



CENTRO UNIVERSITÁRIO MARIO PALMÉRIO – UNIFUCAMP

GEOVANNA GABRIELY GARCIA

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E O PAPEL DAS TECNOLOGIAS DIGITAIS
NAS RELAÇÕES LABORAIS**

MONTE CARMELO/MG



2025

GEOVANNA GABRIELY GARCIA

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E O PAPEL DAS TECNOLOGIAS DIGITAIS
NAS RELAÇÕES LABORAIS**

Artigo científico apresentado como requisito de aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II (TCCII) no curso de Direito do Centro Universitário Mário Palmério – Unifucamp, sob a orientação da professora Me Ana Raquel Ramos de Assis Pereira.

MONTE CARMELO/MG
2025

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E O PAPEL DAS TECNOLOGIAS DIGITAIS NAS RELAÇÕES LABORAIS

Geovanna Gabriely Garcia¹
Ana Raquel Ramos de Assis Pereira²

RESUMO: Diante do avanço das ferramentas digitais e da reconfiguração das práticas laborais, principalmente com o crescimento do teletrabalho e da comunicação remota, tornam-se visíveis mecanismos sutis e contínuos de controle, cobrança excessiva e exposição do trabalhador, configurando situações de violência simbólica. Assim, a pesquisa tem como objetivo geral analisar a relação entre o uso de tecnologias digitais e a ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho. Para tanto, a metodologia adotada foi à revisão bibliográfica e documental, com base em doutrina jurídica, artigos acadêmicos, jurisprudência trabalhista e legislações aplicáveis ao tema, como a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de textos normativos sobre proteção à dignidade do trabalhador e direito à desconexão. Os resultados apontam para a existência de um novo cenário de precarização laboral, onde o monitoramento constante, a exigência de disponibilidade digital e o uso da imagem pessoal do empregado para fins institucionais, muitas vezes sem consentimento, geram desgaste psíquico e violam direitos fundamentais. Além disso, a ausência de regulamentação específica sobre o assédio moral no meio digital dificulta a reparação dos danos sofridos pelos trabalhadores e favorece a impunidade. Portanto, a exposição constante em redes sociais, o recebimento de mensagens fora do expediente e a submissão a métricas digitais de desempenho contribuem para a naturalização de comportamentos lesivos à saúde mental.

Palavras-chave: Assédio moral digital. Relações de trabalho. Tecnologias digitais. Direito do trabalho. Precarização laboral. Dignidade do trabalhador.

ABSTRACT: In light of the advancement of digital tools and the reconfiguration of labor practices—especially with the rise of telework and remote communication—subtle and continuous mechanisms of control, excessive demands, and exposure of workers have become increasingly evident, constituting situations of symbolic violence. Thus, the general objective of this research is to analyze the relationship between the use of digital technologies and the occurrence of moral harassment in the workplace. The methodology adopted was a bibliographic and documentary review, based on legal doctrine, academic articles, labor court jurisprudence, and applicable legislation, such as the 1988 Federal Constitution and the Consolidation of Labor Laws (CLT), in addition to normative texts concerning the protection of workers' dignity and the right to disconnect. The results point to the existence of a new scenario of labor precarization, where constant monitoring, the demand for digital availability, and the use of the employee's personal image for institutional purposes—often without consent—cause psychological strain and violate fundamental rights. Furthermore, the lack of specific regulation regarding digital moral harassment hinders reparation for the harm suffered

¹ Graduanda em Direito. E-mail: Geovannagarcia@unifucamp.edu.br

² Advogada mestre e graduada em direito pela UFU. E-mail:



by workers and promotes impunity. Therefore, constant exposure on social networks, receiving messages outside working hours, and being subject to digital performance metrics contribute to the normalization of behaviors harmful to mental health.

Keywords: Digital moral harassment. Labor relations. Digital technologies. Labor law. Labor precarization. Workers' dignity.

INTRODUÇÃO	5
2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS	6
2.1 Definindo o Assédio Moral	6
2.2 Tipos de Assédio	8
2.2.1 Assédio Vertical	9
2.2.2 Assédio Horizontal	10
2.2.3 Assédio Institucional	10
2.3 Consequências Psicológicas, Sociais e Jurídicas.....	11
3 VIRTUALIZAÇÃO DO TRABALHO E NOVAS DINÂMICAS DE CONTROLE	12
3.1 O Trabalho Remoto e a perda de Fronteiras entre Vida Pessoal e Profissional	13
3.2 Tecnologias de Vigilância e Produtividade: Novas Formas de Pressão.....	15
3.3 Assédio Moral no Meio Digital: Mensagens, E-Mails e Plataformas de Trabalho.....	17
4 REDES SOCIAIS, GLOBALIZAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO NA ERA DIGITAL	19
4.1 A Influência das Redes Sociais na Exposição e Julgamento dos Trabalhadores	19
4.2 Precarização e Novas Formas de Submissão Laboral: O Assédio Moral no Ambiente Virtual.....	22
CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS	24

INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma realidade preocupante no Brasil. Segundo a pesquisa "Mapa do Assédio no Brasil 2024", realizada pela KPMG, 30% dos participantes relataram ter sofrido algum tipo de assédio nos últimos 12 meses, sendo que 41% desses casos ocorreram no local de trabalho. Dentre as formas de assédio, o moral ou psicológico foi o mais citado, com 46% dos respondentes relatando essa forma de abuso.

Paralelamente, o avanço das tecnologias digitais tem transformado significativamente as relações laborais. A digitalização e a automação, embora tragam benefícios como aumento de produtividade, também impõem desafios, como o desemprego estrutural, a desigualdade e o risco para a saúde mental dos trabalhadores. A Central Única dos Trabalhadores (CUT) destaca que essas mudanças exigem uma reinterpretação das normas de subordinação e autonomia no trabalho (Lima; Gunther, 2023).

A convergência entre o assédio moral e o uso intensivo de tecnologias digitais no ambiente de trabalho é, de fato, um problema que merece atenção especial. Ferramentas de monitoramento, comunicação instantânea e plataformas digitais podem ser utilizadas de maneira abusiva, ampliando o controle sobre os trabalhadores e potencializando práticas de assédio (Oliveira, 2023).

Além disso, a ausência de regulamentações específicas para o uso de tecnologias digitais nas relações de trabalho pode contribuir para a perpetuação de práticas abusivas. Assim, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras legislações precisam ser atualizadas para contemplar as novas realidades do trabalho digital, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção de ambientes laborais saudáveis.

Diante desse contexto, surge a seguinte questão: de que maneira o uso de tecnologias digitais no ambiente de trabalho pode contribuir para a ocorrência ou intensificação do assédio moral nas relações laborais?

O objetivo geral deste estudo foi analisar a relação entre o uso de tecnologias digitais e a ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho. Os objetivos específicos incluem: identificar as formas de assédio moral mediadas por tecnologias digitais; avaliar o impacto dessas práticas na saúde mental dos trabalhadores; e propor medidas jurídicas e organizacionais para prevenir e combater o assédio moral no contexto digital.

A relevância social desta pesquisa reside na necessidade de promover ambientes de trabalho mais justos e saudáveis, principalmente em um contexto, onde é notório, a crescente digitalização das relações laborais. Do ponto de vista acadêmico, o estudo contribui para o conhecimento sobre as interações entre tecnologia e relações de trabalho, oferecendo subsídios para a formulação de políticas públicas e práticas organizacionais que assegurem a dignidade e os direitos dos trabalhadores.

2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS

Nos últimos anos, é perceptível que, as relações de trabalho vêm sendo influenciadas, de forma direta, pelas transformações tecnológicas fato este que tem trazido uma série de desafios relacionados ao bem-estar dos trabalhadores. Entre esses desafios, destaca-se o assédio moral, uma prática que afeta diretamente a saúde mental e emocional dos indivíduos no ambiente profissional.

Com o avanço da digitalização e da virtualização do trabalho, o assédio moral tem assumido novas roupagens, muitas vezes sutis, mas igualmente prejudiciais. Este capítulo se propõe a explorar os conceitos fundamentais que envolvem o assédio moral, suas principais características, formas de manifestação e impactos no contexto das relações de trabalho.

2.1 Definindo o Assédio Moral

O assédio moral é uma forma de violência psicológica que atinge a subjetividade do indivíduo, gerando sofrimento contínuo, desgaste emocional e, em muitos casos, consequências graves para a saúde mental e social da vítima. Trata-se de um comportamento que já encontra respaldo na doutrina e na jurisprudência, sendo compreendido como uma conduta sistemática, repetitiva e direcionada a constranger, humilhar ou desestabilizar emocionalmente uma pessoa, geralmente em ambientes coletivos ou institucionais (Oliveira, 2023).

Pretti (2021) aponta que o assédio moral atinge diretamente as esferas psíquicas, moral e também intelectual da vítima, violando, desse modo, os direitos da personalidade. Assim, essa análise, fundamentada nos princípios do Direito Civil, sobretudo nos artigos 11 a 21 do Código Civil Brasileiro, que tratam dos direitos da personalidade, nos permite entender o assédio como

uma lesão à dignidade humana, à honra e à integridade psíquica do sujeito, independentemente do espaço onde ocorra.

De acordo com Guillard, Labiak e Lopes (2023), o assédio moral pode ser caracterizado também como uma tentativa deliberada de exclusão, dominação ou inferiorização do outro, normalmente sustentada por relações de poder e imposição simbólica. Normalmente, psicologia, esse padrão de violência é de difícil percepção imediata, mas tem, sem dúvidas efeitos a longo prazo- na pessoa que foi vitimada-, como ansiedade, depressão, insegurança, isolamento social e até ideação suicida, conforme apontado por Formiga *et al.* (2021).

É importante salientar que o assédio moral pode se manifestar em diversos ambientes sociais, espaços como escolas, universidades, instituições religiosas, ambientes familiares e até locais de convivência cotidiana, como clubes, redes sociais e estabelecimentos públicos (Oliveira, 2023).

O agente assediador, geralmente, utiliza estratégias que passam despercebidas à primeira vista: olhares depreciativos, silêncios intencionais, comentários pejorativos, exclusões e até a disseminação de boatos, visando comprometer a autoestima e a imagem social da vítima.

Primeiramente devemos ter em foco que o assédio moral não se caracteriza põe eventuais ofensas ou atitudes levianas e isoladas por parte do superior. Muito mais do que isso, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revertida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro *modus vivendi* do assediador em relação à vítima, caracterizando em processo específico de agressões psicológicas. Deve estar caracterizado a habitualidade da conduta ofensiva dirigida à vítima. Contudo quando falamos em assédio moral, estamos referindo a uma situação muito mais complexa, caracterizado por um conjunto de ações habituais que possuem o intento de minar a vítima, descondensando-a, fragilizando-a, desqualificando perante seu ambiente de trabalho e sua vida pessoal, até que ela não tenha mais força para lutar e se veja obrigado a pedir demissão, ou motive uma demissão por parte da empresa (Silva, 2003, p. 764).

Embora não exista um tipo penal específico no Código Penal brasileiro que tipifique o assédio moral, determinadas condutas praticadas podem ser enquadradas em tipos penais já previstos no Código Penal. A depender da gravidade e da forma como se manifesta, o assédio pode configurar crimes como injúria (art. 140), quando ofende a dignidade ou o decoro da vítima; calúnia (art. 138), ao imputar falsamente fato criminoso; difamação (art. 139), ao atribuir fato ofensivo à reputação de outrem; ameaça (art. 147), caso envolva promessas de causar mal injusto e grave; e até mesmo o constrangimento ilegal (art. 146), quando se obriga alguém a fazer o que a lei não manda, mediante violência ou grave ameaça (Pretti, 2021).

Dessa forma, ainda que o assédio moral não seja expressamente tipificado, o sistema jurídico permite sua repressão por meio da interpretação conjugada de dispositivos legais já existentes, resguardando, assim, os direitos fundamentais da vítima, especialmente no que diz respeito à honra, à integridade moral e à dignidade da pessoa humana, princípios estes assegurados no artigo 5º da Constituição Federal e que são, antes de tudo, considerados invioláveis (Oliveira, 2023).

No entanto, para além do aspecto normativo, é necessário entender que o assédio moral se apresenta em diferentes formas a depender do contexto, da intencionalidade do agente e da estrutura relacional em que se insere. A identificação dos diferentes tipos de assédio é, portanto, importante para que se possa reconhecê-los e enfrentá-los de forma eficaz.

2.2 Tipos de Assédio

A compreensão das modalidades pelas quais o assédio moral se manifesta é importante para sua identificação e enfrentamento, sobretudo diante da sutileza com que muitas dessas práticas se apresentam nas interações sociais. Assim, é importante destacar que, o assédio não se restringe a uma relação binária entre ofensor e ofendido; ele pode assumir diferentes configurações, conforme a posição hierárquica dos envolvidos ou a cultura institucional em que ocorre.

A doutrina e a jurisprudência têm reconhecido três formas principais de assédio moral: o vertical, caracterizado por relações assimétricas de poder; o horizontal, que ocorre entre indivíduos de igual nível hierárquico; e o institucional, oriundo de políticas organizacionais que, direta ou indiretamente, favorecem condutas abusivas.

Cada uma dessas modalidades apresenta características próprias e desafios específicos para sua apuração e responsabilização jurídica, sendo necessário analisá-las de forma individualizada a fim de garantir a proteção integral aos direitos da personalidade, conforme assegura o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, e os princípios da dignidade da pessoa humana e da não discriminação.

2.2.1 Assédio Vertical

O assédio moral vertical ocorre nas relações hierárquicas em que há disparidade de poder entre as partes envolvidas, sendo classificado em duas modalidades: o assédio moral vertical descendente, que é o mais recorrente e conhecido, e o assédio moral vertical ascendente, de ocorrência mais rara, mas igualmente lesivo à dignidade da pessoa humana. Ambas as formas representam condutas abusivas reiteradas que atentam contra os direitos da personalidade da vítima, sendo passíveis de responsabilização civil (Silva, 2023).

O assédio vertical descendente caracteriza-se quando a prática parte de um superior hierárquico em direção a um subordinado. É, sem dúvida, a forma mais comum de assédio moral nas instituições públicas e privadas. Conforme apontado por Lobo e Ferreira (2016) trata-se de um verdadeiro “terror psicológico”, pautado na manipulação perversa e no uso da autoridade como instrumento de humilhação e intimidação.

Assim, destaca-se que, essa violência institucionalizada pode se manifestar através de cobranças excessivas, delegação de tarefas degradantes, ameaças, críticas públicas desproporcionais, isolamento deliberado do trabalhador e até supressão de tarefas como forma de retaliação. Conforme leciona Sparapan *et al.* (2025), o assédio moral implica prejuízo direto ao ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima, interferindo em sua autonomia e dignidade, em violação ao artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal.

Por outro lado, o assédio moral vertical ascendente, embora menos frequente, é igualmente danoso. Nesse caso, o comportamento hostil é praticado por subordinados contra seus superiores, tal prática costuma ocorrer quando um grupo de trabalhadores se insurge contra um gestor que, por razões institucionais ou pessoais, passa a ser alvo de sabotagem, boicotes deliberados, desrespeito, difamação ou desobediência reiterada.

Segundo Oliveira (2023) trata-se de uma forma de retaliação que tende a desestabilizar emocionalmente o superior, impactando a sua autoridade e o exercício da função de liderança. Ambas as modalidades de assédio vertical, sejam descendentes ou ascendentes, ferem o princípio da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III).

2.2.2 Assédio Horizontal

O assédio moral horizontal caracteriza-se pela prática de condutas abusivas entre colegas de mesmo nível hierárquico, que buscam desestabilizar emocional e psicologicamente outro trabalhador, com o intuito de inferiorizá-lo ou excluí-lo do grupo (Pretti, 2021).

Trata-se de uma violência simbólica, muitas vezes silenciosa e persistente, que se expressa por meio de insinuações maldosas, boatos, desprezo, isolamento, sabotagem de tarefas, comentários pejorativos e atitudes que, na maioria dos casos, se apresentam como forma de brincadeiras.

É importante observar que esse tipo de assédio se estrutura em um ambiente de competitividade e insegurança institucional, que fragiliza os vínculos coletivos e incentiva práticas individualistas e desagregadoras, como discute Sparapan *et al.* (2025). A pressão por resultados, a precarização das relações laborais e a ausência de uma cultura institucional de respeito à dignidade da pessoa humana são fatores que, sem dúvidas, contribuem para o aumento do número de o assédio entre trabalhadores, sobretudo em ambientes onde prevalece a lógica da meritocracia excludente (Oliveira, 2023).

É comum que esse tipo de conduta esteja associado à inveja, à disputa por cargos ou reconhecimento, e à intolerância em relação a diferenças pessoais, ideológicas, culturais ou mesmo de desempenho. Nesse contexto, observa-se a violação de direitos fundamentais do trabalhador, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88) e o direito à saúde física e mental (art. 6º da CF/88), princípios que devem reger as relações laborais.

2.2.3 Assédio Institucional

O assédio moral institucional configura-se como uma das formas mais perversas de violência psicológica nas relações de trabalho, uma vez que sua origem não reside unicamente na conduta de um indivíduo, mas na estrutura organizacional como um todo (Paula; Ribeiro, 2022).

Nessa modalidade, os comportamentos abusivos são incentivados por políticas de gestão, normas internas e práticas corporativas sistematizadas que colocam o trabalhador em posição de vulnerabilidade. Trata-se de um processo contínuo e sistemático, que atinge

diretamente a dignidade humana do empregado e afronta direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988.

Diferentemente das demais formas de assédio, o assédio institucional envolve, muitas vezes, a própria cultura organizacional, que naturaliza práticas discriminatórias, pressões por metas que, na maioria das vezes são de difícil alcance, exposição de trabalhadores a constrangimentos reiterados, negligência frente a denúncias e omissões deliberadas por parte dos gestores (Oliveira, 2023).

Segundo Paula e Ribeiro (2022), esse tipo de violência pode ser mascarado sob o discurso da eficiência e da competitividade, sendo justificado como uma exigência inerente à lógica da produtividade. Autores como Rocha e Vitória (2024) alertam que esse tipo de assédio representa uma verdadeira forma de trauma psicológico onde o medo, o silêncio e a invisibilização do sofrimento passam a ser meios de controle e dominação.

É nesse contexto que o assédio institucional se diferencia do vertical ou horizontal, pois seu agente se trata de um sistema que legitima a perpetuação do sofrimento psíquico e moral. Como salienta Rocha e Vitória (2024) esse padrão institucionalizado de violência compromete a saúde mental do trabalhador, e também fere o princípio da função social do trabalho, consagrado no artigo 170 da Carta *Magna*.

Diante das diferentes modalidades de assédio moral apresentadas, observa-se que, independentemente de sua origem — se praticado por superiores, colegas ou respaldado por estruturas institucionais — trata-se de um comportamento que viola frontalmente os direitos da personalidade, comprometendo a integridade física, emocional e moral da vítima. Posto isso, a repetição sistemática dessas condutas, legitimadas ou toleradas pelo meio social ou organizacional, traz danos, muitas vezes, irreversíveis para a vítima, como será visualizado no próximo tópico.

2.3 Consequências Psicológicas, Sociais e Jurídicas

As repercussões do assédio moral transcendem os limites da relação de trabalho, alcançando diretamente a integridade psíquica do indivíduo. Conforme aponta Pretti (2021) trata-se de uma violência insidiosa e contínua, que, ao comprometer a autoestima e o equilíbrio emocional da vítima, gera efeitos duradouros, como distúrbios de ansiedade, depressão, síndrome do pânico e até mesmo ideação suicida.

Do ponto de vista social, a vítima tende a se afastar de seu convívio familiar e comunitário, agravando a sensação de isolamento. O ambiente de trabalho, ao se tornar opressor, deixa de ser espaço de realização pessoal e passa a ser cenário de sofrimento. A literatura jurídica evidencia que o assédio moral retira do indivíduo o sentimento de pertencimento e também afeta diretamente as relações interpessoais no meio laboral, trazendo, desse modo, uma cultura organizacional adoecida, conforme alerta Oliveira (2023).

Sob a ótica jurídica, as consequências do assédio moral podem ensejar responsabilização civil, administrativa e até penal, a depender das circunstâncias do caso concreto. Na esfera cível, o dano extrapatrimonial decorrente da violação aos direitos da personalidade (art. 5º, V e X, da CF/88 e art. 186 c/c 927 do Código Civil) enseja a reparação por meio de indenização, sendo dispensada a demonstração do dano concreto quando verificada a conduta ilícita reiterada e ofensiva à dignidade.

Já no campo administrativo, especialmente na Administração Pública, o servidor que pratica assédio moral pode ser punido com sanções previstas em estatutos e leis orgânicas, como também na Lei nº 8.112/1990 (Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais), que preconiza o respeito à moralidade administrativa e à urbanidade nas relações funcionais (Sparapan *et al.*, 2025).

Concomitante a isso, a crescente inserção de tecnologias nos ambientes laborais e a reconfiguração das formas de trabalho impuseram novas formas de controle e interação entre empregadores e trabalhadores. Nesse cenário de transformações, emergem novas manifestações de violência simbólica, muitas vezes naturalizadas sob o pretexto da produtividade e da eficiência. A seguir, será abordado o processo de virtualização do trabalho e seus impactos nas relações laborais, com destaque para os mecanismos de vigilância, controle e precarização que esse fenômeno tem engendrado no cotidiano profissional.

3 VIRTUALIZAÇÃO DO TRABALHO E NOVAS DINÂMICAS DE CONTROLE

A transição do modelo fordista para uma lógica produtiva pautada na flexibilidade, fragmentação e desterritorialização deu origem ao que se conhece como reestruturação produtiva. Vale ressaltar que, esse processo ganhou força a partir da década de 1970 e intensificou-se com a globalização econômica e o avanço exponencial das tecnologias da informação e comunicação (TICs) (Machado; Porto, 2021).

A descentralização produtiva, descrita por Ribeiro (2025) como resultado da busca incessante por maximizar a produtividade humana por meio do uso intensivo de plataformas digitais e aplicativos, inaugura uma nova era no mundo do trabalho: a do outsourcing. Nesse cenário, há o esvaziamento do espaço físico tradicional de trabalho e a consolidação de estruturas organizacionais que operam remotamente, em tempo real, com base em dados e algoritmos.

Nesse contexto, emerge o conceito de “controle digital”, caracterizado pela imposição de metas, pelo rastreamento de atividades em tempo real e pelo uso de dispositivos tecnológicos para monitorar comportamentos, interações e até mesmo emoções dos trabalhadores (Ribeiro, 2025).

Tal controle pode ser considerado, juridicamente, uma nova forma de subordinação, inclusive trazendo os parâmetros clássicos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A partir das transformações impostas pelo avanço das tecnologias digitais e da consequente virtualização das relações laborais, torna-se necessário discutir sobre o impacto direto dessas mudanças na delimitação entre os espaços da vida profissional e pessoal.

3.1 O Trabalho Remoto e a perda de Fronteiras entre Vida Pessoal e Profissional

A consolidação do teletrabalho como modelo recorrente nas relações laborais, sobretudo após a pandemia de COVID-19, tem trazido, de fato, um rol de mudanças na rotina cotidiana do trabalhador. No regime presencial tradicional, a jornada de trabalho se encontrava nitidamente demarcada: o trabalhador comparecia ao local de serviço, registrava o ponto e, ao término do expediente, encerrava suas atividades, podendo retornar ao ambiente doméstico sem maiores exigências profissionais (Gunça; Pamplona Filho, 2021).

Com a adoção do *home office*, essa delimitação temporal e espacial foi significativamente “perdida”. A residência passou a ser também o espaço laboral, e a distinção entre tempo produtivo e tempo de descanso tornou-se menos perceptível, suscitando desafios tanto do ponto de vista jurídico, como também do contexto psicológico (Manta, 2022).

Assim, sem dúvidas, esse novo cenário impõe ao Direito do Trabalho a necessidade de repensar os limites da jornada e da proteção do tempo livre do empregado. A Consolidação das Leis do Trabalho, principalmente após a Reforma Trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017, passou a tratar do teletrabalho no art. 75-A e seguintes, permitindo maior

flexibilidade na prestação de serviços, mas gerando lacunas quanto ao controle de jornada e à responsabilização do empregador por demandas fora do horário contratual (Gonçalves *et al.*, 2025).

O artigo 6º da CLT, por sua vez, iguala os efeitos jurídicos do trabalho remoto ao presencial, mas não fornece instrumentos suficientes para evitar abusos, como convocações frequentes fora do expediente, excesso de reuniões virtuais e exigência de produtividade contínua (Ribeiro, 2025).

A ausência de limites claramente definidos entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal acarreta prejuízos diretos à saúde física e emocional do trabalhador. Estudos como o de Gonçalves *et al.* (2025) demonstram que a sobrecarga de tarefas, e, somado a isso, à constante sensação de vigilância digital e à hiperconectividade, tem aumentado os casos de estresse, ansiedade e exaustão, fenômeno identificado como *burnout*.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), inclusive, reconheceu a síndrome de *burnout* como doença ocupacional, intensificando o debate sobre os limites da disponibilidade do trabalhador em um contexto de virtualização das relações laborais (Bridi; Tropia; Vazquez, 2024).

A doutrina trabalhista contemporânea tem se debruçado sobre a temática da “direito à desconexão”, conceito que emerge como instrumento de proteção ao tempo livre do empregado. Segundo Ribeiro (2025) tal direito visa garantir que o trabalhador não seja compelido a permanecer acessível fora da jornada, preservando sua autonomia existencial e sua dignidade. No entanto, a efetivação desse direito ainda carece de regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro, o que fragiliza sua aplicabilidade diante das práticas abusivas de alguns empregadores.

Não obstante, outro ponto a ser levado em consideração é o uso intensivo de plataformas digitais e aplicativos de monitoramento de produtividade. Pois, sem dúvidas, essas ferramentas, embora apresentadas como facilitadoras da organização laboral, muitas vezes configuram formas de controle excessivo da jornada, promovendo verdadeira invasão da intimidade e do cotidiano dos trabalhadores (Pamplona Filho; Sabino, 2021).

É preciso levar em consideração que, esse controle difuso, promovido por algoritmos e métricas, reforça a lógica da disponibilidade permanente, submetendo o sujeito a um regime de submissão, em que a cobrança por desempenho não se encerra com o fim do expediente (Gonçalves *et al.*, 2025).

Cabe ainda destacar que a fragilidade dos mecanismos de fiscalização em contextos remotos dificulta a atuação dos sindicatos e das instituições protetivas do trabalho. O distanciamento físico entre empregador e empregado, somado à informalidade com que muitas relações remotas são estabelecidas, contribui para a precarização das condições de trabalho e para o isolamento dos trabalhadores, dificultando denúncias e articulações coletivas para a defesa de direitos (Bridi; Tropa; Vazquez, 2024).

Assim, notoriamente, a reconfiguração das relações laborais pela via digital não se limita à flexibilização do tempo e do espaço de trabalho, mas, antes de tudo, se estende ao modo como o desempenho do trabalhador é monitorado, avaliado e controlado. Desse modo, no tópico seguinte, serão analisadas essas tecnologias enquanto instrumentos de poder que reconfiguram as formas de subordinação e fragilizam a autonomia do trabalhador.

3.2 Tecnologias de Vigilância e Produtividade: Novas Formas de Pressão

Quando se discute sobre o trabalho virtual, é preciso dar ênfase as novas formas que os trabalhadores são pressionados, pois, como já havia sido enfatizado, no ambiente presencial, as formas de monitoramento estavam claramente definidas e limitadas ao expediente formal — mediante supervisão direta, controle de ponto eletrônico e registros internos (Oliveira; Silva, 2024).

Havia um marco temporal e espacial da jornada, e o local de trabalho era também um limite do poder diretivo patronal. Com o teletrabalho, essas fronteiras “acabaram”, e o controle passou a ocorrer, tanto pela presença física, mas, principalmente, por sistemas de vigilância remota, muitas vezes contínuos e invisíveis (Oliveira; Silva, 2024).

Dito isto, essa migração para o controle virtual dá ensejo a novas pressões. Conforme Vieira e Barros (2025) há um deslocamento da vigilância vertical tradicional para formas horizontais e algorítmicas, onde o trabalhador é constantemente observado por *softwares* que coletam dados de produtividade, acesso, tempo de conexão e até comportamento digital.

E, de fato, essa nova lógica de controle cria um ambiente de constante cobrança e autorregulação do trabalhador, que, por receio de parecer improdutivo, se mantém conectado além do seu horário formal. Trata-se de uma pressão silenciosa, que pode ser classificada como assédio moral organizacional, por violar o direito à desconexão e impor uma vigilância que extrapola os limites da razoabilidade (Oliveira; Silva, 2024).

Na prática, o uso de aplicativos que monitoram cliques, tempo de digitação, uso da *webcam* e frequência de pausas introduz uma lógica de produtividade por vigilância que transforma a casa do trabalhador em extensão do local de trabalho. E, sem dúvidas, esse cenário compromete diretamente a saúde mental e o bem-estar do empregado, que passa a atuar sob constante sensação de estar sendo avaliado (Salvagni; Silva, 2022).

Conforme Vieira e Barros (2025), tal contexto contribui para quadros de ansiedade, insônia e até depressão, pois cria uma relação de trabalho pautada no medo, na vigilância e na meritocracia extrema, em que se espera um desempenho contínuo sem margem para falhas ou pausas.

Além disso, a imposição de metas vinculadas a sistemas automatizados de avaliação desconsidera as especificidades subjetivas, sociais e até técnicas de cada trabalhador. Pois, a lógica algorítmica é insensível à jornada real de trabalho e ignora variáveis humanas, como pausas fisiológicas, questões familiares ou limitações de infraestrutura. Conforme apontado por Salvagni e Silva (2025), essa desumanização do controle é uma forma atual de assédio estrutural, pois impõe sofrimento psíquico contínuo sem necessidade de agressão direta ou verbal.

Além disso, é preciso considerar que, a pressão psicológica imposta por essas tecnologias não é, portanto, neutra. Ela é operacionalizada por uma cultura organizacional que prioriza a vigilância em detrimento do diálogo. E mais: essa prática pode ser considerada abusiva sob o prisma da função social do contrato de trabalho, prevista no artigo 421 do Código Civil, aplicável subsidiariamente às relações laborais. O princípio da boa-fé, previsto no artigo 422 do mesmo diploma, exige que as partes se comportem com lealdade e confiança mútua — algo que é, visivelmente, incompatível com sistemas de controle de produtividade ou monitoramento indevido (Bridi; Tropic; VAzquez, 2024).

É preciso também observar que, mesmo com a LGPD (Lei nº 13.709/2018), muitos empregadores não esclarecem de forma adequada quais dados estão sendo coletados, como serão tratados e por quanto tempo serão armazenados. Uma vez que, a ausência de consentimento ou a existência de consentimento viciado pela subordinação hierárquica coloca o trabalhador em uma posição de vulnerabilidade, o que pode configurar abuso de direito e extrapolção do poder diretivo do empregador.

3.3 Assédio Moral no Meio Digital: Mensagens, E-Mails e Plataformas de Trabalho

O que antes se dava majoritariamente por condutas presenciais – como gritos, exposições públicas vexatórias ou isolamento físico – hoje transita com naturalidade pelos meios digitais, materializando-se em mensagens de *WhatsApp* fora do expediente, *e-mails* com cobranças infundadas e avaliações feitas por algoritmos em plataformas corporativas. Trata-se de uma nova faceta do assédio moral, adaptada à virtualização do trabalho, mas não menos lesiva à dignidade do trabalhador (Bridi; Tropa; Vazquez, 2024).

O assédio moral no ambiente de trabalho, especialmente em cenários virtuais, é um fenômeno multifatorial influenciado por aspectos econômicos, culturais e emocionais. A sua origem frequentemente está atrelada a abuso de poder, pressão por metas, cultura autoritária, despreparo gerencial, rivalidade e inveja. Tal conduta pode ocorrer em diversos contextos hierárquicos, seja de chefe para subordinado, entre colegas de mesmo nível, ou até mesmo de subordinado para chefe (Silva; Gorczewsk, 2023, p. 12).

Concomitante a isso, o conceito de assédio moral digital envolve condutas reiteradas que se utilizam de meios eletrônicos com o intuito de humilhar, controlar ou vigiar excessivamente o empregado. Como explicam Ribeiro (2025) o uso de mensagens e e-mails como instrumentos de coação, sobretudo fora do horário de expediente, demonstra uma extensão abusiva do poder diretivo do empregador, que desconsidera o direito fundamental à desconexão, previsto de forma implícita na Constituição Federal, no artigo 1º, inciso III, que consagra a dignidade da pessoa humana, e nos princípios da valorização social do trabalho e da proteção ao trabalhador.

O direito à desconexão pode ser definido como aquele que assiste ao trabalhador de não permanecer sujeito à ingerência, solicitações ou contatos emanados do respectivo empregador pessoa física ou do empreendimento empresarial para o qual o obreiro trabalha, em seu período destinado ao descanso diário (intervalos intra e interjornada), semanal (descanso semanal remunerado) ou anual (férias), e ainda em situações similares (licenças), em especial diante da existência das novas tecnologias (blackberry, palm, pager, fax, celular, e ainda computador ou notebook munidos de internet ou de rede) (Oliveira, 2010, p. 118).

Ao comparar o ambiente presencial com o remoto, percebe-se uma alteração na forma de exercer controle sobre os trabalhadores. Plataformas de produtividade digital, como Trello, Slack e outras, são frequentemente utilizadas para mensurar em tempo real o desempenho

individual, gerar *rankings* e expor publicamente quem não atende às metas impostas. Como bem cita Ribeiro (2025), essa prática pode configurar, em determinadas circunstâncias, assédio moral coletivo, ao criar um ambiente de constante tensão e competição nociva.

Autores como Oliveira e Silva (2024) alertam para os impactos subjetivos do trabalho sob pressão contínua e vigilância exacerbada. A intensificação das cobranças via *e-mail* e a impossibilidade de se “desconectar” do trabalho contribuem para o adoecimento psíquico dos trabalhadores, caracterizado por quadros de ansiedade, depressão e síndrome de *burnout*.

Quando o ambiente de trabalho se estende para dentro da casa do trabalhador, sem limites claros, não há uma clara diferenciação entre espaço íntimo e espaço produtivo, que afeta a proteção jurídica da intimidade e da vida privada, garantida no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal.

Cabe mencionar que práticas como o envio reiterado *de e-mails* com cobranças, exposição de metas não atingidas em grupos públicos e vigilância digital sistemática caracterizam violações ao dever de respeito e urbanidade no ambiente de trabalho, como podem ser enquadradas como condutas ilícitas nos termos do artigo 482, alínea “b”, da CLT, quando praticadas por empregadores, configurando motivo para rescisão indireta do contrato de trabalho por parte do empregado. Assim, faz-se necessário que, essas práticas sejam minimizadas também com a atuação dos sindicatos e da fiscalização do trabalho, uma vez que afetam coletivamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (Silva; Gorczewsk, 2023).

Mas, não estando restrito a isso, a crescente presença das redes sociais no cotidiano das pessoas, associada à intensificação dos processos de globalização e à consolidação da era digital, modificou de maneira significativa as relações de trabalho. Assim, é preciso levar em consideração que, essa nova configuração leva o trabalhador a um estado de constante exposição e disponibilidade, desse modo, no próximo tópico, essas questões serão melhor discutidas.

4 REDES SOCIAIS, GLOBALIZAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO NA ERA DIGITAL

O mundo do trabalho viu-se submetido a uma lógica de hipereposição e julgamento público, em que condutas de empregados podem ser fiscalizadas, cobradas ou mesmo repreendidas fora dos espaços formais de trabalho, inclusive durante momentos de lazer, em seus perfis pessoais.

Em paralelo, observa-se, cada vez mais, a precarização do trabalho, sem limites entre o público e o privado, fomentando, muitas vezes, situações de assédio moral institucionalizado. Diante desse novo panorama, é imprescindível analisar como as plataformas digitais interferem nas garantias fundamentais do trabalhador e de que forma a legislação pátria pode (ou não) oferecer respostas eficazes diante dessas novas formas de submissão e controle.

4.1 A Influência das Redes Sociais na Exposição e Julgamento dos Trabalhadores

O advento das redes sociais revolucionou a forma como as relações humanas, inclusive as laborais, são estruturadas e manifestadas. Com a consolidação dessas plataformas digitais como meios dominantes de comunicação e de expressão, tornou-se inevitável que os vínculos empregatícios fossem afetados.

As redes sociais passaram a operar como meios de visibilidade tanto para os indivíduos, como também para as empresas, que utilizam esses espaços para reforçar suas marcas, promover produtos e construir reputações institucionais. Assim, sem dúvidas, essa nova realidade gerou implicações diretas na vida dos trabalhadores, que, muitas vezes, se veem impelidos a integrar essas estratégias, mesmo contra a sua vontade (Almeida; Sousa, 2023).

O Direito do Trabalho brasileiro, cuja matriz principiológica é fundada na proteção da parte hipossuficiente da relação – o empregado –, encontra novos desafios diante dessas dinâmicas atuais. A utilização de redes como *Instagram*, *Facebook*, *LinkedIn* e até o *WhatsApp* corporativo cria um *locus* de vigilância, cobrança e exposição (Oliveira, 2023).

Não se trata estritamente da exigência de performance técnica, mas também de construção de uma imagem pessoal que se alinhe à identidade empresarial, o que pode apontar para exigências abusivas e humilhações públicas. Como aponta Ribeiro (2025), o campo do

trabalho virtualizado acaba por atravessar a esfera da vida íntima e individual do trabalhador, tornando-o uma extensão da empresa em tempo integral.

Nesse sentido, a exposição do trabalhador nas redes sociais deve ser analisada sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana, princípio norteador do ordenamento jurídico brasileiro, conforme previsto no art. 1º, III, da Constituição Federal. Pois, o excesso na cobrança para que empregados se exponham – com vestimentas padronizadas, linguagem específica ou postagens direcionadas – pode configurar desvio de finalidade contratual. Tal prática implica violação à intimidade (art. 5º, X, da CF/88) e à honra subjetiva do trabalhador, sendo passível de responsabilização por danos morais.

A exigência de presença digital tem se tornado cada vez mais comum, sobretudo em setores de vendas, *marketing*, estética e educação, nos quais o trabalhador é instado a manter perfis públicos, interagir com consumidores e “vender” a imagem da empresa. Sendo assim, a subordinação que caracteriza a relação de emprego se manifesta, nesse contexto, por meio de orientações impositivas que são, em muitos casos, camufladas como “metas de engajamento” ou “participação nas redes”. Contudo, como ensina Maurício Godinho Delgado, subordinação jurídica não significa subjugação da personalidade do trabalhador, nem a renúncia de seus direitos fundamentais (Wanderley *et al.*, 2017).

É preciso considerar que, a exposição reiterada de empregados em redes sociais, como parte de estratégias de *marketing* empresarial, sem consentimento explícito e com efeitos negativos à sua imagem pessoal, constitui assédio moral. Pois, deve-se reconhecer que a conduta do empregador ultrapassou os limites da legalidade e da razoabilidade ao exigir que o empregado participe de vídeos promocionais que o ridicularizem, há ainda situações que os empregadores colocam os seus empregados para gravar vídeos de dancinhas virais no *tiktok*, para melhorar o alcance do público (Oliveira; Silva, 2024).

Importa observar que o art. 223-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzido pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), estabelece que “a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e o repouso são interesses juridicamente tutelados” e que sua violação pode ensejar reparação por danos extrapatrimoniais (Brasil, 2017). Nesse cenário, práticas empresariais que obrigam o trabalhador a compartilhar conteúdos que desrespeitem sua identidade, crenças ou preferências pessoais estão violando essa previsão legal.

Além disso, a chamada “subordinação algorítmica”, como bem discute a literatura de Vieira e Ribeiro (2025), torna o trabalhador refém de metas e métricas. Desse modo, curtidas,

visualizações e compartilhamentos passam a ser novos indicadores de desempenho. Ao ser compelido a gerar resultados digitais para manter sua empregabilidade, o empregado se vê diante de pressões que extrapolam o que seria razoável nas exigências laborais. Tal lógica converte-se em mecanismo de controle indireto, mas invasivo, gerando ansiedade, fadiga emocional e constrangimento público.

Inerente a isso, esse cenário se agrava quando as redes são utilizadas para vigilância camuflada, como grupos de *WhatsApp* corporativo onde gestores realizam cobranças fora do expediente ou monitoram posturas pessoais dos subordinados. Assim, a desconexão do trabalho é desrespeitada nesses casos (Gunça; Pamplona Filho, 2021).

A pressão para estar conectado e “disponível” também se relaciona com o chamado “assédio institucionalizado”, quando a cultura da empresa normaliza condutas abusivas sob o pretexto de “alinhamento estratégico”.

Como alerta a autora Pretti (2020), esse tipo de assédio é mais insidioso, pois se esconde sob a aparência de “inovação”, “agilidade” ou “cultura de resultados”. O trabalhador, neste ambiente, é coagido a submeter-se à lógica da exposição pública como forma de garantir a manutenção de seu posto de trabalho ou a possibilidade de promoção.

A ausência de regulamentação específica sobre o uso das redes sociais no ambiente de trabalho dificulta a delimitação objetiva dos abusos. No entanto, os princípios do Direito do Trabalho, tais como o da proteção, da boa-fé e da função social do contrato (art. 421 do Código Civil), devem ser utilizados como parâmetros interpretativos. A própria Convenção nº 190 da OIT, recentemente ratificada pelo Brasil, trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, o que inclui as práticas digitais como espaços em que a dignidade do trabalhador deve ser preservada.

A responsabilidade do empregador, nesse contexto, deve ser analisada sob a ótica do dever de zelo e cuidado. É obrigação da empresa criar diretrizes claras sobre o uso das redes, respeitar os limites da vida privada e oferecer canais seguros de denúncia. O Código de Ética da empresa deve contemplar regras que coíbam a exposição indevida de seus colaboradores, bem como práticas que gerem constrangimento, humilhação ou pressão psicológica.

4.2 Precarização e Novas Formas de Submissão Laboral: O Assédio Moral no Ambiente Virtual

A Constituição Federal de 1988 tutela a dignidade da pessoa humana como fundamento da República (art. 1º, III) e garante, em seu art. 5º, incisos V e X, o direito à indenização por dano moral decorrente de violação à imagem, à honra e à vida privada. No ambiente virtual, essa proteção se estende às situações em que o trabalhador tem sua imagem-atributo distorcida pela imposição de exposição pública em redes sociais corporativas ou perfis institucionais, muitas vezes sem consentimento ou sob pressão.

Dentre todos os direitos da personalidade, não existe outro tão humano, profundo e apaixonante como o direito à própria imagem. [...] Levamos a nossa imagem conosco por toda existência, selo, marca, timbre, reflexo indelével da nossa personalidade, com que nos chancelou a natureza[...] (Wanderley, 2017, p. 25).

O assédio moral digital se materializa quando há cobrança abusiva por produtividade por meio de aplicativos, exigência de disponibilidade fora da jornada pactuada, imposição de performance nas redes sociais em nome da “cultura organizacional” ou, ainda, quando o trabalhador é comparado com colegas através de rankings públicos e mecanismos de competição interna. Tais práticas, apesar de revestidas de aparente modernidade, configuram violação dos direitos fundamentais do trabalhador e transgridem o artigo 483 da CLT, que autoriza a rescisão indireta do contrato em casos de rigor excessivo.

A precarização atual, como analisada por Ribeiro (2025), não se reduz à informalidade ou à ausência de direitos formais. Ela se manifesta também nas condições de trabalho imateriais, como a sobrecarga psíquica, a hiperdisponibilidade e a diluição das fronteiras entre o tempo laboral e pessoal. A doutrina tem reconhecido que a virtualização do trabalho potencializa formas de sofrimento laboral, nem sempre perceptíveis, mas que afetam diretamente a saúde mental dos trabalhadores.

É importante destacar que a imagem-atributo do trabalhador, conforme ensina Sarlet (2005), compreende a forma como ele é visto em seu meio profissional, social e familiar. Quando empresas exigem a exposição reiterada de seus empregados em redes sociais como estratégia de marketing digital, sem a devida autorização ou com imposição velada, ocorre

grave violação à personalidade do trabalhador. Assim, essa exposição compulsória, ainda que disfarçada de “engajamento institucional”, pode configurar coação e gerar responsabilidade civil por danos morais (Gonçalves *et al.*, 2025).

Há ainda a questão da subordinação, a qual não se limita à execução direta de ordens. Muitas vezes, está associada na vigilância invisível, na indução à competitividade extrema e na naturalização da disponibilidade constante. O assédio moral virtual assume, portanto, uma feição adaptada ao século XXI: opera silenciosamente, por meio de dispositivos aparentemente neutros, mas que reforçam relações de poder assimétricas (Gonçalves *et al.*, 2025).

É o que autores como Manta (2022) já apontavam ao afirmar que a nova economia da informação e da flexibilidade produz trabalhadores cada vez mais fragilizados diante da lógica do desempenho contínuo, da avaliação permanente e da instabilidade emocional.

Nesse cenário, a atuação do Poder Judiciário e do Ministério Público do Trabalho é necessário para coibir essas práticas e restabelecer o equilíbrio nas relações laborais. O reconhecimento da responsabilidade civil do empregador por assédio moral praticado no ambiente digital deve levar em conta o conteúdo das mensagens trocadas, mas também o contexto em que se inserem, os efeitos psíquicos gerados e a existência de um padrão de conduta reiterada, ainda que dissimulada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verificou-se que o desenvolvimento de novas ferramentas de comunicação e controle remoto, embora tenha ampliado possibilidades de produtividade e flexibilidade, também abriu meios para condutas abusivas que, muitas vezes, permanecem disfarçadas sob a aparência de modernidade e eficiência.

A análise demonstrou que o assédio moral, antes circunscrito aos espaços físicos tradicionais, passou a se manifestar de forma ainda mais insidiosa no ambiente virtual, por meio de *e-mails* ofensivos, cobranças reiteradas por mensagens instantâneas, exposições indevidas em redes sociais e monitoramento constante da performance do trabalhador.

Para tanto, tais práticas, embora digitalizadas, continuam enraizadas em uma lógica de subordinação autoritária e violam frontalmente os princípios da dignidade da pessoa humana, da intimidade e da saúde psíquica do trabalhador, conforme assegura a Constituição Federal de 1988.

Durante o desenvolvimento da pesquisa, constatou-se que o uso abusivo das tecnologias no meio corporativo tem ampliado os espaços de controle e vigilância patronal, naturalizando a hiperconectividade e desconsiderando o direito de desconexão como elemento necessário para a preservação da saúde e do bem-estar do trabalhador. Em muitas situações, a exigência de presença digital e participação em redes sociais da empresa extrapola os limites do poder diretivo e representa uma forma de coação e exploração da imagem-atributo dos empregados.

É possível concluir então que, o assédio moral virtual deve ser compreendido como uma extensão das formas clássicas de violência simbólica nas relações de trabalho. No entanto, por ocorrer em espaços digitais e frequentemente fora do horário contratual, encontra-se muitas vezes ocultado por uma suposta voluntariedade ou pela ausência de regulamentação específica.

O presente estudo também evidenciou que a legislação trabalhista brasileira, embora já disponha de dispositivos capazes de coibir práticas abusivas – como o artigo 483 da CLT e os incisos V e X do artigo 5º da Constituição –, ainda carece de normas específicas que tratem diretamente do assédio moral em ambiente virtual. Desse modo, a ausência de uma tipificação legal sobre esse tipo de conduta contribui para a subnotificação dos casos e para a perpetuação de uma cultura organizacional baseada na dominação e na invisibilidade da dor.

Em síntese, a tecnologia, enquanto ferramenta, não é em si negativa. O problema reside no modo como ela é implementada às estruturas de poder e gestão do trabalho. Por isso, conclui-se que a luta contra o assédio moral no contexto digital é, ao mesmo tempo, uma luta por justiça, por reconhecimento da subjetividade do trabalhador e pela afirmação dos direitos fundamentais no mundo do trabalho contemporâneo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Victor Hugo; DE SOUSA, Daniele Zilioti. Manifestações negativas de trabalhadores em redes sociais contra empregadores sob o prisma da eficácia dos direitos fundamentais à liberdade de expressão, à honra e à imagem: análise da jurisprudência dos tribunais regionais do trabalho da 2ª e 15ª regiões. **Revista de Estudos Jurídicos da UNESP**, v. 27, n. 45, 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 de mai. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 de mai. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para equiparar os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 15 de mai. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 15 de mai. 2025.

FORMIGA, Nilton Soares *et al.* Suporte organizacional e assédio moral no trabalho: correlatos e diferenças entre funcionários da área de saúde e educação de um município do Estado da Paraíba, Brasil. **Psicologia e Saúde em debate**, v. 7, n. 1, p. 54-76, 2021.

GONÇALVES, Halisson Campos *et al.* Assédio moral no trabalho remoto durante a pandemia. **Caderno Pedagógico**, v. 22, n. 8, p. e17022-e17022, 2025.

GUILLAND, Romilda; LABIAK, Fernanda Pereira; LOPES, Cristiano Cavalcanti. Perícia judicial de avaliação do nexo de causalidade ou concausalidade entre o assédio moral no trabalho e o dano psicológico. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 8, p. 473-492, 2023.

GUNÇA, Claiz; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Teletrabalho e assédio moral organizacional virtual. **Direito UNIFACS–Debate Virtual-Qualis A2 em Direito**, n. 248, 2021.

LIMA, Thomires Elizabeth Pauliv Badaró; GUNTHER, Luiz Eduardo. O assédio moral virtual: teleassédio, ciberética e a necessidade de uma visão ética e humana face ao digital. **Revista Jurídica Gralha Azul-TJPR**, v. 1, n. 19, 2023.

LOBO, Leticia Nunes; FERREIRA, Abraham Lincoln Barros. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2016.

MACHADO, Laura Araújo; PORTO, Noemia Aparecida Garcia. O assédio moral organizacional virtual e os instrumentos de poder, disciplina e controle:(re) modulação, efeitos e proteção jurídica. **Caderno Virtual**, v. 2, n. 51, 2021.

MANTA, Adriana. Teletrabalho e Assédio Moral Organizacional–Velhos e Novos Dilemas Em Tempos Pandêmicos. **Direitos na Sociedade em Rede. São Paulo: Editora Max Limonad**, p. 29-71, 2022.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. **(O) Direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Lourival José; DA SILVA, Fabiano Fernando. Biometria facial e tecnologias de monitoramento à luz dos direitos da personalidade do trabalhador: aspectos do capitalismo de

vigilância e da sociedade do controle nas relações laborais. **Revista Da Faculdade De Direito Da UFMG**, v. 84, p. 265-284, 2024.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. **Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências**. Editora Dialética, 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SABINO, Clarissa Nilo de Magaldi. Assédio moral em tempos de pandemia. **Direito UNIFACS–Debate Virtual-Qualis A2 em Direito**, n. 247, 2021.

PAULA, Josete Macedo; RIBEIRO, Francisco. Assédio moral no ambiente de trabalho: possibilidades prevenção e de reparação à vítima. **Repositório dos Trabalhos de Curso da Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim (FDCI)**, v. 1, n. 1, 2022.

PRETTI, Reynaldo José. Legislação brasileira sobre o assédio moral no trabalho. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 3, p. 23535-23543, 2021.

RIBEIRO, Viviane Lícia. Assédio moral no novo contexto laboral do teletrabalho. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região: v. 17, n. 33 (jan./jun. 2025)**, 2025.

ROCHA, Raoni; VITÓRIO, Mário Ângelo. Assédio moral institucional: o caso dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Previdência. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, p. edsmsubj10, 2024.

SALVAGNI, Julice; SILVA, Victoria Mendonça da. Vigilância, controle e sujeição: as marcas do trabalho na era da tecnologia...[Resenha da obra Antunes, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.]. **Revista mundos do trabalho. Florianópolis**, 2022.

SILVA, Jeysiane Matos. A rescisão indireta nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 11, p. 1344-1359, 2023.

SILVA, Jose Afonso da. **Uso de direito constitucional positivo**. São Paulo. Malheiros. 2003. P. 764.

SILVA, Suelem; GORCZEVSK, Clovis. A incidência do assédio moral no trabalho remoto. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 89, n. 3, p. 132-150, 2023.

SPARAPAN, Laura Luciano *et al.* Assédio moral na relação trabalhista. **Revista edUCA-Revista Multidisciplinar da Faculdade Católica Paulista**, v. 8, p. e025012-e025012, 2025.

VIEIRA, Danielle Lopes; DE BARROS, Fernando Passos Cupertino. Teletrabalho no Contexto da Pandemia de COVID-19 e o Reflexo na Saúde do Trabalhador: uma revisão integrativa de literatura. **Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário**, v. 14, n. 1, 2025.

WANDERLEY, Rita De Cássia Carvalho *et al.* Dano à imagem em rede social: justa causa ou mera violação ao direito de personalidade?. **Portal de Trabalhos Acadêmicos**, v. 9, n. 2, 2017.