de junho de 2025.

⁹BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 159-69.2018.5.07.0008. Agravo interno em agravo de Instrumento. Recurso de revista interposto pela reclamada na vigência da Lei n. 13.467/2017. Admissibilidade. Relator: Desembargador José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, 6 de setembro de 2023a. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000159&digitoTst=69&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=07&varaTst=0008&submit=Consultar>. Acesso em 20 de junho de 2025.

¹⁰BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 970-06.2021.5.19.0003. Agravo interno. Agravo de instrumento em recurso de revista interposto sob a égide da Lei n. 13.467/2017. Processo submetido ao rito sumaríssimo. Diferenças salariais. Indenização por danos morais [...]. Relator: Desembargador José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, 3 de maio de 2023b. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000970&digitoTst=06&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=19&varaTst=0003&submit=Consultar>. Acesso em 20 de junho de 2025.

A comparação entre os dois julgados evidencia que a prova no teleassédio moral pode variar em complexidade, dependendo das circunstâncias do caso. Em algumas situações, a demonstração da conduta abusiva pode ser feita com registros simples, como mensagens eletrônicas. Em outras, pode haver necessidade de perícia técnica em sistemas e equipamentos corporativos, especialmente quando os dados relevantes não estão facilmente acessíveis ou não foram salvos em mídias digitais comuns.

É fato que o avanço tecnológico contribuiu para a modernização das relações de trabalho, mas também trouxe consigo novas formas de abuso, que exigem atenção e enfrentamento adequados por parte das instituições. Para que se promova uma evolução saudável das relações laborais na era digital, é indispensável que se preserve o respeito aos direitos sociais, de modo a compatibilizar o desenvolvimento econômico com a manutenção de condições laborais dignas, éticas e humanizadas.

A análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho evidencia que a responsabilização do empregador por assédio moral se consolida, sobretudo, quando fica comprovada a omissão na adoção de políticas eficazes de prevenção, fiscalização e combate a práticas abusivas no ambiente laboral — inclusive na modalidade remota.

Apesar desse avanço, observa-se que ainda há insegurança jurídica quanto aos parâmetros utilizados para a aceitação de determinados meios de prova, especialmente aqueles relacionados à comunicação digital e ao monitoramento de atividades à distância. A ausência de uma jurisprudência uniforme e de normas específicas que regulem o uso de tecnologias no teletrabalho contribui para o aumento de disputas judiciais e para a multiplicação de decisões divergentes, dificultando a previsibilidade e a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores submetidos a tais situações.

2.4 Considerações éticas, humanas e jurídicas no mundo do trabalho digital

O mundo do trabalho passa por uma transformação profunda, marcada por uma intensa digitalização das relações laborais e pela ascensão de tecnologias baseadas em inteligência artificial, algoritmos e plataformas digitais. Essa nova realidade, ao mesmo tempo em que amplia a produtividade e a conectividade, também potencializa formas sutis e persistentes de violência no ambiente laboral, exigindo uma reinterpretação ética e jurídica das práticas empresariais frente à dignidade do trabalhador.

A problemática do assédio moral, do adoecimento psíquico e do esgotamento físico atinge tanto o ambiente físico quanto o virtual. Palavras presenciais e atos digitais podem ser igualmente devastadores à saúde mental, ferindo direitos fundamentais e comprometendo o equilíbrio emocional do trabalhador. O assédio moral virtual, seja na modalidade de teleassédio ou de assédio eletrônico, constitui um fenômeno que, embora recente, é inegável no contexto contemporâneo. Sua roupagem tecnológica embasada por meios digitais, algoritmos e formas de vigilância desafia operadores do Direito, gestores e a sociedade como um todo.

Como destacado por Harari¹¹, a inovação tecnológica não é um fenômeno isolado, mas sim produto de uma interação coletiva e solidária. Nesse sentido, o uso ético das ferramentas digitais deve estar sempre subordinado à proteção dos direitos fundamentais, entre eles o direito à intimidade, à desconexão e ao lazer.

A era da conectividade exacerbada impôs desafios novos e complexos, exigindo uma reflexão crítica sobre a gestão do tempo e do trabalho. O direito ao descanso e ao lazer, previsto constitucionalmente como direito social, deve ser resguardado frente à hiperconectividade imposta pelo modelo de trabalho atual, onde o tempo livre, paradoxalmente, tem sido preenchido com novas obrigações e cobranças incessantes.

Nesse cenário, a ética aristotélica do equilíbrio, do “justo meio entre os extremos”, ressurge como orientação necessária para lidar com os excessos contemporâneos. O uso racional e humano da tecnologia no trabalho é um imperativo da justiça social e da proteção da saúde mental, devendo as práticas organizacionais estar em conformidade com esse norte.

Por fim, diante da magnitude das transformações tecnológicas, sociais e laborais, o desafio está em garantir que a dignidade do trabalhador continue sendo o eixo central das relações de trabalho, tanto no espaço físico quanto no virtual. Regular a propriedade e o uso dos dados é um dos principais dilemas políticos e jurídicos do nosso tempo. Cabe ao Direito junto com filósofos, poetas e cidadãos repensar o futuro do trabalho à luz da ética, da solidariedade e da responsabilidade coletiva (HARARI, 2018, p. 15)¹¹.

3. Considerações Finais

A crescente virtualização do ambiente de trabalho, intensificada pelas transformações tecnológicas e pela adoção em massa do teletrabalho, trouxe inegáveis avanços em termos de flexibilidade e dinamismo nas relações laborais. No entanto, também escancarou novos riscos, especialmente quanto à intensificação do controle, à exposição excessiva e à diluição dos limites entre vida pessoal e profissional.

O presente trabalho demonstrou que o uso indiscriminado das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs) pode comprometer a saúde física e mental dos trabalhadores, favorecendo o surgimento de condutas abusivas e de práticas reiteradas de violência psicológica, expressas nas formas contemporâneas de assédio moral por meios virtuais, especialmente o teleassédio. A constante disponibilidade exigida dos empregados, somada ao isolamento típico do regime remoto, cria um ambiente de vulnerabilidade, no qual o sofrimento é muitas vezes invisibilizado.

Além disso, identificou-se que a virtualização das relações de trabalho impõe novos desafios à produção e à valoração das provas. A ausência de contato físico limita o testemunho presencial e direto, dificultando a configuração de um conjunto probatório robusto. Por outro lado, as ferramentas tecnológicas também oferecem alternativas eficazes, como registros de e-mails, mensagens instantâneas e gravações, que, progressivamente, vêm sendo aceitas pelos Tribunais como provas válidas. Nesse sentido, torna-se essencial que a Justiça do Trabalho se adapte às peculiaridades do ambiente digital, flexibilizando e atualizando seus critérios probatórios.

A análise jurisprudencial revelou que a responsabilização do empregador por assédio moral, inclusive no contexto do teletrabalho, está vinculada à comprovação de falhas na implementação de mecanismos preventivos e de controle ético das relações laborais.

Diante disso, reforça-se a necessidade de uma abordagem crítica e humanizada nas relações de trabalho mediadas pela tecnologia. O respeito à dignidade da pessoa humana, ao direito à desconexão e à construção de um ambiente laboral saudável deve ser um compromisso constante de empregadores, operadores do Direito e da sociedade em geral. É fundamental fomentar uma cultura de ciberética, que valorize o equilíbrio, a empatia e o respeito mútuo no uso das ferramentas digitais.

Por fim, conclui-se que o estudo do assédio moral virtual, com destaque para o teleassédio, não é apenas atual, mas necessário, diante da emergência de um novo sujeito digital, mais conectado, mas também mais exposto e vulnerável. Promover relações de trabalho éticas, equilibradas e compatíveis com os direitos fundamentais exige reflexão, regulamentação e, acima de tudo, ação coordenada para que o avanço tecnológico seja compatível com o trabalho digno e com a justiça social.

4. Referências

1. CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede; tradução Roneide Venancio Majer com colaboração de Klauss Brandini Gerhardt. (A era da informação: economia, sociedade e cultura; v. 1). 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.
2. HAN, Byung-Chul. Sociedade do cansaço. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2. ed. ampliada. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.
3. HIRIGOYEN, Marie France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Tradução: Maria Helena Kühner, 15. ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.
4. GUNÇA, Claiz; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Teletrabalho e Assédio Moral Organizacional Virtual. Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual. Capa n. 248, 2021.
5. FERREIRA, Vanessa Rocha; SILVA, Érika de Kássia Costa da. O dano existencial por ofensa ao direito à desconexão do trabalhador na relação laboral. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 84, n. 5, p. 606-615, maio 2020.
6. GOLDSCHMIDT, Rodrigo; ANDREOLA, Lilian Simone. O assédio moral virtual no meio ambiente de trabalho: assédio moral eletrônico e teleassédio. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, Florianópolis, v. 18, n. 27, p. 121-141, 2014-2015.
7. SOUZA JÚNIOR, A. U. S. et al. Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n. 13.467/2017. São Paulo: Rideel, 2017.
8. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 476-25.2022.5.09.0088. Recurso de revista. Lei n. 13.467/2017. PIV (Prêmio de Incentivo Variável). Extra bônus. Diferenças. Natureza jurídica. Ônus da prova do empregado. Ausência de transcendência. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro, 28 de agosto de 2024. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/>

- consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=476&digitoTst=25&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0088&submit=Consultar. Acesso em: 20 de junho de 2025
9. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 159-69.2018.5.07.0008. Agravo interno em agravo de Instrumento. Recurso de revista interposto pela reclamada na vigência da Lei n. 13.467/2017. Admissibilidade. Relator: Desembargador José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, 6 de setembro de 2023a. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000159&digitoTst=69&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=07&varaTst=0008&submit=Consultar>. Acesso em 20 de junho de 2025.
10. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 970-06.2021.5.19.0003. Agravo interno. Agravo de instrumento em recurso de revista interposto sob a égide da Lei n. 13.467/2017. Processo submetido ao rito sumaríssimo. Diferenças salariais. Indenização por danos morais [...]. Relator: Desembargador José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, 3 de maio de 2023b. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000970&digitoTst=06&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=19&varaTst=0003&submit=Consultar>. Acesso em 20 de junho de 2025.
11. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). (2025). Em cinco anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 450 mil casos de assédio moral. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-cinco-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-450-mil-casos-de-assedio-moral/>. Acesso em: maio de 2025
12. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). (2020). Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/politica-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-do-assedio-sexual-e-da-discriminacao/>. Acesso em: maio de 2025
13. TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL (TRE) – MT. (2025). TRE-MT lança campanha de prevenção e combate ao assédio moral. Disponível em: <https://www.tre-mt.jus.br/comunicacao/noticias/2025/Maio/tre-mt-lanca-campanha-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-moral>. Acesso em: maio de 2025
14. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). (2024). Violência e Assédio Sexual no Trabalho. Disponível em: mpt.mp.br/pgt/noticias/assedio-sexual-trabalho-perguntas-respostas-web.pdf. Acesso em: maio de 2025
15. GRECO, R. Código Penal: comentado. 12. ed. Niterói (RJ), Editora Impetus, 2018.
16. MUÇOUÇA, R. A. O. Assédio moral coletivo nas relações de trabalho. 2. ed. São Paulo, Editora LTr, 2014.
17. NUCCI, G. S. Curso de direito penal: volume 3: parte especial arts. 213 a 361 do Código Penal. 2. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro, Editora Forense, 2018.
18. SANTOS, E. R. O dano moral na dispensa do empregado. 6. ed. São Paulo, Editora LTr, 2017.
19. ALVARENGA, R. Z. Reforma Trabalhista: impacto e aplicação da Lei n. 13.467, de 2017. São Paulo, Editora LTr, 2018.
20. TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL – RR (TER). (2023). Assédio Moral no Trabalho. Disponível em <https://www.tre-rr.jus.br/institucional/assedio-e-discriminacao-no-trabalho/assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: maio de 2025
21. TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL – RR (TER). (2023). Assédio Sexual no Trabalho. Disponível em <https://www.tre-rr.jus.br/institucional/assedio-e-discriminacao-no-trabalho/assedio-sexual-no-trabalho>. Acesso em: maio de 2025

22. REVISTA INTERINSTITUCIONAL DE PSICOLOGIA. (2020). Disponível em https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202020000100006. Acesso em: maio de 2025
23. EDITORA FOCO. (2025). Assédio moral no emprego. Disponível em <https://www.editorafoco.com.br/produto/assedio-moral-emprego-6-ed-2025> Acesso em: maio de 2025