

---

## O ASSÉDIO MORAL VIRTUAL: TELEASSÉDIO, CIBERÉTICA E A NECESSIDADE DE UMA VISÃO ÉTICA E HUMANA FACE AO DIGITAL

**Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de Lima**  
**Luiz Eduardo Gunther**

### RESUMO

O presente artigo tem por objetivo iniciar os estudos sobre o assédio moral virtual e analisar o impacto da nova modalidade de teleassédio através da rede mundial de computadores. O trabalho vem mudando e há necessidade de novas reflexões, diante do mundo virtual que nos impõe em muitos momentos da vida, surgindo desafios, a fim de se adaptar ao novo paradigma da realidade virtual. Com isso o estudo do assédio virtual, em especial o teleassédio, reveste-se de importância no mundo novo em que se evidencia um novo paradigma digital e de ofensas virtuais, havendo necessidade de reflexão, análise de suas repercussões e consequências em face da sua ocorrência na rede e no mundo do trabalho virtual, pregando ao final uma visão ciberética, através dos estudos da ética com uma visão humana face ao digital. O método adotado no presente trabalho é o teórico, através da pesquisa bibliográfica exploratória, que se concretiza na análise de livros, revistas especializadas, leis, artigos científicos que tratam sobre o tema.

**Palavras-chave:** Assédio Moral Virtual; Teleassédio; Ética; Visão Humana Digital.

---

Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de Lima

Doutoranda pelo Programa de Direito Empresarial e Cidadania. Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Especialista em Educação a Distância pelo Centro Universitário UniOpet. Graduada em Direito pela Faculdade Estadual de Direito do Norte Pioneiro. Advogada e Professora Universitária. E-mail: thomiresbadaro@hotmail.com.

Luiz Eduardo Gunther

Pós-Doutor em Direito pela PUC-PR (2015). Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2003). Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2000). Graduado em Direito e em História pela Universidade Federal do Paraná (1997). Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Professor Permanente do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Integrante dos Conselhos Editoriais da Editora Juruá, do Instituto Memória e da Editora Clássica. E-mail: luiz.gunther@uol.com.br.

## RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo iniciar estudios sobre el acoso moral virtual y analizar el impacto de la nueva modalidad de tele-acoso a través de la red mundial de las computadoras. El trabajo ha ido cambiando y hay necesidad de nuevas reflexiones, dado el mundo virtual que nos impone en muchos momentos de la vida, surgiendo desafíos para adaptarnos al nuevo paradigma de la realidad virtual. Así, el estudio del acoso virtual, especialmente el teleacoso, es de importancia en el nuevo mundo en el que un nuevo paradigma digital y los delitos virtuales se hacen evidentes, requiriendo reflexión, análisis de sus repercusiones y consecuencias a la luz de su ocurrencia en la red y en el mundo del trabajo virtual, predicación al final una visión ciberética, a través de estudios de ética con visión humana frente al digital. El método adoptado en este trabajo es teórico, a través de la investigación bibliográfica exploratoria, que se materializa en el análisis de libros, revistas especializadas, leyes, artículos científicos que abordan el tema.

**Palabras-clave:** Acoso moral virtual; Teleacoso; Ética; Visão Humana Digital.

## INTRODUÇÃO

O tema assédio moral é de destaque internacional, tanto que no ano de 2019 foi objeto de discussão em uma convenção internacional de n. 190 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), tendo sido objeto de ratificação em 2020 e sua entrada em vigor em 2021.

Os males do assédio moral são destruidores na vida psicológica humana, podendo ser cometido na sociedade de uma forma geral, na família, na escola e no meio ambiente de trabalho.

Dentro da temática polêmica do assédio moral, debatido a nível mundial, surge uma nova discussão jurídica, que pode ser ainda mais vital e viral, e que propõe numa análise e reflexão no presente artigo que é sobre o assédio moral virtual, em especial sobre o teleassédio.

Vive-se em uma sociedade do cansaço, ainda mais agravada no momento pandêmico em que o cometimento do assédio moral pode ser até mais grave e ser violado em sua dignidade dentro da sua própria casa ou em qualquer lugar do mundo, através do meio virtual e que está sendo proporcionado pela comunicação de forma eletrônica.

A tecnologia pode ser usada para bem, mas também para o mal, sendo que o excesso, o abuso, a humilhação, a discriminação, o não respeito da personalidade e

---

da dignidade humana pode gerar consequência na vida do trabalhador, no novo meio ambiente laboral virtual, tais como o *home office*.

Vive-se um momento de crise e de excesso!

Esse excesso de exigência tem que ser repensado para adentrar na reflexão do abuso na cobrança que podem atingir o lazer e a dignidade do trabalhador, violando a sua vida privada, acabando com sua vida pessoal, podendo ainda incindir no assédio moral.

O artigo ora proposto tem por objetivo iniciar os estudos sobre o assédio moral virtual, em especial sobre o teleassédio, assim como analisar a consequência dessa nova modalidade de assédio através da rede mundial de computadores, tendo ainda como objetivos específicos refletir sobre os impactos da revolução digital e a mudança no mundo do trabalho, assim como trazer uma visão ética e humana face ao digital, buscando ainda promover o necessário equilíbrio na relação de poder promovida pelo meio digital.

Para buscar responder a problemática ora proposta o caminho da pesquisa e metodologia adotada no presente trabalho será através da pesquisa bibliográfica exploratória, que se concretiza na análise de livros, revistas especializadas, leis, convenção internacional, artigos científicos e demais ensinamentos doutrinários, concretizando a análise com base em obras nacionais e internacionais relevantes que tratam do assunto, realizando a análise crítica, tomando posições e propondo soluções, à luz dos objetivos apresentados neste artigo.

Assim o trabalho que se propõe irá primeiramente analisar sobre o impacto da revolução da tecnologia da informação no mundo do trabalho; na sequência passará a refletir sobre a temática principal e objetivo geral do trabalho, quer seja, sobre o assédio moral virtual, em especial sobre teleassédio; para ao final analisar e trazer uma reflexão ética e humana face ao digital.

## **1 A REVOLUÇÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E A MUDANÇA NO MUNDO DO TRABALHO**

O mundo mudou, o trabalho mudou e essa virada de paradigma deve-se a realidade virtual que nos foi imposta, diante da revolução ocorrida com o uso da tecnologia da informação, trazendo reflexões para a vida pessoal, profissional, acadêmica, dentre outros campos de atuação e aplicação.

Há quem diga que essa mudança de paradigma foi de fato uma revolução, como o autor Manuel Castells, sociólogo de referência mundial sobre a temática sociedade em rede, qualificando essa mudança de fato como uma revolução, comparando inclusive

com outro evento histórico da revolução industrial, diante da descontinuidade das bases materiais da economia ao afirmar que:

No mínimo a revolução da tecnologia da informação é um evento histórico da mesma importância da Revolução Industrial do século XVIII, induzindo um padrão de descontinuidade nas bases materiais da economia, sociedade e cultura. Por outro lado, diferentemente de qualquer outra revolução, o cerne da transformação que estamos vivendo na revolução atual refere-se às tecnologias da informação, processamento e comunicação. (Castells, 2005, p. 68)

Faz a comparação com a revolução industrial, sendo a revolução tecnológica e digital uma mudança “no final do século XX – novo paradigma tecnológico que se organiza em torno da tecnologia da informação” (Castells, 2005, p. 67), o que vem mudando o mundo, assim como o ambiente de trabalho, como por exemplo no teletrabalho, que abaixo será comentado o seu aspecto legal e inovação legislativa com o advento da reforma trabalhista, em que há o uso da tecnologia da informação, trazendo consequências positivas e negativas na sua atuação.

Nesse contexto Paulo Antonio Maia e Silva informa que com implemento da tecnologia nas relações humanas o mundo do trabalho igualmente sofreu as suas influências, esclarecendo e exemplificando o autor que no “caso do trabalho humano, as inovações tecnológicas que provocam modificações são as relativas à comunicação e reunião entre prestador e tomador e quanto ao local e forma da prestação dos serviços.” (Silva, 2012, n/p).

Manuel Castells alerta que com essa revolução pela primeira vez na história, a mente humana é uma força direta de produção, informando que computadores, sistemas de informação, decodificação e programação genética são todos amplificadores e extensores da mente humana, exemplificando que o “que pensamos e como pensamos é expresso em bens, serviços, produção material e intelectual, sejam alimentos, moradia, sistemas de transportes e comunicação, mísseis, saúde, educação ou imagens”, abrangendo a capacidade de transformar todas as informações em um sistema comum de informação, processando-as em velocidade e capacidade cada vez maiores e com custo cada vez mais reduzido em uma rede de recuperação e distribuição potencialmente ubíqua, com a possibilidade de estar presente em outros lugares, em toda a parte ao mesmo tempo (Castells, 2005, p. 69).

No livro *Sociedade do Cansaço* o autor Byung-Chul Han descreve que a sociedade do século XXI é uma sociedade de desempenho, de poder ilimitado, diante da mudança do paradigma do desempenho ou pelo esquema positivo do poder, havendo um novo

mandamento do excesso de positividade e produtividade, mencionado que hoje em dia “nos expomos no facebook, e com isso nos transformamos em mercadoria.” (Han, 2017, p. 125), descrevendo mais adiante que “Sim, hoje nós fazemos importantes nas redes sociais, no facebook. Nós produzimos informações e aceleramos a comunicação, na medida em que nos “produzimos”, nos fazemos importantes.”, acrescentando ainda que “Nós ganhamos visibilidade, expomo-nos como mercadorias. Nós nos produzimos para a produção, para a circulação acelerada de informação e comunicação.” (Han, 2017, p. 126).

Essa revolução da tecnologia da informação trouxe mudança no direito do trabalho, com o que dentro desse contexto o autor Luiz de Pinho Pedreira Silva faz tal correlação da tecnologia e mudança no mundo do trabalho informando sobre o trabalho a distância e o teletrabalho:

Este fenômeno é decorrência das inovações tecnológicas e da expansão econômica mundial, que provocaram a descentralização do trabalho, a propagação e modernização do trabalho a distância, que deixou de ser apenas o trabalho em domicílio tradicional, a fiscalização do serviço sem a presença física do fiscal, a flexibilização das jornadas, a preponderância da atividade intelectual sobre a manual, a ponto de considerar-se que as sociedades atuais não são mais terciárias (comércio) e sim quaternárias (informações/telecomunicações). O trabalho a distância é o gênero que compreende várias espécies, uma delas o teletrabalho. (Silva, 2010, p. 583)

Uma das mudanças no mundo do trabalho de impacto recente foi o teletrabalho, eis que o trabalho à distância de uma forma geral já existia anteriormente, como por exemplo o trabalho em domicílio, mas a sua intensificação e mudança na vida da pessoa veio de forma abrupta a partir da pandemia, com o que o estudo do teletrabalho em tempos de pandemia e pós pandêmico revela-se de importância e constante reflexão sobre o alcance de seus limites da vida do trabalhador que estão sendo aos poucos conhecidos e pesquisados.

O art. 75-B da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) enuncia que se considera como teletrabalho a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo (Brasil, 1943), nos termos da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017) e da redação dada pela Lei 14.442/2022.

O dispositivo legal vincula os elementos caracterizadores do teletrabalho, como

o geográfico em que o teletrabalhador desempenha suas atividades fora do espaço tradicional (físico) do empregador; o tecnológico em que o teletrabalhador desenvolve suas tarefas mediante o emprego de tecnologia da informação e comunicação; e o organizativo em que o empregador deverá estar organizado, em sua estrutura produtiva e de recursos humanos, visualizando o trabalhador remoto como integrante de sua rede de empregados nas ações e estratégias no ambiente laboral, em atenção aos aspectos da medicina do trabalho, capacitações e promoções, etc. (Fincato, 2018).

O teletrabalho tem muitas vantagens, mas como toda atividade laboral deve ser realizada com moderação, sendo que o poder diretivo do empregador na condução do teletrabalho muitas vezes é exercido no ambiente da casa do trabalhador (*home office*), devendo ser realizado com racionalidade e proporcionalidade, pois o excesso pode macular a saúde física e mental do trabalhador.

Atenção que nem todas as atividades em *home office* se utilizam da tecnologia, que é condição preponderante para caracterização do teletrabalho (Lantyer, 2020). Observa-se ainda que o *home office* foi adotado por empresas, bem antes da pandemia, como forma de flexibilizar o cumprimento da jornada de trabalho, podendo enquadrar nessa situação o empregado, regido pelas regras da CLT, bem como o autônomo, o profissional liberal e até mesmo o empresário (João; Gaggini, 2020).

Importante diferenciar que o teletrabalho é uma modalidade especial de trabalho a distância, com a presença obrigatória da tecnologia da comunicação e informática (TIC), sendo uma prestação de serviços de forma remota, uma espécie de trabalho a distância o teletrabalho.

Com relação a regras da saúde do teletrabalhador o art. 75-E da CLT menciona expressamente que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, com o que com o advento da reforma trabalhista houve a preocupação com a saúde física e mental do teletrabalhador, acrescentando ainda no parágrafo único do mesmo dispositivo legal, que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Com isso questiona-se: em que medida o teletrabalho pode atingir e ter consequências na saúde física e mental do teletrabalhador?

A fim de refletir sobre essa problemática e trazer a dialética necessária em um trabalho acadêmico, passar-se a analisar acerca dos pontos positivos e negativos dessa nova espécie de trabalho a distância advinda com a reforma trabalhista.

Observa-se que com o uso da tecnologia e demais meios de comunicação virtual pode atingir a vida pessoal e profissional do trabalhador, refletindo igualmente esse avanço digital e tecnológico o meio ambiente laboral, que de uma hora para

outra foi obrigado a se adequar a essa nova realidade de trabalho remoto.

Assim o teletrabalho imposto ao trabalhador foi uma alternativa jurídica louvável, para continuar a importante e necessária vida profissional, mas que deve ser executada com moderação, pois o empregado continua tendo direito ao lazer, ao descanso semanal remunerado e de não ser privado da sua vida particular no final de semana.

Mesmo utilizando as TIC (Tecnologia da Informação e da Comunicação), tem o direito à desconexão, o direito de executar a prestação de serviços nas horas pactuadas na contratação, razão pela qual fica o alerta do excesso de reunião, mensagens em WhatsApp e de vídeos chamadas em horário não remunerado, eis que pode haver consequência legal de irregularidade e da retirada do direito ao lazer, igualmente necessário na vida e a saúde mental de qualquer trabalhador.

Diante desse contexto ressalta ainda que “em tempos pós-modernos, de obstinada conexão 24 horas, o direito a se desconectar do mundo do trabalho é visto como um valor a ser tutelado” (Dallegrave Neto, 2014).

Sabe-se das diversas vantagens do teletrabalho na vida laboral do trabalhador, ainda mais em época de crise econômica e de saúde pública, sendo uma oportunidade única na vida do trabalhador poder desenvolver a sua atividade e sua obrigação contratual a distância, mas como já mencionado há pontos positivos e negativos na vida do empregado que tem que ser constantemente objeto de análise e reflexão.

Dentre as vantagens que podem ser exemplificadas são o trânsito (evita-se gastos de transporte, congestionamento, acidentes); maior mobilidade (pode-se trabalhar em casa ou em qualquer outro lugar do mundo, usando a *internet*); pode-se resolver os assuntos pelo WhatsApp, computador, *internet*, não precisando comparecer diariamente no local de trabalho; há maior liberdade e autonomia na realização do trabalho; uma maior produtividade; melhora a qualidade de vida, com mais tempo de estudar e aproveitar a família.

Por outro lado pode-se apontar também algumas desvantagens como a questão do isolamento social, diante da falta de convivência com outras pessoas, havendo apenas contato de uma forma geral virtual, mas não presencial, sendo que o teletrabalhador “pode ser tomado por sentimento de isolamento, como se estivesse sozinho no labor e no mundo, sem ninguém para ajudar no cumprimento das tarefas e sem a visão global da empresa” (Costa, 2020); também como desvantagem aponta-se que o trabalhador pode misturar as atividades domiciliares e profissional, devendo ter muita disciplina na execução da prestação de serviços e ainda não correr o risco do teletrabalho promover a “autoexploração, situação em que o indivíduo trabalha incessantemente todo o tempo, misturando as atividades domiciliares com as profissionais, mantendo-se alerta

24 horas, em total desrespeito com as necessidades de lazer, convívio familiar e saúde (Costa, 2020).

Sobre a questão da **autoexploração do sujeito do desempenho** Byung-Chul Han comenta:

O sujeito de desempenho está livre da instância externa de domínio que o obriga a trabalhar ou que poderia explorá-lo. É senhor e soberano de si mesmo. Assim, não está submisso a ninguém ou está submisso apenas a si mesmo. É nisso que ele se distingue do sujeito da obediência. A queda da instância dominadora não leva à liberdade. Ao contrário, faz com que liberdade e coação coincidam. Assim, o sujeito de desempenho se entrega à *liberdade coercitiva* ou à *livre coerção* de maximizar o desempenho. O excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa autoexploração. Essa é mais eficiente que a exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. O explorador é ao mesmo tempo o explorado. Agressor e vítima não podem mais ser distinguidos. Essa autorreferencialidade gera uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência. Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal. (Han, 2017, p. 29-30).

Fica o alerta que o excesso do teletrabalho do sujeito do desempenho pode atingir a sua vida pessoal, adentrar no campo moral da vida do trabalhador, podendo dar ensejo ao problema da saúde mental e do esgotamento físico que pode ocasionar diante do excesso de atribuições e de não desrespeitar o direito a desconexão.

Importante ainda complementar dentro desse contexto de liberdade na jornada de trabalho o artigo 62, inciso III, da CLT, em que descreve de forma expressa a não aplicação aos empregados em regime de teletrabalho da jornada de trabalho, trazendo a questão polêmica da liberdade do horário e que não há incidência do pagamento de horas extras no teletrabalho na letra fria da lei aos empregados que prestam serviço por produção ou tarefa.

Dentro desse contexto reveste necessária mais uma citação de Byung-Chul Han para reflexão da atual sociedade do cansaço em que as “mais recentes evoluções sociais e a mudança de estrutura da atenção aproximam cada vez mais a sociedade humana da vida selvagem”, exemplificado na sequência o assédio moral, mencionando que alcança uma desproporção pandêmica (Han, 2017, p. 32).

Com isso na sequência passará a refletir sobre o teletrabalho e possível cometimento do assédio moral, o que se chama de teleassédio, razão pela qual se



abordará no item abaixo a temática principal e objetivo geral do trabalho sobre o assédio moral virtual.

## **2 O ASSÉDIO MORAL VIRTUAL**

O trabalho vem mudando e há necessidade de novas reflexões, diante do mundo virtual que nos impõe em muitos momentos da vida, surgindo desafios, a fim de se adaptar ao novo paradigma da realidade virtual, o que não seria diferente com a temática assédio moral.

A Convenção 190 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) acompanhou a evolução dessa temática e enfrentou recentemente esse desafio, sendo que no artigo 1º, letra "a" define a violência e assédio no mundo do trabalho como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças a tais comportamentos e práticas, seja manifestado uma só vez ou de maneira repetida, que visam, causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo a violência e assédio por razão de gênero.

O artigo 2º descreve o âmbito de aplicação da Convenção que é no mundo do trabalho e não apenas na relação de emprego, abrangendo a proteção tanto os empregados e também outros trabalhadores no mundo laboral, aplicando na relação de emprego e de trabalho, em qualquer situação contratual, incluindo os estagiários e aprendizes, os desempregados, os voluntários, as pessoas que buscam um emprego, e os indivíduos que exercem a autoridade, funções e responsabilidade de um empregador, ressaltando ainda que aplicação é em todos os setores, público e privado, tanto da economia formal como informal, nas zonas urbanas e rurais.

E no tocante a aplicação no espaço virtual o artigo 3º da Convenção 190 OIT traz no rol da localidade de forma expressa o espaço virtual, como outros meios de cometimento do assédio.

Antes de adentrar no conceito de assédio moral virtual propriamente dito, é de bom tom colacionar o conceito clássico de assédio moral insculpido pela autora francesa Marie France Hirigoyen, referência mundial da presente temática, em que entende por assédio moral na empresa como toda e qualquer conduta abusiva, que é manifestada por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos, que pode trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (Hirigoyen, 2014, p. 65).

Dentro desse contexto conceitual Claiz Gunça e Rodolfo Pamplona Filho definem o assédio moral virtual como um conjunto de ações ou omissões, abusivas e reiteradas que são "praticadas por meios de comunicação escritos, orais e visuais, por intermédio

de plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens instantâneas, correio eletrônico ou sistemas informatizados, que violam os direitos fundamentais do trabalhador”. (Gunça; Pamplona Filho, 2021, n/p).

Observa-se de início que o assédio moral tradicional, assim como o assédio moral virtual, pode ocorrer no mesmo meio ambiente empresarial, eis que a diferenciação principal consiste na sua ocorrência física ou através de meios eletrônicos. Assim o assédio virtual “baseia-se na mesma forma de agressão do assédio presencial, contudo ocorre através das novas ferramentas de trabalho utilizadas cada vez com mais frequência nas empresas.” (Sartor, 2016, n/p).

Ainda atenção para não confundir o gênero assédio moral virtual, com a espécie teleassédio, uma das formas de cometimento do assédio moral de maneira virtual no teletrabalho, eis que nas relações de trabalho pode ser “o causador de uma nova forma de assédio moral, o virtual, ou também do teleassédio – assédio moral em situações de teletrabalho.” (Sartor, 2016, n/p).

Sobre a diferenciação do assédio moral virtual e o teleassédio moral os autores Rodrigo Goldschmidt e Lilian Simone Andreola esclarecem que o assédio moral virtual pode ser observado em dois ambientes distintos de trabalho, sendo um deles o teleassédio moral que: “ocorre, como a própria denominação sugere, no ambiente de teletrabalho, o que significa afirmar, que o teleassédio moral somente poderá se configurar em relações de trabalho em que num dos polos esteja um teletrabalhador.” (Goldschmidt; Andreola, 2015, n/p).

Com isso não há que se falar em assédio moral virtual “se os mecanismos através dos quais a atividade laboral for realizada não forem eletrônicos ou tecnológicos”, sendo que essa “parafernália a qual se tem acesso permite que os trabalhadores e teletrabalhadores mantenham-se informados e tenham participação ativa em todas as atividades, como se estivessem, apesar de remotamente, atuando pessoal e fisicamente no ambiente da empresa”, surgindo um novo dicionário virtual nesse cenário laboral, termos como: “fibra ótica, *home office*, *on line*, *off line*, banco de dados, *laptop*, *tablet*, *smartphone* e *webconferências*, entre tantos outros que poderiam ser aqui mencionados, tornam-se comuns no vocabulário cotidiano dos trabalhadores.” (Goldschmidt; Andreola, 2015, n/p).

Portanto, diante da ascensão do teletrabalho, em especial em virtude da pandemia e da necessidade de se adequar as leis aos fatos concretos, não há dúvidas que o futuro pós Covid-19 reserva grandes debates em torno de direitos e obrigações no trabalho remoto (Costa, 2020), com o que demonstra com a presente exemplificação a ampliação do conceito e formas de configuração, envolvendo essa nova modalidade virtual de violação da dignidade e da personalidade do trabalhador.

Com isso e conforme já mencionado há duas modalidades distintas de assédio moral virtual, quais sejam, o teleassédio moral e o assédio moral eletrônico, ambos ocorridos em espaço cibernético, podendo-se “tratar o assédio moral virtual como gênero ao qual pertencem as duas espécies, que se distinguem pelo ambiente em que ocorrem, e não pelo modo como são praticadas.” Importante ainda registrar que as agressões morais virtuais podem se propagar de diversas maneiras, e por meio de diferentes instrumentos, como redes sociais, e-mails coletivos, dispositivos grupais de mensagens instantâneas, e até mesmo através da realização de vídeo conferências (Goldschmidt; Andreola, 2015, n/p).

Segundo Sam Farley o assédio virtual “causa mais estresse mental e diminui a satisfação com o trabalho do que o assédio tradicional. No assédio clássico, a pessoa termina o dia e vai embora. No virtual, o ato vai além do local físico de trabalho, e pode acontecer a qualquer momento.” (Farley, 2012).

Diante do acesso a ferramentas informatizadas, criadas com o intuito de facilitar e agilizar as atividades laborais, podem-se tornar autor de condutas inadequadas, ou vítimas vulneráveis aos abusos praticados através desses mecanismos de trabalho, sendo exemplo dessas práticas o assédio moral virtual, seja ele o teleassédio moral ou o assédio moral eletrônico, podendo ocorrer de maneira similar em ambos os cenários, pois o que distingue as duas modalidades é o ambiente no qual se concretiza (Goldschmidt; Andreola, 2015, n/p).

Jobel Amorim das Virgens Filho aponta que o uso nocivo da tecnologia e sistemas como o do caso da “ilha de papel”, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, “impõem a atenção dos operadores do direito do trabalho para novas formas de assédio moral. O assédio por meios eletrônicos e o teleassédio moral.” (Virgens Filho, 2012).

O caso foi julgado em 2012 pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais, em Recurso de Revista, tratando de um programa de computador - dispositivo nominado “ilha sem papel”, criado pela empresa de comunicações reclamada, para possibilitar o controle diário da produtividade e cumprimento de metas de cada empregado, por parte do supervisor. No contexto da decisão há a descrição que ao longo do dia, os trabalhadores vão recebendo mensagens na tela de seus computadores, caso as metas estejam sendo cumpridas, recebem elogios; caso contrário, em vez de expressões de louvor, os empregados recebem ofensas, sendo chamados de “perdedores da ilha”, “burros” e “incompetentes”, como aconteceu com a reclamante, por várias vezes, razão pela qual a reclamada foi condenada em decisão unânime pela prática de assédio moral virtual (Brasil, 2012).

Da fundamentação da decisão consta que a reclamada abusou no exercício do

seu poder diretivo, ao cobrar metas de forma vexatória e agressiva, praticando assédio moral, sendo que essa conduta causou sofrimento, humilhação e enfraquecimento da integridade psicológica, não só à reclamante, mas, também, aos demais empregados, eis que o procedimento de cobrança de metas deve ser realizado sempre em harmonia com o princípio da dignidade da pessoa humana e sem ofensa à integridade psicológica do trabalhador, situação bastante diferente da que ficou demonstrada no processo (Brasil, 2012).

Assim como o caso acima relatado observa-se que o assédio moral, de forma virtual, está relacionado a insultos e difamações feitas através do envio de e-mails, uso da rede de comunicação instantânea e demais formas de comunicação via rede virtual, sendo que essa nova forma de assédio traz riscos à saúde dos trabalhadores, que podem desenvolver doenças laborais oriundas dos abusos psíquicos a que estão expostos (Sartor, 2016, n/p).

Ainda pode-se arrolar muitas situações “que acontece quando as ofensas se disseminam através das redes sociais, como o facebook ou grupos do whatsapp”, sendo que diferentemente do que ocorre no assédio moral tradicional, que fica restrito ao espaço físico da empresa, “no assédio moral virtual, a vítima continua tendo seu perfil registrado, o que extrapola o horário de trabalho, e sendo visto por dezenas ou centenas de pessoas que sequer fazem parte do seu departamento na empresa, ou mesmo, da organização”, com o que as ofensas e agressões psíquicas podem ficar permanentemente atormentando o trabalhador vítima (Goldschmidt; Andreola, 2015, n/p).

O assédio moral virtual ocorre “através de e-mail podendo incluir também ameaças, comentários sexuais, rótulos pejorativos, discursos de ódio e inveja, que tornam a vítima alvo de ridicularização”, cabendo ressaltar que, “assim como acontece no assédio moral tradicional, a prática virtual envolve condutas repetidas e hostis, praticadas deliberadamente por um indivíduo ou grupo com a intenção de prejudicar outro.” (Goldschmidt; Andreola, 2015, n/p).

Maria Aparecida Alkimin menciona que “o assédio gera grande tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa, desarmoniza as emoções e provoca danos à saúde física e mental, constituindo-se em fator de risco à saúde nas empresas”. (Alkimin, 2007, p. 85).

No tocante ao direito à saúde no meio ambiente laboral, cumpre ressaltar que o artigo 225 da Constituição de 1988 estabelece que todos os brasileiros têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, como um bem de uso comum do povo e essencial à qualidade de vida saudável, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações

(Brasil, 1988), ainda destaca-se que o artigo 200, inciso VIII, arrola a proteção do meio ambiente laboral, ao proclamar que ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o meio ambiente do trabalho.

Com isso a evolução digital em que o mundo do trabalho está enfrentando, a temática do assédio virtual reveste-se de importância e atualidade, surgindo ainda outras expressões como: *cyberbullying*, *cyberstalking*, ficando o alerta sobre o assédio moral que pode ocorrer de forma virtual, ultrapassando as fronteiras nacionais e internacionais, e ainda o espaço físico para macular a vida do trabalhador em qualquer local do mundo.

Importante mencionar o conceito de *cyberstalking* que pode ser caracterizado com o envio de mensagens eletrônicas, recados, convites insistentes ou ofensas nas redes sociais, podendo em casos extremos, o perseguidor (chamado de *stalking*) envolver em intimidação explícita da vítima com ameaças e ações violentas, como, por exemplo, ofensa ao patrimônio e até a integridade física (Brant, 2020, s/p), situações que podem ocorrer em qualquer meio ambiente, inclusive no laboral.

Diante da atualidade da temática cumpre ainda mencionar que em 31 de março de 2021 foi publicada a Lei n. 14.132/2021 que prevê o crime de perseguição, acrescentado o art. 147-A no Código Penal, contendo no novo tipo criminal o seguinte comando legal: Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade. Pena – reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa. (Brasil, 2021). Observa-se da transcrição do tipo penal que pode ocorrer por qualquer meio, podendo assim ser de forma física e também virtual essa perseguição.

Com isso o presente trabalho tem o intuito de analisar a nova modalidade do assédio moral virtual, assim como servir como base de estudo para uma reflexão do uso das ferramentas tecnológicas no mundo do trabalho, razão pela qual irá buscar na sequência pesquisar e resgatar sobre a necessária visão ética e humana face ao digital.

### **3 A REFLEXÃO ÉTICA E HUMANA FACE AO DIGITAL**

A problemática do assédio moral, da saúde mental, da violência e do esgotamento físico pode ocasionar no meio ambiente físico e inclusive no ambiente virtual do trabalho, diante do não respeito aos direitos mínimos da dignidade da pessoa humana, sendo possível destruir mentalmente a vida de uma pessoa com palavras presenciais e atos virtuais, denegrindo o lado moral do trabalhador, conforme fora acima analisado.

O assédio moral virtual, tanto na modalidade de teleassédio moral quanto na de assédio moral eletrônico, é uma prática que não se pode negar no cenário contemporâneo, e, por essa razão, representa um desafio para profissionais de áreas distintas, dentre os quais, os operadores do Direito, sendo um fenômeno recente, revestido de uma nova roupagem, a tecnológica, ladeada por ferramentas digitais, eletrônica e de comunicação.” (Goldschmidt; Andreola, 2015, n/p).

Assim a questão jurídica ainda padece de melhora legislativa no ordenamento jurídico brasileiro, não tendo a lei conseguido acompanhar de forma efetiva e satisfatória a modernização do mundo empresarial, não existindo no Brasil legislação específica sobre o tema assédio moral, razão pela qual há muito a fazer para preservar os empregados e trabalhadores e garantir-lhes um ambiente digno e igualitário, sendo que essa luta não é somente de empresas, governos e justiça, mas de todos os envolvidos que devem fazer a sua parte no dia a dia, procurando resgatar essa questão ética sendo “bons colegas de trabalho, bons chefes e bons uns com os outros. Somente assim, conseguiremos garantir um mundo mais justo socialmente, com menos problemas e doenças ocasionadas por atos agressivos e humilhantes.” (Sartor, 2016, n/p).

A descoberta tecnológica surgiu em agrupamentos, em uma visão coletiva e de partilha, interagindo entre si num processo de retornos cada vez maiores, com o que “sejam quais forem as condições que determinam esses agrupamentos, a primeira lição que permanece é que a inovação tecnológica não é uma ocorrência isolada” (Castells, 2005, p. 73) e sim coletiva, de solidariedade e partilha de informações.

Assim o início foi grupal e com partilha de dados, não havendo a exploração econômica e no ambiente de trabalho, e sim a solidariedade na ferramenta tecnológica, não sendo utilizado num primeiro momento como mercancia.

Mas o contexto social e a dinâmica da transformação tecnológica, diante da “ligação de computadores em rede expandiu-se com o uso de programas que viabilizaram numa teia mundial voltada para o usuário. E assim por diante.” (Castells, 2005, p. 97-98), como o surgimento da sociedade em rede não pode ser entendido sem a interação entre estas duas tendências relativamente autônomas: “o desenvolvimento de novas tecnologias da informação e a tentativa de antiga sociedade de reaparelhar-se com o uso do poder da tecnologia para servir a tecnologia do poder.” (Castells, 2005, p. 98).

Com o avançar do tempo e com o surgimento da sociedade em rede mudou-se o contexto do poder para obtenção de capital econômico com a inovação do capitalismo de vigilância, com o que se observa que se inverteu a lógica da solidariedade e está se utilizando esse meio para expropriar ainda mais o ser humano, inclusive no meio

ambiente do trabalho.

Surge o Capitalismo de Vigilância, que é o modelo do capitalismo de informação na *web* – economia de vigilância, em que desaparece a velha reciprocidade entre empresas e usuários, com o que os excedentes comportamentais são objeto de venda de publicidade, em que os dados dos usuários consistem na matéria extraída e expropriada e em seguida injetada nas usinas de inteligência artificial (Zuboff, 2019).

Zuboff entende que o paradoxo está no coração do capitalismo de vigilância, descrevendo como um novo tipo de economia que reinventa pelo prisma de seu próprio poder e de seus meios de mudança comportamental, com o que vem a indagar: “Qual é esse novo poder e como ele está transformando a natureza humana em nome de suas certezas lucrativas?” (Zuboff, 2019).

Harari no livro 21 lições para o século 21 aponta algumas reflexões convocando as pessoas “a participar do debate sobre o futuro de nossa espécie.” (Harari, 2018, p. 11), descrevendo na introdução da sua obra que os algoritmos de Big Data poderiam “criar ditaduras digitais nas quais todo o poder se concentra nas mãos de uma minúscula elite enquanto a maior parte das pessoas sofre não em virtude de exploração, mas de algo pior: irrelevância.” (Harari, 2018, p. 15).

Na primeira parte do seu livro Harari aponta sobre o desafio tecnológico, descrevendo sobre a dificuldade para lidar com as mudanças em curso, sobretudo no tocante a nova era da tecnologia e da informação: “A sensação de desorientação e catástrofe iminente é exacerbada pelo ritmo acelerado da disrupção tecnológica.” (Harari, 2018, p. 24).

O mundo mudou, o capitalismo se reinventou, havendo o impacto no mundo do trabalho. E essa virada de paradigma deve-se a realidade virtual que nos foi imposta, diante da revolução ocorrida com o uso da tecnologia da informação, trazendo reflexões para a vida pessoal, profissional, acadêmica, dentre outros campos de atuação e aplicação.

Observa-se que no “caos entre necessidades econômicas e existenciais, o homem contemporâneo se vê dividido entre as obrigações impostas por suas atividades laborais e o desejo de libertar-se dessas tarefas e, assim, poder usufruir um tempo para si”, mas em que pese todo o avanço tecnológico, como “telefones celulares [...], a internet, entre outros [...] mecanismos que marcam essa busca incessante por mais tempo, [...] paradoxalmente, o homem termina por preencher esse tempo disponível com mais atividades e afazeres” (Aquino; Martins, 2007).

Dentro desse contexto ressalta-se que o direito ao lazer é essencial na vida do trabalhador, ficar conectado o tempo todo pode desencadear doenças físicas e mentais, gerando a fadiga de tela, com o que há a necessidade de um tempo livre e de não

trabalho, o “tempo livre surge da liberação de parcelas de tempo do trabalho, quando poderiam ser desenvolvidas atividades relacionadas à sobrevivência física e social do indivíduo” (Aquino; Martins, 2007).

Interpretando o direito social ao lazer conforme os valores mais altos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, pode-se perceber que a maneira mais adequada de o efetivar é promovendo o acesso a um lazer que atenda às preocupações constitucionais. (Lopes, 2017, p. 81).

Entre os principais objetivos expressos na Constituição de 1988 estão: a construção de uma sociedade justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. E ainda o fim da ordem econômica é assegurar a todos uma existência digna conforme os ditames da justiça social.” (Lopes, 2017, p. 80).

As atividades de lazer devem buscar atender interesses físicos, artísticos, manuais, intelectuais, sociais e turísticos, com o que isso significa também a promoção do igual acesso ao lazer, numa igualdade não apenas formal, mas material, buscando corrigir os desequilíbrios, as assimetrias na prática do lazer causadas por fatores econômicos, sociais e raciais.” (Lopes, 2017, p. 81).

Nasce a importância de pensar a articulação entre os conceitos de ócio, tempo livre e lazer no contexto atual, devendo principalmente, ao fato de o trabalho – que ocupou o lugar de atividade central na inserção social e constituir fator fundamental da produção subjetiva ao longo da sociedade moderna – ser questionado como atividade dominante. (Aquino; Martins, 2007, p. 480).

O mundo do trabalho está se transformando, mas em que pese essa mudança real ou virtual, que impactam no futuro do trabalho, há necessidade contínua de respeito à dignidade da pessoa do trabalhador e do uso das ferramentas tecnológicas de forma ética.

Diante desse novo contexto mundial o primeiro item “I”, letra “a”, da Declaração do Centenário da OIT há a seguinte descrição:

*La OIT conmemora su centenario en un momento en que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente impulsado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización, así como en un momento de desigualdades persistentes, que tienen profundas repercusiones en la naturaleza y el futuro del trabajo y en el lugar y la dignidad de las personas que se encuentran en dicho contexto. (OIT, 2019)*



Fica o alerta final dos desafios ainda que surgirão nessa Era da Revolução da Informação, que tanto mudou a vida do trabalhador e ainda perpassará por diversas transformações em toda a sociedade global, sendo uma verdadeira revolução nos costumes e na forma de socialização, situação a qual a humanidade está se adaptando, conhecendo e surpreendendo a cada dia que passa.

Com o que a análise jurídica se reveste igualmente do desafio e constante reflexão, tanto que no tocante a evolução tecnológica e os desafios da proteção de dados do atual momento em que está passando a sociedade global o autor Yuval Noah Harari, na sua obra 21 lições para o século 21, deixa um desafio para os juristas na seguinte passagem:

“Assim faríamos melhor em invocar juristas, políticos, filósofos e mesmo poetas para que voltem sua atenção para essa charada: como regular a propriedade de dados? Essa talvez seja a questão política mais importante de nossa era. Se não formos capazes de responder a essa pergunta logo, nosso sistema sociopolítico pode entrar em colapso. As pessoas já estão sentindo a chegada do cataclismo. Talvez seja por isso que cidadãos do mundo inteiro estão perdendo a fé na narrativa liberal, que apenas uma década atrás parecia irresistível. Como, então, avançar a partir daqui, e com lidar com os imensos desafios das revoluções da biotecnologia e da tecnologia da informação? Talvez os mesmos cientistas e empresários responsáveis pelas disrupções do mundo contemporâneo consigam montar alguma solução tecnológica?” (Harari, 2018, p. 110-111).

O mundo do trabalho está se transformando diante dos avanços tecnológicos, mas em que pese essa mudança virtual através do teletrabalho, por exemplo, que impacta o futuro do trabalho, há necessidade contínua de respeito a dignidade da pessoa humana, seja no trabalho, seja nos diversos contextos profissionais, e não seria diferente no mundo virtual.

Como descrito no início do presente artigo vive-se em um mundo de excesso e não de equilíbrio, razão pela qual esse excesso tem que ser repensado para adentrar na reflexão do abuso de exigências e de cobrança que podem atingir a dignidade do trabalhador, violando a sua vida privada, acabando com sua vida pessoal, diante do excesso que pode ser gerado.

Nunca o equilíbrio foi exigido tanto em momento de pandemia e de excesso de conexão virtual, com o que vem a pregar os ensinamento de Aristóteles e da Teoria das virtudes éticas como “justo meio entre os extremos”, pois assim como muitos são os impulsos e tendências que a razão deve moderar, também são muitas as “virtudes éticas”, mas todas têm uma característica essencial que é comum: os impulsos, as

paixões e os sentimentos tendem ao *excesso* ou à falta (ao muito ou ao muito pouco); intervindo, a razão deve impor a “justa medida”, que é o “meio caminho” ou “mediana” entre os dois excessos. (Reale; Antiseri, 1990, p. 204-205).

Com isso o estudo da ética e as reflexões da humanidade face ao digital reveste-se de importância no mundo novo em que se evidencia um novo eu digital, havendo necessidade de reflexão, análise de suas repercussões e consequências em face da sua ocorrência na rede e no mundo do trabalho virtual, pregando assim a necessária visão ciberética, através da aplicação da ética com uma visão humana face ao digital.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A descoberta tecnológica surgiu na visão coletiva e partilha, mas com a evolução do tempo está se utilizando esse meio para expropriar ainda mais o ser humano, inclusive no meio ambiente laboral.

O trabalho vem mudando e há necessidade de novas reflexões, diante do mundo virtual que nos impõe em muitos momentos da vida, surgindo desafios, a fim de se adaptar ao novo paradigma da realidade virtual.

Como resultados da pesquisa realizada até o presente momento observa-se que com o uso da tecnologia e demais meios de comunicação virtual pode atingir a vida pessoal e profissional do trabalhador, que de uma hora para outra foi obrigado a se adequar a essa nova realidade de trabalho remoto, mas fica o alerta que deve ser executada com moderação, pois mesmo utilizando as TIC (Tecnologia da Informação e da Comunicação), o trabalhador tem o direito à desconexão, havendo o direito social constitucional ao trabalho mas também ao lazer, em especial de executar a prestação de serviços nas horas pactuadas na contratação e não ficar à disposição e conectado 24 horas por dia.

Fica o alerta que o excesso do teletrabalho pode atingir a sua vida pessoal, adentrar no campo moral da vida do empregado, podendo dar ensejo ao problema da saúde mental e do esgotamento físico que pode ocasionar diante do excesso de atribuições e de não respeitar o direito a desconexão.

O trabalho ainda trouxe algumas reflexões sobre o teletrabalho e a sua forma de atuação na vida profissional, apontando os pontos positivos e negativos, assim como as eventuais consequências, tais como o assédio moral virtual, na roupagem específica do teleassédio.

O mundo do trabalho está se transformando diante dos avanços tecnológicos, mas em que pese essa mudança virtual através do exemplo abordado do teletrabalho, que impacta o futuro do trabalho, há necessidade contínua de respeito a dignidade da

peessoa humana, seja no ambiente laboral, seja nos diversos contextos profissionais, e não seria diferente no mundo virtual, para que não seja ceifado o seu direito constitucional ao lazer, sobretudo a questão do direito à desconexão, com o uso das ferramentas tecnológicas de forma ética, com a virtude do equilíbrio em todos os momentos da vida pessoal e profissional, seja no formato presencial e virtual.

Nunca o equilíbrio foi exigido tanto em momento de pandemia e pós-pandêmico, razão pela qual o estudo do desdobramento do assédio moral virtual que eventualmente pode incidir no meio ambiente digital, se faz necessário um novo olhar, uma nova reflexão, sem abusos, sem exigências desumanas, humilhantes e discriminatórias, para não incidir na nova figura do assédio moral virtual e do teleassédio, conforme fora apontado no item 2 do presente artigo.

O presente trabalho teve o intuito de servir como um pontapé inicial para uma reflexão do uso das ferramentas tecnológicas no mundo laboral de forma ética, a virtude do equilíbrio deve estar presente em todos os momentos da vida pessoal e profissional, seja no formato presencial e virtual, temática que foi abordada no item 3 do artigo, razão pela qual clama desde já por um mundo livre de violência e de assédio, nos termos da Convenção 190 da OIT.

Assim o artigo ora proposto teve como objetivo iniciar os estudos sobre o assédio moral virtual, em especial sobre o teleassédio, assim como analisar essa nova modalidade de assédio através da rede mundial de computadores, adentrando na problemática das consequências na saúde física e mental do trabalhador, não se olvidando de refletir sobre os impactos da revolução digital e a mudança no mundo do trabalho, assim como trazer ao final uma visão ética e humana face ao digital, buscando ainda promover o necessário equilíbrio na relação de poder promovida pelo meio virtual.

Com isso o estudo do assédio moral virtual reveste-se de importância no mundo novo em que se evidencia um novo eu digital e de ofensas virtuais, havendo necessidade de constante reflexão, análise de suas repercussões e consequências em face da sua ocorrência na rede e no mundo do trabalho virtual, sempre buscando uma visão ciberética, através da utilização da ética nos meios virtuais com uma visão humana face ao digital.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2007.

AQUINO, Cássio Adriano Braz; MARTINS, José Clerton de Oliveira. Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho. **Revista Mal-Estar e Subjetividade**. Fortaleza. Vol. VII, n.º 2, 2007, p. 479-500.

BRANT, Marcos Henrique Caldeira. *Stalking* - Perseguição obsessiva. **Jus Brasil**. Disponível em: <<https://amagis.jusbrasil.com.br/noticias/100536991/stalking-perseguido-obsessiva>>. Acesso em: 07 mai. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 18 nov. 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm)>. Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. **Lei n. 14.132**. Brasília, 31 de março de 2021. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2021/Lei/L14132.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14132.htm)>. Acesso em: 14 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 3ª Região. **AIRR 0001260- 82.2011.5.03.0143**. Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm;jsessionid=CABAA0E77E202147F8AEA24B74DACA4A.vm-jb5-prd-b?conversationId=1412446](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm;jsessionid=CABAA0E77E202147F8AEA24B74DACA4A.vm-jb5-prd-b?conversationId=1412446)>. Decisão publicada em 2012. Acesso em: 15 mar. 2015.

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). 8ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

COSTA, Renata Lázaro Alves da. Aspectos relevante sobre o teletrabalho e sua ascensão. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho - TRT - PR - 9ª região**. Curitiba. Ano IX, n. 90. p. 89-96, julho. 2020. Mensal.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho - TRT - PR - 9ª região**. Curitiba, v. 3, n. 33, p. 08-20, set. 2014. Mensal.

---

FARLEY, Sam. **Virtual Cyberbullying**. Escola de Negócios da Universidade de Sheffield. Reino Unido: Sheffield, 2012.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Ano XIV - N. 82. Jan-Fev/2018.

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 - TRT - 12ª região**. Ano 2015. Disponível em: <[https://professor-rodrigogold.net/wp-content/uploads/2019/07/artigo\\_Rodrigo\\_Lilian\\_Teleassedio\\_2015\\_revista\\_trt12.pdf](https://professor-rodrigogold.net/wp-content/uploads/2019/07/artigo_Rodrigo_Lilian_Teleassedio_2015_revista_trt12.pdf)>. Acesso em: 12 dez. 2021.

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

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

HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21**. Tradução Paulo Geiger. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

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

JOÃO, Paulo Sergio; GAGGINI, Natália Biondi. *Home office* e teletrabalho: a importância da adequação terminológica. **Consultor Jurídico**. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2020-jul-10/joao-gaggini-sobrehome-office-teletrabalho>>. Acesso em 04 set. 2020.

LANTYER, Victor Habib. Teletrabalho e home office no contexto do coronavírus (covid-19). **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 25, n. 6155, 8 maio 2020. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/81903>>. Acesso em: 26 set. 2020.

LOPES, Ana Carolina Mattoso. **O direito social ao lazer em perspectiva crítica: desigualdades e democratização do acesso** / Ana Carolina Mattoso Lopes ; orientadora: Thula Rafaela de Oliveira Pires. – 2017. Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Direito, 2017, 197p.

OIT. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo**. 1919-2019 adoptados por 108ª Conferencia Internacional del trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2019.

REALE, Giovanni; ANTISERI, Dario. **História da Filosofia**: Antiguidade e Idade Média. V. I. 5ª ed. São Paulo: Paulus, 1990. (Coleção filosofia)

SARTOR, Pollyana Freddo. **Assédio moral virtual**: um ensaio sobre o posicionamento da legislação brasileira trabalhista diante da evolução das relações de trabalho/ Pollyana Freddo Sartor; Orientadora: Dra. Silvia Generali da Costa. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2016.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. O Teletrabalho, **Revista LTr**, ano 2010. v. 64, n. 5, p. 583.

SILVA, Paulo Antonio Maia e. O teletrabalho no direito do trabalho brasileiro. **Cognitio Juris**, João Pessoa, Ano II, Número 6, dezembro 2012. Disponível em: <<http://www.cognitiojuris.com/artigos/06/08.html>>. Acesso em: 12 dez. 2021.

VIRGENS FILHO, Jobel Amorim das. O Assédio por meios eletrônicos e o tele assédio moral: um novo desafio para os operadores do direito do trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n.º 3456, 17 de dezembro de 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/23225>>. Acesso em: 13 ago. 2015.

ZUBOFF, Shoshana. Tua Escova de Dentes te Espiona: Um capitalismo de vigilância. **Le Monde diplomatique Brasil**, n.º 138, 2019. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/um-capitalismo-de-vigilancia/>>. Acesso em: 20 out. 2020.