Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.12, 2024
ISSN 2178-6925

O ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO

MORAL HARASSMENT IN TELEWORK

Guilherme de Almeida Pedroso
Graduando em Direito, Faculdade Alfa Unipac de Aimorés/MG, Brasil
E-mail: guilhermepedroso20@outlook.com

André Luís Tonani de Oliveira
Especialista em Direito Público pela UNIDERP, Campo Grande/MS;
Docente, Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés, Brasil
E-mail: andre_tonani@hotmail.com

Guilherme Moraes Pesente
Mestre em Ensino de Ciência e Tecnologia pela UTFPR, Campus Ponta Grossa/PR;
Docente da Faculdade Alfa Unipac de Aimorés/MG, Brasil
E-mail: gmpesente@gmail.com

Saint Clair Campanha Filho
Mestre em Direito Público pela Universidade Gama Filho, Rio de Janeiro/RJ.
Docente da Faculdade Alfa Unipac de Aimorés/MG, Brasil
E-mail: saintcampanhaadv@gmail.com

Resumo

O presente artigo discute sobre o teleassedio, bastante relevante nos dias atuais, especialmente considerando o aumento do uso de tecnologias de comunicação. O teleassedio tem impacto significativo na vida das pessoas, e consequências psicológicas e socais, e a além do impacto emocional e psicológico, o teleassedio pode levar a problemas de saúde mental, como estresse, ansiedade e depressão. O constante recebimento de mensagens ofensivas, ameaçadoras ou humilhantes pode afetar significativamente o bem-estar e a produtividade do trabalhador, criando um ambiente de trabalho tóxico e prejudicial. Essas consequências podem refletir não apenas na vida pessoal do trabalhador, prejudicando sua qualidade de vida e seu relacionamento com os outros. Outro ponto é a oportunidade de analisar a dinâmica do assédio virtual, como ele se estabelece dentro da esfera laboral virtual, e suas consequências jurídicas.

Palavras - Chave: Teleassedio; Consequências; Tecnologia.

Abstract

This article discusses teleharassment, which is very relevant nowadays, especially considering the increased use of communication technologies. Teleharassment has a significant impact on people's lives, and has psychological and social consequences, and in addition to the emotional and psychological impact, teleharassment can lead to mental health problems, such as stress, anxiety and depression. Constantly receiving offensive, threatening or humiliating messages can significantly affect a worker's well-being and productivity, creating a toxic and harmful work environment. These consequences can affect not only the worker's personal life, damaging their quality of life and their relationships with others. Another point is the opportunity to analyze the dynamics of virtual harassment, how it is established within the virtual work sphere, and its legal consequences.

Keywords: Teleharassment; Consequences; Technology.

1. Introdução

A tecnologia já é caracterizada como essencial em uma sociedade, vendo o progresso econômico e científico e cultural, o seu uso através dos aparelhos eletrônicos abrange varias áreas da atuação laboral de uma sociedade.

Nos últimos anos, a adoção do teletrabalho sofreu um aumento significante, tanto na esfera pública tanto na privada, empresas e órgãos públicos, especialmente devido à pandemia do Covid-19, que atingiu o Brasil no ano de 2020.

É fundamental reafirmar a importância de combater o assédio moral no contexto do teletrabalho pós-pandemia. Com o aumento significativo do trabalho remoto, é essencial garantir que os profissionais estejam protegidos de qualquer forma de assédio, seja ela verbal emocional ou psicológica.

O teletrabalho trouxe consigo novos desafios e vulnerabilidades, tornando crucial a implementação de medidas efetivas para prevenir e combater o assédio moral. As interações virtuais podem facilitar a ocorrência desse tipo de comportamento, já que a comunicação se dá por meio de plataformas digitais, muitas vezes sem a presença física de colegas ou superiores.

Neste sentido, as empresas devem promover políticas claras de prevenção ao assédio moral, oferecer treinamentos e capacitações para os

colaboradores e estabelecer canais seguros para denúncias. Além disso, é crucial fomentar uma cultura organizacional que promova o respeito, a empatia e a valorização do bem-estar dos funcionários.

Ao trabalhar remotamente, os profissionais podem se tornar mais suscetíveis a situações de assédio moral, uma vez que as interações ocorrem majoritariamente por meio de canais digitais. Isso pode incluir desde pressão excessiva por parte dos superiores, afetando negativamente a saúde mental e o bem-estar dos funcionários.

Portanto, o combate ao assédio moral no teletrabalho envolve a implementação de políticas claras por parte das empresas, a promoção de uma cultura organizacional que valorize o respeito e a empatia, além da disponibilização de canais seguros para denúncias e suporte aos funcionários que possam estar enfrentando esse tipo de situação.

Ao priorizar a prevenção e o combate ao assédio moral no teletrabalho, as organizações não apenas protegem seus colaboradores, mas também fortalecem sua imagem como empregadores responsáveis e comprometidos com o bem-estar da equipe

2. Revisão da Literatura

2.1 Identificar o Assédio Moral

A exposição dos trabalhadores a situações moralmente ultrajantes de uma forma contínua ferindo o Direito da dignidade da pessoa humana, positivado e resguardado pela Constituição Federal de 1988, bem como causando padecimentos psíquicos, configura como uma situação em que o Assédio se instala nos meios de trabalho.

No mesmo sentido, o trabalhador em um ambiente hostil sofre com sintomas que muitas vezes passam despercebidos, e que podem gerar traumas tanto fisiologicamente quanto nas relações interpessoais com a equipe que divide as suas atividades laborais.

Desse modo, A Cartilha Contra o Assédio, da Secretaria de Economia do Governo Federal, elencou os sintomas de um assédio moral:

> "[...] **Físicos:** mal-estar, insônia, pesadelos, distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, cansaço, tremores, dores de cabeça, alterações da libido, aumento ou diminuição de peso, agravamento de doenças préexistentes. **Psicológicos:** depressão, estresse, sentimento de culpa, vergonha, sentimento de inferioridade, tristeza, baixa autoestima, irritação, angústia, falta de concentração, problemas de memória, cogitação de suicídio. **Sociais:** isolamento nas relações sociais, diminuição da capacidade de fazer novas amizades, desprezo nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, dificuldade no relacionamento familiar. **Profissionais:** falta de interesse pelo trabalho, redução da produtividade, rejeição pelas tarefas, aumento do número de erros no cumprimento das funções, reação negativa ao ambiente de trabalho, desprezo pelas ordens superiores" (BRASIL, 2020, on-line).

No ordenamento jurídico brasileiro, ou mais especificadamente na CLT (Consolidação de Leis Trabalhistas) não se tem uma Lei própria que regulamente o Assédio Moral, ou que limite as práticas dentro da relação de trabalho no prisma de um assédio moral.

O Conselho do Ministério Público Federal situa os seguintes diplomas legais:

> "[...] O assédio moral ainda não faz parte, expressamente, do ordenamento jurídico brasileiro, quanto às empresas de iniciativa privada, contudo, existem projetos de lei em diferentes cidades e estados, a fim de regulamentá-lo, a exemplo do Projeto de Lei nº 4.591/01, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por servidores públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais em desfavor de seus subordinados, alterando o Estatuto dos Servidores Públicos Federais (Lei nº 8.112/90). Vários destes projetos relacionados aos servidores públicos já se encontram aprovados e transformados em lei como em São Paulo (SP), Natal (RN), Cascavel (PR), Guarulhos (SP) e Campinas (SP), entre outros" (BRASIL, 2016).

Identificar precocemente a incidência de assédio no teletrabalho é de extrema importância para proteger a saúde mental e o bem-estar dos profissionais que atuam remotamente. Ao reconhecer sinais de assédio moral de forma precoce, as empresas têm a oportunidade de intervir prontamente,

oferecendo suporte aos colaboradores afetados e evitando que a situação se agrave.

2.2 Dos elementos da responsabilização civil no caso concreto de Assédio Moral

No contexto das relações de trabalho, o assédio moral tem emergido como uma das formas mais graves de violações de direitos da personalidade, com consequências severas para a saúde psicológica do trabalhador. A aplicação dos elementos da responsabilidade civil aos casos de assédio moral é uma ferramenta fundamental para a reparação dos danos sofridos pelo trabalhador.

A responsabilização civil se configura como o dever de reparar danos causados a outrem, e no caso de assédio moral requer a análise de quatro elementos essenciais que compõe a responsabilidade civil: conduta, que é a ação ou omissão do agente; culpa, que inclui tanto o dolo como a culpa; dano, neste contexto é moral, e nexo causal, a ligação entre a conduta praticada e o resultado danoso.

Tais elementos acima expostos devem estar devidamente configurados para que haja a obrigação de reparação à vítima. No contexto do teleassédio tais elementos assumem características específicas, considerando a natureza subjetiva das ofensas e o impacto psicológico sofrido pela vítima.

Outrossim, em um julgado da 2ª Região do Tribunal Regional do Trabalho – TRT-2, restou por decidido que o reconhecimento do assédio moral no ambiente de trabalho, ou seja, no caso em concreto, ocorre por meio de atos e comportamentos de superiores ou colegas que resultam em perseguições contínuas, causando danos às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.

> "Ementa DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL.O reconhecimento do assédio moral no trabalho faz-se a partir da análise da vítima no ambiente da organização do trabalho, tratando-se de todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas que traduzem uma atitude única ou

> contínua além de extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima, o que restou devidamente comprovado no caso dos autos". (PROCESSO TRT/SP Nº XXXXX-06.2020.5.02.0374 - 17ª TURMA RECURSO ORDINÁRIO RECORRENTE: ANIS RAZUK INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA. RECORRIDO: MICHELLE SANTOS RANGEL ORIGEM: 4ª VARA DO TRABALHO DE MOGI DAS CRUZES Prolator da Sentença Juiz (a) do Trabalho: Eliane Demétrio Ozelame.)

À vista disso, a Responsabilização civil subjetiva é aplicada nos casos do assédio moral, sendo a culpa do agente o principal fator para medir a sua responsabilização perante a vítima.

Neste sentido a aplicação dos elementos da responsabilidade civil – conduta, culpa, dano e nexo causal – é essencial para a reparação dos danos causados pelo assédio moral no trabalho. Apesar dos desafios específicos do teletrabalho, como a dificuldade de documentar comportamentos e prejuízos, a estrutura clássica da responsabilidade civil permanece uma base sólida para abordar esses litígios.

2.3 Precedentes do Teletrabalho

Ao passar dos anos a tecnologia se tornou cada vez mais presente em uma sociedade, em todas as searas possíveis, como nas comunicações, sendo criadas ferramentas de trabalho, como computadores e telefones celulares. Essa revolução trouxe também o chamado Teletrabalho, e em 2020 devido à pandemia da Covid 19, essa modalidade de Trabalho se tornou realidade nas relações laborais.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) conceituou o teletrabalho:

> "[...] O teletrabalho é definido pelo uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), tais como smartphones, tablets, computadores portáteis e de secretária, (Eurofound e OIT, 2017), no trabalho que é realizado fora das instalações da entidade empregadora. Por outras palavras, o teletrabalho implica o trabalho realizado com recurso às TIC exercido fora dos locais de trabalho da entidade empregadora. O teletrabalho deve decorrer de um acordo voluntário entre a entidade empregadora e o/a trabalhador/a. Para além de acordo no que diz respeito ao local (na casa do/a trabalhador/a ou noutros locais), outros aspetos deverão ser clarificados, nomeadamente o horário de

> trabalho ou horas trabalhadas, os instrumentos de comunicação a utilizar, as tarefas a serem cumpridas, os mecanismos de supervisão e modalidades de registro das tarefas realizadas" (OIT, 2020).

Segundo o filósofo Antônio Geraldo da Cunha, analisando o teletrabalho em uma vertente histórica, trazendo o significado na palavra, constitui-se então um neologismo por duas palavras: tele, de origem grega, que significa "longe, ao longe, ou longe de", e trabalho, originada do latim *tripalium,* que é uma espécie de instrumento de tortura ou canga (peça de madeira que prende os bois pelo pescoço e os liga ao carro ou ao arado) que pesava sobre os animais (CUNHA, 1982, p. 760).

Ainda, no aspecto positivado do teletrabalho, a Lei brasileira o menciona no art.6° da Consolidação das Leis Do Trabalho, bem como nos seguintes. Conforme descreve o Artigo Especial Teletrabalho: O Trabalho onde você estiver disponibilizado pelo Tribunal Superior do Trabalho:

> "A previsão legal para o teletrabalho aparece no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que afasta as distinções entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. O parágrafo único do dispositivo, introduzido em 2011, estabelece que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio" (BRASIL, 2020).

Com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), um novo capítulo foi introduzido na CLT dedicado especialmente ao tema Teletrabalho (artigos 75-A a 75-E).

> "Os dispositivos definem o teletrabalho como "a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo". Assim, operações externas, como as de vendedor, motorista, ajudante de viagem e outros que não têm um local fixo de trabalho não são consideradas teletrabalho." (BRASIL, 2020).

Mesmo que o trabalho seja realizado de forma remota, não há o que se falar em perdas de direitos no que diz respeito à proteção ao trabalhador. O Tribunal Superior do Trabalho afirma:

> "Os direitos são os mesmos de um trabalhador normal. Ou seja, vai ter direito a carteira assinada, férias, 13º salário e depósitos de FGTS", explica o ministro Agra Belmonte, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).
>
> O teletrabalho também foi incluído na exceção do regime de jornada de trabalho do artigo 62 da CLT, ou seja, devido à dificuldade de controle, não há direito ao pagamento de horas extras, adicionais noturnos, etc.
>
> Entretanto, de acordo com alguns precedentes do TST, se houver meio de controle patronal da jornada, é possível reconhecer os adicionais. (BRASIL, 2020).

É crucial que um trabalhador que atua no teletrabalho receba o mesmo tratamento e respeito que um trabalhador presencial. Independentemente do local onde o trabalho é realizado, todos os profissionais merecem igual consideração e valorização por parte da empresa.

A garantia da equidade no tratamento entre colaboradores remotos e presenciais não apenas promove um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, mas também contribui para a motivação, engajamento e produtividade de toda a equipe.

2.4 A forma do teleassédio

O assédio moral, no viés presencial é uma mazela da sociedade que atinge as relações laborais no Brasil, e com o advento do teletrabalho no país os números de ações trabalhistas pautadas no teleassédio aumentou consideravelmente.

Para a Advogada Trabalhista, Rubiane Bakalarczyk Matoso (2021, on-line):

> "[....] O distanciamento social e o trabalho remoto trouxeram um cenário propício para a ocorrência de abusos mentais, cobrança de metas excessivas, humilhações, comportamentos abusivos por parte dos gestores e controle excessivo da jornada de trabalho. Condutas que, praticadas de forma reiterada, fazem parte de ações que caracterizam o assédio moral."

Dessa forma, a promoção de instituições sustentáveis é incompatível com a violência e o assédio, já que essas práticas prejudicam a organização do trabalho, têm um impacto negativo na reputação das cooperativas e diminuem a produtividade dos colaboradores.

"Pesquisas recentes apontam que o número de ações trabalhistas com relatos de assédio sofrido no ambiente remoto corporativo tem aumentado de forma considerável desde o início da pandemia." (ADVOGADOS, 2020, online).

A forma de contato nas relações do teletrabalho ocorre de maneira distinta das relações físicas, ocorrem através de um e-mail ou de uma mensagem de celular, tornando mais rápido o contato, e também passando por despercebido o teleassédio por diversas vezes.

De tal maneira Talita Camila Gonçalves Nunes, define o Teleassédio como:

> "Assim, define-se como Teleassédio Moral a conduta dirigida ao trabalhador, de forma velada ou não, porém reiterada, na qual a vítima fica exposta a situação vexatória e humilhante relativa ao trabalho ou a sua pessoa, em mensagem por escrito, áudio ou visual, direcionada individualmente ou em grupo, por meio de correio eletrônico pessoal ou corporativo, aplicativos de mensagens instantâneas ou reuniões virtuais por teleconferência, configuradas ou não a intencionalidade do agente" (NUNES, 2018, p. 261).

Em 2020, o Conselho de Recursos Humanos da Forbes, durante a pandemia da Covid 19, publicou um artigo, onde elencava oito situações dentro do teletrabalho, que configuraram o teleassédio, tais como:

1. comentários inapropriados;
2. comentários acerca da fisionomia de alguém;
3. utilização de linguagem obscena e não profissional;
4. piadas e falas indecentes;
5. mensagens para realizações de tarefas de formas exacerbadas;
6. isolamento de conversas e situações;
7. solicitações de videochamadas fora do horário de trabalho

8. criação de um ambiente hostil por meio de mensagens. (PAINEL de especialista. Conselho de Recursos Humanos da Forbes).

O teleassédio pode ter um impacto extremamente negativo na saúde mental do trabalhador. A falta de interações presenciais e a dependência de meios digitais para a comunicação podem intensificar o isolamento e a vulnerabilidade do profissional, tornando-o mais suscetível a experiências de assédio.

2.5 Consequências do Teleassédio

O Teleassédio, bem como o Assédio Moral fisicamente cometido, são tipos de violências que geram a desarmonia e promoção de uma plena relação laboral, tal aspecto pode acarretar em resultados negativos aos rendimentos de uma empresa.

O Teleassédio possui até o presente momento, as mesmas sanções que denotam o Assédio Moral, tais violências rebatem um Direito inerente ao cidadão, o direito da Dignidade da Pessoa humana tutelado pela Constituição Federal de 88. O art. 5º, caput, da CF/88 consagra a igualdade substancial entre os indivíduos:

> "Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
> III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante" (BRASIL, 1988).

No mesmo sentido a Justiça do Trabalho, através do Ministério Público do Trabalho em 21 de abril de 2020, uma portaria foi expedida para regularizar a relação de trabalho durante os tempos da pandemia. Segundo definição do Ministério Público do Trabalho (2020, online):

> "Nota Técnica para a atuação do MPT na promoção de medidas de prevenção e ao enfrentamento da violência e assédio nas relações de trabalho diante de medidas governamentais para a contenção da pandemia da doença infecciosa Covid -19." (MPT, 2020).

Um caso concreto ainda na esfera do Direito Trabalhista é o denominado “ilha sem papel” do Tribunal Regional do Trabalho da 3° Região, onde foi tratada uma situação de teleassédio sofrido por uma teletrabalhadora.

Ilha sem papel foi um programa de computador criado pela Empresa Brasil Center Comunicações LTDA para que fossem fiscalizadas as produtividades dos teletrabalhadores, acontecia por meio de mensagens que eram enviadas pelo supervisos com teor de elogios ou desapreços.

Ante o exposto, a 11ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região manteve a decisão de 1° Grau:

> “EMENTA: DANO MORAL. COBRANÇAS EXCESSIVAS POR METAS. FORMA PELA QUAL SÃO REALIZADAS AS COBRANÇAS. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Demonstrada a efetiva ocorrência de tratamento humilhante à reclamante, pelas cobranças excessivas da empregadora em relação às metas estipuladas, condutas essas aptas à desestabilização emocional da empregada e ao enfraquecimento de sua integridade psicológica, bem como caracterizadoras do abuso no exercício do poder diretivo, transbordando para o campo da ilicitude, enseja a reparação à esfera moral da obreira, circunstâncias que restaram demonstradas na instrução probatória (…) A situação vexatória e humilhante sofrida pela autora, ocorrida várias vezes ao longo da jornada de trabalho e durante todo o pacto laboral, enquadra-se na definição de assédio moral, que exige para a sua configuração conduta abusiva, reiterada ou sistemática, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa” (TRT3 – 01260-2011-143-03-00-3-RO 01260201114303003 Recorrentes: BRASILCENTER COMUNICAÇÕES LTDA. (1) MARA LÚCIA ALVIM DO VALLE (2) Recorrido: OS MESMOS).

O trabalhador também pode buscar reparação por danos morais e materiais decorrentes do teleassedio, através de ações judiciais conta o agressor e até mesmo contra a empresa empregadora, caso esta não tome medidas para coibir o assédio.

Além disso, algumas jurisdições possuem leis específicas que abordam o assédio no ambiente de trabalho, incluindo o teleassedio, oferecendo assim proteção legal aos trabalhadores que sofrem com essa prática.

3. Considerações Finais

Ante o exposto, se faz necessário abordar o assédio moral no teletrabalho, pois embora o ambiente remoto ofereça flexibilidade e comodidade, ele também pode abrir espaço para formas sutis de assédio, destaque-se a necessidade de as empresas e colaboradores estarem atentos aos sinais de comportamentos abusivos, mesmo em contexto virtual.

É de supranecessidade enfatizar a relevância dos meios de identificação do assédio moral apresentado no trabalho, assim a conscientização e a capacitação dos colaborares reconhecer e relatar essas situações, isso será fundamental para promoção do ambiente de trabalho livre de assédios.

Com efeito, a implementação de políticas claras e eficazes de prevenção e combate ao assédio moral no teletrabalho, seria uma solução prática, visando proteger os teletrabalhadores e promover um ambiente laboral seguro e respeitoso.

Referências

ADVOGADOS, Martinelli. **O que qualifica assédio moral no teletrabalho e o que fazer para evitar que ocorra?** . Disponível ONLINE Em: https://www.martinelli.adv.br/o-que-qualifica-assedio-moral-no-teletrabalho-e-o-que-fazer-para-evitar-que-ocorra/

BRASIL 1988. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em JUNHO DE 2024.

BRASIL 2016. Conselho Nacional do Ministério Público. **Assédio Moral e Sexual Previna-se**. Disponível ONLINE Em: https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio.Acesso em JUNHO DE 2024 .

BRASIL 2020. Ministério de Economia. **Cartilha contra o assédio moral**. Disponível em : https://www.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2018/03/CARTILHA-CONTRA-ASSEDIO.pdf . Acesso em DEZEMBRO DE 2023.

BRASIL 2020. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica Conjunta 08/2020**. Disponível ONLINE Em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-08-1-coordigualdade.pdf . Acesso em JUNHO DE 2024.

BRASIL 2020. Tribunal Superior do Trabalho, Secretária de comunicação social. **Especial Teletrabalho: O Trabalho onde você estiver**. Disponível ONLINE Em: https://www.tst.jus.br/teletrabalho . Acesso em OUTUBRO DE 2023.

BRASIL. Ministério de Econômia**. Cartilha contra o assédio mora**l. Disponível em : https://www.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2018/03/CARTILHA-CONTRA-ASSEDIO.pdf. Acesso em DEZEMBRO DE 2023.

CUNHA, Antônio Geraldo da. **Dicionário etimológico nova fronteira da língua portuguesa.** 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1982.

DO TRABALHO, Organização Internacional. **Especial Teletrabalho durante e após a pandemia da Covid 19.** Disponível ONLINE Em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf . Acesso em OUTUBRO DE 2023.

JUSBRASIL. **Responsabilidade Civil: Resumo Doutrinário e principais apontamentos**. Disponível ONLINE Em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/responsabilidade-civil-resumo-doutrinario-e-principais-apontamentos/405788006 . Acesso em : OUTUBRO DE 2024

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador.** Belo Horizonte: RTM, 2018, p. 252-253.

PAINEL de especialista. Conselho de Recursos Humanos da Forbes. **Forbes. Oito bandeiras vermelhas de assédio no local de trabalho em um ambiente de trabalho de casa.** 5 de outubro de 2020. Disponível em: https://www.forbes.com/ sites/forbeshumanresourcescouncil/2020/10/05/eight-workplaceharassment-red-flags-in-a-work-from-home-environment/?sh=69b29d482cc8.

TRIBUNAL Superir do Trabalho, Secretária de comunicação social. **Especial Teletrabalho: O Trabalho onde você estiver.** Disponível ONLINE Em: https://www.tst.jus.br/teletrabalho . Acesso em OUTUBRO DE 2023.

TRT3 – **01260-2011-143-03-00-3-RO 01260201114303003** Recorrentes:

BRASILCENTER COMUNICAÇÕES LTDA. (1) MARA LÚCIA ALVIM DO VALLE (2) Recorrido: OS MESMOS. Disponível ONLINE Em: http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm;jsessionid=F65B0FE3D8E1ACE1DD4BB35928290243.vm-jb5-prd-a?conversationId=5605258. Acesso em: JUNHO DE 2024.

TRT2 - **PROCESSO TRT/SP Nº XXXXX-06.2020.5.02.0374** - 17ª TURMA RECURSO ORDINÁRIO RECORRENTE: ANIS RAZUK INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA. RECORRIDO: MICHELLE SANTOS RANGEL ORIGEM: 4ª VARA DO TRABALHO DE MOGI DAS CRUZES Prolator da Sentença Juiz (a) do Trabalho: Eliane Demétrio Ozelame. Disponível ONLINE Em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1552246244 . Acesso em : OUTUBRO DE 2024.