O ASSÉDIO MORAL VIRTUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: DESAFIOS JURÍDICOS NA ERA DA HIPERCONECTIVIDADE E NA BUSCA PELO EQUILÍBRIO DO MEIO AMBIENTE DIGITAL

VIRTUAL MORAL HARASSMENT IN LABOR RELATIONS: LEGAL CHALLENGES IN THE ERA OF HYPERCONNECTIVITY AND THE PURSUIT OF BALANCE IN THE DIGITAL ENVIRONMENT

Solainy Beltrão dos Santos[1]
Adriano Marcos Soriano Lopes[2]

RESUMO: O presente artigo analisa o fenômeno do assédio moral virtual no contexto das relações de trabalho, à luz dos desafios impostos pela era da hiperconectividade e da transformação digital. Parte-se da conceituação do assédio moral tradicional para, em seguida, examinar suas manifestações contemporâneas em ambientes digitais – especialmente o assédio moral eletrônico e o teleassédio. Abordam-se os impactos psicossociais dessa prática, seus reflexos na saúde mental e nos direitos fundamentais dos trabalhadores, bem como os limites entre controle patronal e violação da dignidade humana. Por fim, propõem-se medidas preventivas e normativas voltadas à construção de um ambiente de trabalho digital saudável. A pesquisa adota métodos dedutivo, indutivo e hipotético, com base em ampla revisão doutrinária, normativa e jurisprudencial.

PALAVRAS-CHAVE: assédio moral virtual; assédio moral eletrônico; teleassédio; hiperconectividade; saúde mental.

ABSTRACT: The present article analyzes the phenomenon of virtual moral harassment in the context of labor relations, considering the challenges posed by the era of

---

1 *Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo UDF – Centro Universitário do Distrito Federal; juíza do trabalho substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região; membro do grupo de pesquisa "Constituição, Trabalho e Acesso à Justiça" do UDF. ID Lattes: 4268190692427657. Orcid: https://orcid.org/0009-0009-5357-3279. E-mail: solainyb@yahoo.com.br.*

2 *Mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo UDF – Centro Universitário do Distrito Federal; juiz do trabalho substituto no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região; membro do grupo de pesquisa "Constituição, Trabalho e Acesso à Justiça" do UDF. ID Lattes: 7494297144966024. Orcid: https://orcid.org/0009-0009-5357-3279. E-mail: lopessoriano@yahoo.com.br.*

hyperconnectivity and digital transformation. It begins with the conceptualization of traditional moral harassment and then examines its contemporary manifestations in digital environments – especially electronic moral harassment and teleharassment. The article discusses the psychosocial impacts of this practice, its effects on mental health and workers' fundamental rights, as well as the boundaries between employer control and the violation of human dignity. Finally, it proposes preventive and regulatory measures aimed at building a healthy digital work environment. The research adopts deductive, inductive, and hypothetical methods, based on an extensive review of doctrinal, regulatory, and jurisprudential sources.

KEYWORDS: virtual moral harassment; electronic moral harassment; teleharassment; hyperconnectivity; mental health.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Notas sobre o assédio moral no ambiente de trabalho; 3 Assédio moral virtual: o assédio moral eletrônico e o teleassédio moral; 4 Conclusão; Referências.

1 Introdução

O trabalho tem sido um tema fundamental na filosofia ao longo dos séculos, refletido nas obras de diversos pensadores. Na Grécia Antiga, Platão e Aristóteles consideravam o trabalho uma necessidade inerente à sociedade. No século XIX, Karl Marx examinou o trabalho como elemento central da alienação e exploração no capitalismo. Friedrich Hegel o interpretava como um instrumento para a construção da consciência e identidade humana. Michel Foucault, por sua vez, analisava o trabalho como um mecanismo de controle social. Atualmente, o debate permanece relevante, especialmente no que diz respeito à automação, ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal e aos impactos das novas tecnologias no ambiente de trabalho.

O presente artigo investiga o assédio moral virtual na era da hiperconectividade e os prejuízos advindos de sua prática na seara laboral. Ademais, visa a demonstrar como as figuras do assédio moral eletrônico e do teleassédio minam as relações laborais, engendrando prejuízos a todos os envolvidos, porquanto vilipendiam direitos humanos e corroem o meio ambiente laboral.

Para tanto, inicia-se fazendo referência ao conceito de assédio moral e à classificação doutrinária dos tipos de assédio moral, bem como perpassa pela análise das condutas que, por si, não se configuram como assédio moral até se chegar ao estudo da recente figura tipificada como crime pelo Código Penal (CP): o *cyberbullying* e suas nuances.

Em seguida, o artigo apresenta a novel figura do assédio moral virtual e sua subdivisão em eletrônico e teleassédio, ressaltando suas similaridades e diferenças quanto ao local em que é praticado. Destaca-se, ainda, que, como ato

de intolerância ao outro, o assédio moral digital, assim como o assédio moral comum, é uma desconformidade que se digladia com a busca pela higidez do meio ambiente laboral.

O artigo se construiu mediante o manejo de diversos métodos convergentes. O método dedutivo, necessário para manejar conceitos essenciais ao estudo, em particular aqueles vinculados às violências psíquicas e riscos psicolaborais. Esse método também foi relevante para o tratamento do conceito de assédio moral virtual. Associando-se ao método hipotético, permitiu levantar caminhos de reflexão e de pesquisa. Valeu-se também do método indutivo, a partir de informações capturadas por organizações oficiais, além de estudos psicológicos e jurídicos com respeito ao tema em análise.

Por fim, o artigo fundou-se em pesquisa bibliográfica, apta a permitir uma análise ampla e segura sobre o assunto em investigação.

2 Notas sobre o assédio moral no ambiente de trabalho

Costuma-se analisar o meio ambiente sob os prismas natural, artificial, cultural e do trabalho, e seu conceito encontra morada no art. 3º, I, da Lei nº 6.938/81, que estabelece a Política Nacional do Meio Ambiente no Brasil. Como disposto na referida norma, o meio ambiente não se restringe à visão de espaço natural. A Constituição Federal (CF), ao sobrelevar a centralidade do homem, inclusive, revela que a noção de meio ambiente abrange a concepção de meio ambiente laboral, visando à sadia qualidade de vida e segurança do trabalhador, compreendendo todo o espaço em que o laborista presta seus serviços.

Sob essa perspectiva, o meio ambiente do trabalho não se vincula apenas ao espaço onde o serviço é prestado, mormente porque o conjunto ambiental interfere no bem-estar do trabalhador, o que engloba o complexo de relações humanas e a organização do trabalho (Moraes, 2022, p. 27). Superada a visão simplista de que estaria relacionado apenas com a segurança física do trabalhador visando a evitar acidentes na execução do trabalho, busca-se, diuturnamente, garantir a saúde do trabalhador como completo bem-estar, porquanto a saúde humana não expressa apenas a ausência de doença, mas também a completude de bem-estar físico, mental e social, tal como disposto no art. 3º, "e", da Convenção nº 155 da OIT[3].

3 O artigo dispõe que o termo saúde, com relação ao trabalho, abrange a ausência de doenças, mas também de elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente vinculados à segurança e higiene no trabalho.

A saúde no trabalho, abrangendo aspectos físicos, intelectuais, morais, psíquicos e sociais, interfere no equilíbrio ambiental, de forma que todos devem ser respeitados em sua integridade, nos moldes do art. 5º, I, da Convenção Interamericana de Direitos Humanos, o que implica dizer que o direito à proteção da saúde é um direito individual subjetivo.

No Estado Democrático Ambiental, a tutela ambiental se vincula à dignidade humana e a preservação do meio ambiente laboral ao direito à vida do trabalhador de forma direta, o que, se comparado com os demais direitos, a importância maior é daquele, porquanto nele o homem é direta e imediatamente afetado pelas consequências danosas, enquanto nos outros ele o é apenas indiretamente (Melo, 2004, p. 302).

Nessa ordem de ideias, quando se permite ou se tolera práticas de violências psicológicas com exposições dos trabalhadores a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes, instalando-se um terror psíquico capaz de macular direitos comezinhos da pessoa humana, compactua-se com prática vilipendiadora de direitos a ser abominada, porque compromete o ambiente em que o indivíduo está inserido.

Dentre tais condutas violadoras dos direitos e liberdades do empregado, destaca-se o assédio moral, figura amplamente estudada pelo psicólogo alemão Heinz Leymann que definiu o fenômeno como *mobbing*, *i.e.*, um tipo de violência psicológica extrema, caracterizada pela repetição sistemática e prolongada de ataques contra um indivíduo ou um grupo (Leymann, 1996, p. 121). A prática tem o propósito de desestruturar as redes de comunicação da vítima, prejudicar sua reputação e dificultar o exercício de suas atividades profissionais, levando-a, muitas vezes, a pedir demissão (Leymann, 1996, p. 121).

Leymann, ao se aprofundar no estudo do assédio moral, propôs que o termo *mobbing* fosse reservado para as agressões no ambiente de trabalho, caracterizadas por intensa violência psicológica, e que a expressão *bullying* fosse utilizada para as agressões entre crianças e jovens em escolas, com predominância de agressões físicas (Leymann, 1996, p. 31). No mesmo tom, a psiquiatra Marie-France Hirigoyen definiu assédio moral como sinônimo de ataques constantes e repetidos que ameaçam a integridade psicológica da vítima com uma postura que visa a comportamentos inaceitáveis em sociedade, por afetarem o bem-estar psicológico alheio (Hirigoyen, 2009, p. 32).

O assédio moral, portanto, desgasta o equilíbrio emocional da vítima por meio de atos, palavras, gestos e silêncios que a enfraquecem e diminuem

sua autoestima (Delgado, 2023, p. 772). Os principais critérios para a caracterização do assédio moral são: o caráter processual e intensificação gradativa; a reiteração de condutas abusivas; a duração no tempo, não se limitando a um ato isolado. Ademais, há a escolha de alvos específicos, bem como a intencionalidade do assediador, ainda que o objetivo imediato não seja causar prejuízo direto à vítima.

As classificações do assédio moral incluem as modalidades horizontal e vertical (Alkimin, 2010, p. 61), além das formas mista (Pessoa, 2010, p. 17), estratégica (Belmonte, 2012), interpessoal e organizacional (Gosdal; Soboll, 2009, p. 28). No ambiente de trabalho, o assédio moral manifesta-se, predominantemente, de forma vertical descendente, praticado por superiores hierárquicos contra subordinados, ou horizontal, entre colegas (Alkimin, 2010, p. 61). Apesar de ser menos comum, o assédio vertical ascendente, perpetrado por subordinados contra superiores, também pode acontecer.

O assédio moral misto combina as modalidades horizontal e vertical descendente, ocorrendo quando a vítima é alvo de ataques tanto de superiores quanto de colegas (Pessoa, 2010, p. 17). O assédio moral estratégico ou motivado visa a um objetivo específico, utilizando estratégias como a vigilância constante do desempenho, a responsabilização pública por metas não alcançadas, o estímulo à competição desleal e ameaças ao emprego, com o objetivo de aumentar a produtividade (Belmonte, 2012).

O assédio moral interpessoal, por sua vez, busca intencionalmente minimizar, destruir ou prejudicar o trabalhador, materializando-se por ações e omissões que o constrangem, excluem ou expõem. O assédio organizacional ou coletivo, por outro lado, não visa a alvos específicos, mas sim a grupos determináveis de trabalhadores da empresa (Gosdal; Soboll, 2009, p. 28).

O assédio moral pode ser classificado, ainda, como discriminatório e não discriminatório. O primeiro ocorre quando a vítima é alvo de hostilidade devido a características pessoais, como raça, gênero, orientação sexual, religião, etc., e visa à humilhação, exclusão ou marginalização. Já o assédio moral não discriminatório não tem esse caráter específico e pode atingir qualquer indivíduo, independentemente de suas particularidades pessoais.

Aponta-se, também, que o assédio moral possa ser praticado tanto de forma intencional quanto não intencional. O primeiro é caracterizado pela intencionalidade do agressor em causar danos psicológicos à vítima. A outra forma, por sua vez, ocorre quando o agressor não tem a intenção explícita de

causar danos, mas sua conduta, conquanto não proposital, causa prejuízos ao ofendido. Exemplo de assédio moral não intencional seriam críticas à vítima na frente de outros colegas de trabalho sem a intenção de assediá-la, mas de forma a afetar sua autoestima, ignorando, por exemplo, suas opiniões ou solicitando explicações desnecessárias (*mansplaining*).

Questão relevante, ainda, é a possibilidade de o assédio moral poder ser praticado por terceiro estranho à relação laboral. Quando clientes de estabelecimentos ou pacientes de hospitais demonstram comportamentos ameaçadores ou intimidadores aos trabalhadores desses locais, pode-se caracterizar o abuso em questão. Se a empregadora falha em prevenir ou coibir o assédio, pode ser responsabilizada pela omissão ou negligência na prevenção ou na tomada de medidas para coibir a prática. Sua responsabilidade, neste caso, está baseada no dever de segurança e de manutenção da higidez do meio ambiente laboral.

Ademais, se a conduta do terceiro é tolerada ou induzida pela empresa, sua responsabilidade também pode restar configurada se houver conivência ou apoio quanto à prática dos atos de assédio. Nesses casos, necessária uma análise casuística para determinar a responsabilidade da empresa, de forma que a comprovação do dano moral, do nexo causal e da eventual culpa da empresa é indispensável.

Segundo a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2024), não é considerado assédio moral: exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas ínsitas às atividades; aumentar do volume de trabalho, em determinados períodos e dentro dos limites da legislação, pois a sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar ou como forma de punição; usar mecanismos tecnológicos de controle como ponto eletrônico que visa à fiscalização da frequência e assiduidade dos colaboradores; ou más condições do ambiente de trabalho, exceto se o trabalhador for colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais colegas.

Noutra banda, merece destaque o uso de ferramentas tecnológicas como forma de intimidação, o que reverte a conclusão quanto à possibilidade da prática de assédio. Isso porque, na era da informação, desponta nova modalidade de assédio moral: o *cyberbullying.* Ao se utilizar meios digitais (*e-mails*, redes sociais, *Apps* de mensagens instantâneas, GPSs, videoconferências etc.) para intimidar, humilhar ou excluir a vítima, pode-se estar diante da nova conduta tipificada como crime no art. 146-A, parágrafo único, do CP.

Nos termos da Lei nº 14.811/2024, o *cyberbullying* configura-se como a "intimidação sistemática virtual", quando a "conduta é realizada por meio da rede de computadores, de rede social, de aplicativos, de jogos *online* ou por qualquer outro meio ou ambiente digital, ou transmitida em tempo real". O assédio moral *online* (*e.g.*, envio de mensagens intimidadoras ou ofensivas por meio de plataformas digitais ou feitas em grupos públicos de trabalho; envio de informações difamatórias sobre um empregado nas redes sociais; remoção de um indivíduo dos grupos de trabalho ou redes sociais profissionais (*ghosting* corporativo), bem como a manipulação de dados pessoais ou criação de memes ofensivos com a imagem do empregado; exigência constante de respostas fora da jornada de trabalho; monitoramento constante por *softwares* ou aplicativos de desempenho), fere a liberdade individual do trabalhador.

Não se contesta que o *cyberbullying* pode ter impactos profundos na saúde mental da vítima, assim como as demais formas de assédio que podem ser perpetradas no ambiente laboral. Aqui reside, talvez, um dos principais desafios quando se analisa a questão da tutela da saúde e do bem-estar no trabalho, mormente diante do exponencial aumento das patologias mentais dos trabalhadores.

Diante da potencialidade desses riscos ocupacionais, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a Convenção nº 190, que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, trazendo relevantes aportes quanto ao tema, inclusive, ao tutelar expressamente a prevenção de riscos psicossociais (art. 9º), superando o enfoque histórico de proteção apenas quanto aos riscos físicos no ambiente de trabalho[4].

Referidos riscos ocupacionais são ínsitos ao exercício da atividade laborativa, tanto que o *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud* dispõe que "los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo, para las que se puede demostrar que perjudican la salud de los trabajadores y las trabajadoras"[5]. Ademais, que são "*psico* porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y *social* porque su origen es social: determinadas características de la organización del trabajo"[6] (Istas, 2015, p. 17).

---

4 Cumpre destacar, todavia, que a Convenção nº 155 da OIT é considerada o primeiro normativo internacional que, expressamente, menciona o direito à saúde mental do trabalhador (art. 3º, *e*).

5 Tradução livre: Os riscos psicossociais são condições de trabalho que surgem da organização do trabalho e podem ser comprovadamente prejudiciais à saúde dos trabalhadores.

6 Tradução livre: *Psico* porque afetam a psique (o conjunto de processos e funções mentais), e *social* porque sua origem está em fatores sociais, como certas características da estrutura organizacional.

Nessa linha de raciocínio, as patologias do trabalho (sobrecarga, servidão voluntária[7] e violência) estão intimamente ligadas às doenças e transtornos mentais e comportamentais (Dejours, 2007, p. 13). O excesso de demandas no trabalho pode acarretar o surgimento de doenças ocupacionais como o *burnout* (o estado de esgotamento pelo trabalho), o *karoshi* (a morte por excesso de trabalho)[8] e o suicídio pelo trabalho. De modo semelhante a depressão e o estresse laboral são os riscos psicossociais das patologias de servidão. Já o assédio caracteriza o risco psicossocial da patologia violência e engendra danos que ultrapassam a violação do bem saúde, atingindo a integridade física e psíquica e outros direitos fundamentais do trabalhador.

Se o mundo do trabalho é qualquer contexto laborativo em que assédio e violência laboral possam ocorrer, conforme art. 3º da Convenção nº 190 da OIT, tem-se que a prática pode se dar em qualquer local em que o trabalhador exerce seu trabalho, inclusive, em teletrabalho. Ademais, referida convenção destaca, expressamente, as tecnologias de informação e comunicação como riscos relacionados ou decorrentes do trabalho.

Conquanto a Convenção nº 190 da OIT ainda não tenha sido ratificada pelo Brasil, suas nuances vão ao encontro da defesa já realizada pela Lei Maior de 1988 ao assegurar diversos direitos aos trabalhadores (art. 7º), ao campear a importância do valor trabalho (art. 1º, IV c/c art. 114) e ao coibir a intimidação sistemática (Lei nº 13.185/2015) abarcando situações para prevenção e combate ao *cyberbullying*. Ademais, o art. 8º, *caput*, da CLT permite a sua integração normativa e a *mens* da Convenção, ainda, está esteada nas *core obligations* previstas na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho que devem ser observados por todos seus estados membros.

A Organização das Nações Unidas (ONU), no incentivo de práticas que visem à promoção de direitos humanos, também possui um relevante papel no particular. Desde a adoção da Agenda do Milênio, em 2000, a ONU dedica-se a tratar de políticas públicas de direitos humanos e, em 2015, a Assembleia Geral da ONU adotou a Resolução A/RES/70/1, intitulada "Transformando o

---

7 Conceito popularizado por Étienne de La Boétie em seu Discurso sobre a Servidão Voluntária, quando questiona a submissão a um sistema opressivo ou autoritário por vontade própria, mesmo quando há a possibilidade de lutar pela liberdade.

8 A expressão "Karoshi" tem origem japonesa (過労死) e resta caracterizada pela morte do excesso de trabalho ou morte súbita pelo excesso de trabalho. Na tradução literal, *karo* significa excesso de trabalho e *shi* significa morte. Katsuo Nishiyama e Jeffrey Vaughn Johnson afirmam, em artigo sobre a temática, que o primeiro relato de *karoshi* foi em 1969, quando houve a morte súbita de um trabalhador de vinte e nove anos de uma grande empresa de jornal do Japão por acidente vascular cerebral.

Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável", contendo dezessete objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), dentre eles o trabalho decente e desenvolvimento econômico (ODS 8) ao buscar "promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos".

Este ideário de trabalho insculpido no ODS 8 da Agenda 2030 permite o combate ao assédio e a violência no mundo do trabalho. A norma internacional é fruto do reconhecimento de que a violência e o assédio levam à violação dos direitos humanos que alijam a igualdade de oportunidades e, por isso, são incompatíveis com o trabalho decente.

Se trabalhar é um dos caminhos para a felicidade (Freud, 2020), porque pode ser uma forma de canalizar impulsos inconscientes para atividades produtivas e socialmente aceitas, ajudando na construção da identidade e na satisfação pessoal (sublimação), o trabalho deveria proporcionar, além da felicidade, bem-estar ao indivíduo. Todavia, a busca pelo lucro desmedido, a desregulamentação das relações laborais – com a consequente precarização da figura do trabalhador –, a superexploração por meio de modernos aparatos digitais e o adoecimento do trabalhador, em virtude do trabalho, são antíteses ao ideário da importância do trabalho na construção da identidade e na valorização pessoal.

O vínculo do trabalhador com o ambiente, as condições laborais e as interações no trabalho devem visar, acima de tudo, à promoção do bem-estar. Sentir-se confortável no espaço profissional envolve estar em sintonia com o ambiente, com as pessoas e com as tarefas desempenhadas. Um cenário equilibrado e saudável não apenas impulsiona a produtividade, mas também contribui para a qualidade de vida e satisfação no trabalho.

Por tais razões, a bandeira do combate à toxicidade que se instaura com a prática de assédio moral na seara laboral deve ser constantemente levantada, tendo a Justiça do Trabalho um importante papel ao buscar medidas eficazes que visem a eliminar essa nódoa que mina o clima organizacional e causa prejuízos psicológicos, emocionais, físicos e profissionais ao trabalhador.

3 Assédio moral virtual: o assédio moral eletrônico e o teleassédio moral

A sociedade do século XXI é uma sociedade de desempenho, em que há um mandamento de positividade e de produtividade e o indivíduo se produz "para a produção, para a circulação acelerada de informação e comunicação" (Han, 2017, p. 125-126). As inovações tecnológicas e a expansão econômica,

nesse sentido, também engendraram a descentralização do trabalho (e seu consequente exercício à distância), o que possibilita a existência de "sociedades atuais não são mais terciárias (comércio) e sim quaternárias (informações/telecomunicações)" (Silva, 2010, p. 583).

Na era do tecnocentrismo, o uso de computadores, internet e tecnologia de informação automatizou a produção, conectou os indivíduos e transformou os costumes de todas as camadas econômicas e sociais. Com o avanço dos meios telemáticos, já não se faz necessário que o trabalhador permaneça fixo em um local específico à espera da demanda do empregador. O amplo acesso à internet, aos aplicativos de mensagens e às redes sociais permite que o laborista exerça suas funções de qualquer parte do mundo, proporcionando maior flexibilidade às suas condições de trabalho.

O teletrabalho, então, deveria promover a melhoria das condições laborais do empregado, assegurando-lhe qualidade de vida para que pudesse, além de desempenhar suas funções profissionais, organizar seus projetos pessoais e fortalecer sua convivência familiar.

No Brasil, a legislação define o teletrabalho como aquele realizado fora das dependências do empregador, seja predominantemente ou não, com o uso de tecnologias da informação e comunicação, sem que isso configure trabalho externo (art. 75-B, *caput*, da CLT). Embora o ambiente doméstico possa ser um local para essa modalidade de trabalho, ele não o caracteriza necessariamente, pois a lei estabelece que basta a atividade ocorrer fora da empresa. Além disso, mesmo que o empregado compareça regularmente à sede do empregador para desempenhar determinadas funções, o legislador assentou que isso não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto (art. 75-B, § 1º, da CLT).

Ao lado da transformação digital e da transmudação da forma de prestação laboral, novos males emergiram em um cenário de práticas abusivas e nocivas com o uso de ferramentas tecnológicas no ambiente de trabalho. Sobrelevam-se as práticas de assédio moral eletrônico e de teleassédio que, conquanto, sejam formas de assédio moral virtual e, necessariamente, utilizem instrumentos tecnológicos, não se equivalem.

Na primeira é desnecessário que o trabalho se realize de forma remota, porquanto pode ocorrer dentro do estabelecimento, bastando que se concretize por meios eletrônicos. No caso do teleassédio, como o próprio termo sugere, a violação ocorre no contexto do teletrabalho, sendo direcionada a um ou mais trabalhadores, de maneira explícita ou sutil, e de forma recorrente. Nessas cir-

cunstâncias, as vítimas ficam sujeitas a situações humilhantes e constrangedoras por meio de mensagens escritas ou áudios enviados por aplicativos, e-mails, reuniões virtuais etc. (Nunes, 2018, p. 251-252).

No atual estágio vivenciado pela sociedade de informação, é impensável o exercício da maioria das atividades empresariais sem o uso de equipamentos eletrônicos ou digitais, o que permite não somente a melhor execução das atividades, comunicação entre trabalhadores e destes com os empregadores, comunicação com terceiros etc. Por outro lado, isso também possibilita a deturpação do uso da ferramenta, impingindo práticas deletérias ao ambiente laboral.

Tais agressões aos direitos personalíssimos dos trabalhadores podem ser perpetradas por diversos meios tecnológicos, como versado. Muitas vezes os trabalhadores sequer atuam no mesmo estabelecimento ou se conhecem pessoalmente, mas podem testemunhar a conduta nociva praticada pelo seu empregador ou seus prepostos contra seus pares, já que a presença física se tornou relativizada.

Diante da plasticidade das relações que se configuram no meio do ambiente virtual, tem-se que o assédio moral digital ou virtual pode causar mais estresse e diminuir a satisfação com o trabalho, porquanto acaba por transcender os limites do ambiente laboral, já que, devido a constante conexão, pode ocorrer a qualquer momento e fora do local do exercício precípuo das atividades.

As consequências do assédio moral virtual, analogamente às demais práticas de assédio, podem variar conforme as características das vítimas, prejudicando-as, inclusive, nas suas relações interpessoais e familiares. Depressão, insônia, ansiedade, síndrome do pânico, *burnout*, síndrome de Hikikomori[9], irritação, distúrbios emocionais e físicos, aumento de pressão arterial etc. são apenas algumas das consequências comumente identificadas em vítimas de assédio.

O Relatório Mundial de Saúde Mental da Organização Mundial da Saúde (OMS), publicado em junho de 2022, demonstra que, em 2019, um bilhão de pessoas viviam com transtornos mentais (OMS, 2022). Ademais, que 15% dos adultos em idade laboral sofreram com algum transtorno mental e ressaltou-se que o trabalho amplifica questões sociais que afetam negativamente a saúde mental, incluindo discriminação e desigualdade. (OMS, 2022).

9 Isolamento social grave em que há um afastamento da interação com outras pessoas, incluindo familiares, amigos e colegas, com o objetivo de evitar situações sociais.

A prática do assédio moral pode contribuir, ainda, para o absenteísmo e para a perda da produtividade, que tem como consequência a demissão arbitrária do trabalhador por não ser mais interessante para a empresa mantê-lo na função desempenhada. O assédio moral, portanto, se torna um fator que agrava o desemprego no país, impactando toda a sociedade de maneira indireta.

Quando um trabalhador sofre danos à saúde devido ao ambiente de trabalho e perde seu emprego, os efeitos se estendem à sua comunidade, afetando especialmente sua família. Essa situação aumenta a pressão sobre o sistema estatal de seguridade e previdência social, intensificando os desafios enfrentados por essas instituições. Além disso, a vítima enfrenta a exclusão social, encontrando obstáculos para retornar ao mercado de trabalho, o que acaba por afastá-la de grupos sociais. Essa marginalização, em última instância, compromete os princípios do Estado Democrático de Direito, aprofundando os desafios da inclusão e da justiça social.

Referido comportamento violento e alijador, na vessada laboral, é fruto da intolerância ao outro. A intolerância sempre esteve presente nas relações sociais e "nenhuma qualidade humana é mais intolerável do que a intolerância"[10]. Na antiguidade, os romanos impuseram sua cultura aos povos conquistados, porque se consideravam superiores. Na Idade Média, a Igreja controlava a sociedade, punindo, por meio da Santa Inquisição, aqueles que discordavam de sua doutrina. No século XVI, Lutero, ao se insurgir contra os dogmas da Igreja Católica, foi excomungado. Adolf Hitler, o ditador do Reich Alemão, com sua intolerância, perseguiu seres humanos ao se apegar à ideia de uma raça ariana superior. Em "*Carta Sobre a Tolerância"*, de 1689, o empirista John Locke defendeu, inclusive, que a tolerância seria um direito fundamental, pois os comportamentos intolerantes contrariavam os direitos naturais dos homens (Locke, 2007).

Nos campos da intolerância a violência encontra terreno fértil, o que permite comportamentos nocivos de alguns indivíduos em relação ao grupo em que estão inseridos (escola, trabalho, família, comunidade, etc.) No âmbito laboral, a intolerância não se reflete apenas em comportamentos discriminatórios entre os sujeitos envolvidos com esse liame. A presença dela se manifesta também nos momentos de precarização e desregulamentação das atividades, resultando na redução e flexibilização dos direitos trabalhistas.

10 Frase do filósofo italiano Giacomo Leopardi, conhecido por seu pessimismo filosófico e sua visão melancólica da existência.

Além disso, ocorre quando se exige que os profissionais desempenhem múltiplas funções, favorecendo a criação de um ambiente de vigilância permanente sobre os trabalhadores. Nesse cenário, o foco recai unicamente sobre o cumprimento das tarefas estabelecidas, sem qualquer preocupação com a saúde física ou mental dos laboristas, priorizando-se, acima de tudo, o aumento da produtividade.

À medida que as tecnologias digitais avançam, esse fenômeno se torna mais evidente, impulsionando o surgimento de um novo tipo de proletariado. A redução da mão de obra em atividades manuais e a crescente precarização do trabalho contribuem para a deterioração gradual das condições laborais. (Antunes, 2009, p. 193-194).

A execução de tarefas por meio de comandos eletrônicos disfarça a autonomia do trabalhador, que precisa reagir instantaneamente às demandas impostas, permanecendo constantemente conectado (Oitaven; Carelli; Casagrande, 2018, p. 30). Esse modelo permite um controle rigoroso sobre os corpos e mentes dos trabalhadores, servindo exclusivamente aos interesses da classe patronal (Wyzykowski, 2020, p. 167).

Nesse contexto, a busca desenfreada por produtividade e a exploração intensa dos trabalhadores impõem um ritmo acelerado de atividades, amplificado pelo avanço das tecnologias digitais. A necessidade de estar sempre disponível torna-se uma realidade, impulsionada por empregadores que, sob a justificativa de uma suposta flexibilidade laboral, demandam respostas imediatas a qualquer hora. Essa dinâmica representa uma forma sutil de violência psicológica, evidenciada no ambiente digital por meio de plataformas, aplicativos e sistemas informatizados, cujo principal objetivo é atender às exigências empresariais de lucro e produtividade, impactando coletivamente os trabalhadores (Wyzykowski, 2020, p. 173).

A definição de metas desproporcionais para teletrabalhadores, a exigência de respostas imediatas, a necessidade de conexão ininterrupta, o monitoramento das redes sociais, a desqualificação daqueles que não alcançam os padrões estipulados e sua exposição, a sobrecarga de tarefas e o aumento da pressão no trabalho remoto são as mais recorrentes formas de abuso por parte dos empregadores no ambiente virtual. Utilizando recursos tecnológicos, essas práticas intensificam o controle e a cobrança sobre os trabalhadores, prejudicando seu bem-estar e autonomia (Wyzykowski, 2020, p. 174).

A jurisprudência trabalhista, embora em construção quanto a temática, já reconheceu a prática de assédio moral praticado por meios digitais com a con-

denação de empresas por exposições vexatórias em grupos de *WhatsApp*[11], cobranças excessivas e abusivas por aplicativos de conversas[12] e controle abusivo do tempo do trabalhador em *home office*[13], inclusive, com o reconhecimento do direito à reparação por dano moral e à rescisão indireta do contrato de trabalho.

O assédio moral virtual também pode ser identificado na adoção de práticas coletivas de controle na empresa. Um exemplo disso é a adoção de controle biométrico de idas ao banheiro no ambiente de trabalho, sob a justificativa de promover a gestão do tempo e a produtividade. Essa fiscalização, que consiste em exigir que o trabalhador registre, por meio de biometria (impressão digital, reconhecimento facial, de íris, etc.), a entrada e saída do banheiro durante o expediente de trabalho, todavia, viola a dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III); o direito à intimidade, à privacidade e à saúde (CF, art. 5º, X; art. 6º); o valor social do trabalho e da pessoa do trabalhador (CF, art. 1º, IV), sendo uma prática abusiva e vexatória, notadamente, quando há restrição de acesso, controle por tempo cronometrado e advertências ou punições por idas ao banheiro[14].

Além disso, práticas como videomonitoramento em tempo real no regime de *home office*, uso de *softwares* de rastreamento sem o devido consentimento e controle de produtividade por algoritmos que impõem metas excessivamente desafiadoras também violam os direitos da personalidade dos trabalhadores, caracterizando formas de assédio moral organizacional eletrônico.

---

11 Nos autos do processo 0010313-64.2024.5.03.0068, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reconheceu que o reclamante sofreu tratamento humilhante e constrangedor por parte de seu superior hierárquico, ao ser chamado de "cabrito" em grupo de *WhatsApp* e pressionado na "Ranking da Vergonha" a atingir metas abusivas, resultando na condenação da empresa ao pagamento de reparação por dano moral.

12 Nos autos processo 0000600-36.2021.5.05.0029, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, foi reconhecido o assédio moral envolvendo cobranças excessivas e apelidos jocosos no ambiente de trabalho, com tratamento humilhante em reuniões presenciais e em um grupo de aplicativo de mensagens, onde superiores utilizavam palavras de baixo calão e apelidos pejorativos como Tiazinha", "Baby", do infantil "Família Dinossauro" e "Nhonho", do humorístico "Chaves", associando-os ao trabalhador como forma de diminuí-lo e para pressioná-lo a atingir metas.

13 Nos autos do processo 0010260-67.2024.5.18.0003, o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região condenou uma empresa ao pagamento de 30 horas extras mensais a um funcionário que trabalhava remotamente. A decisão destacou que, embora o trabalho remoto permita certa flexibilidade, o empregador utilizava sistemas de *login* e *logout* para monitorar a jornada, caracterizando controle de horário.

14 Nos autos do AIRR 1001393-44.2021.5.02.0383, julgado pela 3ª Turma do c. TST, restou assentado o direito à reparação por danos morais em virtude da instalação de catracas com sistema de biometria para o controle de uso do banheiro, ficando assentando que "o controle pela empregadora do uso do banheiro pelos seus empregados fere o princípio da dignidade da pessoa humana, tutelado no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal, traduzindo-se em verdadeiro abuso no exercício do poder diretivo da empresa (art. 2º da CLT), o que configura ato ilícito, sendo, assim, indenizável o dano moral sofrido pela autora".

A interseção entre as esferas profissional e pessoal exige cautela especial quanto ao respeito ao direito à desconexão do trabalhador na era digital, em conformidade com os princípios estabelecidos nos arts. 1º, III; 6º, *caput*; 7º, XIII e XIV; e 225 da CF, bem como com as normas relativas à jornada de trabalho previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Os desafios contemporâneos da hiperconexão requerem a implementação de políticas internas empresariais que garantam esse direito, à semelhança do que já ocorre na França, por meio da Lei nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016 (Lei *El Khomri* ou *Loi Travail*), e na Espanha, com a Lei Orgânica nº 3/2018, de 5 de dezembro (Lei Orgânica de Proteção de Dados Pessoais e Garantia dos Direitos Digitais – LOPDGDD).

Para garantir um ambiente de trabalho digital saudável, empresas com mais de vinte funcionários podem instituir uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAA), que seria responsável por adotar medidas voltadas à prevenção e ao combate ao assédio, seja ele virtual ou não. Entre essas ações poder-se-iam implementar regras de conduta sobre o tema, amplamente divulgadas aos trabalhadores; estabelecer procedimentos para recebimento, acompanhamento e apuração de denúncias, bem como para aplicação de sanções aos responsáveis, quando necessário. Além disso, incluir programas de capacitação, orientação e sensibilização dos empregados sobre questões como violência, assédio, igualdade e diversidade no ambiente profissional[15].

Para mais, a função social da empresa demanda a implementação de medidas preventivas, sendo recomendável a adoção de políticas internas para o uso responsável das tecnologias, capacitação das lideranças, divulgação de canais eficazes de escuta e acolhimento, bem como a criação de mecanismos internos seguros para denúncias (com anonimato e proteção dos denunciantes). Também é essencial que a empresa não dificulte a fiscalização realizada pelos órgãos competentes.

No contexto da prevenção, ainda, recomenda-se que, enquanto as leis trabalhistas não forem aprimoradas para definir regras claras sobre o assédio moral no ambiente digital e estabelecer penalidades para empregadores e seus representantes que praticam ou toleram essa conduta, as empresas adotem medidas como a implementação de códigos de conduta e ética digital, capacitação sobre os limites da supervisão digital, além de campanhas informativas para

15 Analogamente à previsão contida no art. 23 da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.

conscientização sobre os direitos dos trabalhadores e formas de identificação do assédio moral virtual.

Uma vez ocorrida a prática de assédio, é fundamental que o trabalhador receba suporte para minimizar os impactos da situação. Isso inclui a oferta de assistência psicológica e jurídica às vítimas, bem como a criação de redes de apoio dentro da empresa e em órgãos públicos para acolher os profissionais afetados. A empresa deve adotar medidas para coibir o uso de ferramentas que monitoram padrões abusivos na comunicação interna, além de limitar mensagens e solicitações fora do horário de expediente, assegurando, ainda, o direito à desconexão.

É fundamental assegurar a responsabilização direta de gestores e empresas que permitam ou incentivem o assédio moral virtual. Nesse sentido, a denunciação da lide pelo empregador em casos de assédio moral se justifica pelo fato de que, em uma demanda trabalhista, quando se comprova a culpa do empregador pelo ato ilícito que viola os direitos personalíssimos do trabalhador, torna-se necessário apurar a conduta do assediador – seja por suas ações, declarações ou mesmo pela omissão em relação ao tratamento dispensado à vítima. É importante destacar que empresas que toleram o assédio moral enfrentam prejuízos significativos, como a deterioração da reputação, a redução da produtividade e o aumento da rotatividade de trabalhadores. No final das contas, todos perdem.

Diante das marcas profundas que o assédio moral pode deixar na vítima, muitas das quais podem levar tempo para cicatrizar ou mesmo nunca se dissipar completamente, torna-se essencial a responsabilização pedagógica quando da sua ocorrência. Assim, as consequências para o assediador ou conivente envolvem a responsabilização por danos morais (*ex vi* dos arts. 186 e 927 do Código Civil), além de danos materiais, incluindo despesas com medicamentos, tratamentos médicos e apoio psicológico.

O assédio moral no ambiente de trabalho precisa ser firmemente desencorajado, pois impacta negativamente a autoestima, compromete a saúde mental e reduz a produtividade. Em vez disso, é essencial promover um ambiente seguro e respeitoso para todos. O silêncio quanto ao tema apenas fortalece essa prática prejudicial, tornando a denúncia e o combate formas essenciais de abrir caminho para o respeito e a dignidade no espaço profissional.

4 Conclusão

O assédio moral virtual representa um dos principais desafios nas relações de trabalho contemporâneas, porquanto revela como o avanço tecnológico,

embora promotor de inovações e eficiência, pode ser instrumentalizado para práticas abusivas que afetam a dignidade humana. O teleassédio e o assédio moral eletrônico demonstram que a hiperconectividade, quando não regulamentada com responsabilidade, transforma o ambiente digital em um espaço de vigilância, controle excessivo e violência psicológica.

A análise empreendida evidenciou que o assédio moral, em suas diversas formas, compromete o meio ambiente do trabalho e acarreta impactos significativos na saúde mental dos trabalhadores. A construção de um ambiente digital saudável passa, portanto, pela implementação de medidas preventivas, políticas internas, educação organizacional e efetiva responsabilização dos agressores, sejam empregadores ou outros colegas de trabalho.

A Justiça do Trabalho, os órgãos de fiscalização e as empresas têm um papel fundamental na promoção de uma cultura organizacional pautada no respeito, na ética e na valorização da pessoa humana. Garantir o direito à desconexão, limitar práticas abusivas de controle e fomentar canais seguros de denúncia são apenas alguns dos parcos mecanismos necessários para conter essa moderna violência laboral.

O combate ao assédio moral virtual é, portanto, uma exigência do Estado Democrático de Direito e uma condição indispensável para a efetividade dos direitos fundamentais no mundo do trabalho contemporâneo.

Referências

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral*: o direito pode ajudar? Belo Horizonte: Mandamentos, 2010.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

BELMONTE, Aline. *Assédio moral estratégico*: uma violência invisível nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL. [Constituição (1988)]. 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. Acesso em: 29 maio 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, RJ, 31 dez. 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 29 maio 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 maio 2025.

BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2 set. 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 29 maio 2025.

BRASIL. Lei nº 14.811, de 12 de janeiro de 2024. Institui medidas de proteção à criança e ao adolescente contra a violência nos estabelecimentos educacionais ou similares, prevê a Política Nacional de Prevenção e Combate ao Abuso e Exploração Sexual da Criança e do Adolescente e altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e as Leis ns. 8.072, de 25 de julho de 1990 (Lei dos Crimes Hediondos), e 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 15 jan. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14811.htm. Acesso em: 29 maio 2025.

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, A. M; LIMA, S. C. C; FACAS, E. P. (Org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

FREUD, Sigmund. *O mal-estar na civilização*. São Paulo: Companhia das Letras, 2020.

GOSDAL, Renata Dutra; SOBOLL, Luciane Maria. Assédio moral nas organizações: uma análise de suas diferentes formas e possíveis estratégias de enfrentamento. *Psicologia & Sociedade*, v. 21, n. 1, p. 27-35, 2009.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis: Vozes, 2015.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral*: a violência perversa no cotidiano. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

ISTAS – Instituto Sindical de Trabajo y Ambiente y Salud. *Guía para la intervención sindical en organización del trabajo y riesgos psicosociales*. Madrid, 2015. p. 17 Disponível em: https://istas.net/descargas/GUIA%20azul%20psicosociales%2020150.pdf. Acesso em: 21 maio 2025.

LEYMANN, Heinz. *Mobbing*: la persécution au travail. Paris: Seuil, 1996.

LOCKE, John. *Carta sobre a tolerância*. São Paulo: Martin Claret, 2007.

MELO, Raimundo Simão. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2004.

MORAES, Mônica Maria Lauzid de. *O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

NAÇÕES UNIDAS (Brasil). *Os objetivos de desenvolvimento sustentável no Brasil*: 16 Paz, Justiça e Instituições Eficazes. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/16. Acesso em: 30 mar. 2025.

NISHIYAMA, Katsuo; JOHNSON, Jeffrey Vaughn. Karoshi – Death from overwork: occupational health consequences of the Japanese production management. *International Journal of Health Services*, 1997, p. 625-641. Disponível em: 10.2190/1JPC-679V-DYNT-HJ6G. Acesso em: 21 maio 2025.

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

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. Empresas de transporte, plataformas digitais e relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. In: *Ministério Público do Trabalho*, Brasília, 2018.

OMS – Organização Mundial da Saúde. *Relatório mundial de saúde mental 2022*. Disponível em: https://www.who.int. Acesso em: 21 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 155* sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Genebra, 22 jun. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c155-seguranca-e-saude-dos-trabalhadores. Acesso em: 29 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 190* sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra, 21 jun. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/media/68241/download. Acesso em: 29 maio 2025.

PESSOA, Larissa Magalhães. *Assédio moral no ambiente de trabalho*: uma análise interdisciplinar. Belo Horizonte: Fórum, 2010.

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

TST – Tribunal Superior do Trabalho. *Cartilha de prevenção ao assédio moral*. Brasília: TST, 2024. Disponível em: https://www.tst.jus.br. Acesso em: 21 maio 2025.

WYZYKOWSKI, Adriana. Revolução tecnológica, indústria 4.0 e o teleassédio moral organizacional. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 163-179, jul./set. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181130/2020_wyzykowski_adriana_revolucao_tecnologica.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 22 maio 2025.