



DEPARTAMENTO DE DIREITO

MESTRADO EM DIREITO

ESPECIALIDADE EM CIÊNCIAS JURÍDICAS

UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA

“LUÍS DE CAMÕES”

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO SUBORDINADO:
PERSPECTIVAS DOS SISTEMAS DE JUSTIÇA DE PORTUGAL E DO
BRASIL**

Dissertação para obtenção de grau de Mestre em Direito

Autora: Theanna de Alencar Borges

Orientador: Professor Doutor Carlos Carranho Proença

Número da candidata: 30006068

Novembro de 2024

Lisboa

DEDICATÓRIA

Dedico esta pesquisa a Deus, embora respeite todos os credos e, inclusive, a ausência dele.

Dedico, ainda, a meus pais (João Borges e Rosalice Borges) e a todos os ancestrais, a meus irmãos (Anathéia Borges e João Filho Borges), cunhados (Beto Primo e Larissa Borges), sobrinhos (Maria Alice Borges e João Pedro Borges) e afilhados (Beatriz Leandro e Noah Matos), aos que ainda virão; em memória, a Beta Aline, Tia Regina e Yanny Brena, grandes perdas que me atravessaram no processo desta investigação; a minha família, em especial a minhas avós Bernardete Alencar e Vanda Moraes, que me mostraram pelo exemplo o que é trabalhar no serviço público, e às minhas primas-irmãs, bem como aos meus valorosos amigos (que mesmo depois de minhas inúmeras mudanças geográficas ainda se fazem presentes em minha vida), pois sem eles não teria sido possível concluir este projeto, que se iniciou ainda no contexto da pandemia da COVID-19 (SARS-CoV-2) e foi entrecortado por inúmeros desafios pessoais e profissionais. Aos meus alunos, do passado, do presente e do futuro.

Por fim, dedico a pesquisa, especialmente, às vítimas do assédio moral laboral, para que possam receber a prestação jurisdicional correspondente pelo sistema de justiça, se necessário, e a todos aqueles que se dedicam aos estudos da temática, com o objetivo de promover um meio ambiente de trabalho decente, capaz de permitir que todos os seres humanos possam desempenhar suas potencialidades em um meio ambiente de trabalho saudável, livre de assédio e de qualquer forma de violência e, assim, de paz.

AGRADECIMENTOS

Gratidão ao meu orientador, Professor Doutor Carlos Carranho Proença, pela paciência, pelo rigor e pelas valiosas lições. À professora Patrícia Cardoso Dias, pelo acolhimento e ensinamentos sobre Metodologia. Aos demais professores e à equipe da UAL/GACI, à equipe das bibliotecas da Universidade Autónoma de Lisboa, do Centro de Estudos Judiciários, da Faculdade de Direito de Lisboa, da Procuradoria-Geral da República, da Universidade de Coimbra e da Universidade do Porto. Aos colegas com quem compartilhei a jornada desafiadora dos semestres da UAL, inclusive em tempos pandêmicos, em que precisamos nos unir e ajudar cada um a superar nossas dores, lutos e recomeços, especialmente Camila Diniz, Aline Albuquerque, Helanne Aires, Désirée Costa, Byanca Mattos, João Fornazari e Letícia Petrola. A Erica Alencar, Roberta Dutra, Diana Moreira, Lucas Ferreira e Lúcia Ferreira, meu suporte em terras lusitanas.

Agradeço, ainda, ao Desembargador James Magno, à Desembargadora Marcia Andrea Farias, a Bruno Motejunas, a Angelina Moreira, à professora Arnelle Rolim Peixoto, ao professor Thiago Alison, às equipes das bibliotecas do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho; a Lia Luz, Weider Tavares, Israel Sena, Ariane Andrade, Rafaela Alene, Jéssica Brito, Rafaelle Mayanne Cavalcanti, Laura Cavalcanti, Marcia de Windsor, Élbis Spenser, Ângela Almada, Joana Sá, Ana Paula Mendonça, Mina Rocha e Ana Cláudia Pereira; a cada colega Juíza e Juiz do Trabalho que compartilhou suas decisões comigo; ao Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região e ao Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região pela liberação para que eu pudesse participar das aulas e realizar as pesquisas necessárias para a conclusão desta investigação. Externo, por fim, gratidão a Rosângela Porto, Nanda de Alencar, Júlia Cavalcanti, Tadeu Ponciano, Ytallo Albuquerque e Tarciana Moraes, pelo apoio imensurável na reta final da construção do texto da dissertação.

A cada pessoa que vibrou e ajudou de alguma forma para que eu conseguisse concluir este estudo, bem como a quem suportou e compreendeu minhas ausências para que eu pudesse me dedicar a esta pesquisa, muito obrigada.

Este trabalho não teria sido possível sem a participação de tantas pessoas e instituições, a quem externo imensa gratidão.

RESUMO

A sociedade da informação vem causando verdadeira revolução na forma de prestar o trabalho subordinado no mundo inteiro, inclusive em Portugal e no Brasil. A cultura da maximização da produtividade, típica da sociedade do cansaço, vem contribuindo para o aumento dos casos do assédio laboral, o que vem sendo potencializado pelo incremento do teletrabalho no contexto posterior à pandemia da COVID-19, a ampliar o sofrimento no trabalho. Tamanha a relevância do tema que a Convenção n.º 190 da OIT foi aprovada em 2019, com a finalidade de promover a cultura da paz no ambiente de trabalho, eliminando a violência e o assédio no trabalho. Entretanto, seguem atuais as discussões sobre o tema, que rotineiramente precisa ser apreciado pelos sistemas de justiça de Portugal e também do Brasil. O objetivo desta pesquisa consiste em analisar os critérios utilizados pela Justiça do Trabalho portuguesa e brasileira para a configuração do assédio moral nas relações de trabalho subordinado, a considerar as intersecções entre os fundamentos normativos, os dilemas e as perspectivas contemporâneas da sociedade da informação. A investigação tem abordagem qualitativa e natureza exploratória. Ela faz, ainda, uso do método comparativista entre os cenários no Brasil e em Portugal, além de técnicas de pesquisa documental e bibliográfica para recolha de dados e de técnicas de análise de conteúdo para o trato da literatura e dos julgados, a partir das bases de dados mantidas pelos sistemas de justiça laboral português e brasileiro e, ainda, da União Europeia. Conclui-se que os sistemas de justiça laboral de Portugal e do Brasil, quando de suas decisões acerca da análise da configuração do assédio laboral no trabalho subordinado, possuem um papel de protagonistas para prevenir e reprimir a violência e o assédio no mundo do trabalho subordinado e, por via de consequência, promover o trabalho decente e uma cultura de paz.

Palavras-chave: Assédio laboral; Sistemas de justiça; Trabalho Subordinado; Teletrabalho.

ABSTRACT

The society of the information has caused a real revolution in the way subordinate work is carried out all over the world, including in Portugal and Brazil. The culture of maximizing productivity, typical of the burnout society, has contributed to the increase in cases of workplace harassment, which has been boosted by the increase in teleworking in the context following the COVID-19 pandemic, increasing suffering at work. Such is the relevance of the issue that ILO Convention 190 was approved in 2019, with the aim of promoting a culture of peace in the workplace, eliminating violence and harassment at work. However, discussions on the subject are still ongoing, and it routinely needs to be considered by the justice systems in Portugal and Brazil. The aim of this research is to analyze the criteria used by the Portuguese and Brazilian Labor Courts to establish moral harassment in subordinate work relationships, considering the intersections between the normative foundations, dilemmas and contemporary perspectives of the information society. The research has a qualitative approach and is exploratory in nature. It also makes use of the comparative method between the scenarios in Brazil and Portugal, as well as documentary and bibliographic research techniques for data collection and content analysis techniques for dealing with the literature and judgments, based on the databases maintained by the Portuguese and Brazilian labor justice systems, as well as those of the European Union. The conclusion is that the labor justice systems of Portugal and Brazil, in their decisions on the analysis of the configuration of workplace harassment in subordinate work, are a great force in preventing and repressing violence and harassment in the world of subordinate work and, consequently, promoting decent work and a culture of peace.

Keywords: Labor harassment; Justice systems; Subordinate work; Teleworking.

“O sujeito do desempenho da modernidade tardia não se submete a nenhum trabalho compulsório. (...) Do trabalho, espera acima de tudo alcançar prazer. (...) Deve ser um empreendedor de si mesmo. (...) A dialética misteriosa da liberdade transforma essa liberdade em novas coações”. (Byung-Chul Han)

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	12
I - O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO SUBORDINADO	21
1.1. O assédio moral: histórico, conceitos, distinções e espécies.....	22
1.1.1. Breve histórico acerca do reconhecimento do assédio moral laboral	23
1.1.2. Conceitos de assédio moral laboral	24
1.1.3. Distinções do assédio moral e outras terminologias	26
a) <i>Bullying</i>	26
b) <i>Mobbing</i>	27
c) <i>Harrasment</i>	27
d) <i>Ijime</i>	28
1.1.4. Distinções do assédio moral no que toca a outros institutos	29
a) Conflito	29
b) Estresse	30
c) Violência interna ou externa	31
d) <i>Burnout</i>	32
e) Más condições de trabalho	32
f) Intimidação	33
g) <i>Stalking</i>	33
h) Assédio sexual	34
1.1.5. Espécies de assédio moral laboral	35
1.1.5.1. Espécies de assédio moral laboral quanto à qualidade do sujeito ativo	35
a) Assédio moral laboral vertical descendente	35
b) Assédio moral laboral vertical ascendente	36
c) Assédio moral laboral horizontal	37
d) Assédio moral laboral misto	37
e) Assédio moral laboral externo	38
1.1.5.2. Espécies de assédio moral laboral quanto à motivação da conduta	38
a) Assédio moral laboral discriminatório	39
b) Assédio moral laboral não discriminatório	40
c) Assédio moral laboral estratégico	40
d) Assédio moral laboral institucional	41
e) Assédio moral laboral emocional	41
f) <i>Whistleblowing</i>	42

g) Síndrome de Estocolmo laboral	43
1.2. O assédio moral laboral no Direito da União Europeia	43
1.3. A atual regulamentação do assédio moral laboral no Direito do Trabalho português	46
1.3.1. O assédio moral laboral no Direito do Trabalho português	46
1.3.2. O assédio moral laboral no Direito Processual do Trabalho português	50
1.4. O assédio moral laboral no Direito brasileiro	51
1.4.1. O assédio moral laboral no Direito do Trabalho brasileiro	51
1.4.2. O assédio moral laboral no Direito Processual do Trabalho brasileiro	55
1.5. A Convenção n.º 190 da OIT e a Recomendação n.º 206 da OIT sobre violência e assédio: reflexos no assédio moral laboral	56
II - O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO SUBORDINADO SOB A PERSPECTIVA DOS SISTEMAS DE JUSTIÇA LABORAL DE PORTUGAL E BRASIL	61
2.1. O papel dos juízes do trabalho na construção de decisões acerca do assédio moral nos sistemas de justiça laboral de Portugal e do Brasil	62
2.2. O processo hermenêutico de construção das decisões sobre a configuração do assédio moral pelo Poder Judicial laboral de Portugal	64
2.3. Algumas contribuições das decisões sobre o assédio moral laboral no âmbito da União Europeia para o Poder Judicial laboral de Portugal	69
2.4. As decisões da Justiça do Trabalho do Brasil sobre o enfrentamento do assédio moral ..	73
2.5. Uma comparação entre as técnicas e os dilemas enfrentados para a configuração do assédio moral entre os sistemas de justiça laboral de Portugal e Brasil	77
III - O ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO SUBORDINADO PELAS JUSTIÇAS DO TRABALHO DE PORTUGAL E BRASIL	80
3.1. O teletrabalho subordinado em Portugal e no Brasil: conceitos, requisitos legais e distinções de outras espécies	81
3.1.1. O teletrabalho no contexto da União Europeia	84
3.1.2. O teletrabalho subordinado em Portugal	86
3.1.3. A regulamentação do teletrabalho subordinado no Brasil	89
3.2. Os limites aos poderes do empregador no teletrabalho subordinado em Portugal e no Brasil	91
3.2.1 Os limites aos poderes do empregador no teletrabalho subordinado em Portugal	91
3.2.2 Os limites aos poderes do empregador no teletrabalho subordinado Brasil	95

3.3. As perspectivas contemporâneas a serem apreciadas pelos sistemas de justiça laboral de Portugal e do Brasil quando do enfrentamento do assédio moral no teletrabalho subordinado	97
3.3.1. O direito à intimidade e à privacidade do teletrabalhador	100
3.3.2. Os limites à videovigilância pelo teleempregador	100
3.3.3. O direito do teletrabalhador à desconexão	102
3.3.4. A atuação do sistema de justiça do Portugal quanto à configuração do fenômeno do assédio laboral no contexto do teletrabalho	105
CONCLUSÃO	109
REFERÊNCIAS	113
1. Fontes primárias	113
1.1. Atos normativos	113
1.2. Jurisprudência.....	116
1.3. Outros documentos.....	121
2. Referências bibliográficas	122

LISTA DE ABREVIATURAS

Art.	Artigo
Arts.	Artigos
CC	Código Civil (Portugal)
CC/2002	Código Civil (Brasil)
CDFUE	Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
CEDH	Convenção Europeia dos Direitos do Homem
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CP/1940	Código Penal (Brasil)
CPC	Código de Processo Civil (Portugal)
CPC/2015	Código de Processo Civil (Brasil)
CRFB/1988	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CRP	Constituição da República Portuguesa
CSE	Carta Social Europeia
CT	Código do Trabalho
CT/2003	Código do Trabalho de 2003
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
ed.	Edição
Eurofund	Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
ILO	<i>International Labour Organization</i>
IoE	<i>Internet de tudo (Internet of Everything)</i>
IoT	<i>Internet das coisas (Internet of Things)</i>
LOSJ	Lei de Organização do Sistema Judiciário
N.	Número
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OIT	Organização Internacional do Trabalho
p.	Página
ss.	Seguintes
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça (Brasil)
STJP	Supremo Tribunal de Justiça (Portugal)
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
TICs	Tecnologias da Informação e Comunicação
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UE	União Europeia
Vol.	Volume

INTRODUÇÃO

1.1. Tema escolhido, a sua delimitação e motivações subjectivas e objectivas para a sua análise

As transformações vivenciadas pela sociedade capitalista global, especialmente por meio do uso massivo das tecnologias da informação e comunicação (doravante TICs) inclusive no ambiente de trabalho, têm provocado reflexos no que diz respeito à organização e ao exercício do trabalho. Isso também tem implicado impactos até mesmo no que se refere ao maior controle do trabalhador e à excessiva cobrança para a maximização da produtividade, a contribuir para a configuração da prática do assédio moral e, por consequência, ao sofrimento no trabalho¹.

A preocupação com a violência no meio ambiente de trabalho não é uma novidade, de modo que a modalidade de violência caracterizada pela prática do assédio moral já vem sendo estudada na Europa desde a década de 1980, a partir dos estudos de Heinz Leymann². A Organização Internacional do Trabalho (adiante OIT), a seu turno, há muito defende que a segurança e a saúde do trabalhador devem ser consideradas fundamentos para o trabalho decente e digno³.

Entretanto, a problemática segue relevante, dadas as graves consequências para a saúde das pessoas e para a produção das empresas, notadamente em razão de haver ganhado novos contornos, para além do assédio discriminatório, por meio de distintas formas de assédio moral, principalmente pelo uso massivo das TICs no trabalho⁴, ainda remanescendo discussão sobre a configuração do assédio moral em vários ordenamentos jurídicos.

Dessa forma, tendo em vista a relevância e a atualidade da temática, a OIT regulamentou a questão do assédio moral no mundo do trabalho no ano de seu centário, 2019, por meio da Convenção n.º 190⁵.

¹ DEJOURS, Christophe – **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho** (trad. do francês). p. 11-14; 61-80; 125-154.

² HIRIGOYEN, Marie-France – **Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo** (trad. do francês). p. 9.

³ Sobre a segurança e a saúde no trabalho como pilar da política de promoção do trabalho decente da OIT em uma economia globalizada, v. KHALEF, Ahmed – **La violence en milieu de travail est-elle une fatalité? ILO – La violence au travail. [Em linha].** [sl]: [sn], 2003. Education ouvrière 2003/4. Numéro 133. p. 13-19. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_112473.pdf. [Consult. 07 nov. 2020].

⁴ HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral** (trad. do francês). p. 103; 188-208.

⁵ CONVENTION N.º 190: Violence and harassment. **International Labour Organization.** [Em linha]. (21-06-2019). Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

Subsistem, portanto, inúmeras questões acerca da configuração da situação como assédio laboral em Portugal e no Brasil, a variar conforme a doutrina especializada. Assim, inexistente um conceito uniforme global⁶, diversificando-se o enquadramento, por exemplo, no que diz respeito à necessidade de repetição/sistematização da conduta, à motivação do agente assediador e aos efeitos da conduta assediadora.

Nesse âmbito, percebe-se que o atual contexto de revolução tecnológica da sociedade da informação amplia sobremaneira o debate sobre a dignidade e os direitos da personalidade dos trabalhadores. Há, pois, um panorama de maior limitação da autonomia privada, em contraponto com a liberdade da empresa, levando o sistema de justiça laboral a se deparar frequentemente com o confronto entre direitos fundamentais em seus julgamentos.

Diante desse cenário, no exercício quotidiano da magistratura do trabalho no Brasil, verifica-se que o tema ainda suscita controvérsias quanto aos elementos necessários para sua configuração e, igualmente, para a prova da conduta assediadora. Assim, mostra-se relevante estudar não apenas o sistema de justiça laboral brasileiro, mas buscar inspiração no Poder Judicial Laboral lusitano para o fim de comparar o processo hermenêutico de construção de decisões judiciais acerca do assédio laboral em ambos os países, notadamente no pertinente aos critérios e às técnicas utilizadas e ainda aos dilemas observados por ocasião dos julgamentos, especialmente em se considerando os limites aos poderes patronais nas hodiernas empresas panópticas⁷, cujos mecanismos de controle e vigilância empresarial adquirem novos conteúdos e contornos.

Tal se mostra tão relevante quanto o estudo das formas de prevenir o assédio, especialmente a considerar-se a necessidade de que haja a confiança dos usuários nos sistemas de justiça laboral de Portugal e do Brasil no tocante ao combate ao assédio moral laboral, especialmente quando se percebe a relação de proximidade existente entre os países, inclusive no contexto do círculo da cidadania da Comunidade de Países de Língua Portuguesa⁸.

Ademais, enquanto o Código do Trabalho de Portugal, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, regulamenta a questão do assédio moral no que se refere ao trabalho subordinado, no Brasil ainda não há regulamentação geral para a temática, de modo que o Judiciário Trabalhista brasileiro precisa valer-se subsidiariamente das normas do direito comum para suprir as lacunas nessa seara, o

⁶ Nesse sentido: SANTOS, Pedro Barrambana – **Do assédio laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português**. p. 91-97.

⁷ UGUINA, Jesús R. Mercader – **El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica**. p. 121-172.

⁸ CANOTILHO, José Joaquim Gomes – **Direito constitucional**. p. 417.

que enseja soluções díspares, uma vez que a norma resulta da interpretação do texto legal conjugado com a realidade⁹.

Em época de quarta revolução industrial¹⁰, novas formas de prestar o trabalho subordinado têm contribuído para a diversificação dos modos de cometer assédio laboral, a merecer destaque o assédio moral praticado no âmbito do teletrabalho, cuja relevância inexoravelmente foi maximizada pela pandemia da COVID-19 (SARS-CoV-2) e as lides naturalmente chegarão até a apreciação dos sistemas de justiça laboral de Portugal e Brasil, o que demonstra a importância da presente investigação, precipuamente à luz da Convenção n.º 190 da OIT.

Por fim, registre-se que o assédio moral não se confunde com o assédio sexual, instituto que não será objeto desta investigação.

1.2. Enquadramento Teórico

O assédio moral é uma das formas de violência que pode verificar-se no contexto do mundo do trabalho. Na seara laboral, essa expressão surge em 1976 no estudo “The Harassed Worker”, do psiquiatra americano Carrol Brodsky, onde prevalece a terminologia *harrassment*¹¹.

Embora não haja uma definição única, entende-se, consonte Marie-France Hirigoyen¹², que o assédio moral no trabalho subordinado corresponde a uma conduta abusiva, individual ou coletiva, que atenta contra a integridade física ou psicológica do trabalhador, que pode ocorrer de forma repetida ou sistematizada, a gerar os efeitos de colocar o empregado em risco ou degradar o meio ambiente de trabalho, de forma que é, portanto, irrelevante a intenção do assediador.

Em virtude de o trabalhador subordinado não se despir de sua dignidade por estar participando de uma relação de trabalho subordinado, a ele deve ser reconhecida sua dignidade¹³, que deve ser tutelada nas suas diversas dimensões¹⁴, de modo a resguardar-se a

⁹ GRAU, Eros Roberto – **Por que tenho medo dos juízes: a interpretação/aplicação do direito e os princípios**. p. 18.

¹⁰ SCHWAB, Klaus – **A quarta revolução industrial (tradução do inglês)**. [Kindle version].

¹¹ TORRES, Anália (Coord.) [et al.] – **Assédio sexual e moral no local de trabalho. [Em linha]**. p. 52-54.

¹² HIRIGOYEN, Marie-France – **Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo (trad. do francês)**. p. 22-23.

¹³ O que vale tanto para a ordem jurídica portuguesa quanto para a brasileira, instituídas, respectivamente, pela Constituição da República Portuguesa de 1976 e pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

¹⁴ MIRANDA, Jorge – **Direitos fundamentais**. p. 226-245.

eficácia dos direitos fundamentais também nas relações de trabalho¹⁵, a vedar-se, *in casu*, a prática de assédio moral.

Assim é que o Direito do Trabalho se interpõe às leis de mercado para impedir que o *homo faber* sucumba diante de tais normas, a obstar que seja tratado como coisa¹⁶, o que não se pode tolerar, já que o trabalho não pode ser considerado uma mercadoria, consoante o item I, alínea a) do Anexo da Declaração da Filadélfia, referente aos fins e objetivos da OIT¹⁷.

Imperioso destacar que Marie-France Hirigoyen¹⁸, a par de reconhecer a multiplicidade de conceitos existentes sobre o assédio moral, ressalta que a violência resultante do assédio moral é potente, atingindo não apenas a vítima, mas toda a coletividade envolvida no entorno dessa sistemática.

Portanto, evidencia-se que as consequências sofridas pelas vítimas do assédio moral são inúmeras, sendo comuns sintomas como depressão, ansiedade, problemas cardíacos, digestivos, dermatológicos, dentre outros¹⁹, a poder até mesmo conduzir ao suicídio²⁰.

Verifica-se, por conseguinte, que a discussão do tema segue sendo relevante, pois o assédio moral tende a encontrar terreno fértil para sua ampliação em momento de escassez de postos de trabalho²¹, tal como no atual cenário de revolução tecnológica 4.0²², numa visão da empresa panóptica²³, somado à crise econômica advinda da pandemia do novo coronavírus (COVID-19), a impactar não apenas o trabalhador, mas sua família e também a comunidade em que ele está inserido.

A tendência é que surjam novas formas de praticar a violência, num contexto empresarial de altas cargas de informação, em que tudo é urgente, a prevalecer a cultura da mudança permanente, em que as obrigações de resultado parecem fazer de seus colegas de trabalho seus grandes concorrentes²⁴, de forma que se impõe a discussão do tema não apenas

¹⁵ NOVAIS, Jorge Reis – **A dignidade da pessoa humana**. Vol. 1. Dignidade e direitos fundamentais. p. 98-101. No mesmo sentido: BARROSO, Luís Roberto – **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. p. 518-521.

¹⁶ RAY, Jean-Emmanuel – **Droit du travail: droit vivant**. p. 23.

¹⁷ OIT – Anexo da Declaração da Filadélfia, referente aos fins e objetivos da OIT. In CHAGAS, Gustavo Luís Teixeira; MIESSA, Élisson – **Legislação de Direito Internacional do Trabalho e Proteção Internacional dos Direitos Humanos**. p. 28.

¹⁸ HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral (trad. do francês)**. p. 17.

¹⁹ PEREIRA, Rita Garcia – Avaliação dos danos não patrimoniais do trabalhador resultantes de assédio e de violação do dever de ocupação efetiva. Análise da Jurisprudência. **Prontuário de Direito do Trabalho**. p. 134.

²⁰ COSTA, Ana Cristina Ribeiro – O ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral ao abrigo dos regimes das contingências profissionais. **Questões Laborais**. p. 136.

²¹ REBELO, Glória – Assédio moral e dignidade no trabalho. **Prontuário de Direito do Trabalho**. p. 106.

²² SCHWAB, Klaus – **A quarta revolução industrial (tradução do inglês)**. [Kindle version].

²³ UGUINA, Jesús R. Mercader – *Op. cit.* p. 121-172.

²⁴ Nesse sentido: RAY, Jean-Emmanuel – *Op. cit.* p. 151.

para reprimir, mas para gerar subsídios para prevenir eficazmente tal prática, corriqueira em todo o mundo.

Na Europa, o estudo de Heinz Leymann intitulado “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”²⁵ foi um marco para o tema do assédio moral no começo da década de 1990. Em seguida, na França, Marie-France Hirigoyen escreve a obra “Le Harcèlement Moral. La violence perverse au quotidien”, em 1998, com grande repercussão na Europa e América Latina, onde prevaleceu a nomenclatura assédio moral.

Especificamente em Portugal, antes do Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, não havia norma sobre o assédio moral, aplicando-se ao tema os princípios e normas gerais. Posteriormente, o Código do Trabalho de 2003 estabeleceu um conceito específico de assédio moral e, em seguida, o Código do Trabalho de 2009 também regulamentou no art. 29.º a questão²⁶, que foi alterada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto²⁷.

Na doutrina portuguesa, diante das dificuldades conceituais, dadas as ilimitadas possibilidades de sua prática, Rita Garcia Pereira²⁸ defende a adoção de uma cláusula geral no sentido de que ele se caracteriza por trazer em si atos individuais ou coletivos aptos a lesionar direitos fundamentais do trabalhador, causando sérias violações e ofensas a bens jurídicos diversos.

Por outro lado, no panorama brasileiro, faz-se necessário destacar que ainda não há regulamentação geral sobre o assédio moral no âmbito dos contratos de trabalho subordinados.

Na doutrina laboral brasileira, doutrinadores como, por exemplo, Mauricio Godinho Delgado²⁹, bem como Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Pereira Gunça dos Santos³⁰ já apresentaram conceitos próprios de assédio moral, à míngua de um conceito legal.

Cabe, por conseguinte, ao sistema de justiça laboral interpretar os conceitos e, assim, fazer o enquadramento do assédio moral, à luz da realidade³¹ das lides que chegam à apreciação.

²⁵ LEYMAN, Heinz – Mobbing and Psychological Terrors at Work. **Violence and Victims**. [Em linha].

²⁶ SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 257.

²⁷ LEI n.º 73/2017. **Diário da República, Série I**. [Em linha]. N.º 157 (16-08-2017), p. 4715-4717. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/73/2017/08/16/p/dre/pt/html>.

²⁸ PEREIRA, Rita Garcia – **Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização**. p. 172.

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho – **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. p. 1447.

³⁰ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos – **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. p. 51.

Assim, invoque-se Pedro Barrambana Santos³², que relembra a lição de Montesquieu sobre não bastar que haja leis, mas que elas sejam bem executadas. Isso demonstra a imprescindibilidade de se investigar a contribuição dos sistemas de justiça laboral português e brasileiro, quando da apreciação dos casos de assédio moral. De tal modo é que se concorda com referido autor, no sentido de que o Poder Judicial Trabalhista português desempenha papel relevante na compreensão do assédio moral³³, o que também se aplica à atividade jurisdicional trabalhista brasileira.

Ainda no contexto dos novos formatos impostos pelo uso das TICs nas relações de trabalho subordinado, inúmeras serão as realidades fáticas a serem enfrentadas pelo sistema de justiça laboral para o enquadramento das situações alegadas como assédio moral nas novas modalidades de trabalho, em especial no teletrabalho subordinado, que necessita interpretar distintas normas, com resultados interpretativos diversos³⁴.

Nesse sentido, entende-se por teletrabalho subordinado aquele realizado predominantemente fora do estabelecimento empresarial, por meio do uso das TICs, que se adequa à “estrutura reticular”³⁵ das empresas, estando regulamentado tanto em Portugal, quanto no Brasil. Defende-se que também no teletrabalho subordinado deve ser assegurado um meio ambiente de trabalho digno³⁶, o que inclui a vedação à prática de assédio moral.

A referida modalidade é terreno fértil para que haja abuso do poder do empregador, tendo em vista a própria natureza da atividade do teletrabalhador, que demanda conexão constante às TICs³⁷, falando-se em telepressão.

Pelo exposto, percebe-se que as decisões que forem proferidas pelo Sistema Judicial laboral no que tange ao assédio moral, inclusive no teletrabalho, podem trazer impactos sobremaneira sobre a ampliação da sociedade do cansaço³⁸, sendo imperioso que haja um aprofundamento do debate para fins de contribuir para a literatura especializada acerca do tema, inferindo-se sobre o processo de construção das decisões dos Sistemas Judiciais laborais de Portugal e Brasil também nesse tocante.

³¹ Interpretam-se os fatos, resultando daí a norma. GRAU, Eros Roberto – **Por que tenho medo dos juízes: a interpretação/aplicação do direito e os princípios**. p. 18.

³² SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 254-255.

³³ SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 255.

³⁴ GUASTINI, Riccardo – **Interpretar y argumentar (trad. do italiano)**. p. 105-181.

³⁵ REDINHA, Maria Regina Gomes – O teletrabalho. **Questões Laborais**. p. 88.

³⁶ BORGES, Theanna de Alencar – O direito fundamental do teletrabalhador ao meio ambiente de trabalho sadio. **Revista de Ciências Jurídicas e Sociais – IURJ**. p. 36-46.

³⁷ MARTINS, Adalberto; AMARAL, Felipe Marinho – O direito à desconexão no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. p. 201-221.

³⁸ HAN, Byung-Chul – **Sociedade do cansaço (trad. do alemão)**.

1.3. Questionamentos

A fim de formular a hipótese inicial, indagam-se quais são e como se relacionam os fundamentos normativos (constitucionais, infraconstitucionais e convencionais, além do Direito da União Europeia) e doutrinários, em perspectiva luso-brasileira, para a configuração do assédio moral nas relações de trabalho subordinado.

Outrossim, questiona-se em que consiste o processo hermenêutico de construção de decisões proferidas pelos sistemas de justiça laboral português e brasileiro, a considerar os critérios, as técnicas interpretativas de casos e os dilemas experimentados.

Por fim, investigam-se quais são as perspectivas contemporâneas de atuação do sistema de justiça face ao assédio moral nas relações trabalhistas, no que se refere ao teletrabalho subordinado no contexto da sociedade da informação e quais políticas têm sido implementadas para o seu enfrentamento.

Assim, a hipótese com ênfase neste estudo consiste em que a dogmática utilizada pelos sistemas de justiça laboral português e brasileiro para a (não)configuração do assédio moral nas relações de trabalho subordinado na sociedade da informação, a considerarem-se a conformação jurídica com a situação de fato e a jurisprudência da valoração, carece de aperfeiçoamento para que possa atuar não apenas de forma repressiva, mas também inibitória da prática perversa do assédio moral laboral.

1.4. Metodologia

Para investigar qual a dogmática utilizada pelos sistemas de justiça laboral português e brasileiro para a (não)configuração do assédio moral nas relações de trabalho subordinado na sociedade da informação, a considerarem-se a conformação jurídica com a situação de fato e a jurisprudência da valoração, a pesquisa tem abordagem qualitativa e natureza exploratória.

Faz, ainda, uso do método comparativista e utiliza técnicas de pesquisa documental e bibliográfica para recolha de dados e de técnicas de análise de conteúdo para o trato da literatura e dos julgados, a partir das bases de dados mantidas pelos sistemas de justiça laboral português e brasileiro.

1.5. Fontes de Informação

No que diz respeito às fontes de informação utilizadas na presente investigação, foram seleccionadas aquelas que investigam a temática do assédio moral, seus conceitos, espécies, distinções, bem como a atual regulamentação, notadamente em Portugal e no Brasil.

Do mesmo modo, também foram selecionados estudos acerca da hermenêutica quanto às decisões dos sistemas de justiça laboral de Portugal e do Brasil quanto ao fenómeno do assédio moral no âmbito do trabalho subordinado.

Ademais, quanto ao assédio moral no teletrabalho, foram selecionados estudos acerca do teletrabalho, notadamente seu conceito, distinções e regulamentação em Portugal e no Brasil, além de pesquisas sobre direitos fundamentais na relação de teletrabalho subordinado e, ainda, sobre os limites aos poderes do teleempregador.

A pesquisa parte, portanto, da sistematização dos estudos dos autores que investigam a temática do assédio moral e também as questões periféricas que tocam ao objeto deste estudo, notadamente, em nível internacional, Marie-France Hirigoyen, Heinz Leymann, Cristophe Dejours, Cristobal Molina Navarrete, Hilda Irene Arbonés Lapena, além de estudos realizados pela própria OIT; em Portugal, Rita Garcia Pereira, Mago Graciano de Rocha Pacheco, Pedro Barrambana Santos, Glória Rebelo, Maria do Rosário Palma Ramalho, Maria Regina Gomes Redinha, Paula Quintas, João Leal Amado, Júlio Gomes, Carlos Carranho Proença e Jorge Reis Novais; e no Brasil, Mauricio Godinho Delgado, Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos e Cláudia Coutinho Stephan, dentre outros.

Outrossim, merece destaque a utilização das normas internas (constitucionais e infraconstitucionais), além de convenções internacionais e do Direito da União Europeia, bem assim de decisões dos sistemas de justiça laboral de Portugal e Brasil.

1.6. Estrutura expositiva

Para investigar quais são e como se relacionam os fundamentos normativos (constitucionais, infraconstitucionais e convencionais, além do Direito da União Europeia) e doutrinários, em perspectiva luso-brasileira, para a configuração do assédio moral nas relações de trabalho subordinado, a pesquisa pretende sistematizar e compreender os fundamentos normativos para a configuração do assédio moral nas relações de trabalho subordinado, a considerar a historicidade, a atuação da OIT e a literatura especializada de Portugal e Brasil.

Em seguida, para o fim de analisar em que consiste o processo hermenêutico de construção de decisões proferidas pelos sistemas de justiça laboral português e brasileiro, a considerar os critérios, as técnicas interpretativas de casos e os dilemas experimentados, a investigação analisa, por método comparativo, o processo hermenêutico de construção de decisões proferidas pelos sistemas de justiça laboral português e brasileiro, a basear-se nos

critérios utilizados, nas técnicas empregadas e nos dilemas percebidos no (não) reconhecimento do assédio moral nas relações de trabalho subordinado.

Posteriormente, para apreciar quais são as perspectivas contemporâneas de atuação dos sistemas de justiça face ao assédio moral nas relações trabalhistas no que se refere ao teletrabalho subordinado no contexto da sociedade da informação e quais políticas têm sido implementadas para o seu enfrentamento, o estudo investiga as perspectivas contemporâneas de proteção face ao assédio moral nas relações trabalhistas no que toca ao teletrabalho subordinado no contexto da sociedade da informação.

I - O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO SUBORDINADO

Há muito tempo já se percebeu que a qualidade do meio ambiente de trabalho impacta significativamente as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, numa teia complexa e dinâmica que atinge a saúde dos trabalhadores. Nesse contexto, a preocupação com os fatores psicossociais relacionados ao trabalho não é uma novidade, havendo iniciado sua discussão pela ONU, já em 1974³⁹.

Em seguida, em 1984, a OIT e a ONU se uniram com o propósito de proteger a saúde dos trabalhadores. As referidas organizações divulgaram um relatório, intitulado *Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health*, em que destacaram, dentre outros aspectos, a relevância de se preocupar com as condições de vida, de saúde e bem-estar dos trabalhadores e de suas famílias, para além da já tradicional inquietação com crescimento econômico, progresso econômico, aumento da produtividade e estabilidade social⁴⁰.

De acordo com o citado relatório⁴¹, por fatores psicossociais se entendem vários aspectos da organização e do sistema de trabalho, além da qualidade das relações humanas no ambiente de trabalho, de modo que reciprocamente interagem e são capazes de afetar a saúde dos trabalhadores.

À época, a preocupação com o assédio moral ainda não instigava os estudos da OIT e da ONU. Desde então, muito já evoluiu, principalmente quando se verificou que as consequências do assédio moral são tão graves, que podem resultar em consequências fatais⁴², o que compreende não apenas o suicídio, mas também o surgimento ou o agravamento de diversas doenças.

³⁹ Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, World Health Organization & International Labour Organization. (1984). **Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health : second report [of a meeting held in Geneva from 8 to 24 September 1984]**. [Em linha]. Prefácio, p. V.

⁴⁰ Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, World Health Organization & International Labour Organization. (1984). **Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health : second report [of a meeting held in Geneva from 8 to 24 September 1984]**. [Em linha]. Prefácio, p. V; p. 2.

⁴¹ O relatório indica os seguintes elementos como fatores psicossociais: *work enviroment, job content, organisational conditions, workers' capacities, needs and expectations, customs and culture*. Em tradução livre: ambiente de trabalho, satisfação no trabalho, condições organizacionais, capacidades, necessidades e expectativas dos trabalhadores, costumes e cultura. Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, World Health Organization & International Labour Organization. (1984). **Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health : second report [of a meeting held in Geneva from 8 to 24 September 1984]**. [Em linha]. p. 1 e 4.

⁴² "Although 'mobbing,' at the lowest denominator, is probably the result of ignorance, it may have fatal consequences". LEYMANN, Heinz – *Op. cit.* p 120.

E é nesse contexto que a OIT busca atuar no campo do assédio moral, haja vista que a segurança e a saúde no trabalho consubstanciam um dos pilares essenciais para a política de promoção do trabalho decente da OIT em uma economia globalizada⁴³.

Nesse sentido, na 110ª Conferência Internacional do Trabalho⁴⁴, a segurança e a saúde foram acrescentados aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, o que representa uma decisão histórica, em que os Estados membros da OIT, inclusive Portugal e Brasil, assumem o compromisso de respeitar e promover o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável, independentemente de terem ratificado as Convenções relevantes sobre tais temáticas.

No entanto, ainda há longo caminho a ser percorrido quanto ao combate ao assédio moral, notadamente a se considerar que, a despeito de todos os esforços que vêm sendo feitos nesta seara, é possível dizer que há uma elevação nos números de trabalhadores submetidos ao assédio moral em todo o mundo.

Em 2022, a OIT divulgou pesquisa realizada em 2021 em que 22,8% dos 743 milhões de trabalhadores ouvidos já sofreram assédio ou outro tipo de violência no trabalho. E dentre essas pessoas que foram vítimas de assédio ou outro tipo de violência, 31,8% disseram que foram vítimas de duas formas, enquanto 6,3% afirmaram haver sofrido três tipos de violência⁴⁵.

A fim de permitir a construção de uma visão ampla sobre o instituto do assédio moral, serão apresentados em seguida seu histórico, alguns conceitos, distinções e espécies de assédio moral.

1.1. O assédio moral: histórico, conceitos, distinções e espécies

Para compreender a atual formatação do assédio moral laboral nos ordenamentos jurídicos de Portugal e Brasil, impõe-se a apresentação de breve histórico acerca da temática,

⁴³ KHALEF, Ahmed – La violence en milieu de travail est-elle une fatalité? ILO – **La violence au travail**. [Em linha]. [sl]: [sn], 2003. Education ouvrière 2003/4. Numéro 133. p. 13-19. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_112473.pdf. [Consult. 07 nov. 2020]

⁴⁴ OIT – **Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. [Em linha]. Brasil: [sn], 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm. [Consult. em 09 jan. 2023].

⁴⁵ Em tradução livre do seguinte trecho: “Violence and harassment at work is a widespread phenomenon around the world, with more than one in five (22.8 per cent or 743 million) persons in employment having experienced at least one form of violence and harassment at work during their working life. Among people who had experienced violence and harassment at work, about one-third (31.8 per cent) said they had experienced more than one form, with 6.3 per cent having faced all three forms in their working life: (...)”. ILO – **Experiences of violence and harassment at work: a global first survey**. [Em linha].

bem como indicar sua conceituação e distinções e, ainda, quais são as espécies de assédio moral laboral.

1.1.1. Breve histórico acerca do reconhecimento do assédio moral laboral

Pedro Barrambana Santos explica que palavra assédio é polissêmica, ao tempo em que destaca que, muito antes de se pensar em assédio moral, tal como o fenômeno que atualmente se desenha, a citada expressão já era utilizada para: “reportar-se a um conjunto de operações militares envolta de uma praça-militar ou de uma cidade tendo em vista a sua tomada, a acção de sitiar ou bloquear um local, efectivar um ataque cerrado ou perseguição, insistência ou impertinência de que alguém é alvo, importunar com pedidos insistentes”⁴⁶.

Ele ainda explica que a origem da palavra é controversa, havendo quem faça referência ao latim *obsidium* e ao italiano *assedio* e menciona que, qualquer que seja a origem da palavra, percebe-se que possui o sentido de transmitir o caráter de beligerância, incômodo, perseguição da conduta a que se refere⁴⁷.

Importante, ainda, rememorar que o assédio moral laboral é instituto que despontou no cenário jurídico a partir das investigações de Heinz Leymann, por meio da obra “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”⁴⁸, em 1990. Na França, Marie-France Hirigoyen foi a autora que aprofundou as discussões sobre a temática por meio da obra “Le Harcèlement Moral. La violence perverse au quotidien”, em 1998.

Heinz Leymann⁴⁹ defendeu a existência de uma nova figura, denominada por ele de “mobbing”, “ganging up on someone” ou “psych terror”. Segundo o epigrafado autor: “Psychical terror or mobbing in working life means hostile and unethical communication which is directed in a systematic way by one or a number of persons mainly toward one individual. There are also cases where such mobbing is mutual until one of the participants becomes the underdog. These actions take place often (almost every day) and over a long period (at least for six months) and, because of this frequency and duration, result in considerable psychic, psychosomatic and social misery. This definition eliminates temporary conflicts and focuses on the transition zone where the psychosocial situation starts to result in psychiatric and/or psychosomatic pathological states”⁵⁰.

⁴⁶ SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 70-71.

⁴⁷ SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 71.

⁴⁸ LEYMANN, Heinz – *Op. cit.*

⁴⁹ LEYMANN, Heinz – *Op. cit.* p 119.

⁵⁰ Em tradução livre: “O terror psíquico ou *mobbing* na vida profissional significa uma comunicação hostil e desprovida de ética, dirigida de forma sistemática por uma ou várias pessoas, principalmente contra um indivíduo. Há também casos em que esse *mobbing* é mútuo, até que um dos participantes se torna o mais

Como se observa, para o autor, o assédio moral laboral era um fenômeno de grupo, em que as agressões seriam sistemáticas e teriam frequência quase diária e duração por longo período, pelo menos por seis meses, bem como seriam capazes de causar prejuízos à saúde dos trabalhadores. Consiste, portanto, em um risco psicossocial, nos dizeres de Ana Cristina Ribeiro Costa⁵¹.

Por sua vez, Marie-France Hirigoyen, a par de reconhecer a multiplicidade de conceitos existentes sobre o assédio moral, assim ressalta, distinguindo-o do estresse, da pressão no trabalho, do conflito no trabalho ou ainda do desentendimento⁵²: “Qualquer que seja a definição adotada, o assédio moral é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva. Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos micro-traumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão. Este fenômeno, no início, pode ser comparado com o sentimento de insegurança existente nos bairros, resumido no termo ‘incivilidade’. Com a continuação sistemática, todas as pessoas visadas se sentem profundamente atingidas”⁵³.

Ademais, Marie-France Hirigoyen destaca que a lei que regulamentou o assédio moral na França é um marco, pois “era la primera vez que el derecho laboral hacía referencia a la salud mental”⁵⁴. Segundo a autora, o assédio moral laboral é o único sofrimento no trabalho que é punível juridicamente⁵⁵.

1.1.2. Conceitos de assédio moral laboral

Embora possa parecer desnecessário, porquanto não se trata de novidade, conhecer as definições de assédio moral nos sistemas jurídicos de Portugal e Brasil possui relevância, uma vez que é a partir de tais definições que os sistemas jurídicos laborais dos mencionados países

desfavorecido. Estas acções ocorrem frequentemente (quase todos os dias) e durante um longo período (pelo menos durante seis meses) e, devido a esta frequência e duração, resultam em considerável sofrimento psíquico, psicossomático e social. Esta definição elimina os conflitos temporários e centra-se na zona de transição onde a situação psicossocial começa a resultar em estados patológicos psiquiátricos e/ou psicossomáticos”. LEYMANN, Heinz – *Mobbing and Psychological Terrors at Work. Violence and Victims*. [Em linha]. p 119.

⁵¹ COSTA, Ana Cristina Ribeiro – O ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral ao abrigo dos regimes das contingências profissionais. **Questões Laborais**. p. 105.

⁵² HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral (trad. do francês)**. p. 19-36.

⁵³ HIRIGOYEN, Marie-France – *Idem*. p. 17.

⁵⁴ Em tradução livre: “era a primeira vez que o direito laboral fazia referência à saúde mental”. HIRIGOYEN, Marie-France – **Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo (trad. do francês)**. p. 36. Em tradução livre: “era a primeira que o direito laboral fazia referência à saúde mental”.

⁵⁵ HIRIGOYEN, Marie-France – *Idem*. p. 36.

farão o enquadramento da conduta. Desta forma, será propiciada sua efetiva proteção, quando configurada, e, ainda, evitará acusações falsas.

Marie-France Hirigoyen escolheu definir o assédio moral no trabalho, levando em consideração as consequências da referida violência para as vítimas, nos seguintes termos: “(...) el acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes) que atenta, por sua repetición o su sistematización, contra la dignidad o la integridade física o psicológica de un trabajador y que pone en peligro su empleo o degrada el ambiente de trabajo”⁵⁶.

A referida autora opta por uma conceituação que se utiliza do abuso do direito e que exige uma repetição ou sistematização da conduta. Acerca da repetição dos atos, Mago Graciano de Rocha Pacheco ensina: “Assim, considerando o assédio como o conjunto de condutas reiteradas e sistemáticas que criam um ambiente de humilhação, de degradação ou de vexame para a sua vítima⁸¹, para determinar o direito fundamental em causa terá de ser tomada, em devida conta, a diversidade de comportamentos que podem compor o assédio moral⁸² que, individualmente considerados, podem violar diversos direitos⁸³, mas que, tomados no seu conjunto, apenas alcançam a condição de assédio moral quando pela sua reiteração e sistematicidade conformam um ambiente degradante, humilhante ou vexatório para o sujeito passivo”⁵⁷.

Do referido autor diverge Paula Quintas, que afirma que não há fórmula para o assédio moral, a defender a desnecessidade de repetição dos atos: “(...) basta um ato espontâneo (usando a linguagem penal) que pelo seu alcance destrua a capacidade laboral do trabalhador, sendo de destacar que a resistência psicológica também é um valor a considerar. Quanto a nós, não são atos reiterados que qualificam o assédio”⁵⁸.

Percebe-se, portanto, que a doutrina diverge quanto à possibilidade de um ato isolado de violência configurar a ocorrência de assédio moral.

Ainda acerca do conceito de assédio moral, sobre as consequências da repetição dos atos de assédio, Marie Grenier-Pezé destaca que: “A subordinação própria à definição jurídica do contrato de trabalho confina o trabalhador em uma toxicidade contextual quase

⁵⁶ Em tradução livre: “O assédio moral no trabalho se define como toda conduta abusiva (gestos, palavras, comportamentos, atitudes) que atentem, por sua repetição ou sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade física ou psicológica de um trabalhador e que põe em perigo seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho.” HIRIGOYEN, Marie-France – **Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo (trad. do francês)**, p. 22.

⁵⁷ PACHECO, Mago Graciano de Rocha – *Op. cit.* p. 41-42.

⁵⁸ QUINTAS, Paula – Os direitos de personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspectiva exclusiva do trabalhador subordinado: direitos (des)figurados. p. 205.

experimental. A obstrução das vias de escoamento das excitações traumáticas leva ao colapso depressivo e à via somática mais ou menos a longo do tempo”⁵⁹.

De se perceber, portanto, que as consequências do assédio moral são aviltantes para a vítima, que tem sua dignidade e integridade violadas. Importante, por fim, trazer à baila o conceito de assédio moral de Pedro Barrambana Santos: “(...) a conduta ou conjunto de condutas, de carácter indesejado, singular ou reiteradas, ocorridas durante o procedimento de formação ou execução da relação laboral que, por via de importunação do sujeito alvo, visam constranger, afectar a dignidade ou gerar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador para o sujeito para as quais são direccionadas”⁶⁰.

O referido conceito é amplo e adequa-se à gama de situações que podem ocorrer no contexto do assédio moral, o que implica concluir que: a) o assédio moral pode advir de um mesmo tipo de conduta ou de distintas condutas; b) que a conduta precisa ser indesejada, no que importa chamar atenção para o princípio da proteção, a ser considerado quando da avaliação da conduta tida por assediante; c) o assédio moral pode ocorrer por meio de conduta singular, desde que grave o suficiente, a depender do caso concreto, bem como pela reiteração de condutas; d) o assédio moral pode ocorrer também de modo pré-contratual; e) o assédio moral implica importunação ao sujeito alvo; f) o assédio moral visa constranger, afetar a dignidade ou gerar ambiente de trabalho intimidante, hostil, humilhante ou desestabilizador para o alvo.

A seguir, distinguir-se-á o assédio moral de outras terminologias, a fim de possibilitar o correto enquadramento dos fatos alegados como caracterizadores de assédio moral laboral.

1.1.3. Distinções do assédio moral e outras terminologias

Como já fora mencionado, o assédio moral não se confunde com outros conceitos, dentre os quais se destacam, principalmente, o *bullying*, o *mobbing*, o *harassment* e o *ijime*. Para que haja uma melhor compreensão jurídica do fenómeno do assédio moral⁶¹, notadamente quando do enquadramento por meio dos sistemas de justiça laboral de Portugal e Brasil, faz-se necessária uma explicação sintética quanto aos epígrafados conceitos.

a) *Bullying*

⁵⁹ GRENIER-PEZÉ, Marie – O assédio moral no trabalho: privação da liberdade In DEJOURS, Christophe – **Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos**. p. 104.

⁶⁰ SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 74.

⁶¹ E, assim como alerta Júlio Gomes, para que não haja sua baalização. GOMES, Júlio – Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho. REIS, João Pena dos (coord.) – **O assédio no trabalho. Jurisdição Trabalho e da Empresa**. [Em linha]. p. 120.

A expressão *bullying* decorre do verbo em inglês *to bully* que, em tradução livre, significa tratar de modo grosseiro, desumano, hostil. Sua origem não se deu no cenário laboral, a surgir, inicialmente, no âmbito escolar e só depois a referir-se também para outros contextos, como no exército, na família, nos esportes, dentre outros⁶².

A perspectiva de sua análise costuma ocorrer no âmbito individual, por ser mais comum de ocorrer de um trabalhador para outro⁶³, não de um aspecto grupal.

b) Mobbing

O termo *mobbing* no contexto das relações de trabalho foi introduzido por Heinz Leymann, psicólogo alemão radicado na Suécia, na obra “*Mobbing, a perseguição no trabalho*”⁶⁴, de 1990. O referido autor baseou-se nas lições de Konrad Lorenz, acerca do comportamento hostil de grupos de animais que pretendem repelir um intruso, bem como de Peter-Paul Heinemann, sobre a hostilização de crianças por outras no âmbito escolar⁶⁵.

O termo deriva do inglês, *to mob*, que significa, em tradução livre, atacar, maltratar ou perseguir, a tratar-se de uma perspectiva grupal. É exatamente por isso que Pedro Barrambana Santos⁶⁶ explica que a terminologia não deve ser utilizada, uma vez que o assédio moral no contexto laboral não necessariamente decorre da prática de um grupo, já que pode decorrer da ação de um indivíduo⁶⁷.

Assim, de acordo com a doutrina de Rita Garcia Pereira⁶⁸, o *mobbing* possui, portanto, sentido mais restrito que o de *bullying*, pois este compreende agressões físicas que, em regra, não são características do assédio moral⁶⁹.

c) Harrasment

⁶² HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral (trad. do francês)**. p. 78-79.

⁶³ CHAPPEL, Duncan e DI MARTINO, Vittorio – **Violence at work**. p. 49.

⁶⁴ LEYMANN, Heinz – **Op. cit.**

⁶⁵ HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral (trad. do francês)**. p. 76-77.

⁶⁶ SANTOS, Pedro Barrambana – **Op. cit.** p. 78.

⁶⁷ No mesmo sentido: PACHECO, Mago Graciano de Rocha – **Op. cit.** p. 168-169.

⁶⁸ PEREIRA, Rita Garcia – **Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização**. p. 67-68.

⁶⁹ Ainda nos primórdios dos estudos sobre o tema em Portugal, Rita Garcia Pereira já afirmou que a separação entre *mobbing* em assédio moral e assédio psicológico não poderia se sustentar, uma vez que “dificilmente existirão sentimentos de humilhação sem violência psicológica e vice-versa” [...]. Nesta perspectiva, assédio moral e assédio psicológico parecem ser duas faces da mesma moeda, ambas reconduzíveis à verdadeira essência do fenómeno em análise e nenhuma delas revestindo uma completa autonomia conceptual perante a outra”. PEREIRA, Rita Garcia – **Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização**. p. 72-73.

A terminologia *harrasment* foi utilizada pela primeira vez por Carroll Brodsky, psiquiatra americano, em 1976, no livro de “The harrassed worker”, para referir-se aos “ataques repetidos e voluntários de uma pessoa a outra, para atormentá-la, miná-la, enfim, provocá-la”⁷⁰.

Para os americanos, prevalece a expressão *harassment*⁷¹. De acordo com Rita Garcia Pereira⁷², o termo foi o resultado da substituição do termo psicoterror, originalmente usado por Leyman; ocasião em que passou a ter, originalmente, contorno de assédio sexual para, posteriormente abranger a “ação de molestar ou aborrecer alguém insistentemente” no âmbito moral.

d) *Ijime*

O termo *ijime* possui origem no Japão, a possuir ampla abrangência, pois contempla a violência contra crianças no ambiente escolar⁷³, tanto por parte dos próprios alunos como também por meio dos professores, a consistir em verdadeira questão social.

Contempla, ainda, no âmbito das empresas nipônicas, o que, segundo ensina Marie-France Hirigoyen, possui por objetivo inserir os trabalhadores no grupo e proporcionar sua adaptação, num claro “instrumento de controle social” na década de 1970⁷⁴.

Já nos anos 1990, o *ijime* converteu-se numa ferramenta de pressão, com intuito de fazer os antigos empregados pedirem a terminação dos contratos de trabalho, como método de administração⁷⁵. Nos dizeres de Mago Graciano de Rocha Pacheco, o *ijime* “adquiriu um sentido mais abusivo, hostil e brutal, ao procurar afastar os «madogiawazoku»⁴⁶⁸, as pessoas mais idosas, através, por exemplo, de humilhações, vexames e pressões”⁷⁶.

Verifica-se, portanto, que a terminologia assédio moral recebe críticas, mas segue sendo a mais adequada, uma vez que se relaciona à qualidade da pessoa, o que se coaduna com a lição de Rita Garcia Pereira: “(...) por estar associada ao conceito de moral pública e de bons costumes, o que não só não é estático como a sua interpretação está dependente de concepções variáveis religiosas, morais stricto sensu e inclusivamente temporais e

⁷⁰ HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral (trad. do francês)**. p. 81.

⁷¹ TORRES, Analia (Coord.) [et al.] – **Assédio sexual e moral no local de trabalho. [Em linha]**. p. 52-54.

⁷² PEREIRA, Rita Garcia – **Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização**. p. 66.

⁷³ PEREIRA, Rita Garcia – **Idem**. p. 69-70.

⁷⁴ HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral (trad. do francês)**. p. 83-84.

⁷⁵ HIRIGOYEN, Marie-France – **Idem**. p. 84-85.

⁷⁶ PACHECO, Mago Graciano de Rocha – **Op. cit.** p. 167.

geográficas⁽¹²⁶⁾. Todavia, tal crítica não é de índole suficientemente gravosa que faça abandonar o recurso àquela, já que, a ser assim, padeceriam do mesmo mal muitas das expressões hoje comumente aceites no mundo do direito, como se verifica ser o caso dos danos morais. Por moral deve pois entender-se o que está relacionado com as qualidades da pessoa enquanto tal e é justamente essa a pedra de toque das condutas assediadoras⁷⁷.

Do exposto, percebe-se que as terminologias acima, embora similares, não se confundem com o assédio moral, que se trata de fenómeno distinto, com mais sutileza no que diz respeito às agressões e, inclusive, à prova delas.

1.1.4. Distinções do assédio moral no que toca a outros institutos

Com a finalidade de identificar o que não se configura como assédio moral laboral, mostra-se relevante tecer considerações acerca de outros institutos, notadamente a se considerar que nem todas as condutas abusivas no ambiente de trabalho implicam a caracterização do assédio moral laboral, o que importa para as decisões dos sistemas de justiça laboral de Portugal e do Brasil.

Nesse sentido, serão abordadas as figuras do conflito, estresse, da violência, do *burnout*, das más condições de trabalho, da intimidação, do *stalking* e do assédio sexual. Ressalta-se que não há como se esgotar o tema nesse tocante, diante do escopo da investigação⁷⁸.

a) Conflito

Por conflito, é possível definir como “o resultado de uma interacção recíproca de sentidos inversos, divergentes ou simultaneamente incompatíveis, ou seja, uma discordância expressa entre os pólos dessa relação”⁷⁹.

O conflito pressupõe, ao menos em tese, uma simetria entre os protagonistas no ambiente de trabalho. Do conflito, se bem gerido, pode resultar um crescimento no âmbito empresarial. Entretanto, se tal conflito não for solucionado pode conduzir a uma situação de

⁷⁷ PEREIRA, Rita Garcia – **Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização**. p. 77.

⁷⁸ Para uma compreensão aprofundada do tema, v. HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral (trad. do francês)**. p. 19-36.

⁷⁹ SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 77.

assédio moral, especialmente a se considerar que, “por trás de todo procedimento de assédio, existe o não falado e o escondido”⁸⁰.

No assédio moral não há relação simétrica, mas de submissão psicológica, no que se distingue do conflito, porquanto há uma “relação dominante-dominado, na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade”⁸¹. Percebe-se, assim, que o conflito pode conduzir à evolução de um ambiente de trabalho, em que se opõe ao assédio moral, cuja força degradante é da sua natureza⁸².

b) Estresse

O estresse, cujo conceito foi criado por Hans Selye, “é constituído ao mesmo tempo pelo agente estressante e pela reação do organismo submetido à ação do agente estressante”⁸³.

É, portanto, o estresse uma resposta biológica do organismo humano a estímulos ambientais (situações sociais ou psicossociais, de acordo com Heinz Leymann, na obra “*Mobbing. La persécution au travail*”⁸⁴) que ocasionam tensão⁸⁵, que não necessariamente decorre do assédio moral, a exemplo de sobrecarga, discriminação, abuso do poder de direção, más condições de trabalho, convívio com pessoa tóxica, problema de saúde pessoal, dentre outros, mas “pode ser uma fase do assédio moral, ou, inclusive, a sua consequência”⁸⁶.

Importante ressaltar que o estresse pode ser estimulante para a produção dos trabalhadores, a depender da frequência e da intensidade, razão pela qual Mago Graciano de Rocha Pacheco invoca a lição de José Luis Goñi para distinguir o “eustress” do “distress”: “O primeiro representa aquele *stress* que é benéfico para o trabalhador enquanto que o segundo será aquele ‘produzido por uma excessiva reação ao *stress*’”⁸⁷.

Assim, percebe-se que o estresse somente é destruidor se excessivo, a exemplo do que se dá no *burnout* ou se resultar do assédio moral, que é naturalmente destruidor^{88/89}.

⁸⁰ HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral (trad. do francês)**. p. 24.

⁸¹ A autora prossegue: “Quando isto se passa no âmbito de uma relação de subordinação, transforma-se em um abuso de poder hierárquico, e a autoridade legítima sobre um subordinado se torna a dominação da pessoa”. HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral (trad. do francês)**. p. 27.

⁸² PACHECO, Mago Graciano de Rocha – *Op. cit.* p. 143.

⁸³ HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral (trad. do francês)**. p. 19.

⁸⁴ PACHECO, Mago Graciano de Rocha – *Op. cit.* p. 144.

⁸⁵ SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 77.

⁸⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos – *Op. cit.* p. 68.

⁸⁷ PACHECO, Mago Graciano de Rocha – *Op. cit.* p. 145.

⁸⁸ HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral (trad. do francês)**. p. 20.

⁸⁹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos – *Op. cit.* p. 68-69.

c) Violência interna ou externa

Duncan Chappell e Vittorio Di Martino⁹⁰ destacam que tradicionalmente a preocupação da OIT com a violência no trabalho se limitava à violência física, que poderia ocorrer de distintos modos, a exemplo de homicídio, estupro, ataque físico, mordidas, arranhões, dentre outros. No entanto, atualmente também se preocupa com a questão da violência psicológica, a exemplo de ostracismo, intimidação, assédio moral e sexual, além de outros, verificando-se uma elevação dos números da violência no trabalho.

Concorda-se com Júlio Gomes⁹¹, quando afirma que a violência no trabalho é mais ampla do que a noção de assédio moral, podendo, por exemplo, exemplificar-se com o trabalho forçado que, a despeito de ser uma forma de violência no trabalho, não consubstancia assédio moral. Entretanto, é preciso observar que a Convenção n.º 190 da OIT trata violência e assédio como conceito único.

É possível, por exemplo, que o superior hierárquico e seu subordinado venham a, de modo isolado, envolver-se em uma discussão acalorada que leva a uma agressão física (vias de fato) e até mesmo a xingamentos com palavras de baixo calão, o que não se enquadra como assédio moral. Contudo, é possível que situações de assédio moral possam degenerar e conduzir os envolvidos às vias de fato⁹².

O mesmo pode ser dito quanto à violência sexual, que, embora não se constitua como assédio moral, a depender da situação poderá configurar-se como assédio sexual, figura que será apreciada oportunamente.

É possível, ainda, elencar a violência externa, que pode ocorrer, por exemplo, por meio de um cliente da empresa ou ainda de um terceiro, das mais variadas formas, a serem exemplificadas como os casos de furto, assalto a mão armada, estupro, agressão, ameaça, dentre outros.

A violência também pode ser interna, ou seja, praticada por alguém que labora na própria empresa, a exemplo de um colega de trabalho ou ainda do seu superior hierárquico, a saber do tipo física, moral e até sexual. Ocorre que ela não se confunde necessariamente com o assédio moral. Em verdade, todo assédio moral é modalidade de violência, mas o contrário nem sempre é verdadeiro.

⁹⁰ CHAPPEL, Duncan e DI MARTINO, Vittorio – **Violence at work**. p. 16-17.

⁹¹ GOMES, Júlio – Algumas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral (laboral). **Prontuário de Direito do Trabalho**. p. 73.

⁹² HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral (trad. do francês)**. p. 33.

d) *Burnout*

É possível conceituar a Síndrome de *burnout*, sinteticamente, como a depressão por esgotamento (físico e mental) ocasionado pelo estresse prolongado resultante do trabalho excessivo, o que causa a exaustão do trabalhador⁹³. É, pois, uma das formas de riscos psicossociais. Em tradução livre, *burnout* significa combustão completa.

A OIT já se manifestou sobre a Síndrome de *burnout* na publicação “Estrés en el trabajo: un reto colectivo”, em que afirma: “El Síndrome de *burnout* se puede describir como una respuesta prolongada a una exposición crónica a riesgos psicosociales emocionales e interpersonales en el trabajo. (...) El *burnout* puede ocurrir cuando existe una desconexión entre la organización y el individuo respecto de los principales ámbitos de la vida laboral: valores, justicia, sociedad, recompensa, control y carga de trabajo”⁹⁴.

Ainda no âmbito da doutrina especializada, defende-se que “a intencionalidade é o principal marco diferenciador entre o assédio moral, o estresse e o burn-out, tendo em vista que a intenção maldosa, consciente ou inconsciente, somente constitui elemento caracterizador do assédio moral”⁹⁵.

Assim, percebe-se que o *burnout* também não se confunde com o assédio moral, embora possa resultar da prática do assédio moral, a depender do caso concreto. Ademais, o elemento intencional embora não caracterizador da Síndrome de *Burnout*, a princípio, pode, sim, fazer-se presente.

e) Más condições de trabalho

As más condições de trabalho também não se confundem com o assédio moral, embora possa haver uma linha tênue entre ambos. De forma sintética, por más condições de

⁹³ “A Resolução da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira n.º 7/2018/M, recomenda ao Governo da República o reconhecimento da síndrome de *Burnout* como acidente de trabalho e disponível em: <https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/114771735/details/maximized?serie=I&day=2018-02-27&date=2018-03-01>”. QUINTAS, Paula – O percurso jurídico do assédio laboral. **Prontuário de Direito do Trabalho**. p. 293.

⁹⁴ Em tradução livre: “A Síndrome de burnout pode ser descrita como uma resposta prolongada a uma exposição crónica a riscos psicossociais emocionais e interpessoais no trabalho. (...) O burnout pode ocorrer quando existe uma desconexão entre a organização e o indivíduo sobre os principais âmbitos da vida laboral: valores, justiça, sociedade, recompensa, controle e carga de trabalho” OIT – **Estrés en el trabajo: un reto colectivo**. [Em linha]. p. 7.

⁹⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos – *Op. cit.* p. 69. No mesmo sentido: “Es aquí donde se refleja la principal diferencia con el acoso moral o psicológico dado que en este la causa desencadenante es un comportamiento de hostigamiento sistemático realizado sobre el trabajador con ánimo de socavar su personalidad y forzar su salida en la organización, elemento intencional este que no está presente en el Síndrome del Quemado, donde la causa suele ser una gestión empresarial poco cuidadosa con el bienestar del trabajador y que hace oídos sordos a las condiciones poco favorables en las que se desempeña el puesto de trabajo”. LAPENA, Hilda Irene Arbonés – **Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva**. p. 45.

trabalho podem ser indicadas todas as situações em que o exercício do trabalho não atende às necessidades básicas de higiene, saúde e segurança.

Como exemplos, é possível indicar espaço de trabalho com calor excessivo, mal iluminado, sem equipamentos de trabalho ergonômicos, ou seja, ambientes de trabalho sem a adequação às normas mínimas de meio ambiente de trabalho decente.

Nesse contexto, tais situações podem acarretar estresse ao trabalhador, mas não se confundem com ele. Outrossim, no que pertine a sua distinção do assédio moral laboral, a “noção de intencionalidade adquire importância”⁹⁶, uma vez que há assédio moral laboral quando o objetivo do exercício do trabalho em más condições é prejudicar o empregado em comparação com os demais trabalhadores, que não estão sujeitos às mesmas condições.

f) Intimidação

A expressão intimidação é usada em diversas normas internacionais da OIT e também na Diretiva Comunitária 2002/73/CE, de 23 de setembro, acerca do princípio da igualdade entre homens e mulheres, conforme a alínea i) do n.º 1 do art. 153.º do Tratado Sobre o Funcionamento da União Europeia. Entretanto, ela é apenas parte do processo de assédio moral, porquanto corresponde à etapa inicial do processo de assédio moral, não abrangendo a exteriorização dos atos de assédio laboral⁹⁷.

g) *Stalking*

A nomenclatura *stalking* compreende a ideia de perseguição, a contemplar inúmeras situações, não apenas relacionadas ao meio ambiente de trabalho, ocorrendo, também comumente, no contexto das relações pessoais.

Em Portugal é figura típica, razão pela qual sua prática consubstancia crime. De acordo com o art. 154.º-A do Código Penal português: “(...) quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal”.

⁹⁶ HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral** (trad. do francês). p. 33.

⁹⁷ Nesse sentido: PEREIRA, Rita Garcia – **Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização**. p. 76.

Já no Brasil, somente em 2021 o Código Penal foi alterado para incluir no art. 147-A o crime de *stalking*, que consiste em “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”.

A partir da leitura dos textos legais dos dois países, percebe-se, portanto, em síntese, que o assédio moral nem sempre será realizado por meio da prática de *stalking*, que o *stalking* pode ser um dos métodos da prática de assédio moral laboral e que nem todo *stalking* se enquadra como assédio moral laboral.

h) Assédio sexual

O assédio sexual consiste em forma de violência que recai sobre a liberdade sexual da vítima, com clara ofensa à dignidade, podendo ocorrer ou não no contexto exclusivo de um contrato de emprego. A doutrina⁹⁸ costuma classificar o assédio sexual em dois tipos, quais sejam, o assédio sexual por chantagem e o assédio sexual ambiental.

No primeiro, também chamado de *quid pro quo*, necessariamente há uma relação assimétrica entre o assediante e a vítima. O assediador exige que a vítima faça concessões de cunho sexual para que tenha acesso a certo benefício ou para que não sofra represálias. Ou seja, o objetivo do assediador é obter um favorecimento de natureza sexual.

O assédio sexual por chantagem pode ocorrer fora do âmbito de um contrato de emprego, porquanto se dá em relações assimétricas, a exemplo de professor e aluno, dentre outros.

Já o assédio sexual ambiental, também chamado de assédio sexual por intimidação, ocorre no ambiente de trabalho, por meio de provocações sexuais inoportunas, o que propicia prejuízos à atuação de uma pessoa e cria situação de intimidação⁹⁹. Assim, percebe-se que o objetivo do assediador é criar um ambiente de trabalho hostil, ainda que possa também objetivar um favorecimento de natureza sexual.

Em Portugal, o assédio sexual já estava previsto no Código do Trabalho de 2003 (n.º 3 do art. 24.º). Atualmente, também está previsto no n.º 3 do art. 29.º do Código do Trabalho de 2009, que estabelece como assédio sexual “o comportamento indesejado de carácter sexual,

⁹⁸ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos – **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. p. 73. No mesmo sentido: TERCIOTI, Ana Carolina Godoy – **Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas**. p. 65-66.

⁹⁹ TERCIOTI, Ana Carolina Godoy – *Op. cit.* p. 66.

sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior”.

No Brasil, por sua vez, está previsto no art. 216-A do Código Penal, que o descreve como “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. É uma conduta criminosa que implica pena de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, que será aumentada em até um terço se a vítima for menor de 18 (dezoito) anos.

Percebe-se, portanto, que no Brasil apenas o assédio sexual por chantagem possui previsão legal como tipo penal. Entretanto, nada obsta seu reconhecimento no âmbito laboral como conduta vedada, uma vez que deve o empregador garantir o ambiente de trabalho saudável para todos, o que abrange a integridade sexual.

Em seguida, passa-se à análise das espécies de assédio moral laboral.

1.1.5. Espécies de assédio moral laboral

Na prática, há diversos tipos de assédio moral laboral, variando comumente de acordo com a organização empresarial, com as dinâmicas do trabalho e com o perfil do assediador e da vítima¹⁰⁰.

Assim, com a finalidade de sistematizar as condutas que, de fato, consistem em assédio moral laboral, a doutrina especializada, em geral, classifica o assédio moral laboral em espécies, agrupando-se o instituto em duas grandes classificações, notadamente quanto à qualidade do sujeito ativo e, ainda, quanto à motivação da conduta.

1.1.5.1. Espécies de assédio moral laboral quanto à qualidade do sujeito ativo

No que diz respeito à qualidade do sujeito ativo, ou seja, do agente assediador, a doutrina especializada classifica o assédio moral laboral em quatro espécies, quais sejam, vertical (descendente e ascendente), horizontal, externo e misto.

A relevância de identificar de onde provém a autoria do assédio se mostra importante para perquirir a responsabilidade do empregador pelos atos dos seus trabalhadores¹⁰¹.

a) Assédio moral laboral vertical descendente

¹⁰⁰ LAPENA, Hilda Irene Arbonés – *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*. p. 36.

¹⁰¹ No mesmo sentido: PEREIRA, Rita Garcia – *Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização*. p. 175.

O assédio moral laboral vertical descendente é aquele que se verifica em uma relação hierárquica entre a vítima e o agressor, em que a conduta assediadora provém do superior hierárquico ou do próprio empregador, valendo-se da superioridade hierárquica típica da subordinação jurídica.

Exatamente por tal característica esta espécie é também denominada de *bossing*¹⁰², por influência do vocábulo inglês *boss*, que significa chefe.

Nesse contexto, Marie-France Hirigoyen¹⁰³, apesar de criticar a rigidez da classificação, destaca que alguns autores costumam dividir o assédio moral laboral vertical descendente em:

- o assédio perverso, praticado com o objetivo puramente gratuito de eliminação do outro ou valorização do próprio poder;
- o assédio estratégico, que se destina a forçar o empregado a pedir as contas e assim contornar os procedimentos legais de dispensa;
- o assédio institucional, que é um instrumento de gestão do conjunto do pessoal.

Essa é a modalidade de assédio mais utilizada em Portugal¹⁰⁴ e no Brasil¹⁰⁵, especialmente em virtude da assimetria típica da relação de trabalho subordinado, a constituir a modalidade que tende a ser mais grave para o assediado¹⁰⁶, que se sente isolado, enfraquecido e não encontra alternativa para resistir.

b) Assédio moral laboral vertical ascendente

O assédio moral laboral vertical ascendente ocorre em uma relação hierárquica entre a vítima e o agressor, em que a conduta assediadora provém de um ou vários subordinados, com destino ao superior hierárquico ou ao empregador.

¹⁰² PACHECO, Mago Graciano de Rocha – *Op. cit.* p. 157. PEREIRA, Rita Garcia – **Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização**. p. 173.

¹⁰³ HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral (trad. do francês)**. p. 112-113.

¹⁰⁴ SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 98.

¹⁰⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos – *Op. cit.* p. 62.

¹⁰⁶ PACHECO, Mago Graciano de Rocha – *Op. cit.* p. 157. No mesmo sentido: HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral (trad. do francês)**. p. 113; SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 99.

É a configuração que ocorre com maior raridade¹⁰⁷, porém também possui potencial destrutivo, porquanto “é sempre precedido da dominação psicológica do agressor e da submissão forçada da vítima”¹⁰⁸. É figura mais comum em situações práticas de promoção de um trabalhador sem que tenha havido consulta dos demais, ou, em caso de fusões de empresas ou compras de uma empresa por outra¹⁰⁹.

Marie-France Hirigoyen¹¹⁰ indica que costuma ocorrer, por exemplo, por meio de reação coletiva de um grupo em cumplicidade para livrar do superior que não foi aceito ou, ainda, de falsa acusação de violação a outros direitos, a exemplo de assédio sexual, em que se objetiva atentar contra a reputação de uma pessoa e causar sua desqualificação.

c) Assédio moral laboral horizontal

O assédio moral laboral horizontal, por sua vez, acontece quando o assediador encontra-se no mesmo nível hierárquico da vítima¹¹¹. Pode ocorrer pelas diversas razões, sendo comum, na prática, quando o assediador e o assediado disputaram o posto de trabalho ou a promoção¹¹² – ou seja, em decorrência de rivalidade –, ou, ainda, em razão de conflitos pessoais¹¹³.

Nesses casos, costumeiramente a chefia não intervém. Assim, “o conflito, na verdade, degenera, porque a empresa se recusa a interferir”¹¹⁴, a atuar de modo omissivo.

d) Assédio moral laboral misto

O assédio moral laboral misto, também denominado de transversal ou combinado, é aquele que se verifica, simultaneamente, de modo vertical e horizontal, ou seja, que é praticado ou incentivado pelo superior hierárquico ou, ainda, pelo empregador e, também, pelos colegas de trabalho.

¹⁰⁷ PACHECO, Mago Graciano de Rocha – *Op. cit.* p. 163.

¹⁰⁸ HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral** (trad. do francês). p. 27.

¹⁰⁹ PACHECO, Mago Graciano de Rocha – *Op. cit.* p. 164.

¹¹⁰ HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral** (trad. do francês). p. 116.

¹¹¹ Rita Garcia – **Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização**. p. 173.

¹¹² HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral** (trad. do francês). p. 113.

No mesmo sentido: SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 99.

¹¹³ Paula Quintas aponta como exemplos os seguintes motivos: “dissolução do espírito de coesão do grupo, concorrência, rivalidade, ascensão na carreira, alinhamento conveniente com a hierarquia”. QUINTAS, Paula – O percurso jurídico do assédio laboral. **Prontuário de Direito do Trabalho**. p. 293.

¹¹⁴ HIRIGOYEN, Marie-France – **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano** (trad. do francês). p. 67.

São, portanto, no mínimo, três os sujeitos do assédio moral laboral misto: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima¹¹⁵, falando-se em tipo “sempre subjectivamente plural porquanto exigirá sempre a presença, a título principal ou acessório, de sujeitos provenientes de diferentes estratos hierárquicos”¹¹⁶.

Importante destacar que não há necessidade de que o empregador ou superior hierárquico tenha participado ativamente desde o início da conduta assediadora, podendo haver a caracterização da mencionada conduta assediadora em virtude de omissão deste^{117/118}.

e) Assédio moral laboral externo

O assédio moral laboral externo se configura quando decorre de um “elemento exterior à estrutura organizativa do empregador, isto é, não se encontre regularmente integrado na orgânica funcional e produtiva da entidade empregadora”¹¹⁹, a exemplo do que pode ocorrer quando o assédio provém de um cliente do estabelecimento empresarial.

1.1.5.2. Espécies de assédio moral laboral quanto à motivação da conduta

A doutrina costuma classificar o assédio moral laboral no que diz respeito à motivação da conduta assediante. Pedro Barrambana Santos¹²⁰ já salientava que a mencionada classificação possui uma funcionalidade limitada, posicionamento que se reforça pelo fato de a Convenção n.º 190 da OIT estabelecer que a intenção de assediar é irrelevante para a sua configuração, razão pela qual deve haver uma maior preocupação com o resultado.

Ainda assim, investigar a intenção por trás do assédio moral laboral pode ser ferramenta útil quando da apreciação do tipo de responsabilidade¹²¹ ou, ainda, do valor da reparação devido à vítima. Nesse sentido, impõe-se analisar as classificações do assédio moral laboral em: assédio moral laboral discriminatório, assédio moral laboral não discriminatório,

¹¹⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos – *Op. cit.* p. 65.

¹¹⁶ Diversamente das demais figuras, que podem, a depender do caso, serem consideradas como “assédio subjectivamente singular”. SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 99.

¹¹⁷ “O assédio horizontal ao prolongar-se no tempo, a partir de certa altura, terá necessariamente de se assumir também como um assédio vertical descendente, uma vez que o empregador nada fez para o evitar e tinha a obrigação de o fazer. Por conseguinte, num caso destes, o empregador é cúmplice ou acaba por tornar-se num ⁴⁴⁵, ou seja, o empregador ou é parte activa desde o primeiro momento ou acaba por tornar-se parte em consequência da sua omissão”. PACHECO, Mago Graciano de Rocha – *Op. cit.* p. 162.

¹¹⁸ “(...) é raro um assédio horizontal duradouro não ser vivido, depois de algum tempo, como assédio vertical descendente, em virtude da omissão da chefia ou do superior hierárquico. É ou se torna, portanto, cúmplice”. HIRIGOYEN, Marie-France – *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral (trad. do francês)*. p. 114.

¹¹⁹ SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 98.

¹²⁰ SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 100.

¹²¹ PEREIRA, Rita Garcia – *Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização*. p. 175.

assédio moral laboral estratégico, assédio moral laboral institucional, assédio moral laboral emocional, *whistleblowing* e síndrome de Estocolmo laboral.

a) Assédio moral laboral discriminatório

Por discriminação tem-se a existência de uma distinção de carácter infundado. No âmbito das relações de trabalho, a alínea “a” do item 1 do art. 1º da Convenção n.º 111 da OIT¹²² (ratificada por Portugal e Brasil¹²³) afirma que o vocábulo “discriminação” abrange “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

Na doutrina, Maria do Rosário Palma Ramalho afirma que o assédio discriminatório é “o comportamento indesejado e com efeitos hostis e que se baseia em qualquer fator discriminatório que não o sexo¹²⁴”.

Ainda no contexto do assédio moral laboral discriminatório, Marie-France Hirigoyen diz que “praticamente todo assédio é discriminatório, pois ele vem ratificar a recusa de uma diferença ou uma particularidade da pessoa”¹²⁵. Ela indica as motivações como sendo em virtude de discriminação por raça, religião, deficiência física, doença, orientação sexual, representantes de empregados e representantes sindicais¹²⁶.

Há também quem indique que o assédio moral laboral discriminatório é aquele que é motivado por “circunstâncias raciais ou étnicas, religiosas, etárias, estéticas, de gênero, de orientação sexual”, dentre outras¹²⁷. Tais hipóteses são exemplificativas, não podendo esgotar-se aqui, sendo relevante compreender que a causa do assédio costuma decorrer das características individuais da vítima ou da manifestação de um direito da vítima, tal como, ilustrativamente, a religião ou posição política, a causar ofensa ao direito à igualdade e à não discriminação.

¹²² CONVENÇÃO N.º 111: Discriminação em matéria de emprego e ocupação. **Organização Internacional do Trabalho.** [Em linha]. (25-06-1958). Disponível em https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm.

¹²³ ILO – Ratifications for Portugal. **International Labour Organization.** Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102815; ILO – Ratifications for Brazil. **International Labour Organization.** Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102571.

¹²⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Tratado de direito do trabalho.** Parte II – Situações laborais individuais. p. 197.

¹²⁵ HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral (trad. do francês).** p. 103.

¹²⁶ HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral (trad. do francês).** p. 103-106.

¹²⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos – *Op. cit.* p. 78.

b) Assédio moral laboral não discriminatório

O assédio moral laboral não discriminatório é aquele que não considera as características do sujeito passivo, ou seja, não resulta de violação ao direito à igualdade e à não discriminação.

A classificação decorre do fato de não se fundamentar em uma distinção juridicamente infundada, ou seja, não possuir base num “fator discriminatório legalmente tipificado”¹²⁸. Ela abrange, pois, um maior leque de motivações que a discriminação.

Caracteriza-se pelo “carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar aquele trabalhador da empresa (*mobbing*)”¹²⁹. É exatamente por isso que, para a configuração deste tipo de assédio moral laboral dispensa-se a exigência de reiteração e prolongamento da conduta¹³⁰.

c) Assédio moral laboral estratégico

O assédio moral laboral estratégico consiste no conjunto de medidas adotadas como estratégia do assediador com a finalidade de atingir “efeito legalmente vedado ou cuja produção implicaria um investimento que o agente considera demasiado oneroso”¹³¹.

É o assédio moral laboral estratégico, pois, o meio de que a empresa se vale para obter o afastamento daqueles que são considerados como incômodos, em desrespeito ao que prevê o sistema normativo¹³², sendo comumente utilizado para violar o dever de ocupação efetiva com a finalidade de conduzir à extinção do vínculo de emprego pela iniciativa do trabalhador¹³³.

Importante salientar que a referida espécie não é exclusiva do empregador, podendo ocorrer de forma horizontal ou mista, conforme salienta Pedro Barrambana Santos¹³⁴, na hipótese em que trabalhadores querem afastar da empresa um *whistleblower* (delator), que revelou os equívocos existentes na empresa, por exemplo.

¹²⁸ SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 101.

¹²⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de direito do trabalho*. Parte II – Situações laborais individuais. p. 197.

¹³⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Idem.* p. 197.

¹³¹ SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 100.

¹³² PEREIRA, Rita Garcia – *Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização*. p. 174. No mesmo sentido: QUINTAS, Paula – O percurso jurídico do assédio laboral. *Prontuário de Direito do Trabalho*. p. 293.

¹³³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de direito do trabalho*. Parte II – Situações laborais individuais. p. 194-195. HIRIGOYEN, Marie-France – *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral (trad. do francês)*. p. 112.

¹³⁴ SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 100.

d) Assédio moral laboral institucional

O assédio moral laboral institucional consubstancia uma política empresarial de gestão do conjunto do pessoal¹³⁵, isto é, consiste em uma “manifestação coletiva do assédio, constituindo um processo de hostilidades, estruturado via política organizacional ou gerencial da empresa, direcionado a todos os trabalhadores indistintamente ou a determinado perfil de empregados”¹³⁶.

De acordo com Rita Garcia Pereira¹³⁷, o assédio moral laboral institucional, portanto, consiste em uma gestão por estresse^{138/139}, destinada a um conjunto de trabalhadores, com o objetivo de melhorar os resultados da empresa, ou seja, ao aumento da produtividade.

Na França, emblemático o caso da empresa França Telecom trouxe luz para a questão. A Corte de Cassação francesa¹⁴⁰ apreciou a questão e destacou os prejuízos para o clima organizacional e, ainda, o efeito (potencial ou efetivo) de degradar as condições de trabalho de uma coletividade por meio de uma decisão da direção da empresa, o que ultrapassa os limites do poder de direção.

e) Assédio moral laboral emocional

É também chamado de congênito¹⁴¹, a referir-se ao que é praticado por “um agente singular, dotado muitas vezes de uma personalidade obsessiva, perversa ou patológica”¹⁴². O sujeito é perverso, ou seja, sente necessidade de rebaixar os demais para que possa engrandecer-se ou, ainda, pretende destruir aquele que escolheu como bode expiatório.

Para conseguir seu objetivo, o assediador perverso pode valer-se das mais diversas condutas, especialmente aquelas que impeçam a vítima de reagir. De acordo com Marie-

¹³⁵ HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral (trad. do francês)**. p. 113.

¹³⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos – *Op. cit.* p. 89.

¹³⁷ PEREIRA, Rita Garcia – **Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização**. p. 176.

¹³⁸ No mesmo sentido: HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral (trad. do francês)**. p. 23.

¹³⁹ Na nota de rodapé n.º 101, Pedro Barrambana Santos afirma que o assédio institucional é o mesmo que o assédio organizacional, mas que Paula Quintas adota a nomenclatura com outro sentido. SANTOS, Pedro Barrambana – **Do assédio laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português**. p. 101. Observa-se que Paula Quintas usa a expressão assédio institucional estratégico. QUINTAS, Paula – O percurso jurídico do assédio laboral. **Prontuário de Direito do Trabalho**. p. 294

¹⁴⁰ ADAM, Patrice; MERCAT-BRUNS; MOIZARD, NICOLAS – Le harcèlement moral institutionnel reprime. **Revue de Droit Du Travail**. p. 714

¹⁴¹ SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 100.

¹⁴² PEREIRA, Rita Garcia – **Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização**. p. 175.

France Hirigoyen¹⁴³, inicia-se por medidas simples, aparentemente sem importância, com o fim de tirar o senso crítico da pessoa, para, posteriormente, após o empregado não mais saber quem está errado e quem tem razão, ser objeto de crítica, censura e vigilância, e, por fim, eliminar-se a pessoa¹⁴⁴, por meio de condutas abusivas e hostis.

O objetivo do assediador perverso, portanto, é satisfazer o seu desejo destrutivo de produzir um efeito nefasto na vítima, eliminando-a e, por via de consequência, o assediador acaba por também degradar o ambiente de trabalho.

f) *Whistleblowing*

Verifica-se a figura do *whistleblowing* quando o assédio moral laboral ocorre como represália aos trabalhadores que denunciam condutas fraudulentas, de corrupção ou, ainda, violação à lei.

É denominado *whistleblower* (delator) aquele que decide “alertar a opinião pública sobre malversações e atos de corrupção ou denunciar violações da lei que rege os serviços públicos onde trabalha, ou as ações de empresas ou instituições que apresentam um perigo importante e específico relacionado à saúde ou segurança públicas”¹⁴⁵.

No âmbito da União Europeia, a Diretiva 2019/1937/PE¹⁴⁶ regulamenta a proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União, que também abrange o direito que trata das questões trabalhistas.

No âmbito da doutrina, Paula Quintas¹⁴⁷ elenca como exemplo o caso dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho e também dos trabalhadores encarregados da proteção de dados.

Por sua vez, Rita Garcia Pereira salienta que o objetivo desse assédio é impingir represália àquele que resiste às regras do jogo então vigentes e denuncia “irregularidades que consideram moralmente defeituosas, abrangendo também as revelações feitas por empregados ou profissionais com acesso a informação confidencial relacionada a algum perigo, fraude ou

¹⁴³ HIRIGOYEN, Marie-France – **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano (trad. do francês)**. p. 75-76.

¹⁴⁴ Em sentido contrário, para quem o assediador pretende manter o trabalhador, a valer-se do poder de direção para melhor submeter e explorar o trabalhador. QUINTAS, Paula – O percurso jurídico do assédio laboral. **Prontuário de Direito do Trabalho**. p. 293.

¹⁴⁵ HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral (trad. do francês)**. p. 81.

¹⁴⁶ DIRETIVA 2019/1937/PE – **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937>. [Consult. em 24 out. 2024].

¹⁴⁷ QUINTAS, Paula – O percurso jurídico do assédio laboral. **Prontuário de Direito do Trabalho**. p. 293.

conduta ilegal ou imoral”¹⁴⁸, a exemplo dos “representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, dos trabalhadores encarregados de proteção de dados”¹⁴⁹. A intenção do assediador é, portanto, silenciar aqueles que descumprem as regras do jogo.

g) Síndrome de Estocolmo laboral

De acordo com Rita Garcia Pereira, a síndrome de Estocolmo laboral é uma variante do assédio moral, de que são sinónimas as expressões *gaslight*, *tête de turc* e luz de gás, em que o assediador não apenas aterroriza a vítima, como “tenta deilatar a sua razão ou fazê-la duvidar dos seus sentidos e percepções”¹⁵⁰.

Encerradas as classificações, passa-se à análise do Direito da União Europeia quanto ao assédio moral laboral.

1.2. O assédio moral laboral no Direito da União Europeia

Em Portugal, a abertura constitucional para a construção da União Europeia (doravante UE) – uma comunidade de estados com “competências de atribuição”¹⁵¹ concedidas por seus membros, mediante tratados internacionais – ocorreu por meio do art. 7.º da Constituição da República Portuguesa (doravante CRP), que foi aditado pela revisão constitucional de 1992.

A referida ampliação é fruto do princípio da abertura internacional (ou princípio internacionalista) e acarreta “a validade e aplicação directa na ordem interna do direito comunitário europeu”¹⁵².

Assim, Portugal aceita “as dimensões fácticas e jurídicas da interdependência internacional”, de modo que a CRP se abre para “aceitar os quadros ordenadores da comunidade internacional”¹⁵³, que passam a também vincular a ordem jurídica interna, falando-se em princípio da integração e em princípio da capacidade funcional da comunidade.

Nesse sentido, importante apreciar o tratamento do assédio moral no Direito da União Europeia.

¹⁴⁸ PEREIRA, Rita Garcia – **Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização**. p. 176.

¹⁴⁹ Nota de rodapé nº 29, de QUINTAS, Paula – O percurso jurídico do assédio laboral. **Prontuário de Direito do Trabalho**. p. 293.

¹⁵⁰ PEREIRA, Rita Garcia – **Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização**. p. 178.

¹⁵¹ CANOTILHO, José Joaquim Gomes – **Direito constitucional**. p. 367.

¹⁵² CANOTILHO, José Joaquim Gomes – *Op. cit.* p. 367.

¹⁵³ CANOTILHO, José Joaquim Gomes – *Op. cit.* p. 369.

A despeito de, inicialmente, não haver previsão normativa no Direito da União Europeia sobre assédio moral laboral, várias normas foram garantindo o direito à igualdade e à dignidade da pessoa humana, principalmente no que respeita à proibição de atos discriminatórios e assediantes, a exemplo do Tratado da União Europeia, notadamente em seus arts. 2.º e 3.º; do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (doravante TFUE), principalmente em seus arts. 8.º, 10.º, 19.º, 45.º e 157.º; da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (doravante CDFUE), principalmente em seus arts. 1.º, 20.º, 21.º, 23.º e 31.^{154/155}.

Historicamente, somente na década de 2000 o Direito da UE iniciou a avançar especificamente na temática do assédio moral.

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Fundação de Dublin, doravante denominada *Eurofund*, elaborou inquéritos sobre as condições de trabalho, que contribuíram para a aprovação pelo Parlamento Europeu de uma Resolução sobre o Assédio no Local de Trabalho (Resolução 2001/2339 (INI))¹⁵⁶ com intuito de sensibilizar os Estados-membros a ampliar a conscientização sobre a temática na União Europeia, que influenciou a elaboração da legislação portuguesa.

Hilda Irene Arbonés Lapena¹⁵⁷ indica cinco instrumentos relevantes sobre o tema. De acordo com a referida autora, inicialmente, a Resolução 2001/2339 do Parlamento Europeu chamou atenção para a questão do assédio moral laboral, mas não trouxe qualquer conceito para o fenómeno.

¹⁵⁴ Importante destacar que o Direito da UE não se confunde com as normas do sistema europeu de proteção internacional dos direitos humanos, estabelecido pelo Conselho da Europa, organização internacional de cooperação em nível intergovernamental, que conta com 47 países europeus. Assim, a Carta Social Europeia (doravante CSE), de 18 de outubro de 1961, não integra o Direito da UE, mas, ao lado do Convénio Europeu para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais, de 04 de novembro de 1950 (popularmente conhecido como Convenção Europeia dos Direitos Humanos, doravante, CEDH), é um dos fundamentos do Conselho da Europa. No entanto, a própria UE reconhece os direitos fundamentais dos trabalhadores consagrados na CSE e, ainda, reconhece os direitos fundamentais previstos na CEDH como princípios gerais de direito. PROENÇA, Carlos Carranho – O direito ao trabalho no direito da união europeia *in* Manuel Monteiro Guedes Valente (Coord.). **Os Desafios do Direito no Século XXI**. p. 204-206.

¹⁵⁵ A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, também não integra o Direito da UE, porquanto é fruto do sistema ONU de proteção dos direitos humanos. Deste modo, a CSE, principalmente em seu art. 26.º, e a DUDH, notadamente em seu art. 7.º, documentos que fazem parte, respectivamente, do sistema europeu e do sistema ONU de proteção de direitos humanos, também garantem o direito à igualdade e à dignidade da pessoa humana e, exatamente por isso, serviram de inspiração para os avanços das normas do Direito da UE quanto ao assédio laboral.

¹⁵⁶ RESOLUÇÃO do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 (INI)). **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. (20-09-2001), p. C77 E/138-141. Disponível em <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P5-TA-2001-0478&format=XML&language=PT>.

¹⁵⁷ LAPENA, Hilda Irene Arbonés – **Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva**. p. 23-24.

Em seguida, a Diretiva 43/2000/CE, do Conselho, de 29 de Junho de 2000, aplicou o princípio da igualdade de tratamento das pessoas e a Diretiva 78/2000/CE, do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, estabeleceu um marco para a igualdade de tratamento no âmbito de emprego e ocupação. Esta última significou uma evolução, pois definiu o assédio discriminatório, além de tratar da discriminação direta e indireta no contrato de trabalho.

Posteriormente, a Diretiva 54/2006/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, que versa sobre a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres quanto a emprego e ocupação, tratam do assédio moral e também do assédio sexual¹⁵⁸.

A referida autora ainda indica, ainda, o Acordo-Quadro Europeu sobre assédio e violência no lugar do trabalho, de 26 de abril de 2007¹⁵⁹, aprovado por todos os agentes sociais europeus. O citado acordo declara que existe assédio quando “de uno o más trabajadores o directivos, repetida y deliberadamente, se abusa, se les amenaza y/o se les humilla em circunstancias relacionadas com el trabajo”¹⁶⁰.

Segundo Hilda Irene Arbonés Lapena¹⁶¹, os objetivos do citado Acordo-Quadro, em síntese, eram ampliar as informações acerca da questão para empregadores e trabalhadores, bem como proporcionar a empregadores, trabalhadores e seus representantes formas para identificar, prevenir e lidar com o assédio e a violência no meio ambiente de trabalho, além de deixar clara a obrigação do empregador de manter o ambiente de trabalho saudável, ou seja, livre de assédio moral e outras formas de violência.

O Acordo-Quadro pretendia, ainda, reforçar as legislações então existentes, com a finalidade de contribuir para salvaguardar a saúde, a segurança e a dignidade dos trabalhadores, bem como promover organizações profissionais modernas.

É imperioso salientar que as diretivas da UE obrigam os Estados membros que dela sejam signatários, entre eles Portugal, quanto ao resultado a alcançar, nos termos do terceiro parágrafo do art. 288º do TFUE.

¹⁵⁸ Paula Quinta lembra que o ponto 17 da resolução do Parlamento Europeu, de 8 de outubro de 2015, que trata da aplicação da mencionada diretiva “Exorta a Comissão a propor medidas claras para combater de forma mais eficaz o assédio sexual no local de trabalho”. QUINTAS, Paula – O percurso jurídico do assédio laboral. **Prontuário de Direito do Trabalho**. p. 288.

¹⁵⁹ ACORDO-QUADRO sobre assédio e violência no trabalho (COM(2007) 686 final). **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. (08-11-2001), p. 1-7. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:PT:PDF>.

¹⁶⁰ Em tradução livre: “de um ou mais trabalhadores o gestores, repetida e deliberadamente, abusa-se, ameaça-se-lhes e/ou humilha-se-lhes em circunstâncias relacionadas com o trabalho”. LAPENA, Hilda Irene Arbonés – **Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva**. p. 24.

¹⁶¹ LAPENA, Hilda Irene Arbonés – *Op. cit.* p. 24.

No entanto, tais diretivas não possuem aplicação imediata no ordenamento jurídico português, haja vista que se exige sua transposição, em consonância com o n.º 8 do art. 112.º da CRP, para o fim de atender às especificidades nacionais, de modo que Portugal, enquanto Estado-membro da UE, possui competência quanto à forma e aos meios de obter o resultado escolhido pelas mencionadas diretivas¹⁶².

Por fim, importante mencionar que a tutela do assédio moral por meio das diretivas da UE se coaduna com o princípio do respeito dos direitos fundamentais, que estão consagrados nos princípios gerais do direito da União e são protegidos pelo Tribunal de Justiça¹⁶³.

Em seguida, será analisado como o assédio laboral está regulamentado no âmbito do Direito do Trabalho português.

1.3. A atual regulamentação do assédio moral laboral no Direito do Trabalho português

A fim de possibilitar a análise da atual regulamentação do assédio laboral no âmbito do Direito do Trabalho português e permitir uma melhor compreensão do sistema, será feito um estudo de forma separada, a iniciar-se pelo direito substantivo e, posteriormente, pelo direito adjetivo de Portugal.

1.3.1. O assédio moral laboral no Direito do Trabalho português

De forma sintética, com fundamento nas lições de Paula Quintas¹⁶⁴, percebe-se que no momento anterior à codificação, o art. 19.º do Decreto-Lei n.º 49.408/1969, de 24 de Novembro (mais conhecido por Lei do Contrato de Trabalho) era invocada como fundamento da vedação ao assédio moral, pois era dever do empregador proporcionar boas condições de

¹⁶² Para maior esclarecimento acerca do Direito do Trabalho da UE, Carlos Carranho Proença leciona: “(...) dizer: em relação às condições jurídicas de prestação de trabalho, não existe nos 28 Estados membros uma regulação legal uniforme sobre matéria laboral, o que facilmente se compreende porque a UE não é (e está longe de o ser) um Estado; proliferam sim vários regimes jurídico-laborais nacionais, tantos quanto o número de Estados membros²⁷. Ainda assim, a União tem intervindo legislativamente com o objetivo de aproximar as legislações internas²⁸, o que tem sido feito através de *diretivas europeias* (as quais vinculam os Estados membros que designarem como destinatários quanto aos objetivos a alcançar²⁹ e têm de ser objeto de transposição correta e atempada para as ordens jurídicas nacionais³⁰), cujo objetivo é precisamente harmonizar os regimes nacionais. O Direito Europeu do Trabalho (ou Direito do Trabalho da UE), no n.º 3 do artigo 153.º do TFUE, prevê, a este propósito, a possibilidade de algumas diretivas europeias poderem ser objeto execução (não de transposição, que deve ocorrer forçosamente através de ato legislativo) através dos parceiros sociais, por solicitação destes, se para tal forem investidos pelo respetivo Estado membro³¹”. PROENÇA, Carlos Carranho – O direito ao trabalho no direito da União Europeia. In VALENTE, Manuel Monteiro Guedes (coord.) – **Os desafios do direito do século XXI: violência, criminalização, consenso, tutela digital e laboral**. p. 213.

¹⁶³ Cruz, Cristina Martins da – A Carta Social Europeia no contexto do direito do trabalho de exceção. **Revista do Centro de Estudos Judiciário**. p. 205.

¹⁶⁴ QUINTAS, Paula – O percurso jurídico do assédio laboral. **Prontuário de Direito do Trabalho**. p. 288.

trabalho aos empregados. Entretanto, não havia regulamentação específica sobre o tema do assédio moral laboral.

Quando do advento da Constituição da República Portuguesa, de 1976, foi consagrada a tutela da integridade física e moral das pessoas, que é considerada inviolável (art. 25.º da CRP).

Nesse contexto, Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁶⁵ defende que o ordenamento jurídico português tutela os direitos da personalidade no domínio laboral (artigos 14.º a 22.º do CT), o que possui fundamento no princípio geral de tutela dos direitos da personalidade dos artigos 70.º e seguintes do Código Civil.

Posteriormente à CRP, o n.º 2 do artigo 24.º do CT, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, definiu o assédio como: “(...) todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

Pela leitura do dispositivo, constata-se que o assédio no CT/2003 estava relacionado à discriminação, ou seja, regulamentava-se apenas o assédio discriminatório.

A referir-se ao contexto do CT/2003, Mago Graciano de Rocha Pacheco já defendia que “o exercício dos poderes do empregador nunca poderá colocar em causa o conteúdo mínimo do direito à integridade moral do trabalhador”¹⁶⁶, bem como que “a eficácia imediata do direito fundamental à integridade moral é hoje uma afirmação da ‘cidadania no trabalho’⁷¹³, decorrente do princípio da dignidade da pessoa humana”¹⁶⁷, o que vincula tanto o Estado como os particulares.

Depois do advento do CT/2003, a Lei n.º 18/2004, de 11 de maio, que transpôs para a ordem jurídica nacional a Diretiva 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho, estabeleceu no n.º 4 do art. 3.º que assédio consiste em: “(...) discriminação na aceção do n.º 1 sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionado com a origem racial ou étnica, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

¹⁶⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Tratado de direito do trabalho**. Parte I – Dogmática geral. p. 571-572.

¹⁶⁶ PACHECO, Mago Graciano de Rocha – *Op. cit.* p. 222.

¹⁶⁷ PACHECO, Mago Graciano de Rocha – *Op. cit.* p. 223.

Percebe-se claramente que a ligação ainda se dava com a questão da igualdade e da não discriminação, especificamente no contexto da discriminação motivada por origem racial ou étnica.

Em seguida, a Lei n.º 14/2008, de 12 de março, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 2004/113/CE, do Conselho, de 13 de Dezembro de 2004, prescreve na alínea c) do artigo 3.º que constitui assédio “todas as situações em que ocorra um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objectivo ou o efeito de violar a sua dignidade e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo”. Ainda na referida lei o n.º 4 do artigo 3.º considera o assédio e o assédio sexual como “discriminação para efeitos da presente lei, não sendo relevada a rejeição ou aceitação deste tipo de comportamentos pelas pessoas em causa enquanto fundamento de decisões que as afectem”.

Verifica-se, pois, que uma mesma conduta pode ser, simultaneamente, discriminatória e assediante, bem como que as diretivas demonstram a “influência juscomunitária na construção do mencionado quadro conceptual”¹⁶⁸.

Com o advento do atual Código do Trabalho, no tocante à integridade física e moral das pessoas, percebe-se que, na seara laboral, tal direito possui regulamentação específica, de forma que a inviolabilidade da integridade física e moral abrange “o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador”, conforme o art. 15.º do CT. Ocorre que tal previsão não é suficiente quanto à vedação ao assédio moral laboral em Portugal.

Tanto que, posteriormente, com a vigência de um novo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, um novo conceito legal de assédio moral laboral surgiu, com alteração em 2018 apenas quanto ao n.º 2, sem alteração no texto, cuja atual redação do art. 29.º consiste em: “(...) comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

Após, houve a aprovação da Lei n.º 3/2011, de 15 de Fevereiro, criticada por Pedro Barrambana Santos¹⁶⁹, por estabelecer um critério a meio caminho entre os Códigos do Trabalho de 2003 e de 2009.

¹⁶⁸ SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 73.

¹⁶⁹ SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 73.

À luz da atual legislação, Pedro Barrambana Santos assim define o assédio moral laboral em Portugal: “(...) a conduta ou conjunto de condutas, de carácter indesejado, singular ou reiteradas, ocorridas durante o procedimento de formação ou execução da relação laboral que, por via de importunação do sujeito alvo, visam constranger, afectar a dignidade ou gerar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador para o sujeito para as quais são direccionadas”¹⁷⁰.

Já Paula Quintas conceitua o referido fenómeno como: “(...) o *comportamento indesejado*, nomeadamente o baseado em fator de discriminação²⁵, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo (*elemento finalístico*) ou o efeito (*elemento potencial*) de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (art. 29.º, n.º 2, do CT)”¹⁷¹.

Nesse contexto, imperioso destacar a lição de Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁷², de que no âmbito do CT/2003 era difícil enquadrar o assédio moral não discriminatório, o que acabava levando à tutela dos direitos do trabalhador assediado por meio dos direitos de personalidade, notadamente o direito à integridade física e moral.

No entanto, o CT/2009, em sua atual redação, deixou margem para que não necessariamente haja o fator de discriminação como base do comportamento assediante, de forma que há três modalidades de assédio no art. 29.º do CT/2009: assédio sexual e assédio com conotação sexual, assédio moral discriminatório e assédio moral não discriminatório.

Verifica-se, pois, que, a partir da atual regulamentação legal do assédio moral laboral em Portugal¹⁷³, para o correto enquadramento da conduta objeto desta investigação, é preciso que, cumulativamente: a) haja a prática de uma conduta indesejada (que pode ou não ser baseada em discriminação); b) que a referida conduta ocorra na formação ou na execução da relação de trabalho subordinado; c) que a citada conduta tenha o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a integridade ou a dignidade da pessoa ou, ainda,

¹⁷⁰ SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 74.

¹⁷¹ QUINTAS, Paula – O percurso jurídico do assédio laboral. **Prontuário de Direito do Trabalho**. p. 290-291.

¹⁷² RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Tratado de direito do trabalho**. Parte II – Situações laborais individuais. p. 194-195.

¹⁷³ Embora não seja o objeto desta investigação, Paula Quintas leciona que em Portugal o assédio moral não constitui um tipo penal específico. Entretanto, a Lei n.º 83/2015, de 05 de agosto, aditou o crime de perseguição no artigo 145.º-A do Código Penal de Portugal, assim como alterou o artigo 170.º do citado Código quanto à importunação sexual. Assim, pode haver a responsabilização penal se configurados os elementos típicos dos citados crimes também no âmbito das relações de trabalho subordinado. QUINTAS, Paula – O percurso jurídico do assédio laboral. **Prontuário de Direito do Trabalho**. p. 304.

criar um ambiente de trabalho nocivo (intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador).

1.3.2. O assédio moral laboral no Direito Processual do Trabalho português

Para compreender, ainda, como o assédio laboral pode ser configurado no sistema de justiça laboral português é preciso apreciar as normas do Direito Processual do Trabalho Português, a merecer destaque a competência material para julgamento dos processos sobre assédio laboral e, ainda, do ônus da prova quanto a tais processos.

No que se relaciona à competência material para julgamento dos processos sobre assédio laboral, em Portugal a análise de tais processos fica a cargo do Sistema Jurisdicional Laboral, em conformidade principalmente com o art. 209.º da CRP e com os arts. 29.º, 32.º, 33.º, 40.º e 126.º da Lei n.º 62/2013, popularmente conhecida como Lei de Organização do Sistema Judiciário (a seguir, LOSJ)¹⁷⁴.

Há, em regra, um juízo do trabalho – que “não deixa de ser um tribunal, tem um ou mais juízes de direito”¹⁷⁵ – na generalidade das novas comarcas, salvo nas dos distritos mais populosos, a exemplo de Porto e Aveiro.

Quanto à questão do ônus da prova do assédio laboral, em Portugal, Pedro Barrambana Santos¹⁷⁶ salienta a importância de se estabelecer um regime de prova que seja “ponderado e parcimonioso” em virtude de que reduzir os pressupostos legais e ampliar a inversão do ônus da prova podem implicar a “degeneração da figura, transformando o assediado em assediador e, assim, modificando um regime que se quer protector da dignidade por um mecanismo de pressão”.

Não se pode olvidar que a prova do assédio moral é dificultosa e exige, por isso, criatividade por parte das vítimas para reunir as provas necessárias à configuração do assédio laboral e é exatamente por isso que há defensores de que deveria haver uniformização das regras de ônus da prova, como forma de “humanização da justiça”, no sentido de que “caso o empregador seja o sujeito ativo do assédio moral e negue a alegação da vítima, terá de demonstrar o contrário, ou seja, que tal situação real justifica-se por razões objetivas de ordem conjuntural e organizacional, entre outras”¹⁷⁷.

¹⁷⁴ Os juízos do trabalho repartem a competência especializada em matéria cível de natureza laboral e em matéria contraordenacional nos domínios laboral e de segurança social. MARTINS, Alcides – **Direito do processo laboral**. p. 39.

¹⁷⁵ MARTINS, Alcides – *Idem*. p. 39.

¹⁷⁶ SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 334.

¹⁷⁷ STEPHAN, Cláudia Coutinho – **O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no Direito do Trabalho de Portugal e do Brasil**. p. 188.

No mesmo sentido, Mago Graciano de Rocha Pacheco¹⁷⁸, por considerar que a prova dos fatos constitutivos pela vítima é praticamente impossível¹⁷⁹, bem como por entender que a empresa possui melhores condições de explicar o que, de fato, aconteceu.

Entretanto, o que prevalece no sistema probatório português é que, em regra, incumbe a quem invoca o direito a prova dos fatos constitutivos do direito alegado, conforme art. 342.º, n.º 1, do CC. Excepcionalmente, a considerar-se que a demonstração das realidade por quem a invoca se mostra árdua ou praticamente impossível, inverte-se o ônus da prova, com fundamento no art. 344.º do CC.

Assim, nesse contexto, prevalece o entendimento de que o assédio moral não discriminatório segue a regra do art. 342.º do CC, ao passo em que o assédio moral discriminatório se rege pelo n.º 5 do art. 25.º do CT, que permite a inversão do ônus da prova. Neste último caso, tem-se a aplicação integral do regime contido nos arts. 23.º a 28.º do CT, que trata da igualdade e da não discriminação e traz, inclusive situações em que já indica quando ocorre ou não a discriminação, tais como, no item 2 do art. 23.º e nos itens 2, 3 e 7 do art. 25.º, todos do CT.

Percebe-se, portanto, que tal sistema é compatível com as normas da Diretiva 54/2006/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006.

Posteriormente, passa-se a analisar o assédio moral laboral no ordenamento jurídico brasileiro.

1.4. O assédio moral laboral no Direito brasileiro

Será realizado um estudo individualizado do direito do Trabalho e, em seguida, pelo direito processual do trabalho do Brasil, com a finalidade de permitir o entendimento do sistema de normas laborais do Brasil quanto ao tema do assédio laboral.

1.4.1. O assédio moral laboral no Direito do Trabalho brasileiro

No Brasil, em nível federal, ainda não existe uma regulamentação acerca do assédio moral nas relações de trabalho subordinado. O que há é legislação estadual sobre a questão, a exemplo do que se vê na Lei Estadual nº 3.921/2002, do Rio de Janeiro.

¹⁷⁸ PACHECO, Mago Graciano de Rocha – *Op. cit.* p. 159.

¹⁷⁹ Quanto à dificuldade da prova do assédio na Espanha, inclusive sexual, Cristóbal Molina Navarrete chama atenção para a relevância da prova indiciária, notadamente em se considerando que a maior parte dos assédios ocorre na surdina e, muitas vezes, conta com a cumplicidade dos companheiros. NAVARRETE, Cristobal Molina – *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿estancamiento y subestimación o lento progreso?* p. 48.

Nesse sentido, importante mencionar que Rita Garcia Pereira¹⁸⁰ ressalta que, no Brasil, a Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro foi pioneira na edição de lei contra o assédio moral na seara do serviço público estadual. Entretanto, em que pese haver representado um avanço, a já mencionada Lei Estadual nº 3.921/2002, do Rio de Janeiro, não se aplica aos contratos de trabalho subordinados dos trabalhadores em geral, de forma que pode apenas ser levada em consideração quando da aplicação do direito ao caso concreto, como cânone interpretativo.

Verifica-se ainda que o projeto de lei n.º 4.742/2001, acerca da criminalização do assédio moral¹⁸¹, atualmente tramita no Senado Federal, não havendo até o momento sido convertida em lei.

A despeito da falta de norma específica sobre o tema, é preciso ressaltar que, assim como a orden jurídica portuguesa instituída pela Constituição da República Portuguesa de 1976, a ordem jurídica brasileira, instituída pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, reconhece a dignidade da pessoa humana como um valor fundamental, que deve ser tutelada em diferentes dimensões¹⁸², o que, certamente, envolve as relações de trabalho subordinado.

Diante da omissão legislativa específica sobre o assédio moral laboral num contexto de norma federal, coube à doutrina definir o assédio moral laboral. Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado conceitua o assédio moral como: “a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio ou tensão emocionais graves”¹⁸³.

Ainda nesse contexto, de se ressaltar que os julgamentos acerca de assédio moral laboral se valem principalmente de normas sobre direitos fundamentais, aplicáveis no âmbito das relações de trabalho subordinado, porquanto determina o art. 7º, *caput*, da CRFB/1988, bem como subsidiariamente de princípios e regras do direito civil e ainda de normas internacionais ratificadas pelo Brasil, tudo conforme autoriza o art. 8º da CLT.

¹⁸⁰ PEREIRA, Rita Garcia – **Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização**. p. 165.

¹⁸¹ CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de lei n.º 4.742/2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. [Consult. 07 nov. 2020].

¹⁸² MIRANDA, Jorge – **Direitos fundamentais**. p. 226-245

¹⁸³ DELGADO, Mauricio Godinho – **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. p. 1448.

Outrossim, a CRFB/1988 garante o meio ambiente de trabalho equilibrado (arts. 200, VIII, c/c art. 225 da CRFB/1988), que consubstancia direito fundamental de terceira dimensão de todos os trabalhadores¹⁸⁴.

Ademais, a CRFB/1988 também estabeleceu como fundamento a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, garantiu o direito à saúde dos trabalhadores e a proteção deles quanto à saúde, segurança e higiene, assim como fixou como princípio da ordem econômica a função social da propriedade e a defesa do meio ambiente (arts. 1.º, III e IV, art. 3.º, I, art. 6.º, art. 7.º, XXII, e art. 170, III e VI, todos da CRFB/1988), dentre outros.

Quanto à integridade, o Código Civil de 2002 (a seguir CC/2002) regulamenta os direitos da personalidade, de aplicação subsidiária aos contratos de trabalho, nos termos do art. 8.º da CLT.

Importante ainda mencionar que a Lei n.º 13.185/2015 institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*). Embora a referida lei não trate diretamente do assédio moral laboral, nos termos do art. 8º da CLT, ela poderia ser invocada nas decisões judiciais para análise da conduta assediante¹⁸⁵.

Em seguida, a Lei n.º 14.132/2021 altera o Código Penal para incluir no art. 147-A o crime de *stalking*, que consiste em “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”.

Do mesmo modo, a despeito de a mencionada lei não regulamentar especificamente o assédio moral laboral, tratando-se de tipificação de crime, nos termos do art. 8º da CLT, ela poderia ser igualmente apreciada nas decisões judiciais com a finalidade de análise a eventual configuração da conduta assediante.

Posteriormente, a Lei n.º 14.457/2022 foi promulgada e seu art. 23¹⁸⁶ atribuiu às empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) o dever de adotar medidas para prevenir e combater o assédio sexual e outras formas de violência.

¹⁸⁴ BONAVIDES, Paulo – **Curso de direito constitucional**. p. 583-585.

¹⁸⁵ Nesse sentido: BALAZEIRO, Alberto Bastos; BORGES, Theanna de Alencar; ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro – A extinção do contrato de trabalho por rescisão indireta em virtude do assédio moral: uma análise para além da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. [Em linha]. p. 133-134.

¹⁸⁶ Lei n.º 14.457/2022: Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

A despeito de a citada lei estar focada no combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no que toca ao ambiente de trabalho das mulheres, a referida norma também pode ser invocada pelas decisões judiciais brasileiras com o fim de apreciar os deveres das empresas de manter um ambiente de trabalho saudável para todos os trabalhadores, independentemente do sexo.

Mais recentemente, a Lei n.º 14.612/2023, que faz alterações na Lei n.º 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), inclui o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil (doravante OAB).

A citada norma compreende mais uma evolução na caminhada quanto ao tratamento legislativo do assédio moral. Entretanto, é preciso destacar que, embora a referida lei não tenha abrangência para todos os casos em que possa ocorrer o assédio moral, limitando-se às infrações ético-disciplinares na seara da OAB, por força do quanto prevê o art. 8º da CLT, é possível considerar o conceito trazido no art. 34, §2º, da Lei n.º 8.906/1994, conforme se transcreve: “Art. 34 (*omissis*). (...). §2º (*omissis*). I - assédio moral: a conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional;”

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

§ 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.

Atualmente, no que difere de Portugal, ainda não é possível dizer que no Brasil exista um regime protetor próprio do assédio moral laboral¹⁸⁷, porquanto o tratamento e a análise das questões dependem da apreciação de um conjunto de dispositivos constitucionais, legais e convencionais, o que traz incertezas e uma série de dificuldades para seu enquadramento pelas próprias partes e também pelo sistema de justiça laboral brasileiro.

De se perceber, portanto, que a omissão legislativa no Brasil quanto à regulamentação sistemática da questão do assédio moral ainda representa um desafio para o enquadramento dos fatos apontados como configuradores de assédio moral, sendo, portanto, relevantes a conceituação doutrinária e, ainda, a sua densificação por meio das decisões judiciais.

1.4.2. O assédio moral laboral no Direito Processual do Trabalho brasileiro

No Brasil, a seu turno, também se faz imperiosa a análise da competência material para julgamento dos processos sobre assédio laboral e, ainda, do ônus da prova quanto a tais processos a fim de possibilitar a investigação de como o assédio laboral pode ser configurado no sistema de justiça laboral brasileiro é preciso apreciar as normas do Direito Processual do Trabalho brasileiro.

A competência material para analisar o assédio moral laboral, quanto aos efeitos civis e laborais é tarefa que incumbe à Justiça do Trabalho brasileira, conforme art. 114 da CRFB/1988.

Quanto à organização do Poder Judiciário Trabalhista, para fins de entrega da prestação jurisdicional, tem-se a organização em três níveis: as Varas ou Juízes do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho – TRT e o Tribunal Superior do Trabalho – TST.

Todas as cidades brasileiras estão abrangidas pela jurisdição de alguma Vara do Trabalho, ainda que não haja sede da Vara do Trabalho no referido local. Ainda para fins de organização do serviço jurisdicional, há 24 TRTs, que possuem competência recursal e, em casos específicos, competência originária. Já o TST fica sediado no Distrito Federal e possui competência recursal e também em casos específicos, competência originária.¹⁸⁸

Não existe no Brasil uma regra voltada apenas para os casos de assédio laboral, de modo que a regra do art. 818 da CLT, em conjunto com o art. 373 do CPC/2015, é que rege o ônus da prova na seara do assédio laboral.

¹⁸⁷ SANTOS, Pedro Barrambana – *Op. cit.* p. 164.

¹⁸⁸ Para melhor compreensão, vide: TST – Justiça do Trabalho. **Tribunal Superior do Trabalho**. [Em linha]. Disponível em: <https://tst.jus.br/web/guest/justica-do-trabalho>. [Consult. em 20 set. 2024].

Importante, em seguida, analisar quais os reflexos das novas normas da OIT sobre violência e assédio no âmbito do assédio moral laboral.

1.5. A Convenção n.º 190 da OIT e a Recomendação n.º 206 da OIT sobre violência e assédio: reflexos no assédio moral laboral

Conforme pesquisa divulgada pela OIT em 2022, intitulada “Experiences of violence and harassment at work: A global first survey”, “violência e assédio no trabalho é um fenómeno generalizado no mundo, com mais de uma em cada cinco (22,8% de 743 milhões) pessoas empregadas havendo experimentado pelo menos uma forma de violência e assédio no trabalho durante sua vida profissional”¹⁸⁹.

Convém salientar que a OIT já se preocupava com a questão da integridade, da dignidade, da saúde e da segurança no trabalho, a merecer destaque, principalmente, as Convenções n.º 111, de 1958, sobre a discriminação no emprego e profissão¹⁹⁰ e n.º 155, de 1981¹⁹¹. Ocorre que tais normas não albergavam especificamente a tutela do assédio moral em uma ordem global.

Assim foi que, uma vez que o assédio moral laboral constitui uma das formas de violação ao direito à integridade e à dignidade de pessoas envolvidas no âmbito das relações de trabalho em todo o mundo, a OIT adotou a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho¹⁹², comprometendo-se a construir um mundo do trabalho livre da violência e do assédio.

Ao reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, o que abrange a violência com base no gênero, a OIT aprovou a Convenção n.º

¹⁸⁹ Em tradução livre do seguinte trecho: “Violence and harassment at work is a widespread phenomenon around the world, with more than one in five (22.8 per cent or 743 million) persons in employment having experienced at least one form of violence and harassment at work during their working life.” ILO – **Experiences of violence and harassment at work: A global first survey**. [Em linha]. Geneva: ILO, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf. [Consult. em 29 set. 2024]. ISBN 9789220384923 (web PDF).

¹⁹⁰ CONVENÇÃO N.º 111: Discriminação em matéria de emprego e ocupação. **Organização Internacional do Trabalho**. [Em linha]. (25-06-1958). Disponível em https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm.

¹⁹¹ CONVENÇÃO N.º 155: Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho. **Organização Internacional do Trabalho**. [Em linha]. (22-06-1981). Disponível em https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_pt.htm.

¹⁹² OIT – **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho**. [Em linha]. Portugal: [sn], 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf. [Consult. em 29 set. 2024].

190¹⁹³ e a Recomendação n.º 206¹⁹⁴, que também pretendem ser um contributo para a realização da Agenda 2030 da ONU para o Desenvolvimento Sustentável¹⁹⁵.

Imperioso destacar que as Convenções da OIT consubstanciam tratados internacionais que carecem de ratificação pelos Estados-membros da OIT. Uma vez ratificadas, tais normas obrigam os Estados-membros, que devem adequar suas normas internas ao teor das mencionadas normas internacionais, além de não poder elaborar normas que contrariem as referidas Convenções, salvo em sendo mais favorável¹⁹⁶.

Já as recomendações, de forma distinta, não obrigam os Estados-membros, consistindo em “instrumentos não vinculativos que servem de orientação geral para as políticas nacionais”¹⁹⁷.

Até o momento, a Convenção n.º 190 da OIT foi ratificada por Portugal, cuja vigência somente ocorrerá em 16 de fevereiro de 2025¹⁹⁸. Apesar de a citada Convenção ainda não haver sido ratificada pelo Brasil, é importante salientar que o governo brasileiro já deu início ao processo de sua ratificação em 08 de março de 2023¹⁹⁹.

Nesse contexto, vale salientar que a Convenção n.º 190 da OIT consiste em *core obligation*, razão pela qual deve ser observada por Portugal e Brasil, mesmo quando não esteja em vigor, ainda que “para subsidiar a interpretação que é dada por ocasião da análise da configuração do assédio moral nas relações empregatícias”²⁰⁰.

¹⁹³ CONVENTION N.º 190: Violence and harassment. **International Labour Organization**. [Em linha]. (21-06-2019). Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

¹⁹⁴ RECOMENDAÇÃO 206: Violence and harassment. **International Labour Organization**. [Em linha]. (21-06-2019). Disponível em https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO.

¹⁹⁵ ONU – Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. **Organização das Nações Unidas**. [Em linha]. (15-09-2015). Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. [Consult. em 20 set. 2024].

¹⁹⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo – **Direito Internacional do Trabalho**. p. 54-59.

¹⁹⁷ ILO – OIT saúda governo do Brasil por iniciar processo de ratificação das Convenções 190 e 156. **International Labour Organization**. [Em linha]. (08-03-2023). Disponível em <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/oit-sauda-governo-do-brasil-por-iniciar-processo-de-ratificacao-das>. [Consult. em 20 set. 2024].

¹⁹⁸ ILO – Ratifications of C190 – Violence and harassment Convention 2019 (N.º 190). **International Labour Organization**. Disponível em https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810:NO. [Consult. em 30 out. 2024].

¹⁹⁹ BRASIL – **Ratificação da Convenção 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações**. [Em linha]. Brasil: [sn], 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1>. [Consult. em 07 jun. 2023].

²⁰⁰ BALAZEIRO, Alberto Bastos; BORGES, Theanna de Alencar; ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro – A extinção do contrato de trabalho por rescisão indireta em virtude do assédio moral: uma análise para além da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. [Em linha]. p. 132.

Uma vez ratificada por Portugal, é importante ressaltar que no referido país foi adotada pela CRP a “doutrina da recepção automática das normas do direito internacional geral ou comum”²⁰¹, o que implica dizer que o sistema de justiça laboral português pode adotar a mencionada norma, porquanto ratificada, sem que haja necessidade de sua transformação em norma interna.

Por oportuno, destaque-se que, caso ocorra a referida ratificação pelo Brasil, um novo cenário jurídico será construído a partir de então, notadamente a considerar-se que os magistrados trabalhistas brasileiros deverão fazer o controle de convencionalidade²⁰² da epígrafa Convenção por ocasião dos seus julgamentos.

Tal se deve ao fato de o referido controle permitir que os magistrados brasileiros façam uma análise direta dos fatos trazidos ao sistema de justiça laboral brasileiro para a (não) configuração do assédio moral à luz da Convenção n.º 190 da OIT.

O controle de convencionalidade consiste em um dever (inclusive, de ofício) dos magistrados²⁰³. E é exatamente isso que, no Brasil, preceitua a Recomendação n.º 123, de 07 de janeiro de 2022, do Conselho Nacional de Justiça (doravante CNJ)²⁰⁴, como forma de efetivação dos direitos humanos.

A citada obrigação se justifica em virtude de a Convenção n.º 190 da OIT consubstanciar norma que trata sobre direitos humanos e, como tal, possuir *status* de norma supralegal no Brasil, consoante entendimento do Supremo Tribunal Federal – STF no RE n. 466.343/SP²⁰⁵, ou seja, hierarquicamente encontra-se situada acima das normas infraconstitucionais, mas abaixo da CRFB/1988.

Por fim, importa observar o teor da alínea “a” do n.º 1 do artigo 1.º da Convenção n.º 190 da OIT, que conceitua o assédio moral, para os propósitos da Convenção, como: “(...) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable

²⁰¹ CANOTILHO, José Joaquim Gomes – **Direito constitucional**. p. 820.

²⁰² “Controlar a convencionalidade significa compatibilizar verticalmente as normas do direito interno com os comandos dos tratados internacionais de direitos humanos ratificados e em vigor no Estado. Trata-se do exercício que há de fazer o juiz de análise de conformidade das normas internas com o que dispõem os tratados internacionais de direitos humanos em vigor no Estado, para o fim de retirar a validade da norma interna menos benéfica.” MOLINA, André Araújo; MAZZUOLI, Valério de Oliveira – O controle de convencionalidade da reforma trabalhista. **Revista LTr**. p. 1078-1079.

²⁰³ Nesse sentido: BORGES, Theanna de Alencar – O controle de convencionalidade das Convenções da OIT como instrumento de promoção do trabalho decente. In FARIAS, James Magno Araújo (Org.). **Trabalho e humanidade: em homenagem ao centenário da OIT e aos 10 anos da escola judicial do TRT da 16ª Região**. p. 173.

²⁰⁴ RECOMENDAÇÃO n.º 123, de 07 de janeiro de 2022. **Conselho Nacional de Justiça**. [Em linha]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1519352022011161dda007f35ef.pdf>.

²⁰⁵ BORGES, Theanna de Alencar – O controle de convencionalidade das Convenções da OIT como instrumento de promoção do trabalho decente. In FARIAS, James Magno Araújo (Org.). **Trabalho e humanidade: em homenagem ao centenário da OIT e aos 10 anos da escola judicial do TRT da 16ª Região**. p. 172.

behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment”²⁰⁶.

A partir do novo conceito convencional indicado, percebe-se, portanto, que antigos conceitos doutrinários, como o de Cláudia Coutinho Stephan no sentido de que “(...) entende-se como assédio moral a conduta abusiva e frequente que expõe a vítima a situações constrangedoras e humilhantes que atentem contra sua dignidade, provocando a degradação do meio ambiente de trabalho”²⁰⁷, já não subsistem.

Já o conceito doutrinário de Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Pereira Gunça dos Santos é mais amplo: “(...) assédio moral laboral é a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar”²⁰⁸.

No entanto, embora sirva de guia para a interpretação dos fatos que se caracterizam como assédio moral laboral, tal conceito também encontra pequena dissonância dos termos da Convenção n.º 190 da OIT, tendo em vista que exige que os fatos ocorram de forma reiterada e prolongada no tempo, o que não mais se exige de acordo com a norma convencional.

Já o conceito doutrinário de Maria do Rosário Palma Ramalho melhor se adequa aos termos da Convenção n.º 190 da OIT: “(...) a lei define-o como um comportamento indesejado, nomeadamente (mas não obrigatoriamente) baseado em factor de discriminação e que viola a dignidade do trabalhador ou candidato a emprego, tendo como objetivo ou efeito constranger a pessoa ou criar um ambiente hostil ou degradante, humilhante ou desestabilizador para o trabalhador ou candidato a emprego (art. 29.º . n.º 2). Trata-se, pois, de um conceito muito amplo, até porque prescinde da intencionalidade do agente³⁵⁹, colocando-se antes na perspectiva do assediado e valorizando o efeito hostil, constrangedor ou humilhante, que aquela conduta lhe provoca”²⁰⁹.

²⁰⁶ Em tradução livre: o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de comportamentos e práticas inaceitáveis, quer se trate de uma ocorrência única ou repetida, que visam, resultam ou são susceptíveis de resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos, e inclui a violência e o assédio baseados no género.

²⁰⁷ STEPHAN, Cláudia Coutinho – *Op. cit.* p. 21.

²⁰⁸ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos – *Op. cit.* p. 51.

²⁰⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Tratado de direito do trabalho**. Parte II – Situações laborais individuais. p. 196.

Pelo exposto, percebe-se que a OIT, por meio da Convenção n.º 190 e da Recomendação n.º 206, trouxe um novo arcabouço normativo para a regulamentação do assédio moral no âmbito internacional, possuindo o condão de impactar as decisões dos sistemas de justiça laboral de Portugal e do Brasil acerca da (não) configuração do assédio moral laboral, o que será objeto da discussão que se segue.

II - O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO SUBORDINADO SOB A PERSPECTIVA DOS SISTEMAS DE JUSTIÇA LABORAL DE PORTUGAL E BRASIL

À medida que a sociedade tornou-se mais complexa, os conflitos também aumentaram em tamanho e em complexidade, de modo que os direitos humanos e os direitos fundamentais, consequentemente, foram ampliados.

Nesse contexto, era preciso que os referidos direitos fossem efetivados e uma das formas de se tornarem efetivos é por meio do acesso aos sistemas de justiça de cada Estado. É por isso que, nos dizeres de Mauro Cappelletti e Bryant Garth, o acesso à justiça é o “requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos”²¹⁰.

Por intermédio do acesso à justiça, garante-se a realização dos direitos e interesses do particular. Nesse sentido, o direito de acesso aos tribunais é amplo para abarcar não apenas a proteção contra a violação do Estado, mas também a proteção contra a violação praticada por particulares²¹¹.

Nesse cenário, de acordo com Joaquim José Gomes Canotilho, o direito de acesso aos tribunais como garantia institucional decorre logicamente: “(1) do monopólio de coacção física e legítima por parte do Estado; (2) do dever de manutenção da paz jurídica num determinado território; (3) da proibição da autodefesa a não ser em circunstâncias excepcionais definidas na Constituição e na lei (cfr. CRP, art. 21.º)”²¹².

Em Portugal, o direito constitucional à jurisdição está expresso no art. 20.º da CRP em conjunto com o art. 202.º da CRP. Ele compõe, ainda, o direito à decisão de mérito, os princípios da independência e da legalidade, o princípio da fundamentação e o princípio da publicidade (respectivamente nos artigos 202.º, n.º 2, 203.º, 205, n.º 1 e 206 da CRP).

Assim, a finalidade do Poder Judicial português é “«reprimir a violação da legalidade democrática», além de «dirimir os conflitos de interesses públicos e privados»”²¹³. Constitui, portanto, uma “concretização do princípio estruturante do Estado de direito”²¹⁴.

Importante, ainda, mencionar que o art. 1.º do Código de Processo Civil de Portugal – CPC veda expressamente o uso da força para realizar ou assegurar o próprio direito, entretanto, salienta que as exceções à referida regra constam da lei, a exemplo do que se vê

²¹⁰ CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant – **Acesso à justiça (trad. do inglês)**, p. 12.

²¹¹ CANOTILHO, José Joaquim Gomes – *Op. cit.* p. 496.

²¹² CANOTILHO, José Joaquim Gomes – *Op. cit.* p. 497.

²¹³ MIRANDA, Jorge – **Direitos fundamentais**, p. 393.

²¹⁴ CANOTILHO, José Joaquim Gomes – *Op. cit.* p. 491.

nos artigos 337.º, 339.º, 1277.º, 1314.º, 1315.º e 397, n.º 2.º do CC, além dos artigos 674.º, 675.º, 831.º e 1366, n.º 1.º do CC.

Já no âmbito da União Europeia, o direito à tutela jurisdicional é “garantido na ordem jurídica fundada no Tratado CE pelo facto de este estabelecer um sistema completo de vias de recurso e de procedimentos destinado a confiar ao Tribunal de Justiça a fiscalização da legalidade dos actos das instituições”²¹⁵.

No Brasil, por sua vez, a CRFB/1988 estabeleceu o Poder Judiciário como um dos poderes harmônicos e independentes, em atenção ao princípio da separação dos poderes, consoante art. 2.º, como garantia de preservação de uma Constituição democrática, liberal e pluralista, essencial, portanto, em um Estado de direito²¹⁶.

No Brasil pós-CFRB/1988, o Poder Judiciário assume papel de destaque, principalmente diante da reconstitucionalização do país, do resgate da cidadania, da ampliação dos direitos, e, ainda, da constitucionalização do direito²¹⁷, o que também abrange o Direito do Trabalho.

Como regra, também no Brasil a autotutela é vedada, sendo excepcionalmente admitida, a exemplo do que ocorre com a legítima defesa e com o estado de necessidade, no Código Penal brasileiro (art. 23, II) ou, ainda, no Código Civil brasileiro quanto à proteção da posse (art. 1.210, §1º, do CC/2002).

Assim, os casos de assédio moral laboral serão analisados pelos juízes do trabalho tanto em Portugal, quanto no Brasil, caso haja interesse da parte autora em acessar a justiça por meio do Poder Judicial laboral, haja vista que também podem optar por métodos alternativos de resolução de disputas.

Importa, pois, entender qual o papel dos juízes do trabalho de Portugal e do Brasil quando julgarem processos referentes à configuração do assédio moral.

2.1. O papel dos juízes do trabalho na construção de decisões acerca do assédio moral nos sistemas de justiça laboral de Portugal e do Brasil

²¹⁵ Cfr. acórdão OS VERDES vs. PE, de 23 de abril de 1986, proc. 294/83, Col. 1986, pp. 1357 e ss., n.º 23, *apud*, PROENÇA, Carlos Carranho – **Tutela jurisdicional efetiva no direito da União Europeia: dimensões teóricas e práticas**. p. 63.

²¹⁶ Nos dizeres de Paulo Bonavides, a função do Poder Judiciário consiste em “limitar e controlar poderes, restando, assim, a concentração de sua titularidade num único órgão ativo da soberania”. BONAVIDES, Paulo – *Op. cit.* p. 569.

²¹⁷ BARROSO, Luís Roberto – **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. p. 403-405.

A existência da figura do juiz do trabalho nos sistemas de justiça internos de Portugal e do Brasil se coaduna com o art. 10.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (adiante, DUDH) e com o art. 14.º do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos. Quanto a Portugal, também está em consonância com o art. 6.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem e com o art. 47.º da CDFUE.

O juiz do trabalho da atualidade precisa ser ágil, decidido, porque a sociedade atual mensurar o valor de cada coisa pela pressa, então a Justiça do Trabalho também possui pressa, como Márcio Túlio Viana leciona: “Só por ser um órgão do Estado ela já estaria vivendo uma crise de legitimidade; mas como o próprio trabalho humano por conta alheia tem sido ainda mais depreciado, ela também se deprecia, e o modo mais simples de resgatar a legitimidade – em sintonia com a pós-modernidade - é mostrar números, bater recordes, dar show”²¹⁸.

Percebe-se, pois, que o direito judiciário, que é o direito produzido pelo juiz, precisa ser mais móvel, mais sintonizado com a realidade da vida – que segue veloz – de modo que propicia a construção do direito com um olhar mais amplo e criativo, ainda segundo Márcio Túlio Viana: “(...) não só de forma mais pragmática, com um olhar na realidade, mas de modo mais criativo, com suporte na Constituição - pois é nela que se encontram os grandes princípios e as grandes declarações de direitos, especialmente humanos, com suas (também grandes) abertura e fluidez”²¹⁹.

Hoje, verifica-se, portanto, que os juízes são chamados a intervir em um maior número de setores da vida, pois tudo pode ser apreciado pela Justiça, a falar em “surto de judicialização”²²⁰, que também se relaciona às novas demandas que derivam do Estado social de direito.

E isso também ocorre com o sistema de justiça laboral, em que há o “alargamento da função judicante”²²¹ do juiz do trabalho, o que deriva da amplitude com que seus julgamentos demandam uma aproximação da Constituição, notadamente a se considerar que seus julgamentos devem estar subordinados “às fontes de direito jurídico-constitucionalmente reconhecidas”²²².

²¹⁸ VIANA, Márcio Tulio – **A função judicante: entre a racionalidade Taylorista e a pós-modernidade**. p. 22.

²¹⁹ VIANA, Márcio Tulio – *Op. cit.* p. 24.

²²⁰ “Hoje, tudo é susceptível de ser objeto da Justiça. Tudo é sindicável pelo direito. Aquela é aplicável não só às relações inter-individuais, como às relações colectivas. Mas porque o cidadão tudo espera da Justiça, não apenas uma Justiça ilimitada, mas uma Justiça total, a responsabilidade dos Juízes dilata-se e plasma-se não só no dizer do justo, no julgar e decidir mas ainda no saber educar, conciliar, comunicar, guardar distâncias e ao mesmo tempo estar próximo”. AFONSO, Orlando Viegas Martins – **Poder judicial: independência in dependência**. p. 185.

²²¹ VIANA, Márcio Tulio – *Op. cit.* p. 29.

²²² CANOTILHO, José Joaquim Gomes – *Op. cit.* p. 664.

Isso ocorre tanto em Portugal quanto no Brasil, especialmente num contexto de constitucionalização de direitos laborais e de articulação para o diálogo com várias fontes de direito internacional e de direito comunitário²²³, este último apenas em Portugal.

Nesse sentido, importa analisar qual a relevância das decisões dos sistemas de justiça laboral de Portugal, bem como da União Europeia, e do Brasil, para a densificação da figura do assédio moral laboral, a iniciar por Portugal.

2.2. O processo hermenêutico de construção das decisões sobre a configuração do assédio moral pelo Poder Judicial laboral de Portugal

Como dimensão do Estado de direito, a CRP estabelece uma “proteção jurídico-judiciária individual *sem lacunas* (cfr. arts. 20.º/1, 268.º/4)”²²⁴, para o fim de permitir a efetivação da garantia dos direitos fundamentais em caso de sua violação por meio de “órgãos de soberania com competência para administrar a justiça em nome do povo” (art. 202.º, n.º 1, da CRP). Isso ocorre por meio de uma “instância independente que restabeleça a sua integridade”²²⁵, no caso, o Poder Judicial.

Dessa forma, em Portugal, conforme resulta do art. 209.º da CRP e da LOSJ, especificamente no contexto objeto deste estudo, despontam em primeira instância os tribunais de comarca, que se desdobram em juízos de competência especializada, competência genérica e de proximidade²²⁶.

Especificamente na seara do processo laboral, há os juízos do trabalho, que não deixam de ser um tribunal e que possuem um ou dois juízes de direito²²⁷. Das decisões dos juízos do trabalho, desde que preenchidos os requisitos legais para tanto, podem ser manejados recursos para os Tribunais da Relação que, em regra, julgam em segunda instância, conforme art. 32.º, 67.º e Anexo I da LOSJ.

Acerca da competência material da Justiça do Trabalho portuguesa, destacam-se sobre o assédio moral, a depender do caso concreto, precipuamente, questões emergentes de

²²³ A constituir um “pluralismo de ordenamentos superiores”, conforme CANOTILHO, José Joaquim Gomes – **Direito constitucional**. p. 694. Ainda segundo o referido autor: “Não há um vértice com uma norma superior; no estalão superior situam-se vários *ordenamentos superiores* – ordenamento constitucional, ordenamento internacional e ordenamento comunitário – cuja articulação oferece inequívocas dificuldades, sobretudo quando qualquer desses ordenamentos disputa a *supremacia normativa* ou, pelo menos, a *aplicação preferente* das suas normas e princípios”. CANOTILHO, José Joaquim Gomes – **Direito constitucional**. p. 695.

²²⁴ CANOTILHO, José Joaquim Gomes – **Op. cit.** p. 273.

²²⁵ CANOTILHO, José Joaquim Gomes – **Op. cit.** p. 274.

²²⁶ A LOSJ (art. 40.º e ss.) exclui da competência dos tribunais judiciais as matérias afetas ao Tribunal Constitucional, aos tribunais administrativos, fiscais e arbitrais.

²²⁷ MARTINS, Alcides – **Direito do processo laboral**. p. 39.

relações de trabalho subordinado e de relações com vista à celebração de contratos de trabalho, questões emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, dentre outras²²⁸.

Imperioso trazer à consideração alguns julgados do Poder Judicial laboral de Portugal selecionados para este estudo.

No processo n.º 252/19.2T8OAZ.P1.S1, a 4ª Secção do Supremo Tribunal de Justiça (doravante STJP), em decisão de 15 de dezembro de 2022, já decidiu que para a configuração do assédio moral, haja vista que é um “processo continuado mais ou menos longo”, a análise não pode ser fragmentada, a carecer de “visão de conjunto”, especialmente a se considerar que, em uma análise isolada, as condutas podem parecer irrelevantes ou desprovidas de gravidade.

Ainda na referida decisão, a 4ª Secção do STJP considerou configurado o assédio moral laboral, haja vista o conjunto das condutas da empresa consistentes em: alterar funções de que o diretor somente tem conhecimento por terceiros estranhos à empresa, impor ao trabalhador carga excessiva de trabalho, não convidá-lo para almoço da direção e afirmar, no intuito de humilhar o referido trabalhador, em reunião de direção que o trabalhador age de má-fé e tem grande ego.

Considerou-se o assédio laboral como justa causa para a resolução imediata do contrato de trabalho do autor, com o pagamento correspondente por danos patrimoniais e não patrimoniais.

Por sua vez, no processo n.º 2123/17.8T8LRA.C1.S2, de 14 de abril de 2021, a 4ª Secção do STJP entendeu que não houve justa causa para despedimento da trabalhadora.

Observa-se que na fundamentação do acórdão a questão do assédio foi apreciada, havendo o mencionado acórdão claramente afirmado que nem todo comportamento indesejado praticado pelo empregador consubstancia assédio. Nos termos do citado acórdão: “É necessário que esse comportamento do empregador seja eticamente reprovável, isto é, que seja levado a cabo com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador ou, que mesmo sem esse objetivo específico, acabe por produzir esse efeito no trabalhador”²²⁹.

²²⁸ MARTINS, Alcides – *Op. cit.* p. 39-42; 77-90.

²²⁹ FERNANDES, Paula Sá Relat. – **Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, com o n.º 2123/17.8T8LRA.C1.S2, de 14 de abril de 2021.** [Em linha]. [Consult. 03 ago. 2023]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/3d4bf5bdfb9d7dd9802586b7003a0693?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,laboral>.

No âmbito do referido julgamento, duas situações fáticas foram analisadas. Na primeira, o tribunal entendeu que a conduta da ré de reduzir temporariamente o horário de trabalho da autora sem acordo, por si só, não implicaria a prática de assédio moral laboral, “pois podem existir motivos atendíveis sérios e não existir qualquer intenção da entidade empregadora em constranger ou humilhar o trabalhador”²³⁰.

Já na segunda situação, o tribunal entendeu que a conduta da ré, praticada por meio de seu administrador, de ameaçar a autora (comportamento reputado hostil), mais de uma vez, com a prática de mal (despedimento e maior período de suspensão no processo disciplinar então em curso), para constrangê-la a aceitar redução de horário que não desejava, enquadrar-se no conceito de assédio do n.º 2 do artigo 29.º do CT.

A 4ª Secção do STJP, no processo n.º 8249/16.8T8PRT.P1.S1, de 11 de setembro de 2019, trouxe diversas contribuições acerca do tema do assédio moral laboral.

Destacam-se para a finalidade deste estudo, principalmente, que: a) o assédio moral se configura pela prática de “comportamentos, real e manifestamente, humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador”²³¹, em regra, por certa duração e com determinadas consequências; b) o objetivo de afetar a vítima (elemento volitivo) não é necessário para configuração do assédio moral, sendo suficiente que a afetação da vítima seja efeito da conduta assediante da empresa, por meio de comportamentos que infrinjam a integridade psíquica e moral do trabalhador; c) ainda que o elemento volitivo não seja exigido, a conduta tida como assediadora precisa ter um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.

Ainda houve a distinção no acórdão quanto ao ônus da prova, pois, em sendo o assédio moral laboral não discriminatório, o ônus da prova incumbe ao trabalhador, em obediência à regra geral do art. 342.º do CC. Tal se distingue do assédio moral discriminatório, em que a regra quanto ao ônus da prova se encontra no art. 25.º, n.º 5, do CT.

Em outro processo, o Tribunal da Relação de Lisboa, no processo de n.º 10302/18.4T8LSB.L1-4, de 25 de setembro de 2019, considerou configurado o assédio moral no caso em que comprovado que uma trabalhadora foi colocada num “open space” com

²³⁰ FERNANDES, Paula Sá Relat. – **Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, com o n.º 2123/17.8T8LRA.C1.S2, de 14 de abril de 2021.** [Em linha]. [Consult. 03 ago. 2023]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/3d4bf5bdfb9d7dd9802586b7003a0693?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,laboral>.

²³¹ PINTO, Ferreira Relat. – **Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, com o n.º 8249/16.8T8PRT.P1.S1, de 11 de setembro de 2019.** [Em linha]. [Consult. 03 ago. 2023]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/11a78d9841716d4180258473003b8fe7?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,laboral>.

outros colegas, sem que lhe fossem atribuídas as tarefas para as quais fora contratada e para funções que exercia por mais de um ano. O acórdão considerou as consequências graves para a saúde da trabalhadora²³² para condenar a empresa a pagar indenização por danos não patrimoniais, havendo levado em conta a situação econômica da ré na fixação do valor devido.

Quanto a decisões em que não restou configurado o assédio moral laboral, sob a visão do sistema de justiça laboral português, inicia-se com o processo n.º 1591/18.5T8CTB.C3.S1, de 29 de novembro de 2022, em que a 4ª Secção do STJP entendeu que a pressão inerente ao exercício das funções não compõe, em abstrato, a configuração de assédio moral.

Na ocasião, destacou-se a relevância da delimitação da causa de pedir para o processo laboral, que possui função individualizadora do objeto do processo, a traçar, ainda, os limites da lide, sob pena de nulidade da decisão. Ademais, ficou assentado que o tribunal somente poderia apreciar o teor da comunicação escrita enviada ao empregador como justificativa para o alegado término do contrato de trabalho, segundo art. 395.º, n.º 1, do CT.

Em outro caso, o Tribunal da Relação de Porto, no processo n.º 17600/21.8T8PRT.P1, de 18 de setembro de 2023, proferiu acórdão importante sobre o assédio moral laboral. Dentre diversos aspectos, trazem-se à lume algumas das abordagens do mencionado *decisum*, a exemplo da importância de se distinguir assédio de outras figuras, para que não haja a banalização do instituto.

Além disso, o acórdão ressalta a relevância de que as circunstancialidades do caso posto em análise sejam apreciadas de forma conjunta, não segmentadas, principalmente, porque, na prática, embora o CT não fixe um lapso temporal para sua configuração, a conduta assediante costuma prolongar-se no tempo. Além disso, se as condutas forem analisadas isoladamente podem parecer irrelevantes ou desprovidas de gravidade.

Merece, inclusive, ser observada a análise feita quanto à desnecessidade da prova da intenção do assédio moral laboral, havendo o efeito da conduta afetado a dignidade do trabalhador e criado um ambiente, hostil, humilhante e desestabilizador: “(...) ainda que não

²³² “(...) actualmente uma pessoa apática, triste, revoltada, depressiva tendo recorrido a ajuda médica de psiquiatria e psicoterapia estando a tomar medicação, frequentou sessões de psicoterapia, consultas de psiquiatria e medicina geral, padecendo de um quadro de ango depressividade, com impacto negativo na sua vida quotidiana e profissional, com manutenção de queixas de memória recente e atenção concentrada, a par de alterações do sono e astenia marcada, mantendo-se a fazer medicação psicotrópica e psicoterapia, encontrando-se presentemente com remissão parcial das queixas” e por isso esteve vários períodos de baixa médica”. DUARTE, Alves Relat. – **Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, com o n.º 10302/18.4T8LSB.L1-4, de 25 de setembro de 2019.** [Em linha]. [Consult. 03 ago. 2023]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/8c096250080d92f880258487003d8363?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,laboral>.

provada a intenção de assédio, é contudo apta à perturbação do A., bem como a afetar a sua dignidade, criando-lhe um ambiente hostil, humilhante e desestabilizador, sendo que se provou que o A., para além de se sentir perturbado e incomodado com a extinção da isenção do horário de trabalho (regime que lhe era aplicável desde o início da relação laboral) e humilhado e afetado na sua dignidade com a resposta do gerente da Ré referida no n.º 63 dos factos provados, sentiu-se também perturbado, incomodado, intimidado, hostilizado, humilhado e afetado na sua dignidade com os demais comportamentos mencionados”²³³.

Em outra decisão, desta feita no processo n.º 2709/21.6T8VNG.P1, de 05 de junho de 2023, a 4.ª Secção (social) do Tribunal da Relação do Porto, salientou-se que nem sempre há assédio nas situações em que ocorre o exercício arbitrário do poder de direção.

Ademais, segundo a fundamentação da mencionada decisão, “apenas um comportamento e não um acto isolado podem integrar o conceito de assédio”²³⁴, de modo que os fatos comprovados globalmente considerados não conduziram a uma prática reiterada e/ou intensa de criar um ambiente de trabalho “hostil, degradante, intimidativo ou stressante”.

Já o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão do processo de n.º 590/21.4T8PDL.L1-4, de 15 de dezembro de 2022, ressaltou que medidas tomadas pelo empregador que objetivam organizar o trabalho ou resolver conflitos entre uma trabalhadora e outras pessoas, em não sendo comprovada que tal conduta tivesse o objetivo ou efeito de perturbá-la ou constrangê-la, ou, ainda de afetar sua dignidade ou contribuir para criar ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante ou desestabilizador não implicam a configuração de assédio moral laboral. Assim, o acórdão considera que eventuais irregularidades ou ilicitudes não são suficientes para a configuração do assédio moral.

Além disso, o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão do processo de n.º 10374/21.4T8LSB.L1-4, de 23 de novembro de 2022, ressaltou que incumbe à trabalhadora o ônus de provar que a revogação da isenção de horário teve como objetivo ou efeito perturbá-la ou constrangê-la, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, nos termos do art. 29, n.º 2, do CT, a constituir assédio moral laboral, ônus do qual não se desincumbiu. A decisão concluiu que tal alteração

²³³ CARVALHO, Paula Leal de Relat. – **Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, com o n.º 17600/21.8T8PRT.P1, de 18 de setembro de 2023.** [Em linha]. [Consult. 03 out. 2023]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/e7e11c7c3ea828d380258a3d002e9a6f?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,laboral>.

²³⁴ PENHA, Rui Relat. – **Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, com o n.º 2709/21.6T8VNG.P1, de 05 de junho de 2023.** [Em linha]. [Consult. 03 out. 2023]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/01077405d58f4cd9802589cd0044c711?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,laboral>.

contratual se deu em decorrência de reestruturação da empresa, a abranger outros colegas do trabalho da autora, não havendo restado comprovado abuso de direito por parte da ré.

Em outro caso, por ocasião do julgamento do processo n.º 2600/22.9T8MAI-A.P1, de 05 de junho de 2023, o Tribunal da Relação do Porto considerou que o sistema de justiça laboral português está vinculado a apreciar os motivos indicados pelo trabalhador na carta resolução de seu contrato de trabalho como abusiva, não podendo fazê-lo de forma genérica, “com a mera alusão a conceitos, imputações vagas e conclusivas ou juízos de valor”²³⁵, quando pretende utilizar para tal o fundamento constante nas alíneas “a”, “b” e “e” do n.º 2 do art. 394º do CT.

Assim, se não houver a alegação na carta resolução do contrato de trabalho de fatos precisos que seriam caracterizadores do assédio moral laboral, não cabe ao Poder Judicial laboral português a referida apreciação em sede de processo judicial.

Do exposto, percebe-se que as conclusões das decisões apreciadas são distintas, ora compreendendo que restou configurada a prática de assédio moral laboral, ora compreendendo em sentido contrário.

Adiante, serão analisadas algumas decisões sobre assédio moral laboral no âmbito da União Europeia, dada a influência para o sistema de justiça laboral de Portugal.

2.3. Algumas contribuições das decisões sobre o assédio moral laboral no âmbito da União Europeia para o Poder Judicial laboral de Portugal

Em virtude de Portugal integrar a União Europeia, as decisões sobre a configuração do assédio moral proferidas pela UE também carecem de análise pelo presente estudo, em que foram identificados seis casos afetos à temática.

A partir das pesquisas elaboradas junto ao sítio eletrônico da jurisprudência Infocuria²³⁶, observa-se que, atualmente, a UE ainda possui poucas decisões sobre o tema, cuja análise praticamente pode ser dividida entre o assédio moral no âmbito das relações de trabalho subordinado e situações em que o alegado assédio moral ocorreu em uma espécie de vínculo administrativo com a própria UE.

²³⁵ ROMEIRA, Rita Relat. – **Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, com o n.º 2600/22.9T8MAI-A.P1, de 05 de junho de 2023.** [Em linha]. [Consult. 03 out. 2023]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/1fd2887a2ddde101802589cd004ba8a5?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,laboral>.

²³⁶ UNIÃO EUROPEIA – **InfoCuria Jurisprudência.** [Em linha]. Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf?language=pt#>. [Consult. em 07 ago. 2023].

Quanto ao assédio moral no âmbito das relações de trabalho subordinado, objeto desta investigação, merece destaque o caso “Asociația Accept contra Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, do Tribunal de Justiça da União Europeia”.

O acórdão proferido pela 3ª Seção do TJUE, em 25 de abril de 2013, enfrentou a questão da discriminação baseada na orientação sexual, em recurso contra decisão em que se considerou que houve uma discriminação sob a forma de assédio, em violação à Diretiva 2000/78, principalmente n.ºs 1 a 3 do art. 3º.

Na ocasião, um acionista de um clube de futebol, que se apresentava como seu principal dirigente (ainda que sem capacidade jurídica de vincular o clube), afirmou categoricamente que não haveria lugar para um jogador “gay” no referido clube, ao argumento de que ninguém seria obrigado a contratar outrem, pois teria o direito de trabalhar com quem entendia.

Na lide em questão, houve apreciação, dentre outros aspectos, no tocante à repartição do ônus da prova, quanto à possibilidade de sua inversão, pois, “como repartido no artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78, não exige uma prova impossível de produzir sem violar o direito ao respeito da vida privada”²³⁷. O acórdão em comento considerou, inclusive, que o TJUE pode fornecer ao órgão jurisdicional nacional “os elementos de interpretação que decorrem do direito da União que lhe possam ser úteis para a sua decisão (v., designadamente, acórdãos Feryn, já referido, n.º 19 e jurisprudência referida, e de 6 de setembro de 2011, Patriciello, C-163/10, Colet., p. I-7565, n.º 21)”²³⁸.

Em dois outros casos, o alegado assédio moral ocorreu em uma espécie de vínculo administrativo com a própria UE. É o que se vê nos casos “KF contra Centro de Satélites da União Europeia (SATCEN)” e “H contra Conselho da União Europeia”.

O acórdão do TJUE no caso “KF contra Centro de Satélites da União Europeia (SATCEN)”²³⁹, dentre outros itens apreciados, compreendeu que a SATCEN escolheu um

²³⁷ Na oportunidade, reforçou-se a jurisprudência do TJUE de que “quando haja elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação, na aceção da referida diretiva, a aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento exigirá então que o ônus da prova incumba aos requeridos no processo principal, que devem provar que a violação do referido princípio não ocorreu (v., neste sentido, acórdão de 17 de julho de 2008, Coleman, C-303/06, Colet., p. I-5603, n.º 54)”. ILEŠIČ, M. (Presidente de Secção) *et al.* – **Acórdão Tribunal de Justiça Europeu (Terceira Secção), Asociația Accept contra Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, com o n.º C-81/12.** (ECLI: ECLI:EU:C:2013:275, de 25 de abril de 2013. [Em linha]. [Consult. 07 ago. 2023]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62012CJ0081>.

²³⁸ ILEŠIČ, M. (Presidente de Secção) *et al.* – **Acórdão Tribunal de Justiça Europeu (Terceira Secção), Asociația Accept contra Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, com o n.º C-81/12.** (ECLI: ECLI:EU:C:2013:275, de 25 de abril de 2013. [Em linha]. [Consult. 07 ago. 2023]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62012CJ0081>.

²³⁹ PASSOS, Gervasoni Madise da Silva (Presidente de Secção) *et al.* – **Acórdão Tribunal de Justiça Europeu (Tribunal Geral), KF contra Centro de Satélites da União Europeia (SATCEN), com o n.º T-286/15.**

questionário de múltipla escolha para que seus agentes assinalassem quanto aos comportamentos que teriam sido praticados pela alegada assediadora, cujo nome fora individualizado no questionário, e duas questões abertas à margem do referido questionário.

Considerou-se que o questionário de múltipla escolha se mostra inadequado por ofender o dever de diligência na condução de um inquérito administrativo, uma vez que conduz a resposta dos agentes, com narração genérica e imprecisa de categorias gerais de comportamento, sem indicação de fatos precisos, bem como que as respostas abertas necessariamente estavam vinculadas às questões de múltipla escolha, a pressupor a qualificação do assédio moral pelos próprios inquiridos.

De acordo com o Tribunal Geral, o SATCEN “violou o princípio da boa administração, o dever de diligência e a exigência de imparcialidade na condução do inquérito administrativo”.

Dentre outros elementos que foram considerados irregulares, a condução inadequada da apuração dos fatos supostamente ensejadores da prática de assédio moral conduziu à decisão do Tribunal Geral de que a suposta assediadora sofreu “ofensa particularmente grave à honra e à reputação profissional”, condenando o SATCEN a pagar 10000 euros a título de danos morais à recorrente.

Conclui-se pela necessidade de haver a narração específica dos fatos considerados como assédio moral, bem como do dever de diligência na apuração dos fatos narrados por meio de inquérito administrativo, sob pena de haver irregularidade na apuração dos fatos atribuídos ao pretenso assediador.

Já no caso “H contra Conselho da União Europeia”, a parte autora alegou que o chefe da MPUE cometeu um desvio de poder com a finalidade de assediá-la e ofendê-la. Embora tenha sido reconhecido no acórdão o desvio de finalidade da reafetação e da retrogradação sofrida pela parte autora, o Tribunal Geral considerou que não houve prova do alegado assédio moral²⁴⁰.

Ele entendeu ainda que o atestado médico fornecido sobre a causalidade entre o assédio moral e a doença teve por base apenas a descrição das condições de trabalho que fora feita de modo unilateral, não podendo comprovar o nexo causal.

(ECLI): ECLI:EU:T:2018:718, de 25 de abril de 2018. [Em linha]. [Consult. 07 ago. 2023]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62012CJ0081>.

²⁴⁰ “com base nos elementos fornecidos, demonstrar que as decisões impugnadas se inscreviam numa série de atos de assédio moral. Nestas condições, não pode ser concedida uma indemnização suplementar pelo prejuízo moral resultante do assédio moral da recorrente.” COLLINS, A. M. (Presidente de Secção) *et al.* – **Acórdão Tribunal de Justiça Europeu (Tribunal Geral), H contra Conselho da União Europeia., com o n.º T-271/10 RENV II.** (ECLI): ECLI:EU:T:2020:548, de 18 de novembro de 2020. [Em linha]. [Consult. 07 ago. 2023]. Disponível em [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX:62010TJ0271\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX:62010TJ0271(01)).

Já os casos “Leistriz AG contra LH”²⁴¹, “Mohamed Daouidi contra Bootes Plus SL e o.”²⁴² e “«CHEZ Razpredelenie Bulgaria» AD contra Komisia za zashtita ot diskriminatsia”²⁴³, embora não tratem efetivamente da configuração do assédio moral podem ser utilizados como subsídios interpretativos pelos juízes de trabalho de Portugal em casos similares.

As decisões da UE sobre o assédio moral são relevantes, notadamente a se considerar que o art. 3.º do TUE estabelece como um dos seus objetivos promover o bem-estar de seus povos, inclusive no que diz respeito ao desenvolvimento sustentável da Europa. Para isso, cabe à UE combater a exclusão social e as discriminações, além de promover justiça e proteção sociais, além da igualdade entre todos.

Nesse sentido, as referidas decisões podem inspirar e servir como fundamentação das decisões proferidas pelo sistema de justiça laboral de Portugal, notadamente em se considerando os princípios de nº 03, 5 e 10 que compõem o Pilar Europeu dos Direitos Sociais²⁴⁴, que tratam, respectivamente, da igualdade de oportunidades em matéria de emprego, ao emprego seguro e adaptável, ao ambiente de trabalho são, seguro e bem adaptado, bem como o princípio internacionalista que se aplica ao ordenamento jurídico português por força da abertura da CRP nesse sentido.

Importa, adiante, investigar como se dão as decisões da Justiça do Trabalho do Brasil quanto ao assédio moral laboral.

²⁴¹ O Processo C-534/20, Leistriz AG contra LH, não trata efetivamente da configuração de assédio laboral, mas as conclusões do advogado-geral J. Richard de la Tour, apresentadas em 27 de janeiro de 2022, afirmam a possibilidade de um encarregado de proteção de dados ser dispensado em virtude de cometer assédio laboral, pois se trata de falta grave, não estando sua dispensa necessariamente vinculada a seu encargo. LA TOUR, Jean Richard de, Advogado-geral – **Conclusões do Advogado-geral, Tribunal de Justiça Europeu, Leistriz AG contra LH, com o n.º C-534/20.** (ECLI): ECLI:EU:C:2022:62, de 27 de janeiro de 2022. [Em linha]. [Consult. 07 ago. 2023]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX:62020CC0534>. No mesmo sentido o acórdão da Terceira Seção do TJUE, de 1º de dezembro de 2016.

²⁴² Não há análise acerca da configuração do assédio moral nas relações de emprego. Há apenas menção ao artigo 96.º, n.º 1, da Lei 36/2011, reguladora da jurisdição social na Espanha. BOT, Yves – **Conclusões do Advogado-geral, Tribunal de Justiça Europeu, Mohamed Daouidi contra Bootes Plus SL e o., com o n.º C-395/15.** (ECLI): ECLI:EU:C:2016:371, de 26 de maio de 2016. [Em linha]. [Consult. 07 ago. 2023]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX:62015CC0395>. Assim também: LARSEN, Bay (Presidente de Secção) *et al.* – **Acórdão do Tribunal de Justiça Europeu, Mohamed Daouidi contra Bootes Plus SL e o., com o n.º C-395/15.** (ECLI): (ECLI): ECLI:EU:C:2016:917, de 01 de dezembro de 2016. [Em linha]. [Consult. 07 ago. 2023]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX:62015CJ0395>.

²⁴³ KOKOTT, Juliane – **Conclusões da Advogada-geral, Tribunal de Justiça Europeu, «CHEZ Razpredelenie Bulgaria» AD contra Komisia za zashtita ot diskriminatsia, com o n.º C-83/14.** (ECLI): ECLI:EU:C:2015:170, de 12 de março de 2015. [Em linha]. [Consult. 07 ago. 2023]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX:62014CC0083>.

²⁴⁴ EUROPEAN COMMISSION, Secretariat-General – **Pilar Europeu dos Direitos Sociais.** [Em linha]. [s.l]: Publications Office, 2017. Disponível em: <https://data.europa.eu/doi/10.2792/239183>. [Consult. em 07 ago. 2023].

2.4. As decisões da Justiça do Trabalho do Brasil sobre o enfrentamento do assédio moral

A Justiça do Trabalho brasileira recebe processos que dizem respeito ao assédio laboral, limitando-se a competência aos aspectos laborais propriamente ditos e aos danos materiais e morais que decorrem da prática do referido ato, por força do art. 114 da CRFB/1988. Importante, ainda, salientar que as consequências penais que podem decorrer da prática de assédio laboral não são da competência da Justiça do Trabalho brasileira.

Já no que diz respeito às regras processuais laborais brasileiras, a CLT é econômica, pois traz poucas normas de direito processual laboral, o que representa um convite à criação pelos juízes e pelas juízas do trabalho²⁴⁵.

Ainda que não haja norma específica que regulamenta o assédio moral laboral no Brasil, a considerar-se uma das dimensões da ideia de fundamentalidade formal dos direitos fundamentais, indicada por José Joaquim Gomes Canotilho²⁴⁶, o Poder Judicial laboral brasileiro fica imediatamente vinculado em suas decisões às normas que consagram direitos fundamentais, como se vê: “(...) a garantia jurídica tornou-se fulcral, nas sociedades onde a garantia política é insuficiente. Significa que muitos dos problemas do mundo contemporâneo, não encontrando resposta nas instituições políticas tradicionais, governo, parlamento, partidos políticos, vão tentar obtê-la junto do poder judicial”²⁴⁷.

Nesse sentido, faz imperiosa a análise de alguns processos que tratam da temática no âmbito da Justiça laboral brasileira, a iniciar-se pelo processo n.º 0000642-92.2021.5.06.0341²⁴⁸, que tramitou na Vara Única do Trabalho de Pesqueira, no Tribunal Regional do Trabalho (doravante, TRT) da 6ª Região, Pernambuco. Observa-se que o assédio moral foi indicado apenas de passagem, como causa de pedir do pedido de indenização por danos morais por tratamento discriminatório conferido aos trabalhadores pelo fato de serem nordestinos, ou seja, provenientes da região Nordeste do Brasil.

Na sentença, a Magistrada do Trabalho acolheu a pretensão do trabalhador e, por considerar que ficou comprovado o tratamento discriminatório, julgou o pedido procedente para condenar a empresa ao pagamento de indenização por danos morais. A decisão não

²⁴⁵ VIANA, Márcio Tulio – *Op. cit.* p. 31.

²⁴⁶ CANOTILHO, José Joaquim Gomes – *Direito constitucional*. p. 379.

²⁴⁷ AFONSO, Orlando Viegas Martins – *Poder judicial: independência in dependência*. p. 186.

²⁴⁸ ARAÚJO, Gisane Barbosa de Relat. – *Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, com o n.º 0000642-92.2021.5.06.0341, de 02 de fevereiro de 2023*. [Em linha]. [Consult. 03 out. 2023]. Disponível em <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000642-92.2021.5.06.0341/2#435ff27>.

analisou se efetivamente houve ou não o alegado assédio moral. A mencionada sentença foi alterada pelo TRT apenas para reduzir o valor da indenização concedida.

Já no processo RR-1001662-74.2018.5.02.0614²⁴⁹, a 3ª Turma do TST entendeu pela não configuração do assédio moral pela falta de prova. No caso dos autos, a prova ficou dividida, tendo em vista que a prova oral colhida contou com depoimentos diametralmente opostos, de modo que o Juízo entendeu que incumbia à autora da ação comprovar o assédio moral alegado, o que não ocorreu no caso.

No processo RR - 612-77.2014.5.12.0004, a 6ª Turma do TST considerou configurada a prática de assédio moral em virtude da política de restrição ao uso do banheiro. A decisão salienta que não se pode tolerar a existência de um meio ambiente de trabalho desequilibrado: “Todas as condutas abusivas, que se repetem ao longo do tempo e cujo objeto atenta contra o ser humano, a sua dignidade ou a sua integridade física ou psíquica, durante a execução do trabalho merecem ser sancionadas, por colocarem em risco o meio ambiente do trabalho e a saúde física do empregado. Um meio ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo que se manifesta por palavras, intimidações, atos gestos ou escritos unilaterais deve ser coibido por expor a sofrimento físico ou situações humilhantes os empregados”²⁵⁰.

No processo n.º 0000008-55.2020.5.06.0172, na sentença, o Juízo do Trabalho considerou que restou configurado o assédio moral discriminatório em virtude de o trabalhador ser homossexual e afirmou que a prova: “confirmou o cenário de terror psicológico vivenciado pelo reclamante no ambiente de trabalho e com o agravante de ciência da empresa, por meio de empregado superior hierárquico do supervisor (no caso, o coordenador), mas sem que fosse adotada qualquer conduta para cessar o ilícito”²⁵¹.

Assim, o referido Juízo, ao fazer alusão à expressão “homofobia estrutural”, que consiste em conduta que viola o “princípio antidiscriminatório, corolário do princípio da igualdade”, condenou a empresa a pagar ao trabalhador indenização por danos morais no

²⁴⁹ DELGADO, Mauricio Godinho Relat. – **Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, com o n.º RR-1001662-74.2018.5.02.0614, 3ª Turma, de 25 de novembro de 2020, DEJT de 27 de novembro de 2020.** [Em linha]. [Consult. 15 jun. 2024]. Disponível em <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/61a1262a4456d29a3f37af422fb0ee40>.

²⁵⁰ VEIGA, Aloysio Corrêa da Relat. – **Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, com o n.º RR - 612-77.2014.5.12.0004, 6ª Turma, de 25 de novembro de 2020, DEJT de 24 de março de 2017.** [Em linha]. [Consult. 15 jun. 2024]. Disponível em <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2017&numProcInt=3514&dtPublicacaoStr=24/03/2017%2007:00:00&nia=6866178https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2017&numProcInt=3514&dtPublicacaoStr=24/03/2017%2007:00:00&nia=6866178>.

²⁵¹ SOARES, Arthur Ferreira Juiz do Trabalho Substituto – **Sentença do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, com o n.º 0000008-55.2020.5.06.0172, da 2ª Vara do Trabalho de Cabo de Santo Agostinho, de 26 de julho de 2021, DEJT de 28 de julho de 2021.** [Em linha]. [Consult. 15 jun. 2024]. Disponível em <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000008-55.2020.5.06.0172>.

valor de R\$ 15.000,00. A decisão foi mantida pela 4ª Turma do TRT da 6ª Região, Pernambuco, conforme acórdão de 16 de setembro de 2021²⁵².

Importante ainda mencionar o processo n.º 0011665-51.2022.5.15.0114²⁵³, que tramitou na 9ª Vara do Trabalho de Campinas, no TRT da 15ª Região, Campinas, e trata de um caso emblemático sobre assédio moral do tipo discriminatório, em que a trabalhadora alega ser vítima da conduta assediadora em razão de ser praticante de umbanda.

Por ocasião da sentença, o Juízo do Trabalho entendeu que estavam presentes os requisitos para a configuração do assédio moral do tipo discriminatório. Considerou-se, dentre outros aspectos da legislação interna, normas internacionais, a exemplo dos artigos 7.º, 12 e 18 da DUDH, além dos artigos 3º e 4º da Resolução da Assembleia Geral das Nações Unidas n.º 36, de 1955 e, ainda, o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da ONU de n.º 16²⁵⁴. A sentença condenou a empresa a pagar indenização por danos morais à trabalhadora vítima de assédio, no valor de R\$ 5.000,00.

Outro aspecto relevante é que, no Brasil, as Eleições de 2022 foram consideradas um momento muito importante para o assédio eleitoral no âmbito das relações de trabalho subordinado, o que ocorreu, principalmente, em virtude da polarização que restou configurada à época. Tal situação resultou no ajuizamento de diversas ações acerca do mencionado assédio eleitoral no âmbito laboral.

Nesse contexto, merece destaque a decisão da 3ª Turma do TST na apreciação do Ag-AIRR-195-85.2020.5.12.0046, que traz argumentos relevantes para a vedação do assédio laboral fundado em matéria eleitoral, porquanto viola a democracia representativa, tratando-se de espécie do gênero assédio moral. De acordo com a referida decisão: “Representa violência moral e psíquica à integridade do sujeito trabalhador e ao livre exercício de sua cidadania. Pode ser intencional ou não, bem como pode ter ocorrido a partir de única ou reiterada conduta. Os danos são de natureza psicológica, física ou econômica, os quais serão medidos a

²⁵² LIMA, Ana Claudia Petruccelli de Relat. – **Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, com o n.º 0000008-55.2020.5.06.0172, da 4ª Turma, de 16 de setembro de 2021.** [Em linha]. [Consult. 15 jun. 2024]. Disponível em <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000008-55.2020.5.06.0172>.

²⁵³ ABREU, Karine Vaz de Melo Mattos Juíza do Trabalho Substituta – **Sentença do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, com o n.º 0011665-51.2022.5.15.0114, da 9ª Vara do Trabalho de Campinas, de 12 de junho de 2023, DEJT de 14 de junho de 2023.** [Em linha]. [Consult. 04 ago. 2023]. Disponível em <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011665-51.2022.5.15.0114/1#b17c045>.

²⁵⁴ Ainda na fundamentação, a magistrada do trabalho afirmou: “Nesse passo, ainda que não delineado todo o quadro da exordial, é possível constatar que a reclamante passou por situações vexatórias de constrangimento no ambiente de labor, inclusive por força de sua crença religiosa. Destaco que os fatos narrados, de situações constrangedoras e abusivas, demonstram que houve, efetivamente, procedimento inadequado por parte da reclamada, a ensinar a correspondente compensação pecuniária.

A conduta da ré transbordou os limites do poder diretivo do empregador, acarretando evidente mácula à imagem profissional, honra e autoestima da empregada. Saliento, ainda, que a responsabilidade da empresa por atos de seus prepostos se configura pela modalidade objetiva, a teor do art. 932, III, do CC.”

partir dos efeitos – e não da reiteração- causados na vítima (Convenção nº 190 da OIT). Ainda, as características específicas do meio ambiente de trabalho, bem como as vulnerabilidades que interseccionam a vida dos trabalhadores são elementos essenciais para a identificação do assédio eleitoral”²⁵⁵.

Já no processo 0000832-76.2022.5.13.0001, que tramitou na 1ª Vara do Trabalho de João Pessoa, no TRT da 13ª Região, Paraíba, o Juízo do Trabalho proferiu decisão em sede de tutela cautelar, em que considerou que as várias empresas demandadas praticaram assédio moral laboral do tipo eleitoral contra seus empregados. Na decisão, o Magistrado deferiu o requerimento do Ministério Público do Trabalho e assim determinou aos reclamados que: “a) abstenham-se de ameaçar, intimidar, constranger ou orientar pessoas com quem possuam relação de trabalho (empregados, terceirizados, estagiários, aprendizes, entre outros) a manifestar apoio político, votar ou não votar em determinado candidato ou agremiação partidária”; “b) abstenham-se de retaliar trabalhadores, com demissão sem justa causa ou por qualquer outro meio, pelo fato de haverem apoiado candidatos ou agremiações partidárias distintas das apoiadas pelo respectivo empregador”²⁵⁶.

Após a referida decisão as partes celebraram acordo, homologado por sentença, em que, dentre outras obrigações, as empresas demandadas se comprometeram a cumprir as obrigações de fazer que foram determinadas na tutela cautelar, além de obrigações de fazer consistentes em retratação acerca do assédio eleitoral em redes sociais e, ainda, condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, sem prejuízo de virem a responder por eventual processo individual ajuizado por trabalhador que alegar haver se sentido lesado.

Em caso relevante, nos autos do processo RR - 10749-17.2015.5.03.0075²⁵⁷, a 2ª Turma do TST considerou ter havido assédio moral em virtude de uma empresa haver adotado uma política de assédio contra as empregadas terceirizadas gestantes. As trabalhadoras gestantes foram ameaçadas de transferência de setor, onde receberiam menor

²⁵⁵ BALAZEIRO, Alberto Bastos Relat. – **Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, com o n.º Ag-AIRR-195-85.2020.5.12.0046, 3ª Turma, de 28 de maio de 2024, DEJT de 11 de junho de 2024.** [Em linha]. [Consult. 29 set. 2024]. Disponível em <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2022&numProcInt=218807&dtPublicacaoStr=11/06/2024%2007:00:00&nia=8377732>.

²⁵⁶ COSTA NETO, Antonio Cavalcante da Juiz do Trabalho Titular – **Sentença do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, com o n.º 0000832-76.2022.5.13.0001, da 1ª Vara do Trabalho de João Pessoa, de 24 de outubro de 2020, DEJT de 25 de outubro de 2017.** [Em linha]. [Consult. 15 jun. 2024]. Disponível em <https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000832-76.2022.5.13.0001/1#0d6f459>.

²⁵⁷ MALLMANN, Maria Helena Relat. – **Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, com o n.º RR - 10749-17.2015.5.03.0075, 2ª Turma, de 25 de outubro de 2023, DEJT de 11 de junho de 2024.** [Em linha]. [Consult. 29 set. 2024]. Disponível em <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2018&numProcInt=282419&dtPublicacaoStr=10/11/2023%2007:00:00&nia=8226615>.

remuneração, e passaram a ser tratadas de forma mais ríspida pela gerência, que vedada a alimentação fora do intervalo intrajornada e limitava o uso do banheiro. O acórdão considerou que toda a coletividade foi atingida pela violência psicológica infligida por prejudicar os trabalhadores que pretendem engravidar e condenou as empresas envolvidas ao pagamento de indenização por danos morais coletivos.

Percebe-se, portanto, que são distintas as soluções dadas aos casos de assédio moral apreciadas pelo sistema de justiça laboral brasileiro.

2.5. Uma comparação entre as técnicas e os dilemas enfrentados para a configuração do assédio moral entre os sistemas de justiça laboral de Portugal e Brasil

A partir da análise dos casos apreciados pelos sistemas de justiça laboral de Portugal e Brasil, observa-se que Portugal recebe influências das decisões da União Europeia, notadamente do TJUE, em que se difere do Brasil. E isso é algo que muito pode contribuir para o aprimoramento das decisões acerca da configuração do assédio laboral.

Por outro lado, em ambos os países percebe-se a existência de dificuldade acarretada principalmente pela própria petição inicial, documento que dá início ao processo e que delimita as fronteiras da lide, que, inúmeras vezes, não é técnica, em razão de confundir conceitos e espécies de assédio e isso acaba por limitar a atuação do Magistrado do Trabalho. Há, ainda, situações em que as alegações são genéricas, sem individualização específica dos fatos, o que não permite a correta apreciação da configuração do assédio laboral, porquanto a prova produzida não se adéqua ao que fora narrado na petição inicial.

Além disso, também há desafios quanto à qualidade da prova que é produzida, que nem sempre é apta a formar o convencimento do Magistrado do trabalho. Compreende-se, portanto, que a dificuldade com a produção da prova ainda é algo que precisa de evolução, notadamente no que diz respeito à importância do ônus da prova.

Nesse contexto, Mago Graciano de Rocha Pacheco²⁵⁸ defende que deve haver a "inversão do ônus da prova para todo e qualquer tipo de assédio moral no trabalho". Ele justifica sua posição por entender que a prova é praticamente impossível e em virtude de o empregador possui melhores condições de produzir a prova dos fatos havidos. Ele leciona: "Se o sujeito activo entender que não há assédio moral terá de demonstrar, sem prejuízo dos demais, que a situação alegada, a existir, justifica-se por razões objectivas de ordem conjuntural, organizacional, entre outras".

²⁵⁸ PACHECO, Mago Graciano de Rocha – *Op. cit.* p. 159.

Entretanto, este não é o entendimento dominante dos sistemas de justiça laboral de Portugal e Brasil. Enquanto em Portugal, o ônus da prova do assédio laboral do tipo discriminatório incumbe ao(à) acusado(a), no Brasil, em regra, o citado ônus incumbe a quem alega, independentemente do tipo de assédio laboral.

Importante salientar que, no Brasil, o raciocínio que o TST usa na aplicação da Súmula 443 do TST²⁵⁹, *mutatis mutandis*, também poderia ser utilizado para o assédio laboral discriminatório, no sentido de se atribuir o ônus da prova do assédio moral laboral em casos de discriminação em sentido amplo para o empregador.

A atuação dos órgãos do sistema de justiça no contexto da análise da configuração do assédio moral possui a capacidade de influenciar a inibição de tal prática. Tal se deve ao fato de que os sistemas de justiça não podem tornar-se cúmplices pela indiferença²⁶⁰, sob pena de se estimular a prática do assédio moral e institucionalizar sua prática como instrumento de gestão, o que não se pode tolerar.

Importante, ainda, salientar que as decisões judiciais não podem reforçar a culpa da vítima, tampouco agravar seu processo de destruição²⁶¹ e é exatamente por isso que os juízes do trabalho precisam de uma: “(...) formação vocacionada para a criação do direito e não apenas para o ‘serviço da lei’. Uma formação onde se reconheça que o papel interpretativo do juiz se consubstancia numa actividade, não confinada à descoberta do significado exacto das proposições normativas, mas à de atribuição de um dos significados possíveis (gramaticalmente toleráveis) cuja escolha é dominada por juízos de valor. Decidir significa escolher, optar por uma ou outra solução”²⁶².

A formação técnica e humanista dos juízes laborais é, portanto, essencial em virtude da necessidade de uma atuação voltada para o reforço da confiança nas instituições, em especial do sistema de justiça laboral, bem como para que se desfaça a ideia de que certos comportamentos assediadores serão admitidos ou tolerados, a contribuir para a inibição do assédio laboral.

²⁵⁹ “SUM-443 DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. TST – **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-II Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos.** [Em linha]. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet+%286%29.pdf/778cc371-66ec-6b88-8310-fabd1504f0a5?t=1691685168350>. [Consult. em 20 set. 2024].

²⁶⁰ HIRIGOYEN, Marie-France – **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano (trad. do francês)**, p. 12.

²⁶¹ HIRIGOYEN, Marie-France – *Idem.* p. 14.

²⁶² AFONSO, Orlando Viegas Martins – *Op. cit.* p. 189.

A referida medida se coaduna com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável n.º 8 e 16 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, notadamente a se considerar, quanto ao ODS n.º 8²⁶³, o dever de proteção dos direitos trabalhistas e da promoção de ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores.

Além disso, também está conforme o ODS n.º 16²⁶⁴, que prescreve a necessidade de se fortalecer as instituições nacionais relevantes, no que se enquadram os sistemas de justiça laboral de Portugal e Brasil, bem como de promover o desenvolvimento sustentável por meio da promoção e do cumprimento de leis e políticas não discriminatórias, o que também corresponde ao tema objeto desta investigação quanto à atuação dos sistemas de justiça laboral de Portugal e Brasil.

Após a análise da construção das decisões proferidas pelos sistemas de justiça laboral português e brasileiro, considerando-se os casos apreciados, passa-se a investigar as tendências que possibilitarão o enfrentamento do assédio moral no teletrabalho subordinado em ambos os países objeto deste estudo.

²⁶³ ONU – Objetivo de desenvolvimento sustentável n.º 8. Trabalho decente e crescimento econômico. **Organização das Nações Unidas. [Em linha].** Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. [Consult. em 20 set. 2024].

²⁶⁴ ONU – Objetivo de desenvolvimento sustentável n.º 16. Paz, Justiça e Instituições Eficazes. **Organização das Nações Unidas. [Em linha].** Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/16>. [Consult. em 20 set. 2024].

III - O ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO SUBORDINADO PELAS JUSTIÇAS DO TRABALHO DE PORTUGAL E BRASIL

A revolução tecnológica alterou o contexto da forma de prestar o trabalho no século XXI. O trabalho deixa de ser prestado normalmente nas instalações físicas do empregador e passa a ser realizado também por meio das TIC, a exemplo de computadores, *notebooks*, *tablets*, celulares, aplicativos, dentre outros, a valer-se, principalmente, de sistemas informáticos e da *internet*.

Em tal tipo de trabalho, em geral, o labor pode ser prestado no domicílio do trabalhador ou de qualquer outro lugar livremente escolhido por ele e não se confunde com a figura já existente do trabalho em domicílio^{265/266}, porquanto a forma de prestar o trabalho por meio das TIC é o marco diferenciador. Percebe-se que no teletrabalho subordinado há, assim, flexibilidade espacial e temporal pelo uso das TIC^{267/268}.

A tendência se espalhou por todo o mundo, com diferentes graus de alcance, a depender, mais comumente, do estágio de desenvolvimento tecnológico de cada país. Após a pandemia da COVID-19, o mundo inteiro se viu obrigado a ampliar as formas de teletrabalhar, o que ocasionou e segue a implicar verdadeira transformação na forma de prestar o trabalho.

²⁶⁵ A Convenção n.º 177 e a Recomendação n.º 184, de 1966, da OIT, tratam do trabalho em domicílio, que consiste naquele que é prestado no domicílio do trabalhador ou em outro local de sua escolha, mediante remuneração e com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador, em que há, pois, dependência jurídica do empregador. Atualmente, a OIT considera três formas diferentes de trabalho em domicílio, quais sejam, o trabalho industrial a domicílio, o teletrabalho e o trabalho em plataformas digitais. OIT – **El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente**. [Em linha]. Ginebra: OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf. [Consult. em 13 jan. 2021]. p. 2.

²⁶⁶ Na Espanha, o art. 13 do Estatuto dos Trabalhadores permite o trabalho à distância, que “teve novo impulso com a generalização dos meios informáticos e telemáticos de comunicação, que permitiram estendê-lo a outros setores (marketing, serviços de telefone, contabilidade, etc.) e que deram lugar à moderna denominação de teletrabalho”. VALVERDE, Antonio Martín; GUTIÉRREZ, Fermín Rodríguez-Sañudo; MURCIA, Joaquín García – **Derecho del trabajo**. p. 592. Em 2021, a Lei n.º 10/2021 (Ley 10/2021) passou a regulamentar a questão de forma mais detalhada, diante da massificação do teletrabalho após a pandemia da COVID-19.

²⁶⁷ OIT – **Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral**. [Em linha]. Ginebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf. [Consult. em 16 mai. 2021]. p. 34.

²⁶⁸ No teletrabalho, “constata-se o deslocamento do posto de trabalho para o domicílio do trabalhador ou qualquer outro lugar descentralizado da própria empresa, com preponderância da atividade intelectual sobre a manual e fiscalização dos serviços com o uso de recursos tecnológicos”. MARTINS, Adalberto; AMARAL, Felipe Marinho – O direito à desconexão no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. p. 3.

Ele converte-se, inclusive, num instrumento de combate ao despovoamento de certas áreas, dada a sua capacidade de movimentar as economias locais por incentivo ao trabalho dos nômades digitais²⁶⁹.

Nesse cenário, o teletrabalho subordinado em Portugal e no Brasil também ficou profundamente impactado e o assédio laboral também pode se fazer presente nessa modalidade de teletrabalho. Assim, faz-se necessário analisar o contexto de ambos os países, a iniciar por Portugal, posteriormente pela União Europeia, diante dos impactos neste último, e, por fim, pelo Brasil.

3.1. O teletrabalho subordinado em Portugal e no Brasil: conceitos, requisitos legais e distinções de outras espécies

A expressão teletrabalho foi cunhada por Jack Niles, em 1973, ao defender a modalidade como método de suprimir o deslocamento diário do trabalhador e, assim, reduzir o consumo do petróleo²⁷⁰. O teletrabalho existe desde a década de 1970, quando se desenvolveu a telecomunicação na indústria da informação na Califórnia, Estados Unidos²⁷¹.

Atualmente, há diversas nomenclaturas para o teletrabalho, a exemplo de trabalhadores remotos e também *e-work*²⁷², e não existe uma definição exata para o termo, que varia conforme cada país.

Importante salientar que o teletrabalho subordinado não se confunde com o *crowdworking*²⁷³, em que o trabalho ocorre por intermédio de plataformas digitais em regime de externalização aberta, em que os trabalhadores são remunerados por tarefa ou projeto,

²⁶⁹ TEYSSIER, Céline – Télétravail au domicile: une approche juridique des mutations em cours. **Droit Social**. p. 38; V. também: REDINHA, Maria Regina Gomes – O teletrabalho. **Questões Laborais**. p. 95; V. ainda: NUNES, Júlia – Trabalho remoto pagará até R\$ 93 mil para quem topa morar em região na Espanha; veja como participar. **Portal G1**. [Em linha]. Disponível <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2024/09/11/trabalho-remoto-pagara-ate-r-93-mil-para-quem-topar-morar-em-regiao-na-espanha-veja-como-participar.ghtml>. [Consult. em 20 set. 2024].

²⁷⁰ MOREIRA, Teresa Coelho – Algumas notas sobre as novas tecnologias de informação e comunicação e o contrato de teletrabalho subordinado. **Scientia Iuridica**. p. 328. V. também a nota de rodapé nº 12, que afirma que há controvérsia sobre a referida informação. REDINHA, Maria Regina Gomes – O teletrabalho. **Questões Laborais**. Coimbra: Coimbra Editora. Ano VIII, n.º 17 (2001), p. 90.

²⁷¹ OIT – **Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral**. [Em linha]. Ginebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf. [Consult. em 16 mai. 2021]. p. 3.

²⁷² OIT – **Healthy and safe telework: technical brief**. [Em linha]. Gineva: OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_836250.pdf. [Consult. em 13 jun. 2022]. p. 1.

²⁷³ Segundo a OIT, o *crowdworking* é uma das espécies de trabalho a domicílio. OIT – **El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente**. [Em linha]. Ginebra: OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf. [Consult. em 13 jan. 2021]. p. 1-2.

segundo as especificações de um empregador ou do intermediário, que pode consistir em uma das espécies de trabalho em domicílio.

Haja vista o então crescimento do número de teletrabalhadores a OIT e a *Eurofund* desenvolveram um relatório intitulado “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”²⁷⁴, ainda, em 2019. Na mencionada pesquisa, tais instituições investigaram a realidade de dez Estados membros da União Europeia, do Brasil e de outros países.

O referido estudo levou em consideração empregados que usam as TIC para trabalhar fora das dependências do empregador, com foco no rendimento do trabalhador, dividindo-os em: teletrabalhadores regulares em casa, teletrabalhadores ocasionais e teletrabalhadores de elevada mobilidade²⁷⁵.

Concluiu-se na citada pesquisa que o teletrabalho estava sendo impulsionado por diversas razões, a merecer destaque a busca das empresas por uma maior produtividade e maior rendimento, com redução dos custos, o desejo do empregado de possuir mais flexibilidade espacial e temporal para conciliar sua vida pessoal e familiar com as responsabilidades laborais, além de questões sociais, como redução do tempo de deslocamento e menor poluição nos grandes centros, bem como do incremento de inclusão de grupos tradicionalmente excluídos no mercado de trabalho²⁷⁶.

Entretanto, a pandemia da COVID-19 conduziu a uma transição sem precedentes para o uso do teletrabalho nos mais diversos setores, inclusive na Europa, em que a proporção subiu de 11% para 48%²⁷⁷.

O teletrabalho é, portanto, figura típica das “sociedades pós-industriais em que vivemos (a dita «sociedade da informação»), marcadas por um forte progresso científico e tecnológico”, em que a empresa passa a ser vista como um “centro de convergência de uma rede telemática”, segundo João Leal Amado²⁷⁸.

²⁷⁴ OIT – **Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral**. [Em linha]. Ginebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf. [Consult. em 16 mai. 2021].

²⁷⁵ OIT – **Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral**. [Em linha]. Ginebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf. [Consult. em 16 mai. 2021]. p. 14.

²⁷⁶ OIT – **Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral**. [Em linha]. Ginebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf. [Consult. em 16 mai. 2021]. p. 60.

²⁷⁷ OIT – **Healthy and safe telework: technical brief**. [Em linha]. Ginebra: OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_836250.pdf. [Consult. em 13 jun. 2022]. p. 1.

²⁷⁸ AMADO, João Leal – **Contrato de trabalho**. p. 131.

Nesse contexto de revolução 4.0²⁷⁹, é importante destacar quais podem ser os aspectos negativos do teletrabalho, tais como os riscos ergonômicos, que podem provocar transtornos musculoesqueléticos, tensões, injúrias, além de problemas de saúde mental, comportamentos não saudáveis e riscos psicossociais em razão do isolamento social, além de assédio laboral.

Há vantagens e desvantagens quanto ao exercício do teletrabalho. Embora esta investigação parta do pressuposto de que o teletrabalho é uma realidade posta e que, provavelmente, não retrocederá, a considerar-se o objeto deste estudo, a investigação centrará esforços na análise das desvantagens do teletrabalho:

(...) É claro que a estas vantagens (reais ou virtuais) há que contrapor os inegáveis inconvenientes do teletrabalho, sobretudo do teletrabalho domiciliário: maior isolamento do trabalhador, com o inerente risco de desenraizamento social, desgaste psicológico, falta de solidariedade e empobrecimento da dimensão coletiva do trabalho; alguma diluição das fronteiras entre a vida profissional e extraprofissional, o que pode ameaçar a reserva da vida privada do trabalhador ou aumentar a conflitualidade familiar, bem como provocar a ultrapassagem dos limites legais em matéria de tempo de trabalho, etc.

Dir-se-ia, em suma, que com o teletrabalho a situação típica inverte-se, sendo o trabalho que, de algum modo, se desloca até ao trabalhador. E as novas tecnologias permitem, justamente, vencer a distância (...) ²⁸⁰.

Ainda no contexto das desvantagens, Maria Regina Gomes Redinha salienta a questão do isolamento do teletrabalhador, que seria conduzido a um: “(...) desenraizamento social e psicológico que empobrece a experiência profissional, dificulta a continuidade de uma carreira, enfraquece as probabilidades de promoção e acarreta quebras salariais devido à subtração de parcelas correspondentes a subsídios de transporte ou alimentação, por exemplo. Por outro lado, o teletrabalhador dependente está sobreexposto ao risco de erosão da tutela laboral, na medida em que a sua visibilidade é diminuta e o posto de trabalho facilmente ocutável”²⁸¹.

Dentre as desvantagens para o teletrabalhador mencionadas por Rafael Foresti Pego, destacam-se “a deterioração das condições de trabalho (falta de cuidado com normas de segurança e conforto laboral, em especial a ergonomia); um controle permanente invisível e virtual; o isolamento social”²⁸².

Neste cenário de empresa panóptica²⁸³, os mecanismos de controle passam a ter, portanto, novos contornos.

²⁷⁹ SCHWAB, Klaus – **A quarta revolução industrial (tradução do inglês)**. [Kindle version].

²⁸⁰ AMADO, João Leal – **Contrato de trabalho**. p. 131.

²⁸¹ REDINHA, Maria Regina Gomes – O teletrabalho. **Questões Laborais**. p. 94.

²⁸² PEGO, Rafael Foresti. Trabalho remoto e o panóptico. **Revista LTr**. p. 680.

²⁸³ Em que há a ilusão de vigilância permanente. UGUINA, Jesús R. Mercader – **Op. cit.** p. 121.

Tudo isso demonstra a necessidade de se compreender conceitos, requisitos legais e distinções de outras espécies quanto ao teletrabalho subordinado em Portugal e no Brasil, a fim de se compreender as perspectivas contemporâneas a serem apreciadas pelos sistemas de justiça laboral de Portugal e Brasil quando do enfrentamento do assédio moral no teletrabalho subordinado, com vistas a promover a saúde, a segurança e o bem-estar dos teletrabalhadores dos dois países.

Antes de adentrar na investigação acerca do ordenamento jurídico português, é preciso verificar o cenário da União Europeia, que influencia o arcabouço legislativo daquele país.

3.1.1. O teletrabalho no contexto da União Europeia

Antes da pandemia da COVID-19, originalmente o teletrabalho ainda era tímido no âmbito da União Europeia. Em pesquisa publicada em 2001, Maria Regina Gomes Redinha salientou que “o teletrabalho parece dizer respeito a menos de 3% da força de trabalho na União Europeia”²⁸⁴ e que as perspectivas para sua expansão não eram auspiciosas à época. Em 1999, o número de teletrabalhadores na Europa estava próximo de chegar a cerca de 9 milhões, o que representava em torno de 6% da força de trabalho europeia²⁸⁵.

Longe de pretender esgotar o tema, o presente estudo destaca os principais Acordos-Quadros que envolvem a temática desta investigação, precipuamente a se considerar que o modelo de trabalho atual é de um “trabalhador conectado e disponível 24 sobre 24 horas, pois a tecnologia permite a conexão por tempo integral (hiperconexão), potenciando situações de quase escravização do trabalhador - a escravatura, diz-se, do *homo connectus*, visto, amiúde, como “colaborador” de quem não se espera outra coisa senão dedicação permanente e ilimitada”²⁸⁶.

O Acordo-Quadro europeu sobre teletrabalho²⁸⁷ foi elaborado em 2002 como um meio de melhor aproveitar a sociedade da informação²⁸⁸ e merece destaque por ser o primeiro acordo europeu estabelecido pelos próprios interlocutores sociais²⁸⁹.

²⁸⁴ REDINHA, Maria Regina Gomes – O teletrabalho. **Questões Laborais**. p. 92.

²⁸⁵ DRAY, Guilherme Machado, A globalização e as novas tendências do mercado de trabalho: teletrabalho e deslocalização do trabalho: o caso português. Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa. **Análise contemporânea do direito em face da globalização e da crise econômica: II Congresso internacional de direito Brasil-Europa**. p. 84.

²⁸⁶ AMADO, João Leal – Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região**. p. 260.

²⁸⁷ FRAMEWORK agreement on telework. **Employers' Resource Center**. [Em linha]. (16-07-2002), p. 1-4. Disponível em <http://erc-online.eu/european-social-dialogue/database-european-social-dialogue-texts/>. [Consult. em 20 mai. 2024]. V. ainda: OIT – **Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral**. [Em linha]. Ginebra: OIT, 2019. Disponível em:

Os referidos interlocutores optaram por deixar a norma mais ampla, para abarcar a variedade de situações que podem existir no teletrabalho. Pretendiam “conferir mais segurança aos teletrabalhadores europeus, sem deixar de fomentar a questão da flexibilidade para as empresas”²⁹⁰.

O mencionado acordo previu que os teletrabalhadores deveriam ter os mesmos direitos dos trabalhadores tradicionais, facultando-se a realização de acordos específicos para atender às peculiaridades do teletrabalho. Estabeleceu, ainda, a necessidade de proteção de dados do teletrabalhador usados para fins profissionais.

Ainda segundo o referido Acordo-Quadro, a vida privada do trabalhador deveria ser respeitada, devendo a limitação a seus direitos fundamentais ser proporcionais, especialmente no que diz respeito aos meios de vigilância.

Dentre outros aspectos, o mencionado Acordo-Quadro determinou, inclusive, que era dever do empregador preservar a saúde e a segurança do teletrabalhador, sendo direito do trabalhador gerir a organização do seu tempo de trabalho e dever do empregador estipular divisão de tarefa similar ao trabalhador que realiza suas tarefas na sede da empresa.

Na Europa, de acordo com a pesquisa da OIT e do *Eurofund* de 2019, os fatores que tipicamente justificavam a adoção do teletrabalho são a facilitação da conciliação entre a vida laboral e pessoal dos empregados e a melhoria da produtividade, eficiência e competitividade²⁹¹.

Os impactos da pandemia da COVID-19 também catalisaram o desenvolvimento do teletrabalho em toda a Europa, especialmente no que diz respeito ao emprego transfronteiriço. Para assegurar a flexibilidade nessa seara, entrou em vigor o Acordo-Quadro sobre Teletrabalho Transfronteiriço²⁹², de que Portugal é signatário, a partir de 1º de julho de 2023.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf. [Consult. em 16 mai. 2021]. p. 49.

²⁸⁸ TEYSSIER, Céline – *Télétravail au domicile: une approche juridique des mutations en cours*. **Droit Social**. p. 38.

²⁸⁹ UE – **El teletrabajo**. [Em linha]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/teleworking.html>. [Consult. em 20 mai. 2024].

²⁹⁰ MELO, Marcella Alves de – **Teletrabalho: um estudo comparado entre Portugal e Brasil sobre a transformação das relações de trabalho**. [Em linha]. Dissertação conducente à obtenção do grau de Mestre em Direito na área de especialização Ciências Jurídico-Civilísticas. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10216/117843> [Consult. em 13 mai. 2021]. p. 25

²⁹¹ OIT – **Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral**. [Em linha]. Ginebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf. [Consult. em 16 mai. 2021]. p. 60.

²⁹² FRAMEWORK Agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework. **SOCIAL SECURITY**. [Em linha]. Disponível em: <https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland>. [Consult. em 20 mai. 2024].

O Acordo-Quadro de 2023 é o resultado da preocupação com a Segurança Social quando o teletrabalho é realizado em Estado-Membro diverso daquele do empregador. O referido Acordo-Quadro trouxe regulamentação de situações distintas para a realidade de teletrabalhador que realiza o teletrabalho no Estado de residência do trabalhador, a depender do tempo de trabalho.

As referidas normas devem ser obedecidas por Portugal e isso pode impactar a elaboração de normas internas do mencionado país e, ainda, a apreciação dos casos de teletrabalho submetidos ao sistema de justiça laboral português, cuja regulamentação será objeto de investigação a seguir.

3.1.2. O teletrabalho subordinado em Portugal

O desenvolvimento das TIC na década de 1970²⁹³ também gerou diversos impactos no contexto laboral português, inclusive no que diz respeito ao teletrabalho, que começa a ganhar vida num contexto em que a “a empresa plurilocaliza-se ou despacializa-se e adota uma estrutura reticular que permite a adaptação mimética às exigências do mercado”²⁹⁴.

Nos dizeres de Maria Regina Gomes Redinha, surge uma “empresa virtual, centro de convergência de uma rede telemática⁽¹⁰⁾ de relações externas que a ligam em tempo real a fornecedores e clientes e de relações internas com os trabalhadores e prestadores de serviços localizados em qualquer parte do mundo”²⁹⁵.

É nesse cenário que o teletrabalho se inicia em terras lusitanas, de forma ainda bastante tímida. Mas, já em 2010, Guilherme Dray²⁹⁶ profetizava a relevância do teletrabalho, no mercado de trabalho globalizado típico do século XXI, em que se destacavam, notadamente, a necessidade de se combater as alterações climáticas, de se proteger a segurança e a saúde das populações contra fenômenos pandêmicos, a exemplo do vírus H1N1,

²⁹³ “(...) é nos anos setenta do século passado que ocorre uma série de inovações e invenções chave, que converte essa década numa ‘verdadeira fronteira ou divisória tecnológica’¹¹², e que origina um enorme desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação. É então que se encontra numa espécie de ‘micro-eletrónica-digital’¹¹³ (...). É esta a altura do aparecimento da micro-electrónica, da informática^{115 116}, das telecomunicações e de novos materiais sintéticos e fibras ópticas que tornam mais rápidos os mecanismos de comunicação. Também é nesta década que se inventa o primeiro computador electrónico digital, o microprocessador, o protocolo de rede de interconexão TCP/IP, básico para o desenvolvimento da *Internet*¹¹⁷ e o microcomputador”. MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador**. p. 71-72.

²⁹⁴ REDINHA, Maria Regina Gomes – O teletrabalho. **Questões Laborais**. p. 88.

²⁹⁵ REDINHA, Maria Regina Gomes – *Idem*. p. 89.

²⁹⁶ DRAY, Guilherme Machado, A globalização e as novas tendências do mercado de trabalho: teletrabalho e deslocalização do trabalho: o caso português. Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa. **Análise contemporânea do direito em face da globalização e da crise económica: II Congresso internacional de direito Brasil-Europa**. p. 83-84.

bem como de se defender a dignidade humana, ao permitir a inclusão de pessoas com deficiência, principalmente com dificuldade de locomoção, no mercado de trabalho.

Importante mencionar que, no âmbito do ordenamento jurídico interno português, não havia regulamentação para o teletrabalho subordinado antes da vigência do CT/2003. Assim, a regulamentação do teletrabalho em Portugal originalmente somente ocorreu por ocasião da revisão dada pela Lei n.º 7/2009, impulsionada pelo Acordo-Quadro europeu sobre teletrabalho²⁹⁷. Portugal foi, portanto, o primeiro país europeu que regulamentou o teletrabalho no setor privado²⁹⁸.

Atualmente, o teletrabalho subordinado, objeto desta investigação, está regulamentado no CT português de 2009 nos artigos 165.º a 171.º (Subsecção V), a consubstanciar uma das modalidades de contrato de trabalho.

De acordo com o artigo 165.º do CT, para que haja teletrabalho subordinado, fazem-se necessários três requisitos que se cumulam²⁹⁹: telesubordinação³⁰⁰ (prestação laboral com subordinação jurídica), trabalho prestado habitualmente fora da empresa e por meio das TIC³⁰¹.

Importante destacar que quando o artigo menciona a habitualidade conduz à interpretação de que não se fala em permanência ou exclusividade de trabalho fora das dependências da empresa³⁰², de modo que o teletrabalho subordinado a tempo parcial não desnatura a condição de teletrabalho. Ademais, não há obrigatoriedade de que o teletrabalho se desenvolva na residência do teletrabalhador.

A legislação (art. 166.º do CT) permite que o teletrabalho possa ser desenvolvido por quem já era empregado da empresa (teletrabalho interno), após a alteração do contrato de trabalho – por expressa concordância das partes (art. 406.º, n.º 1, do CC) –, ou desde o início

²⁹⁷ FRAMEWORK agreement on telework. **Employers' Resource Center**. [Em linha]. (16-07-2002), p. 1-4. Disponível em <http://erc-online.eu/european-social-dialogue/database-european-social-dialogue-texts/>. [Consult. em 20 mai. 2024].

²⁹⁸ A Itália foi o primeiro país da UE que legislou sobre o teletrabalho na administração pública, pela Lei de 16 de junho de 1998, n.º 191. DRAY, Guilherme Machado, A globalização e as novas tendências do mercado de trabalho: teletrabalho e deslocalização do trabalho: o caso português. Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa. **Análise contemporânea do direito em face da globalização e da crise econômica: II Congresso internacional de direito Brasil-Europa**. p. 84 e 86.

²⁹⁹ ALMEIDA, Maria Eunice Lopes de – O teletrabalho e o direito a teletrabalhar. **Questões Laborais**. p. 98.

³⁰⁰ AMADO, João Leal – **Contrato de trabalho**. p. 132.

³⁰¹ As TIC são indispensáveis para o teletrabalho, sendo portanto a atividade a ser desenvolvida um limite ao teletrabalho. KELLER, Werner – **Direito do trabalho e novas tecnologias**. [Kindle version]. São Paulo: Almedina, 2020. p. 111-213; 245-248. Disponível em: https://www.amazon.com.br/Direito-do-Trabalho-Novas-Tecnologias/dp/6556270377/ref=sr_1_2?_mk_pt_BR=%C3%85M%C3%85%C5%BD%C3%95%C3%91&dch_ild=1&keywords=werner+keller&qid=1621124482&sr=8-2. p. 123.

³⁰² Nesse sentido: ALMEIDA, Maria Eunice Lopes de – O teletrabalho e o direito a teletrabalhar. **Questões Laborais**. p. 99.

da contratação (teletrabalho externo) e sua duração pode ser determinada ou indeterminada, conforme o caso (art. 167.º do CT).

O contrato deve ser necessariamente escrito para fins de formalidade probatória (n.º 5 do art. 166.º do CT), numa exceção ao princípio do consensualismo, e deve conter obrigatoriamente e definir os aspectos indicados no n.º 4 do art. 166.º do CT³⁰³.

Acerca do referido contrato, vige o princípio da liberdade de celebração, com previsão do direito de arrependimento durante os 30 (trinta) primeiros dias de sua execução, na forma do art. 167.º, n.º 4, do CT.

Imperioso, ainda, mencionar que o CT estabelece no art. 166.º-A um rol de situações em que há direito ao regime de teletrabalho, que não será aprofundada, diante do objeto deste estudo.

Além disso, deve haver tratamento igualitário entre os trabalhadores presenciais e os teletrabalhadores no que diz respeito à segurança, à saúde e à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional, além de limites máximos da jornada laboral (artigo 169.º do CT), o que é uma reafirmação do princípio da igualdade e não discriminação, com o que se coaduna com os artigos 23.º e ss. do CT.

Importante salientar que a alínea c) do n.º 1 do artigo 218.º do CT permite a isenção do horário de trabalho para o teletrabalhador, de modo condicionado à existência de um acordo escrito, o que pode ocorrer no próprio acordo que estabelece o teletrabalho.

Ademais, é dever do empregador respeitar a privacidade do teletrabalhador e, ainda, dos tempos de descanso e repouso de sua família, segundo o art. 170.º do CT, o que demonstra a preocupação especial com o teletrabalho em domicílio, para que não se invada a esfera privada do teletrabalhador. Tal norma encontra consonância com o art. 16.º do CT.

Nesse tocante, importante a ressalva de Maria Eunice Lopes de Almeida, quando lembra que, embora a visita domiciliar ao teletrabalhador seja um direito do empregador, tal direito só deve ser exercido para controle da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho³⁰⁴. De se salientar, inclusive, que a lei é expressa ao restringir o horário da visita com

³⁰³ “Artigo 166.º - 4 - O acordo deve conter e definir, nomeadamente: a) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; b) O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho; c) O período normal do trabalho diário e semanal; d) O horário de trabalho; e) A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente; f) A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias; g) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção; h) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 169.º-B.”

³⁰⁴ ALMEIDA, Maria Eunice Lopes de – O teletrabalho e o direito a teletrabalar. **Questões Laborais**. p. 107.

as finalidades já mencionadas das 09:00h às 19:00h e que a violação ao direito à privacidade neste tocante implica, segundo o art. 170.º do CT, contraordenação grave.

Além disso, o art. 170.º-A do CT veda o exercício do teletrabalho em atividades que impliquem o uso ou contato com substâncias e materiais perigosos para a saúde ou a integridade física do trabalhador, exceto se efetuados em instalações certificadas para o efeito.

Em seguida, importa apreciar a regulamentação do teletrabalho subordinado no Brasil.

3.1.3. A regulamentação do teletrabalho subordinado no Brasil

Inicialmente, não existia regulamentação específica pra o teletrabalho, de modo que o art. 83 da CLT definia o trabalho em domicílio como o “executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”.

Posteriormente, o art. 6º da CLT (alterado em 2011) passou a ser utilizado para regulamentar a questão à época, porquanto vedava a distinção “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 referido artigo ainda equiparava os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio, a consagrar a “teoria da *subordinação estrutural*”³⁰⁵.

De acordo com a pesquisa da OIT e do *Eurofund* de 2019, o interesse público do Brasil com relação às TIC evoluiu mais lentamente, havendo as primeiras discussões nacionais ocorrido em 2013 motivadas pela preocupação com a contaminação do ar e do congestionamento do trânsito relacionados ao trabalho presencial³⁰⁶.

Após isso, apenas no ano de 2017, houve a regulamentação do teletrabalho no Brasil, quando a Lei n.º 13.467, mais conhecida como “reforma trabalhista”, incluiu o capítulo II-A na CLT, que trata do teletrabalho nos arts. 75-A a 75-E na CLT, cuja redação foi inspirada no Código do Trabalho Português.

De acordo com a referida regulamentação, notadamente o art. 75-B da CLT, o teletrabalho ocorre por meios das TICs preponderantemente fora da empresa – análise que

³⁰⁵ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves – **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. p. 138.

³⁰⁶ OIT – **Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral**. [Em linha]. Ginebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf. [Consult. em 16 mai. 2021]. p. 11.

deverá ser feita no caso concreto – e não se confunde com o trabalho externo, tampouco com o trabalho em domicílio. Enquanto o primeiro necessariamente ocorre fora das dependências da empresa, o segundo necessariamente se verifica no domicílio do trabalhador. O teletrabalho, a seu turno, possui o uso das TIC e a preponderância de que ocorra fora da sede da empresa como marca distintiva³⁰⁷.

O teletrabalho é, portanto, espécie de trabalho a distância e não se confunde com este. Importante, ainda, salientar que o léxico “home office”, que se popularizou no Brasil, tecnicamente se distingue do teletrabalho, pois, este é “aquele prestado no domicílio do trabalhador, que pode ou não se valer das TICs para desempenhar seu trabalho”³⁰⁸.

Permite-se que o teletrabalhador desempenhe seus serviços por jornada ou por produção ou por tarefa e, nestes dois últimos casos, estará excluído do regime de jornada de trabalho (§§ 2º e 3º do art. 75-A da CLT).

Além disso, a norma do §5º do art. 75-A da CLT prevê que o tempo de uso de equipamentos de TIC para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado, “não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

Já o art. 75-C da CLT exige que o teletrabalho conste expressamente do contrato individual de trabalho e admite que haja alteração contratual para alteração da modalidade de trabalho para presencial e vice-versa, desde que haja mútuo acordo entre as partes, com necessidade de formalização da referida condição.

Por fim, imperioso salientar que é dever do empregador instruir os teleempregados quanto às precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho (art. 75-E da CLT), o que representa um avanço apenas quanto ao fato de admitir que acidentes de trabalho podem ocorrer fora das dependências do empregador. Entretanto, tal artigo não pode ser apreciado isoladamente, haja vista que deve ser reconhecido ao teletrabalhador o direito fundamental ao ambiente de trabalho sadio, o que se conclui a partir do ordenamento jurídico brasileiro e das normas internacionais sobre o tema que foram ratificadas pelo Brasil³⁰⁹.

³⁰⁷ “(...) o comparecimento eventual à empresa não afasta o regime de teletrabalho. A expressão comparecimento eventual compreende conceito jurídico indeterminado que será interpretado caso a caso, a depender da prova que vier a ser produzida. Desta forma, o comparecimento eventual para reuniões, treinamentos ou assinatura física de documentos, por exemplo, não invalida o regime de teletrabalho. BORGES, Theanna de Alencar – O direito fundamental do teletrabalhador ao meio ambiente de trabalho sadio. **Revista de Ciências Jurídicas e Sociais – IURJ**, p. 38.

³⁰⁸ BORGES, Theanna de Alencar – O direito fundamental do teletrabalhador ao meio ambiente de trabalho sadio. *Op. cit.* p. 37-39.

³⁰⁹ Nesse sentido: BORGES, Theanna de Alencar – O direito fundamental do teletrabalhador ao meio ambiente de trabalho sadio. *Op. cit.* p. 40-43.

Em seguida, passa-se à análise dos limites aos poderes do empregador no teletrabalho subordinado, a iniciar-se por Portugal e, após, pelo Brasil, a fim de permitir a compreensão acerca de quais condutas do teleempregador podem ser consideradas como configuradoras do assédio laboral no âmbito do teletrabalho.

3.2. Os limites aos poderes do empregador no teletrabalho subordinado em Portugal e no Brasil

Como já mencionado, o teletrabalho revoluciona a forma de prestar trabalho, com a capacidade de alterar os paradigmas da prestação de trabalho e, ainda, da direção pelo empregador da forma de prestar o trabalho.

Nesse sentido, Rafael Foresti Pego destaca que no teletrabalho: “(...) superam-se alguns dos mecanismos tradicionais de controle e direção do trabalho pelo empregador, principalmente aqueles de cunho temporal e espacial, o que não necessariamente significa maior liberdade ao trabalhador, já que substituídos por outras ferramentas mais efetivas, como o monitoramento por desempenho e produtividade”³¹⁰.

Importante, portanto, compreender os limites aos poderes do empregador no teletrabalho subordinado em Portugal, a considerar os atuais mecanismos de controle e direção.

3.2.1 Os limites aos poderes do empregador no teletrabalho subordinado em Portugal

O teletrabalho subordinado possui a subordinação como uma de suas características e é exatamente da subordinação que deriva a possibilidade de o empregador dirigir a prestação de serviços, a possuir, pois, um feixe de poderes de que pode se valer para gerir a prestação de serviços e, por meio dele, atingir as finalidades empresariais.

Nesta seara, a doutrina portuguesa tradicional basicamente divide os poderes do empregador em de direção, disciplinar e regulamentar (artigos 97.º, 98.º e 99.º do CT), que serão apreciados sinteticamente, diante do objeto desta pesquisa, e são aplicáveis ao teletrabalho.

O poder de direção pode ser definido como a possibilidade conferida ao teleempregador de dirigir a atividade do teletrabalhador no teletrabalho subordinado, que lhe permite escolher as funções que serão prestadas dentro do quadro geral de atividades para o cargo a que o teletrabalhador foi contratado e, ainda, como a prestação deverá ser conformada

³¹⁰ PEGO, Rafael Foresti. Trabalho remoto e o panóptico. *Revista LTr.* p. 680.

pelo teletrabalhador (ordens, instruções e direcionamentos para a realização do trabalho e de outros deveres acessórios do trabalhador, algo mais concreto), no que se denomina, respectivamente, de “poder determinativo de função e poder conformativo da prestação”³¹¹. É, portanto, elemento essencial do contrato de trabalho³¹².

De acordo com o art. 128.º do CT, o empregador deve obediência ao empregador, pois está sujeito ao âmbito de organização e sob a autoridade dele (art. 11.º do CT), mas é importante salientar que a dignidade do teletrabalhador é um limite que deve ser observado pelo empregador.

Relevante ainda mencionar o *jus variandi*, que implica a possibilidade de alteração do objeto do contrato de trabalho por parte do empregador, a consubstanciar uma componente determinativa, a ser exercida no início do contrato de trabalho, e conformativa, durante a vigência do contrato de trabalho³¹³.

Já o poder disciplinar possui lastro no art. 98.º do CT e consubstancia a faculdade de o empregador aplicar sanções disciplinares em virtude da prática de atos que impliquem violação a deveres funcionais.

Pode ser definido como uma “garantia do cumprimento das prestações do trabalho e da recondução rápida do trabalhador à execução dos deveres”³¹⁴, cujas sanções disciplinares possíveis, de acordo com o rol do art. 328.º do CT, possuem natureza meramente exemplificativa. Ou seja, conforme o n.º 2 artigo 328.º do CT a regulamentação coletiva do trabalho pode estabelecer outras sanções, desde que os direitos e garantias dos trabalhadores, previstos no art. 129.º do CT, sejam observados³¹⁵.

De se ressaltar que deve haver proporcionalidade à gravidade da infração quando da aplicação da mencionada sanção à conduta do teleempregado, bem como que determinada conduta somente pode ser punida uma única vez (artigo 330.º, nº 1, do CT).

Além disso, em atenção ao princípio do contraditório, há necessidade de audiência prévia do trabalhador (artigo 329.º, nº 6, do CT) e deve haver o respeito ao princípio da

³¹¹ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo [*et al.*] – **Manual de Direito do Trabalho**. 4. ed. Lisboa: Rei dos Livros, 2020. p. 437.

³¹² RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Tratado de direito do trabalho**. Parte II – Situações laborais individuais. p. 595.

³¹³ V. RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Idem*. p. 597-598.

³¹⁴ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo [*et al.*] – *Op. cit.* p. 449.

³¹⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Tratado de direito do trabalho**. Parte II – Situações laborais individuais. p. 631. No mesmo sentido: LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – **Direito do trabalho**. 6.ª ed. Coimbra: Almedina, 2019. p. 375.

celeridade (artigo 329.º, nº 1 a 3, e artigo 330.º, nº 2, do CT), para “evitar que o trabalhador fique sujeito, por largo tempo, à ameaça de ser punido pelo empregador”³¹⁶.

Por fim, o poder regulamentar consiste na faculdade de o empregador estabelecer regulamentos internos (normas gerais e abstratas) em que constam as normas gerais de organização e disciplina da prestação do teletrabalho. Possui previsão legal no artigo 99.º, n.º 1, do CT e seus efeitos somente serão produzidos após a sua publicidade pelo empregador.

Encerradas as considerações sobre a classificação clássica da doutrina portuguesa, impõe-se trazer à lume que há ainda quem, a exemplo, de Maria do Rosário Palma Ramalho³¹⁷, defende que autonomamente coexistem também o poder organizativo e o poder de vigilância ou controle.

Segundo a referida autora³¹⁸, enquanto o poder organizativo consiste em conceder enquadramento laboral a operações que antecedem o poder de direção e a decisões que tratam da gestão e organização da empresa e trazem impactos nos contratos de trabalho afetos a ela, o poder de vigilância e controle ostenta dupla função no contrato de trabalho, no prisma de direção do desenvolvimento da atividade laboral e no prisma de ser uma etapa prévia ao exercício do poder disciplinar sancionador.

Independentemente da classificação adotada, o exercício de tais poderes deve ser limitado³¹⁹, de modo que o próprio Código do Trabalho estabelece ao trabalhador garantias para frear os abusos do poder de gestão do contrato. Tais garantias implicam, *a contrario sensu*, portanto, obrigações negativas do empregador. Diante da relevância para este estudo, impõe-se a transcrição do artigo 129.º do CT:

- 1 - É proibido ao empregador:
- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
 - b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;
 - c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
 - d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

³¹⁶ AMADO, João Leal – **Contrato de trabalho**. p. 207.

³¹⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Tratado de direito do trabalho**. Parte II – Situações laborais individuais. p. 587.

³¹⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Idem*. p. 587-589.

³¹⁹ Em decorrência da autonomia privada, prevalece a liberdade de contratar no direito privado, entretanto, nem mesmo no Direito Civil tal liberdade é absoluta, encontrando limites no ordenamento jurídico, exatamente como preceitua o art. 405.º do CC de Portugal. CARVALHO, Jorge Morais – **Os limites à liberdade contratual: comentário ao art. 280.º do código civil**. p. 7-8; 135. Assim, com mais razão de ser também há limites à liberdade contratual no âmbito do contrato de trabalho subordinado, porquanto em jogo uma relação de emprego subordinado em que uma das partes possui dependência jurídica da outra.

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste Código;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

k) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2 - O disposto na alínea k) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea f) do n.º 1 do artigo anterior nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

Assim, além dos direitos previstos acima, também se destacam os limites estabelecidos pelos direitos fundamentais dos teletrabalhadores, que não se despem de sua dignidade humana pelo fato de estarem subordinados em razão de um contrato de teletrabalho.

Nesse sentido, Luís Menezes Leitão afirma que o poder de direção também pode abranger os “aspectos conexos com a prestação de trabalho, desde que sejam justificados pelo interesse da empresa e não afetem os direitos de personalidade do trabalhador”³²⁰.

O referido autor afirma, ainda, que o exercício do poder de direção não pode “afectar as garantias do trabalhador (art. 129.º), a sua categoria (art. 118.º e 119.º), a sua autonomia técnica e deontológica (art. 116.º)⁴⁸², e o regime da mobilidade funcional e geográfica (art. 120.º e 194.º)”³²¹.

Portanto, subsistem os deveres conexos com a prestação do trabalho, notadamente, os valores de colaboração, boa-fé, confiança, lealdade e assistência na relação de trabalho, além da necessidade de serem observadores nesta relação os deveres ético-jurídicos³²².

Deve ser garantida, inclusive, a cidadania na empresa, com harmonização entre diversos direitos e deveres num plano de concordância prática, com respeito, ainda, aos direitos pessoais, dentre os quais se destacam o direito à integridade física e moral (art. 15.º do CT), à vida, à saúde e à segurança, à livre expressão e opinião (art. 14.º do CT), à reserva

³²⁰ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – **Direito do trabalho**. p. 372.

³²¹ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – **Idem**. p. 372-373.

³²² XAVIER, Bernardo da Gama Lobo [et al.] – **Op. cit.** p. 466.

da intimidade e da vida privada (art. 16.º do CT), à proteção de dados pessoais (artigos 17.º e 19.º do CT), à dignidade (proteção contra o assédio sexual ou moral), direitos relativos à proteção na vida familiar, política e social, direitos de criação e direitos de igualdade (artigos 23.º e ss. e 30.º a 32.º do CT).

Antes mesmo de existir o atual CT, Maria Regina Gomes Redinha já defendia que a obrigação do empregador de proporcionar boas condições de trabalho não se limita ao espaço físico da empresa, o que fazia com base no Dec-Lei n.º 349/93, de 1-10, que transpôs para a ordem jurídica interna portuguesa a Diretiva n.º 90/270/CE, de 29-5³²³. Tal obrigação subsiste no atual ordenamento jurídico português.

Especificamente quanto ao teletrabalho, João Leal Amado destaca o “direito à sociabilidade informática”³²⁴, que consiste no dever secundário específico do empregador no teletrabalho, que deve evitar o isolamento do trabalhador, ou seja, deve haver contatos regulares com a empresa e os demais trabalhadores (n.º 3 do art. 169.º do CT).

Por fim, ressalte-se que os limites mencionados estão longe de esgotar o tema, em virtude das restrições desta investigação. Assim, impõe-se o avanço para apreciar os limites aos poderes do empregador no teletrabalho subordinado no Brasil.

3.2.2 Os limites aos poderes do empregador no teletrabalho subordinado Brasil

No Brasil, os seguintes direitos do empregador decorrem da subordinação típica da relação de emprego: direção e comando, controle e aplicação de penas disciplinares. Tais poderes são, na verdade, prerrogativas, que não mais podem ser vistas de modo rígido, apartado do “processo de democratização do fenómeno intraempresarial de poder”³²⁵.

O poder de direção deriva da subordinação jurídica³²⁶ que encerra, de um lado, a faculdade do empregador de se utilizar da força de trabalho do teletrabalhador e, de outro, a obrigação do teleempregado de se deixar dirigir pelo empregador, conforme os fins que devem ser alcançados pela atividade econômica^{327/328}.

³²³ REDINHA, Maria Regina Gomes – O teletrabalho. **Questões Laborais**. p. 104.

³²⁴ AMADO, João Leal – **Contrato de trabalho**. p. 132.

³²⁵ DELGADO, Mauricio Godinho – **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores**. p. 791.

³²⁶ Manuel Alonso Olea se refere à empresa como uma “«estructura autoritária» o «asociación de dominación»”. Em tradução livre, uma estrutura autoritária ou associação de dominação. OLEA, Manuel Alonso – **Introducción al derecho del trabajo**. p. 600.

³²⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo [*et al.*] – **Instituições de Direito do Trabalho**. p. 245.

³²⁸ Há quem defenda que existe o poder regulamentar, que é a prerrogativa de o empregador estabelecer o conjunto de regras gerais que devem ser observadas na empresa pelos teletrabalhadores. No entanto, há quem entenda que a atividade regulamentar de criar cláusulas contratuais gerais não seria um “poder autónomo”, mas uma decorrência do poder diretivo. DELGADO, Mauricio Godinho – **Op. cit.** p. 793.

Importa salientar que a doutrina tradicional brasileira, a exemplo de Mauricio Godinho Delgado, costuma fazer menção ao poder de direção como as prerrogativas de que o empregador possui para proporcionar a “organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços”³²⁹.

Entretanto, tal conceito não foi pensado para abranger a realidade do teletrabalho, a merecer, portanto, adaptação para contemplar a configuração do teletrabalho, em que o espaço empresarial interno não mais depende de um espaço físico e em que o processo de trabalho é pulverizado por meio da conectividade.

Já o poder de controle, também denominado de poder fiscalizatório, consiste na verificação do exato cumprimento da prestação do trabalho e à própria vigilância efetivada ao longo do exercício da tarefa que visa ao atingimento da atividade empresarial, enquanto o poder de aplicação de penas disciplinares ocorre no caso de descumprimento ou inadimplemento de obrigações contratuais pelo teletrabalhador.

É preciso mencionar que o poder de controle possui limites no Brasil. Embora tais limites não sejam tão claros, é preciso que haja uma apreciação integrada do sistema jurídico brasileiro (com suas regras e princípios), notadamente a partir do advento da CRFB/1988, que constitucionalizou inúmeros direitos laborais, além de haver ampliado diversos direitos fundamentais, que seguem sendo aplicados na seara laboral, porquanto também se fala em uma cidadania no âmbito da empresa.

Nessa esfera, de se destacar, ainda, o direito de resistência (*jus resistantiae*) por parte do teletrabalhador, que pode ser por ele invocado sempre que houver uma violação do contrato ou ainda dos direitos da personalidade do trabalhador.

É preciso, nesse sentido, relembrar as lições de Ingo Wolfgang Sarlet, para quem “Para além de vincularem todos os poderes públicos, os direitos fundamentais exercem sua eficácia vinculante também na esfera jurídico-privada, isto é, no âmbito das relações jurídicas entre particulares”³³⁰, o que também abrange, por certo, as relações de teletrabalho subordinado.

Por fim, o poder disciplinar é o conjunto das prerrogativas voltadas à aplicação de sanções aos empregados que descumprem as obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

³²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho – *Op. cit.* p. 792.

³³⁰ SARLET, Ingo Wolfgang – *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*, p. 383.

Mauricio Godinho Delgado chama atenção para os impactos do processo de democratização na seara do poder disciplinar³³¹, que não é exclusiva do Brasil. Entretanto, a refeida tendência não se limita ao poder regulamentar, devendo ser traduzida na imperatividade da limitação dos poderes do empregador.

Passa-se, por conseguinte a apreciar algumas das perspectivas que podem ser apreciadas pelos sistemas de justiça de Portugal e do Brasil quando da apreciação das lides no sobre assédio laboral no teletrabalho subordinado.

3.3. As perspectivas contemporâneas a serem apreciadas pelos sistemas de justiça laboral de Portugal e do Brasil quando do enfrentamento do assédio moral no teletrabalho subordinado

Com o teletrabalho há uma erosão da fronteira entre a vida privada e a vida profissional do teletrabalhador, com a penetração do trabalho na esfera privada e, inclusive, a depender do caso, no domicílio do teletrabalhador, além da mudança na geografia do local de trabalho³³².

Nesse cenário de revolução 4.0, percebe-se a tendência de que o assédio moral também se configure no teletrabalho subordinado, em uma perspectiva diferenciada, notadamente em virtude de um dos grandes desafios para os teletrabalhadores subordinados ser o enfraquecimento das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal e familiar^{333/334} e, ainda, o fato de que o trabalhador “age em prol de um resultado dos negócios empresariais como se figurasse no próprio papel do empregador”³³⁵.

³³¹ DELGADO, Mauricio Godinho – *Op. cit.* p. 798.

³³² TEYSSIER, Céline – *Op. cit.* p. 39.

³³³ OIT – **El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente. [Em linha]**. Ginebra: OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf. [Consult. em 13 jan. 2021]. p. 5.

³³⁴ No mesmo sentido: “Desta forma, se é certo que o advento tecnológico importou uma profunda revolução nas relações de trabalho, designadamente e a título de exemplo, permitindo a deslocalização, a todo o tempo, dos empregos, agora a uma escala global, a verdade é que trouxe igualmente outras alterações, de cariz muitíssimo mais subtil, como seja a diluição entre os tempos de trabalho e de repouso e a possibilidade de um controlo apertado, ao qual a doutrina italiana se refere como consubstanciando uma verdadeira ‘trela eletrónica’, as mais das vezes colidindo com os direitos de personalidade do próprio trabalhador, seja no que se reporta à sua integridade moral, seja, por exemplo, quanto ao direito ao repouso e à conciliação da vida privada com a vida profissional”. PEREIRA, Rita Garcia – Avaliação dos danos não patrimoniais do trabalhador resultantes de assédio e de violação do dever de ocupação efectiva. Análise da Jurisprudência. **Prontuário de Direito do Trabalho**. p. 130-131.

³³⁵ KELLER, Werner – **Direito do trabalho e novas tecnologias. [Kindle version]**. São Paulo: Almedina, 2020. p. 111-213; 245-248. Disponível em: https://www.amazon.com.br/Direito-do-Trabalho-Novas-Tecnologias/dp/6556270377/ref=sr_1_2?__mk_pt_BR=%C3%85M%C3%85%C5%BD%C3%95%C3%91&dch_ild=1&keywords=werner+keller&qid=1621124482&sr=8-2. p. 246.

O assédio laboral no contexto do teletrabalho pode ocorrer pelas vias já tradicionalmente utilizadas para perpetrar essa forma de violência no trabalho. Entretanto, surgem novas modalidades de assédio moral por meio das TIC e isso não se restringe ao ambiente laboral.

No contexto escolar, O'hara Soto-García, Vanesa Sainz e Juan Calmaestra definem o *cyberbullying* como: “un fenómeno que implica la intimidación, el acoso o la amenaza través de las TIC, con la intención de hacer daño (Vandebosch y Van Cleemput, 2008). Además, de ser intencional, esta conducta debe prolongar-se en el tiempo y es llevada a cabo, por uno o varios individuos, mediante el uso de dispositivos electrónicos sobre una víctima, que no puede defenderse por si misma fácilmente (Smith et al., 2008)”³³⁶.

Já no âmbito laboral, utiliza-se o vocábulo ‘telepressão’ que tem origem no relatório *Workplace Telepressure and Employee Recovery*, elaborado pelas pesquisadoras Larissa Barber e Alecia Santuzzi, para referir-se ao envio de mensagens por meios das TIC com a demanda de resposta urgente³³⁷, fenômeno típico da hiperconectividade.

Sobre o tema, assim leciona Paula Quintas: “(...) *bullying* em formato digital (também chamado de *cybermobbing* ou *cyberbulling*), permitindo a cobertura das novas tecnologias (Internet, telemóvel) a intimidação sob anonimato (o *cyberstalking*, por ex., consiste em manter a vítima em permanente estado de ameaça. O *happy slapping*, por sua vez, corresponde a um ataque, filmado em direto, para posteriormente ser divulgado). (...) Estes métodos não são naturalmente novos (qualquer polícia política os conhece bem), o que os caracteriza, como fenómeno novo, é o meio de veiculação utilizado, num ciberespaço de milhões de utilizadores”³³⁸.

Em uma sociedade hiperconectada, tudo é para ontem, movimento que foi acelerado por diversos motivos, dentre eles o advento da *internet* das coisas (doravante, IoT, sigla derivada do inglês, *Internet of Things*), o que favorece o aumento dos casos de assédio moral laboral virtual³³⁹ no âmbito do teletrabalho subordinado.

³³⁶ Em tradução livre: um fenómeno que implica a intimidación, o assédio ou a ameaça através das TIC com a intenção de fazer dano (Vandebosch e Van Cleemput, 2008). Além de ser intencional, esta conduta deve prolongar-se no tempo e é levada a cabo por um ou vários indivíduos, mediante o uso de dispositivos eletrônicos contra a vítima, que não pode se defender facilmente por ela própria. SOTO-GARCÍA, O'hara; SAINZ, Vanesa; CALMAESTRA, Juan – Una mirada de género al fenómeno cyberbullying. LLORENTE, Consuelo León (editora) – **Teletrabajo y conciliación en el contexto de la COVID-19: nuevos retos en el marco de la prevención de la violencia de género y la calidad de vida de las mujeres (PEVG 2020)**. p. 164.

³³⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos – *Op. cit.* p. 140.

³³⁸ QUINTAS, Paula – **Os direitos de personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspectiva exclusiva do trabalhador subordinado: direitos (des)figurados**. p. 193-194.

³³⁹ Outras nomenclaturas utilizadas pela doutrina: assédio moral eletrônico, assédio moral digital, *cyberbullying* laboral, tecnoassédio e teleassédio moral. PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça

Importante de logo mencionar que a expressão IoT foi cunhada por Kevin Ashton, em 1999, para se referir os objetos do dia a dia que estão conectados e com os quais interagimos por meio da *intenet*, na maior revolução *on line* conhecida à época, pois proporciona a existência de um “mundo onde objetos e pessoas, assim como dados e ambientes virtuais, interagem uns com os outros no espaço e no tempo”³⁴⁰.

Eduardo Magrani³⁴¹ salienta que vem ganhando força também a expressão *internet* de tudo (doravante, IoE, sigla derivada do inglês, *Internet of Everything*), como se a IoT fosse uma espécie de transição pra alcançar a IoE, mas ainda não há clareza sobre tais termos.

A inteligência artificial e a tentativa de *hackear* a tomada decisões têm feito os algoritmos de *Big Data* serem mais precisos e pode aumentar, por conseguinte, a manipulação dos trabalhadores, inclusive, daqueles que estão em teletrabalho subordinado, haja vista a maior possibilidade da coleta de dados neste tipo de trabalho, conforme Yuval Noah Harari, que afirma que nesse sentido “pode ficar tão fácil manipular nossa opiniões e emoções que seremos obrigados a nos basear em algoritmos”³⁴². Ele lembra, inclusive, que “decisões importantes normalmente envolvem uma dimensão ética, e algoritmos não entendem de ética”³⁴³.

O cenário de avanço tecnológico sem precedentes vivenciado até então pode, portanto, propiciar novas dinâmicas na forma de praticar o assédio moral laboral no teletrabalho subordinado, razão pela qual se faz necessária a investigação acerca do direito à intimidade e à privacidade do teletrabalhador, dos limites à videovigilância e do direito à desconexão no teletrabalho subordinado.

dos – **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. p. 141. Já Paula Quintas menciona as expressões “*bullying* em formato digital (também chamado de *cybermobbing* ou *cyberbulling*), permitindo a coberto das novas tecnologias (Internet, telemóvel) a intimidação sob anonimato (o cyberstalking, por ex., consiste em manter a vítima em permanente estado de ameaça. O happy slapping, por sua vez, corresponde a um ataque, filmado em direto, para posteriormente ser divulgado)”. QUINTAS, Paula – **Os direitos de personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspectiva exclusiva do trabalhador subordinado: direitos (des)figurados**. p. 193.

³⁴⁰ MAGRANI, Eduardo. **Entre dados e robôs: ética e privacidade na era da hiperconectividade**. p. 29-30.

³⁴¹ MAGRANI, Eduardo. **A internet das coisas**. p. 73.

³⁴² HARARI, Yuval Noah – **21 lições para o século 21 (tradução do inglês)**. [Kindle version]. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. Disponível em: https://www.amazon.com.br/21-li%C3%A7%C3%B5es-para-s%C3%A9culo/dp/8535930914/ref=sr_1_1?__mk_pt_BR=%C3%85M%C3%85%C5%BD%C3%95%C3%91&crd=1TNODXYKIBRGQ&dchild=1&keywords=21+lico+para+o+seculo+21&qid=1609549981&sprefix=21+li%2Caps%2C295&sr=8-1. p. 63.

³⁴³ HARARI, Yuval Noah – **21 lições para o século 21 (tradução do inglês)**. [Kindle version]. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. Disponível em: https://www.amazon.com.br/21-li%C3%A7%C3%B5es-para-s%C3%A9culo/dp/8535930914/ref=sr_1_1?__mk_pt_BR=%C3%85M%C3%85%C5%BD%C3%95%C3%91&crd=1TNODXYKIBRGQ&dchild=1&keywords=21+lico+para+o+seculo+21&qid=1609549981&sprefix=21+li%2Caps%2C295&sr=8-1. p. 66.

3.3.1. O direito à intimidade e à privacidade do teletrabalhador

Em Portugal, o art. 16.º do CT estabelece que é dever do empregador respeitar os direitos de personalidade do trabalhador e, em especial, a intimidade da vida privada³⁴⁴. Por reserva da intimidade da vida privada, conforme a mencionada norma, tem-se o acesso e a divulgação da esfera íntima e pessoal das partes, relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

A rerida regra foi inspirada no art. 4.º do Estatuto de los trabajadores (Espanha) e pelo art. 373-A da CLT.

No Brasil, por sua vez, somente com a Lei n.º 13.467/2017 houve previsão expressa sobre a violação à intimidade do trabalhador ensejar dano expatrimonial, conforme se vê no art. 223-C da CLT.

Antes disso, já havia previsão no art. 373-A da CLT de um rol exemplificativo de condutas vedadas quanto às mulheres, dentre as quais a revista íntima, que também se aplica para os trabalhadores do sexo masculino. Independentemente disso, o ordenamento jurídico, em especial o art. 12 do CC/2002 e o arts. 5º e 7º da CRFB/1988, que tratam dos direitos fundamentais, embasavam pedidos de proteção à intimidade e à privacidade dos trabalhadores, dentre os quais se incluem os teletrabalhadores.

Em seguida, passa-se a investigar os limites à videovigilância realizada pelo empregador no teletrabalho subordinado.

3.3.2. Os limites à videovigilância pelo teleempregador

Como já apreciado, em decorrência da subordinação, o empregador possui o poder de controlar a prestação do trabalho pelo empregado, com a finalidade precípua de avaliar a adequação do comportamento do teletrabalhador ao trabalho por ele prestado. No entanto, esse poder de controle precisa ser limitado, para que não haja abusos.

Em Portugal, estão proibidos “mecanismos de controlo que invadam a privacidade do trabalho, ou que, de qualquer outro modo, possam atentar contra os seus direitos de personalidade”³⁴⁵, nos dizeres de Maria do Rosário Palma Ramalho.

Nesse sentido, o próprio artigo 20.º, n.º 1, do CT assim dispõe:

Artigo 20.º

³⁴⁴ A referida obrigação também se aplica ao trabalhador, que deve respeitar a intimidade da vida privada do empregador, também em conformidade com o artigo 16.º do CT.

³⁴⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Tratado de direito do trabalho**. Parte II – Situações laborais individuais. p. 899.

Meios de vigilância a distância

- 1 - O empregador não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.
- 2 - A utilização de equipamento referido no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem.
- 3 - Nos casos previstos no número anterior, o empregador informa o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, devendo nomeadamente afixar nos locais sujeitos os seguintes dizeres, consoante os casos: «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão» ou «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som», seguido de símbolo identificativo.
- 4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

O mencionado artigo ganha ainda mais relevância na análise dos casos de assédio laboral virtual no contexto do teletrabalho, principalmente em razão de o capitalismo de vigilância permitir hoje a mineração dos dados dos trabalhadores.

Já no Brasil, não há regulamentação específica sobre a questão, merecendo apreciação atenta por ocasião do enfrentamento da discussão nas lides que vierem ao conhecimento da Justiça do Trabalho.

Nesse contexto, Valdélcio de Sousa Muniz chama atenção para a questão do monitoramento do trabalho e da ameaça dos *bossware*³⁴⁶ à privacidade, haja vista a possibilidade de uso de “câmeras, rastreadores e outros meios capazes de monitorar empregados, inclusive, em dias de folga, capturar conversas e analisar seu conteúdo, duração e tom de voz”³⁴⁷.

Verifica-se, pois, que o controle computadorizado permite aos supervisores verificar periodicamente a atividade dos trabalhadores, controlando-se a quantidade de digitação por minuto, o número de erros, o tempo total de uso do aplicativo, dentre outros³⁴⁸.

Há, ainda, a ampliação das possibilidades de invasão da privacidade do teletrabalhador para além da espionagem da navegação e do correio eletrônico, a indicar, por exemplo, aplicativos que permitem descobrir eventual transmissão de dados pessoais, *firewall* para

³⁴⁶ Programas espões, que vigiam os empregados durante o trabalho sem que eles saibam. O léxico decorre da junção das palavras *software* (programa, em inglês) e *boss* (chefe, em inglês). FABRO, Clara; FREIRA, Maria Alice – *Bossware: como funciona programa que vigia funcionários sem que eles saibam*. **Techtudo**. [Em linha]. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/noticias/2022/06/bossware-como-funciona-programa-que-vigia-funcionarios-sem-que-eles-saibam.ghtml>. [Consult. em 31 out. 2024]. O tema ganha ainda mais relevância no contexto da era dos dados, mas diante do objeto deste estudo, não será aprofundado.

³⁴⁷ MUNIZ, Valdélcio de Sousa – **Tecnovigilância e hiperconexão laboral**. p. 145.

³⁴⁸ UGUINA, Jesús R. Mercader – *Op. cit.* p. 121-156.

rastrear tudo o que é processado pela *internet*, registro de digitações como senhas, relatórios das atividades desenvolvidas no computador do teletrabalhador, dentre tantos outros³⁴⁹.

De se perceber, portanto, que o anonimato de que o agressor pensa gozar facilita a conduta e aumenta a vulnerabilidade da vítima, o que é típico do capitalismo de vigilância.

A despeito de não haver regulamentação, nada obsta que seja invocada a firua do abuso do direito (art. 187 e 927 do CC/2002), por força da autorização do art. 8º da CLT.

3.3.3. O direito do teletrabalhador à desconexão

O direito à desconexão (*le droit à la déconnexion*) surge na França, com previsão no ordenamento jurídico do referido país em 2016 e, a despeito de não haver uma conceituação específica, ele possui como finalidade preservar o tempo de descanso do trabalhador, o que abrange os intervalos, as pausas e as férias, de modo a propiciar o respeito à vida pessoal e familiar do trabalhador³⁵⁰.

O referido direito atualmente já possui previsão em diversos países, inclusive da Europa, a exemplo da Itália e da Espanha. Há países em que as normas coletivas tratam do tema, a exemplo do convênio coletivo da BMW em 2014, na Alemanha, em que ficou ajustado que o tempo do trabalho fora das dependências da empresa poderia ser registrado como tempo de trabalho, o que poderia incluir, por exemplo, o tempo para responder o correio eletrônico após o fim da jornada regular, com objetivo de reduzir o “tempo de teletrabalho selvagem”³⁵¹.

De acordo com Raquel Poquet Catalá³⁵², as empresas devem garantir que os trabalhadores possam desfrutar do direito aos descansos, ou seja, para que possa deixar de usar as ferramentas tecnológicas, distanciando-se do trabalho, sem que haja qualquer tipo de conexão ativa ou passiva.

Especificamente no teletrabalho, pode ser compreendido também como o direito do teletrabalhador de não estar conectado a uma ferramenta digital, seja de que tipo for, a exemplo de computador, *tablet*, *smartphone*, *e-mail*, mensagens de texto, *WhatsApp*, etc.

³⁴⁹ MUNIZ, Valdélino de Sousa – *Op. cit.* p. 146-147.

³⁵⁰ D'ANGELO, Isabele – “Work in progress”: os desafios na regulamentação do teletrabalho e o direito à desconexão. **Questões laborais**. p. 262.

³⁵¹ Em tradução livre da expressão “trabajo móvil salvaje”. Direito à desconexão - OIT – **Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. [Em linha]**. Ginebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf. [Consult. em 16 mai. 2021]. p. 50.

³⁵² CATALÁ, Raquel Poquet – Teletrabajo y desconexión digital. ROYO, Miguel Rodríguez-Piñero; SIGNES, Adrián Todolí (directores) – **Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente**. p. 247-265.

Há de se levar, ainda, em conta as lições de Byung-Chul Han, quando explica acerca da sociedade do cansaço na qual o teletrabalho está inserido, o que pode ampliar as consequências da falta de desconexão quanto à atividade dos teletrabalhadores: “O sujeito de desempenho está livre da instância de domínio exterior que o obrigue ao trabalho e o explore. Está submetido apenas a si próprio. Mas a supressão de instância de domínio externa não elimina a estrutura de coação. Ela, antes, unifica liberdade e coação. O sujeito de desempenho acaba entregando-se à coação livre a fim de maximizar seu desempenho. Assim ele explora a si mesmo. Ele é o explorador e ao mesmo tempo o explorado, o algoz e a vítima, o senhor e o escravo”³⁵³.

No âmbito da União Europeia, a Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021³⁵⁴, contém recomendação sobre o direito à desconexão, também denominado de direito a desligar.

A norma surgiu porque não existia, à época, legislação específica da União sobre o direito do trabalhador a desligar-se das ferramentas digitais, inclusive as TIC, para fins profissionais. Dentre outros aspectos, ela visa combater os efeitos da cultura do “sempre ligado” ou “sempre em permanência”, cujos efeitos nos direitos fundamentais podem ser deletérios e violar condições de trabalho justas.

A citada norma merece destaque, inclusive, ao reconhecer que “o direito a desligar é um direito fundamental da nova organização do trabalho na nova era digital”, bem como a vedar tratamento desfavorável a quem buscar fazer valer seu direito a desligar, inclusive com possibilidade de regime probatório mais favorável aos trabalhadores.

Em Portugal, até recentemente não existia norma jurídica estatal que regulamentasse o direito à desconexão. O que havia, até então, era a existência de normas coletivas, além dos direitos de pausa já previstos em diversos dispositivos do Código do Trabalho, tais como: artigo 203.º, n.º 1 (limite diário de trabalho); artigo 199.º (período de descanso não conta como período de trabalho); artigo 214.º (período de descanso não inferior a 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo); artigo 213.º, n.º 1 (intervalo), artigo 232.º, n.º 1 (repouso semanal); e artigo 170.º (dever de respeito ao horário de trabalho e aos tempos de descanso e de repouso da família do teletrabalhador).

No entanto, com o incremento do teletrabalho especialmente no contexto da pandemia da COVID-19, a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, que entrou em vigor em 1º de janeiro de

³⁵³ HAN, Byung-Chul – **Sociedade do cansaço (trad. do alemão)**, p. 105.

³⁵⁴ UE – **Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021. [Em linha]**. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html. [Consult. em 07 ago. 2023].

2022, passou a prever expressamente o referido direito no art. 199.º-A do CT, embora não o denomine como direito à desconexão, mas como dever de abstenção de contacto.

No Brasil, ainda não há previsão legal no ordenamento jurídico para o direito à desconexão, com o uso da referida expressão. No entanto, a jurisprudência laboral se vale da expressão, a exemplo da decisão emblemática do TST no AIRR-2058-43.2012.5.02.0464³⁵⁵.

Na seara legislativa, atualmente está em tramitação o Projeto de Lei n.º 4.044/020³⁵⁶, que pretende regulamentar a questão, com inclusão de normas na CLT quanto às regras do teletrabalho no que diz respeito à duração do trabalho, aos períodos de descanso e às férias, a merecer destaque a proposta de artigo que veda que o empregado seja acionado por qualquer meio telemático nos períodos fora de sua jornada de trabalho.

É importante salientar que o direito à desconexão permite limitar o tempo de trabalho e o respeito aos limites entre a vida laboral e a vida privada do teletrabalhador³⁵⁷. Na mencionada decisão no AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, considerou-se que a hiperconexão priva o trabalhador de sua liberdade de usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso, o que implica uma “conduta antijurídica da empresa que violou direito fundamental decorrente de normas de ordem pública”³⁵⁸.

A mencionada decisão invocou a proteção constitucional ao direito ao lazer (por exemplo, nos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227 da CRFB/1988). No plano internacional, a decisão ainda fez alusão às seguintes normas: “artigos 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936); XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; e 7º, "g" e "h" do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos

³⁵⁵ BRANDÃO, Cláudio Relat. – **Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, com o n.º AIRR – 2058-43.2012.5.02.0464, 7ª Turma, de 18 de outubro de 2017, DEJT de 27 de outubro de 2017.** [Em linha]. [Consult. 15 jun. 2024]. Disponível em <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2014&numProcInt=268717&dtPublicacaoStr=27/10/2017%2007:00:00&origem=documento&nia=7023411>.

³⁵⁶ SENADO FEDERAL. **Projeto de lei n.º 4.044/2020.** [Em linha]. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. [Consult. 20 mai. 2024].

³⁵⁷ OIT – **El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente.** [Em linha]. Ginebra: OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf. [Consult. em 13 jan. 2021]. p. 6.

³⁵⁸ BRANDÃO, Cláudio Relat. – **Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, com o n.º AIRR – 2058-43.2012.5.02.0464, 7ª Turma, de 18 de outubro de 2017, DEJT de 27 de outubro de 2017.** [Em linha]. [Consult. 15 jun. 2024]. Disponível em <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2014&numProcInt=268717&dtPublicacaoStr=27/10/2017%2007:00:00&origem=documento&nia=7023411>.

em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), os dois últimos ratificados pelo Brasil”³⁵⁹.

De se perceber, portanto, que a violação o direito à desconexão também pode ser apreciado no âmbito das decisões dos sistemas de justiça laboral de Portugal e do Brasil quanto à configuração do assédio moral laboral no teletrabalho.

3.3.4. A atuação do sistema de justiça do Portugal quanto à configuração do fenômeno do assédio laboral no contexto do teletrabalho

O assédio laboral praticado no contexto do teletrabalho pode ser praticado da mesma forma já costumeiramente praticada anteriormente, muito antes de a prática do teletrabalho ser catalisada após a pandemia da COVID-19.

O que se percebe é que os elementos que podem ser utilizados pelos sistemas de justiça de Portugal e do Brasil quanto ao teletrabalho seguem sendo aplicados, ainda que a metodologia do assédio vá sendo alterada.

Entende-se que a existência de uma legislação é relevante, no entanto, a falta dela não impede os sistemas de justiça de decidirem acerca da configuração ou não do alegado assédio laboral no contexto do teletrabalho.

Assim, no caso concreto, os julgadores poderão levar em consideração se está a ocorrer alguma violação ao direito à intimidade e a privacidade, uma ultrapassagem dos limites de videovigilância pelo teleempregador e, ainda, do direito do teletrabalhador à desconexão.

É importante salientar que tais práticas não configurarão necessariamente o assédio laboral, sendo cabível a apreciação por ocasião do julgamento de cada caso. Exatamente por isso faz-se imprescindível a análise de todo o contexto da prática do assédio laboral, especialmente em se considerando o novo conceito trazido pela Convenção n.º 190 da OIT, já ratificada por Portugal e, até o momento, sem a conclusão do processo de ratificação pelo Brasil.

Nesse sentido, importante, ainda, relembrar que os direitos fundamentais gozam de eficácia inclusive nas relações privadas, o que abrange também as relações de trabalho subordinado, o que ocorre tanto em Portugal quanto no Brasil³⁶⁰.

³⁵⁹ BRANDÃO, Cláudio Relat. – **Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, com o n.º AIRR – 2058-43.2012.5.02.0464, 7ª Turma, de 18 de outubro de 2017, DEJT de 27 de outubro de 2017.** [Em linha]. [Consult. 15 jun. 2024]. Disponível em <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2014&numProcInt=268717&dtPublicacaoStr=27/10/2017%2007:00:00&origem=documento&nia=7023411>.

Além disso, de acordo com Talita Camila Gonçalves Nunes, “a sociedade do trabalho deve se desenvolver atenta contra qualquer ambiente de trabalho hostil e perturbador da saúde do trabalhador por intermédio do uso cada vez mais crescente das tecnologias”³⁶¹, de modo que incumbe aos sistemas de justiça laboral de Portugal e Brasil reprimir o assédio laboral.

Ora, se o assédio moral consubstancia “abuso de poder através da intimidação” e implica atentado ao “direito fundamental da integridade moral”³⁶², incumbe aos sistemas de justiça laboral de Portugal e Brasil atuar de forma a reprimir e a inibir a sua prática.

Nesse sentido, em se tratando de direitos fundamentais violados, “o Estado não apenas deve respeitar, mas também promover e zelar pelo seu respeito, mediante postura ativa, sendo, portanto, devedor de uma proteção global dos direitos fundamentais”³⁶³, notadamente em virtude da vedação a que os trabalhadores não podem ser tratados como coisa³⁶⁴.

E assim também deve proceder o Poder Judiciário Laboral, por meio das decisões de Magistradas e Magistrados do Trabalho, tanto em Portugal, quanto no Brasil, notadamente a se considerar que a interpretação judicial “es necesariamente interpretación decisoria y es necesariamente (también) interpretación en concreto («también», no solo: desde el momento que, como hemos visto, toda interpretación en concreto presupone lógicamente una interpretación en abstracto)”³⁶⁵.

Na análise do caso concreto, o Juiz do Trabalho de Portugal poderá invocar, ainda, a aplicação dos artigos 15.º a 22.º do CT, que abrange o regime dos direitos de personalidade e se aplicam no teletrabalho, bem assim os artigos 170.º 16.º 20.º e 21.º do CT, sem prejuízo das normas já citadas anteriormente e sem olvidar dos artigos 70.º e 80.º do CC³⁶⁶ e, ainda, que o

³⁶⁰ NOVAIS, Jorge Reis – **A dignidade da pessoa humana**. Vol. 1. Dignidade e direitos fundamentais. p. 98-101. No mesmo sentido: BARROSO, Luís Roberto – **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. p. 518-521.

³⁶¹ NUNES, Talita Camila Gonçalves – **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador**. [Kindle version]. Belo Horizonte: RTM, 2018. Disponível em: https://www.amazon.com.br/PRECARIZA%C3%87%C3%83O-TELETRABALHO-escravid%C3%A3o-tecnol%C3%B3gica-trabalhador-ebook/dp/B07TVPFXLQ/ref=sr_1_1?__mk_pt_BR=%C3%85M%C3%85%C5%BD%C3%95%C3%91&dchild=1&keywords=A+precariza%C3%A7%C3%A3o+no+teletrabalho%3A+escravid%C3%A3o+tecnol%C3%B3gica+e+impactos+na+sa%C3%BAde+f%C3%ADsica+e+mental+do+trabalhador.&qid=1621123815&sr=8-1. p. 157.

³⁶² PEREIRA, Rita Garcia – **Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização**. p. 72.

³⁶³ SARLET, Ingo Wolfgang – **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. p. 383.

³⁶⁴ RAY, Jean-Emmanuel – **Droit du travail: droit vivant**. p. 23.

³⁶⁵ Em tradução livre: “é necessariamente interpretação decisional e é necessariamente (também) interpretação em concreto (“também”, não apenas: pois, como vimos, toda a interpretação em concreto pressupõe logicamente uma interpretação em abstrato). GUASTINI, Riccardo – **Interpretar y argumentar (trad. do italiano)**. p. 90.

³⁶⁶ DRAY, Guilherme Machado, A globalização e as novas tendências do mercado de trabalho: teletrabalho e deslocalização do trabalho: o caso português. Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa.

ordenamento jurídico em matéria laboral é ampliado pelos direitos fundamentais dos trabalhadores e, inclusive, pelas normas internacionais sobre o tema ratificadas pelo país, consoante o permissivo da CRP.

Ademais, a integridade física e moral constitui um direito de personalidade. Em Portugal, é possível invocar a proteção à integridade do trabalhador, com fundamento no artigo 15.º do CT, que reconhece ao empregador e ao trabalhador a integridade física e moral. Além disso, também é possível aplicar o artigo 70.º do CC (tutela geral da personalidade), o artigo 25.º da CRP (direito à integridade pessoal) e o artigo 143.º do CP (ofensa à integridade física simples).

Já no Brasil, o art. 223-C da CLT estabelece que a violação à integridade do trabalhador enseja dano expatrimonial, enquanto o art. 12 do CC/2002 prescreve que em se tratando de uma ameaça ou lesão a direito da personalidade, é possível exigir a cessação da ameaça ou da lesão e, ainda, reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas legalmente, tudo em conformidade com a ordem constitucional que também elastece o arcabouço de normas por meio da ratificação de tratados internacionais.

Em ambos os países a atividade jurisdicional deve impedir que o *homo faber* seja tratado com mercadoria, de acordo com o item I, alínea a) do Anexo da Declaração da Filadélfia, referente aos fins e objetivos da OIT³⁶⁷.

Nesse sentido, os Juízes do Trabalho de Portugal e do Brasil devem interpretar o direito em cumprimento ao papel que lhe é atribuído pela Constituição de decidir aplicando o direito, pois, de acordo com Eros Roberto Grau, “ele pode ser tudo, no sentido que não é perpetuamente juiz. Mas, enquanto estiver sendo juiz deve representar o papel de juiz, nos termos da Constituição e da legalidade”³⁶⁸.

De se destacar que, quando o mencionado autor faz referência à legalidade, tal posição doutrinária deve ser atualizada para compreender também as normas da UE, no caso de Portugal, além dos tratados internacionais que forem ratificados por Portugal e pelo Brasil, haja vista o desenho de abertura constitucional de ambos os países no que diz respeito à ordem jurídica internacional.

Além disso, uma mesma situação de assédio laboral pode acarretar à violação a “bens jurídicos distintos, a exemplo do direito à integridade física e moral, o direito à honra, à

Análise contemporânea do direito em face da globalização e da crise econômica: II Congresso internacional de direito Brasil-Europa. p. 91.

³⁶⁷ CHAGAS, Gustavo Luís Teixeira; MIESSA, Élisson – **Legislação de Direito Internacional do Trabalho e Proteção Internacional dos Direitos Humanos.** p. 28.

³⁶⁸ GRAU, Eros Roberto – *Op. cit.* p. 23.

intimidade e à própria imagem, à dignidade pessoal e profissional ou ao direito de obter um tratamento não discriminatório no trabalho”³⁶⁹ e há diversos aspectos que podem ser considerados pelo sistema de justiça como relevantes para a configuração do assédio laboral.

Imperioso ainda destacar que Américo Plá Rodriguez³⁷⁰ chama a atenção para a relevância da aplicação dos princípios no Direito Laboral, principalmente em virtude de sua fecundidade de aplicações, consequências e repercussões, assim como diante de sua função estruturadora e dinâmica, além da função supletiva. Entretanto, o referido autor traz à lume a necessidade de que o princípio não seja estivado para qualquer lado, tampouco para qualquer elasticidade, sob pena de, ao revés, enfraquecer seu papel. Ora, tal enfraquecimento também geraria prejuízos para a credibilidade dos sistemas de justiça em análise.

Outrossim, os Juízes do Trabalho precisam estar atentos à realidade, quando da prolação de suas decisões, de que atualmente se vive na sociedade do cansaço, em que a demanda por produtividade típica do atual estágio do capitalismo precisa observar certos limites e que o Poder Judiciário pode atuar como um freio ao assédio laboral, caso seja necessário, especialmente a se considerar que “basta diminuir a pressão organizacional para fazer desaparecer toda manifestação do sofrimento”³⁷¹.

Segundo o filósofo Byung-Chul Han: “(...) o sujeito do desempenho pós-moderno não está submisso a ninguém. Propriamente falando, não é mais sujeito, uma vez que esse conceito se caracteriza pela submissão (*subjet to, sujet à, sujeito a*). Ele se positiva, liberta-se para um projeto. (...) A sociedade de desempenho é uma sociedade de autoexploração. O sujeito de desempenho explora a si mesmo, até consumir-se completamente (*burnout*)”³⁷².

E é com esse olhar atento para a realidade da revolução 4.0 que os Magistrados do Trabalho de Portugal e Brasil precisam julgar os casos postos a sua apreciação, contribuindo, inúmeras vezes para a criação do direito judicial, a exemplo do que ocorreu com o direito à desconexão, criado, originalmente, pela Corte de Cassação Francesa, fortalecendo o papel dos sistemas de justiça laboral de ambos os países no fim do assédio e da violência no trabalho, a concretizar o meio ambiente de trabalho saudável e, assim, o trabalho decente.

³⁶⁹ Em tradução livre: “Una misma situación de acoso puede lesionar bienes jurídicos tan esenciales como el derecho a la integridade física y moral, el derecho al honor, a la intimidad y la propia imagen, la dignidad personal y profesional o el derecho a obtener un trato no discriminatorio en el trabajo”. LAPENA, Hilda Irene Arbonés – **Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva**. p. 81.

³⁷⁰ RODRIGUEZ, Américo Plá – **Princípios de direito do trabalho**. p. 63-65.

³⁷¹ DEJOURS, Cristophe – **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho (trad. do francês)**. p. 157.

³⁷² HAN, Byung-Chul – **Sociedade do cansaço (trad. do alemão)**. p. 101.

CONCLUSÃO

Sem sombra de dúvidas, o assédio moral é fator psicossocial que interfere diretamente na qualidade do meio ambiente laboral. Por afetar a segurança e a saúde no trabalho, o seu combate consubstancia um dos pilares essenciais para a política de promoção do trabalho decente da OIT em uma economia globalizada.

Em 1984, a ONU e OIT, em esforço conjunto, divulgaram o relatório intitulado *Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health*, que já destacava a relevância de se preocupar com as condições de vida, de saúde e bem-estar dos trabalhadores e de suas famílias, para além da já tradicional inquietação com crescimento econômico, progresso econômico, aumento da produtividade e estabilidade social.

À época, a preocupação com o assédio moral propriamente dito ainda não era prioritário no seio da OIT e da ONU. De lá para cá, muito já se evoluiu, principalmente após as comprovações de que as consequências do assédio moral podem ser fatais às vítimas e às suas famílias³⁷³, e de que tal conduta é tão comum nos ambientes de trabalho, como aponta a pesquisa da OIT, realizada em 2021, segundo a qual cerca de 22,8% dos mais de 743 milhões de trabalhadores entrevistados afirmaram já terem vivido assédio moral ou outra situação de violência no trabalho.

Neste contexto de interesse crescente acerca do tema, começaram a perspontar, no cenário jurídico global, os primeiros conceitos definidores de assédio moral ainda na década de 70, inicialmente na Europa.

No intuito de aclarar a compreensão sobre o assunto, relevou-se no presente trabalho trazer à baila distinções semânticas entre o assédio moral que aqui se discute e outros muitos conceitos doutrinários pulverizados ao redor do mundo, e que com ele poderiam fazer alguma confusão. Por esta razão, evidencia-se que o assédio moral não se confunde com o estresse, a pressão ou conflito no trabalho, os desentendimentos e as más condições de trabalho, a intimidação e o assédio sexual, tampouco com o *burnout*, o *stalking*, o *mobbing*, o *bullying*, o *harassment*, a síndrome de Estocolmo laboral, o *whistleblowing* e o *ijime*.

Retiradas as dúvidas sobre o que não configura assédio moral laboral, ainda mais importante é a sua adequada definição dentro dos sistemas jurídicos, aqui destacados, Brasil e Portugal, uma vez que é a partir desta conceituação específica que estes tais sistemas jurídicos

³⁷³ Não se pode olvidar, ainda, como lembra Glória Rebelo, que também contribui para o aumento “dos custos operacionais, nomeadamente sob a forma de absentismo, menor empenhamento, menor produtividade e/ou publicidade negativa para a organização”. REBELO, Glória – Assédio moral e dignidade no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho*. p. 95.

poderão fazer o devido enquadramento da conduta e a efetiva proteção dos direitos juridicamente tutelados.

Embora haja larga discussão doutrinária acerca da necessidade ou não de repetição sistemática dos atos assediadores, a fim de se configurar o assédio moral laboral, conclui-se que a melhor definição do instituto é a mais ampla possível, de forma que alcance todas as suas sutilezas, sendo certo que: a) o assédio moral pode advir de um mesmo tipo de conduta ou de distintas condutas; b) que a conduta precisa ser indesejada, no que importa chamar atenção para o princípio da proteção, a ser considerado quando da avaliação da conduta tida por assediante; c) o assédio moral pode ocorrer por meio de conduta singular, desde que grave o suficiente, a depender do caso concreto, bem como pela reiteração de condutas; d) o assédio moral pode ocorrer também de modo pré-contratual; e) o assédio moral implica importunação ao sujeito alvo; f) o assédio moral visa constranger, afetar a dignidade ou gerar ambiente de trabalho intimidante, hostil, humilhante ou desestabilizador para o alvo.

Diversos autores fazem, ainda, várias classificações do assédio moral laboral, apenas para sistematizar o conteúdo e facilitar o entendimento sobre o tema, classificando-o quanto à qualidade e à intenção do assediador.

Muito embora seja absolutamente irrelevante a intenção do assediador para a configuração do assédio moral em si, a intenção doutrinária que o classifica em discriminatório ou não acaba por ganhar relevância do ponto de vista legal, mais especificamente no sistema jurídico-laboral de Portugal.

Isto porque em Portugal, a par do atual enquadramento legal do assédio moral laboral, presente no art. 29.º do CT, tem-se a diferença de processamento quando o assédio seja discriminatório ou não, de forma que quando o assédio não for discriminatório, a ele será aplicada legislação processual que segue a regra geral do art. 342.º do CC, quanto ao ônus probatório. Ao passo que sendo discriminatório o assédio descrito na lide, a ele será aplicada a inversão do ônus da prova, exceção prevista no n.º 05 do art. 35.º do CT.

Esta é, sem sombra de dúvidas, uma forma pioneira e muito eficaz do sistema de justiça português contribuir para a redução do assédio, no que deveria ser acompanhado pela ampla maioria dos países.

No Brasil, ao contrário, tendo em vista a omissão legislativa federal específica, não há uma definição geral e amplamente aceita de assédio moral na legislação competente, o que traz certa insegurança na aplicação do direito a estes casos concretos, obrigando o julgador a socorrer-se de fontes infraconstitucionais estaduais ou específicas de outras áreas, a exemplo do Estatuto da OAB, que traz uma definição de assédio moral em seu art. 34, §2º, ou da Lei

estadual n.º 3.821/2009, do Rio de Janeiro. Ou ainda obriga o magistrado do trabalho a beber de fontes supral legais, a exemplo da Convenção n.º 190 da OIT, cujo processo de ratificação já fora concluído em Portugal, e iniciado no Brasil.

Demais disto, no Brasil não é dominante o entendimento pela inversão do ônus da prova, nem sequer quando seja discriminatório o assédio, inobstante a ampla discussão doutrinária que pleiteia a aplicação desta regra excepcional quanto ao ônus probatório, em 100% dos casos de assédio moral, dada a clara dificuldade do empregador na produção da prova essencial.

Esta indiferença legislativa brasileira é o que pode acabar por estimular a intolerável disseminação da conduta assediadora no ambiente laboral. Para trazer algum equilíbrio à questão, diante da omissão legislativa, o sistema judicante acaba por ter ainda mais peso neste cenário, tendo de estar cada vez mais criativamente vocacionado ao tratamento humanizado da questão, no intuito de, além de não agravar a situação de destruição, aviltamento e humilhação da vítima, manter a confiança nas instituições judiciais, tudo em coadunação ao que preceitua a Agenda 2030 da ONU.

Perceba-se que a forma mais eficaz de os sistemas de justiça ao redor do mundo contribuírem para a redução do assédio é através do recrudescimento na aplicação das sanções indenizatórias aos assediadores, o acolhimento às vítimas, com a devida inversão do ônus probatório, sempre que tal se mostre razoável e/ou que o assédio seja discriminatório, bem como pelo diálogo aberto com empregadores e potenciais assediadores, ao menor sinal de assédio moral, ainda quando não suficientemente comprovado.

Alguns impedimentos ao pleno exercício das ações acima, entretanto, ainda são petições iniciais genéricas, o que gera grande dificuldade na dilação probatória, sobretudo quanto à averiguação da necessidade da inversão do ônus da prova.

Também resta cristalino que a sistematização do instituto, através do seu arcabouço legal específico e abrangente das suas nuances mais sutis, pode ser o pontapé inicial mais claro à sociedade de que tais condutas, atinentes ao assédio moral, serão adequada e ferozmente rechaçadas.

As novas formas de prestar o trabalho no contexto da revolução tecnológica do século XXI também sofrem impactos da prática do assédio laboral e isso atinge, também, o teletrabalho subordinado em todo o mundo, não sendo de modo diverso em Portugal e também no Brasil.

O fato de não mais haver fronteiras entre a vida privada e a vida profissional do teletrabalhador, aliado ao fato de se vivenciar uma fase de revolução 4.0 em que a sociedade

do desempenho dita novas regras, deve levar ao aumento de casos de assédio laboral no âmbito do teletrabalho subordinado, tanto em Portugal, quanto Brasil.

Atualmente, ambos os países contam com legislação específica para o teletrabalho, o que demonstra a relevância de que os sistemas de justiça laboral dos dois países analisem os limites aos poderes do empregador, notadamente os poderes de direção, disciplinar, regulamentar, organizativo e de vigilância ou controle, presentes nos ordenamentos jurídicos de ambos os países.

Enquanto Portugal possui limites a tais poderes de forma expressa em seu Código do Trabalho, além do sistema constitucional de proteção e das normas da União Europeia, o Brasil não possui uma regulamentação específica, cabendo aos Juízes do Trabalho brasileiro fazer uma análise mais ampla, que abarque o ordenamento jurídico como um todo quando se depare com alegações de assédio laboral.

Nesse sentido, o direito à intimidade e à privacidade do teletrabalhador, bem como o direito à desconexão e os limites à videovigilância pelo teleempregador são variáveis que podem ser apreciadas quando do julgamento dos novos casos, notadamente em se considerando que aos Juízes do Trabalho de Portugal e Brasil é autorizada a apreciação de casos concretos e a construção do direito judicial, ainda que não existam normas específicas para o caso concreto.

Em Portugal, as normas da União Europeia interferem nas decisões, ao passo em que a Convenção n.º 190 da OIT, pelo fato de haver sido ratificada, também deve ser objeto de aplicação na ordem jurídica interna, tão logo entre em vigor. Por sua vez, no Brasil ainda não é possível aplicar a Convenção n.º 190 da OIT, haja visto não ter sido ratificada pelo país, o que não obsta sua utilização como guia interpretativo acerca da configuração ou não do assédio laboral.

Conclui-se, portanto, que os sistemas de justiça laboral de Portugal e do Brasil possuem relevante papel no cenário de prevenção e de repressão ao assédio laboral no trabalho subordinado de ambos os países, podendo contribuir para prevenir e combater tal forma de violência no trabalho e de, assim, cuidar para que haja o respeito ao direito fundamental dos trabalhadores subordinados a um ambiente livre de assédio e violência e, por conseguindo, a promoção do trabalho decente e de uma cultura de paz.

REFERÊNCIAS

1. Fontes primárias

1.1. Atos normativos

ACORDO-QUADRO sobre assédio e violência no trabalho (COM(2007) 686 final). **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. (08-11-2001), p. 1-7. Disponível em [https://eur-](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:PT:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:PT:PDF](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:PT:PDF).

CARTA dos Direitos Fundamentais da União Europeia. **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>. [Consult. em 24 out. 2024].

CEDH. Convenção Europeia dos Direitos do Homem. **Conselho de Europa**. [Em linha]. Disponível em: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Convention_POR. [Consult. em 24 out. 2024].

CÓDIGO do Trabalho: Lei n.º 7/2009. **Diário da República, Série I**. [Em linha]. N.º 30 (12-02-2009). Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/p/cons/20190904/pt/html>.

CÓDIGO do Trabalho: Lei n.º 99/2003. **Diário da República, Série I**. [Em linha]. N.º 197 (27-08-2003), p. 5558-5656. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/99-2003-632906>.

CÓDIGO Penal: Decreto-lei n.º 2.848/1940. **Diário Oficial da União, Seção I**. [Em linha]. N.º sn (31/12/1940), p. 23911. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm.

CÓDIGO Penal: Decreto-Lei n.º 48/1995. **Diário da República, Série I**. [Em linha]. N.º 63 (15-03-1995). Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1995-34437675>.

CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União, Seção I**. [Em linha]. N.º 191-A (05-10-1988), p. 1-32. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/DOUconstituicao88.pdf.

CONSTITUIÇÃO da República Portuguesa. **Diário da República, Série 1**. [Em linha]. N.º 86 (10-04-1976), p. 738-775. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/->

/lc/337/202010080100/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage?_LegislacaoConsolidada_WAR_drefrontofficeportlet_rp=indice.

CONVENÇÃO N.º 111: Discriminação em matéria de emprego e ocupação. **Organização Internacional do Trabalho**. [Em linha]. (25-06-1958). Disponível em https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm.

CONVENÇÃO N.º 155: Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho. **Organização Internacional do Trabalho**. [Em linha]. (22-06-1981). Disponível em https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_pt.htm.

CONVENTION N.º 190: Violence and harassment. **International Labour Organization**. [Em linha]. (21-06-2019). Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

CSE Carta Social Europeia. **Conselho de Europa**. [Em linha]. Disponível em: <https://rm.coe.int/168047e171>. [Consult. em 24 out. 2024].

DECRETO-LEI n.º 49.408/1969. **Diário da República, Série I**. [Em linha]. N.º 275 (24-11-1969), p. 1670-1687. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/1969/11/27501/16701687.pdf>.

DIRETIVA 2004/113/CE. **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32004L0113>. [Consult. em 24 out. 2024].

DIRETIVA 2019/1937/PE. **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937>. [Consult. em 24 out. 2024].

DIRETIVA 43/2000/CE. **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>. [Consult. em 24 out. 2024].

DIRETIVA 54/2006/CE. **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054>. [Consult. em 24 out. 2024].

DIRETIVA 78/2000/CE. **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>. [Consult. em 24 out. 2024].

- FRAMEWORK agreement on telework. **Employers' Resource Center**. [Em linha]. (16-07-2002), p. 1-4. Disponível em <http://erc-online.eu/european-social-dialogue/database-european-social-dialogue-texts/>. [Consult. em 20 mai. 2024].
- LEI Estadual nº 3.921/2002. **Assembleia Legislativa do Rio de Janeiro**. [Em linha]. (23-08-2002). Disponível em <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>.
- LEI nº 13.185/2015. **Diário Oficial da União, Seção I**. [Em linha]. N.º 213 (09-11-2015), p. 1-2. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=1&data=09/11/2015>.
- LEI nº 14.132/2021. **Diário Oficial da União, Seção I**. [Em linha]. N.º 61-E (01-04-2021), p. 1. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=612&pagina=1&data=01/04/2021&totalArquivos=69>.
- LEI nº 14.457/2022. **Diário Oficial da União, Seção I**. [Em linha]. N.º 103 (02-06-2021), p. 2. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=02/06/2021&jornal=515&pagina=4&totalArquivos=131>.
- LEI nº 62/2013. **Diário da República, Série I**. [Em linha]. N.º 163 (26-08-2013), p. 5114 - 5145. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/62/2013/p/cons/20240205/pt/html>.
- LEI nº 73/2017. **Diário da República, Série I**. [Em linha]. N.º 157 (16-08-2017), p. 4715-4717. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/73/2017/08/16/p/dre/pt/html>.
- LEI nº 83/2021. **Diário da República, Série I**. [Em linha]. N.º 235 (02-12-2021), p. 2-9. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/83-2021-175397114>.
- LEI nº 14.612/2023. **Diário Oficial da União, Seção I**. [Em linha]. N.º 125 (04-07-2023), p. 2. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=04/07/2023&jornal=515&pagina=2&totalArquivos=144>.
- OIT – Anexo da Declaração da Filadélfia, referente aos fins e objetivos da OIT. *In* CHAGAS, Gustavo Luís Teixeira; MIESSA, Élisson – **Legislação de Direito Internacional do Trabalho e Proteção Internacional dos Direitos Humanos**. 3.^a ed. Salvador: Juspodivm, 2013. ISBN 857761785-8.

- OIT – **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho.** [Em linha]. Portugal: [sn], 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf. [Consult. em 29 set. 2024].
- ONU – **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** [Em linha]. Disponível em: https://e4k4c4x9.rocketcdn.me/pt/wp-content/uploads/sites/9/2023/10/PT-UDHR-v2023_web.pdf. [Consult. em 30 out. 2024].
- ONU – **Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos.** [Em linha]. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>. [Consult. em 30 out. 2024].
- RECOMENDAÇÃO 206: Violence and harassment. **International Labour Organization.** [Em linha]. (21-06-2019). Disponível em https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO.
- RECOMENDAÇÃO n.º 123, de 07 de janeiro de 2022. **Conselho Nacional de Justiça.** [Em linha]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1519352022011161dda007f35ef.pdf>.
- RESOLUÇÃO do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 (INI)). **Jornal Oficial da União Europeia.** [Em linha]. (20-09-2001), p. C77 E/138-141. Disponível em <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P5-TA-2001-0478&format=XML&language=PT>.
- TRATADO sobre o Funcionamento da União Europeia (versão consolidada. **Jornal Oficial da União Europeia.** [Em linha]. (26-10-2012), p. C326/49. Disponível em <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P5-TA-2001-0478&format=XML&language=PT>.
- UE – **Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021.** [Em linha]. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html. [Consult. em 07 ago. 2023].

1.2. Jurisprudência

ABREU, Karine Vaz de Melo Mattos Juíza do Trabalho Substituta – **Sentença do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, com o n.º 0011665-51.2022.5.15.0114, da 9ª**

- Vara do Trabalho de Campinas, de 12 de junho de 2023, DEJT de 14 de junho de 2023.** [Em linha]. [Consult. 04 ago. 2023]. Disponível em <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011665-51.2022.5.15.0114/1#b17c045>.
- ALMEIDA, Sérgio Relat. – **Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, com o n.º 10374/21.4T8LSB.L1-4, de 23 de novembro de 2022.** [Em linha]. [Consult. 03 set. 2023]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/2ca32f1569e706dd8025891e00351f25?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,laboral>.
- ARAÚJO, Gisane Barbosa de Relat. – **Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, com o n.º 0000642-92.2021.5.06.0341, de 02 de fevereiro de 2023.** [Em linha]. [Consult. 03 out. 2023]. Disponível em <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000642-92.2021.5.06.0341/2#435ff27>.
- BALAZEIRO, Alberto Bastos Relat. – **Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, com o n.º Ag-AIRR-195-85.2020.5.12.0046, 3ª Turma, de 28 de maio de 2024, DEJT de 11 de junho de 2024.** [Em linha]. [Consult. 29 set. 2024]. Disponível em <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2022&numProcInt=218807&dtaPublicacaoStr=11/06/2024%2007:00:00&nia=8377732>.
- BOT, Yves – **Conclusões do Advogado-geral, Tribunal de Justiça Europeu, Mohamed Daouidi contra Bootes Plus SL e o., com o n.º C-395/15.** (ECLI): ECLI:EU:C:2016:371, de 26 de maio de 2016. [Em linha]. [Consult. 07 ago. 2023]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX:62015CC0395>.
- BRANDÃO, Cláudio Relat. – **Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, com o n.º AIRR – 2058-43.2012.5.02.0464, 7ª Turma, de 18 de outubro de 2017, DEJT de 27 de outubro de 2017.** [Em linha]. [Consult. 15 jun. 2024]. Disponível em <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2014&numProcInt=268717&dtaPublicacaoStr=27/10/2017%2007:00:00&origem=documento&nia=7023411>.
- CARVALHO, Paula Leal de Relat. – **Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, com o n.º 17600/21.8T8PRT.P1, de 18 de setembro de 2023.** [Em linha]. [Consult. 03 out. 2023]. Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/e7e11c7c3ea828d380258a3d002e9a6f?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,laboral>.

COLLINS, A. M. (Presidente de Secção) *et al.* – **Acórdão Tribunal de Justiça Europeu (Tribunal Geral), H contra Conselho da União Europeia., com o n.º T-271/10 RENV II.** (ECLI): ECLI:EU:T:2020:548, de 18 de novembro de 2020. [Em linha]. [Consult. 07 ago. 2023]. Disponível em [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX:62010TJ0271\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX:62010TJ0271(01)).

COSTA NETO, Antonio Cavalcante da Juiz do Trabalho Titular – **Sentença do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, com o n.º 0000832-76.2022.5.13.0001, da 1ª Vara do Trabalho de João Pessoa, de 24 de outubro de 2020, DEJT de 25 de outubro de 2017.** [Em linha]. [Consult. 15 jun. 2024]. Disponível em <https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000832-76.2022.5.13.0001/1#0d6f459>.

DELGADO, Mauricio Godinho Relat. – **Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, com o n.º RR-1001662-74.2018.5.02.0614, 3ª Turma, de 25 de novembro de 2020, DEJT de 27 de novembro de 2020.** [Em linha]. [Consult. 15 jun. 2024]. Disponível em <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/61a1262a4456d29a3f37af422fb0ee40>.

DUARTE, Alves Relat. – **Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, com o n.º 10302/18.4T8LSB.L1-4, de 25 de setembro de 2019.** [Em linha]. [Consult. 03 ago. 2023]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/8c096250080d92f880258487003d8363?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,laboral>.

FERNANDES, Paula Sá Relat. – **Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, com o n.º 2123/17.8T8LRA.C1.S2, de 14 de abril de 2021.** [Em linha]. [Consult. 03 ago. 2023]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/3d4bf5bdfb9d7dd9802586b7003a0693?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,laboral>.

GOMES, Júlio Relat. – **Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, com o n.º 252/19.2T8OAZ.P1.S1, de 15 de dezembro de 2022.** [Em linha]. [Consult. 03 ago. 2023]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/2ca32f1569e706dd8025891e00351f25?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,laboral>.

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:PT:PDF>.

[Consult. em 07 jun. 2023].

ILEŠIČ, M. (Presidente de Secção) *et al.* – **Acórdão Tribunal de Justiça Europeu (Terceira Secção), Asociația Accept contra Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării., com o n.º C-81/12.** (ECLI): ECLI:EU:C:2013:275, de 25 de abril de 2013. [Em linha]. [Consult. 07 ago. 2023]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62012CJ0081>.

KOKOTT, Juliane – **Conclusões da Advogada-geral, Tribunal de Justiça Europeu, «CHEZ Razpredelenie Bulgaria» AD contra Komisia za zashtita ot diskriminatsia, com o n.º C-83/14.** (ECLI): ECLI:EU:C:2015:170, de 12 de março de 2015. [Em linha]. [Consult. 07 ago. 2023]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX:62014CC0083>.

LA TOUR, Jean Richard de, Advogado-geral – **Conclusões do Advogado-geral, Tribunal de Justiça Europeu, Leistritz AG contra LH, com o n.º C-534/20.** (ECLI): ECLI:EU:C:2022:62, de 27 de janeiro de 2022. [Em linha]. [Consult. 07 ago. 2023]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX:62020CC0534>.

LARSEN, Bay (Presidente de Secção) *et al.* – **Acórdão do Tribunal de Justiça Europeu, Mohamed Daouidi contra Bootes Plus SL e o., com o n.º C-395/15.** (ECLI): (ECLI): ECLI:EU:C:2016:917, de 01 de dezembro de 2016. [Em linha]. [Consult. 07 ago. 2023]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX:62015CJ0395>.

LIMA, Ana Claudia Petruccelli de Relat. – **Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, com o n.º 0000008-55.2020.5.06.0172, da 4ª Turma, de 16 de setembro de 2021.** [Em linha]. [Consult. 15 jun. 2024]. Disponível em <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000008-55.2020.5.06.0172>.

MARTINS, Alda Relat. – **Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, com o n.º 590/21.4T8PDL.L1-4, de 15 de dezembro de 2022.** [Em linha]. [Consult. 03 ago. 2023]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/0710d973ff7518f980258920003d70c8?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,laboral>.

MORAIS, Domingos José Relat. – **Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, com o n.º 1591/18.5T8CTB.C3.S1, de 29 de novembro de 2022.** [Em linha]. [Consult. 03 ago. 2023]. Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e54cd8b2e4e613d18025890a00378a74?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,laboral>.

PASSOS, Gervasoni Madise da Silva (Presidente de Secção) *et al.* – **Acórdão Tribunal de Justiça Europeu (Tribunal Geral), KF contra Centro de Satélites da União Europeia (SATCEN), com o n.º T-286/15.** (ECLI): ECLI:EU:T:2018:718, de 25 de abril de 2018. [Em linha]. [Consult. 07 ago. 2023]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62012CJ0081>.

PENHA, Rui Relat. – **Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, com o n.º 2709/21.6T8VNG.P1, de 05 de junho de 2023.** [Em linha]. [Consult. 03 out. 2023]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/01077405d58f4cd9802589cd0044c711?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,laboral>.

PINTO, Ferreira Relat. – **Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, com o n.º 8249/16.8T8PRT.P1.S1, de 11 de setembro de 2019.** [Em linha]. [Consult. 03 ago. 2023]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/11a78d9841716d4180258473003b8fe7?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,laboral>.

ROMEIRA, Rita Relat. – **Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, com o n.º 2600/22.9T8MAI-A.P1, de 05 de junho de 2023.** [Em linha]. [Consult. 03 out. 2023]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/1fd2887a2ddde101802589cd004ba8a5?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,laboral>.

SOARES, Arthur Ferreira Juiz do Trabalho Substituto – **Sentença do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, com o n.º 0000008-55.2020.5.06.0172, da 2ª Vara do Trabalho de Cabo de Santo Agostinho, de 26 de julho de 2021, DEJT de 28 de julho de 2021.** [Em linha]. [Consult. 15 jun. 2024]. Disponível em <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000008-55.2020.5.06.0172>.

VEIGA, Aloysio Corrêa da Relat. – **Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, com o n.º RR - 612-77.2014.5.12.0004, 6ª Turma, de 25 de novembro de 2020, DEJT de 24 de março de 2017.** [Em linha]. [Consult. 15 jun. 2024]. Disponível em <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2017&numProcInt=3514&dtaPublicacaoStr=24/03/2017%2007:00:00&nia=6866178https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2017&numProcInt=3514&dtaPublicacaoStr=24/03/2017%2007:00:00&nia=6866178>.

1.3. Outros documentos

BRASIL – Ratificação da Convenção 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações. [Em linha]. Brasil: [sn], 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1>. [Consult. em 07 jun. 2023].

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de lei n.º 4.742/2001. [Em linha]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. [Consult. 07 nov. 2020].

EUROPEAN COMMISSION, Secretariat-General – Pilar Europeu dos Direitos Sociais. [Em linha]. [s.l]: Publications Office, 2017. Disponível em: <https://data.europa.eu/doi/10.2792/239183>. [Consult. em 07 ago. 2023]. ISBN 978-92-79-74116-6.

ILO – Experiences of violence and harassment at work: A global first survey. [Em linha]. Geneva: ILO, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf. [Consult. em 29 set. 2024]. ISBN 9789220384923 (web PDF).

ILO – OIT saúda governo do Brasil por iniciar processo de ratificação das Convenções 190 e 156. International Labour Organization. [Em linha]. (08-03-2023). Disponível em <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/oit-sauda-governo-do-brasil-por-iniciar-processo-de-ratificacao-das>. [Consult. em 20 set. 2024].

ILO – Ratifications for Brazil. International Labour Organization. Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTR Y_ID:102571.

ILO – Ratifications for Portugal. International Labour Organization. [Em linha]. Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTR Y_ID:102815.

ILO – Ratifications of C190 – Violence and harassment Convention 2019 (N.º 190). International Labour Organization. [Em linha]. Disponível em https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810:NO. [Consult. em 30 out. 2024].

- OIT – **Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. [Em linha].** Brasil: [sn], 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang-pt/index.htm. [Consult. em 09 jan. 2023].
- ONU – Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. **Organização das Nações Unidas. [Em linha].** (15-09-2015). Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. [Consult. em 20 set. 2024].
- ONU – Objetivo de desenvolvimento sustentável n.º 16. Paz, Justiça e Instituições Eficazes. **Organização das Nações Unidas. [Em linha].** Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/16>. [Consult. em 20 set. 2024].
- ONU – Objetivo de desenvolvimento sustentável n.º 8. Trabalho decente e crescimento econômico. **Organização das Nações Unidas. [Em linha].** Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. [Consult. em 20 set. 2024].
- SENADO FEDERAL. **Projeto de lei n.º 4.044/2020. [Em linha].** Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. [Consult. 20 mai. 2024].
- TST – Justiça do Trabalho. **Tribunal Superior do Trabalho. [Em linha].** Disponível em: <https://tst.jus.br/web/guest/justica-do-trabalho>. [Consult. em 20 set. 2024].
- TST – **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos. [Em linha].** Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet+%286%29.pdf/778cc371-66ec-6b88-8310-fabd1504f0a5?t=1691685168350>. [Consult. em 20 set. 2024].
- UE – **El teletrabajo. [Em linha].** Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/teleworking.html>. [Consult. em 20 mai. 2024].
- UNIÃO EUROPEIA – **InfoCuria Jurisprudência. [Em linha].** Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf?language=pt#>. [Consult. em 07 ago. 2023].

2. Referências bibliográficas

- ADAM, Patrice; MERCAT-BRUNS; MOIZARD, NICOLAS – Le harcèlement moral institutionnel reprime. **Revue de Droit Du Travail**. Paris: Éditions Dalloz, n.º 12, Décembre, 2022, p. 713-717. ISSN 1951-0152.

- AFONSO, Orlando Viegas Martins – Poder judicial: independência in dependência. Coimbra: Almedina, 2004. ISBN 972-40-2246-3.
- ALMEIDA, Maria Eunice Lopes de – O teletrabalho e o direito a teletrabalhar. **Questões Laborais**. Coimbra: Almedina. N.º 56 (jan. – jun. 2020), p. 81-123. ISBN 9780872826625.
- AMADO, João Leal – Contrato de trabalho. 3.ª ed. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN 978-972-40-8014-7.
- AMADO, João Leal – Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região**. São Paulo: [sn], n.º 52 (jan./jun. 2018), p. 255-268. ISSN 1679-8694.
- BALAZEIRO, Alberto Bastos; BORGES, Theanna de Alencar; ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro – A extinção do contrato de trabalho por rescisão indireta em virtude do assédio moral: uma análise para além da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. [Em linha]. Porto Alegre: Lex Editora, Ano 89, n. 1, jan./mar. 2023, p. 129-139. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/216997>. [Consult. 01 julho. 2023]. ISSN 0103-7978.
- BARROSO, Luís Roberto – Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 9.ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020. ISBN 978-85-536-1377-9.
- BONAVIDES, Paulo – Curso de direito constitucional. 29.ª ed. São Paulo: Malheiros, 2014. p. 401-446. ISBN 85-392-0229-8.
- BORGES, Theanna de Alencar – O controle de convencionalidade das Convenções da OIT como instrumento de promoção do trabalho decente. In FARIAS, James Magno Araújo (Org.). **Trabalho e humanidade: em homenagem ao centenário da OIT e aos 10 anos da escola judicial do TRT da 16ª Região**. São Paulo: LTr, 2019. p. 166-182. ISBN 978-85-301-0125-1.
- BORGES, Theanna de Alencar – O direito fundamental do teletrabalhador ao meio ambiente de trabalho sadio. **Revista de Ciências Jurídicas e Sociais – IURJ**. [S. l.]: [sn], Ano 1, v. 2, n. 1, 2021, p. 36-46. DOI: 10.47595/cjsiurj.v2i1.27. Disponível em: <https://revista.institutouniversitario.com.br/index.php/cjsiurj/article/view/27>. [Consult. 16 maio. 2021]. ISSN 2675-634X.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes – Direito constitucional. 7.ª ed. (20 reimp). Coimbra: Almedina, 2018. ISBN 978-972-40-2106-5.

- CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant – Acesso à justiça (trad. do inglês). Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988 (reimp. 2002). ISBN 85-88278-29-4.
- CARVALHO, Jorge Morais – Os limites à liberdade contratual: comentário ao art. 280.º do código civil. Coimbra: Almedina, 2017. ISBN 978-972-40-6470-3.
- CATALÁ, Raquel Poquet – Teletrabajo y desconexión digital. ROYO, Miguel Rodríguez-Piñero; SIGNES, Adrián Todolí (directores) – **Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente**. Navarra: Thomson Reuters, 2021. p. 247-265. ISBN 978-84-1345-693-5.
- CHAPPEL, Duncan e DI MARTINO, Vittorio – **Violence at work**. 3rd ed. Geneva: Internacional Labor Office, 2006. ISBN 92-2-117948-6 / 978-92-2-117948-1.
- COSTA, Ana Cristina Ribeiro – O ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral ao abrigo dos regimes das contingências profissionais. **Questões Laborais**. Ano XVII, n.º 35-36 (2010), p. 103-158. ISSN 0872-8267.
- Cruz, Cristina Martins da – A Carta Social Europeia no contexto do direito do trabalho de excepção. Revista do Centro de Estudos Judiciários. N.º 1 (1º semestre 2020), p. 203-236. ISBN: 9782022258294.
- D'ANGELO, Isabele – “Work in progress”: os desafios na regulamentação do teletrabalho e o direito à desconexão. **Questões laborais**. Coimbra: Almedina, 2020. N.º 57 (Jul./Dez. 2020). p. 237-276. ISBN 0872-8267.
- DEJOURS, Cristophe – **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho (trad. do francês)**. 6.^a ed. São Paulo: Cortez, 2015. ISBN 978-85-249-2346-3.
- DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves – A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p. 135-140. ISBN 978-85.361-9399-1.
- DELGADO, Mauricio Godinho – Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores. 18.^a ed. São Paulo: LTr, 2019. ISBN 978-85-361-9973-3.
- DRAY, Guilherme Machado, A globalização e as novas tendências do mercado de trabalho: teletrabalho e deslocalização do trabalho: o caso português. Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa. **Análise contemporânea do direito em face da globalização e da crise econômica: II Congresso internacional de direito Brasil-Europa**. Coimbra: Almedina, 2010, pp. 81-92. ISBN 978-972-40-4374-6.
- FABRO, Clara; FREIRA, Maria Alice – Bossware: como funciona programa que vigia funcionários sem que eles saibam. **Techtudo**. [Em linha]. Disponível em:

- <https://www.techtudo.com.br/noticias/2022/06/bossware-como-funciona-programa-que-vigia-funcionarios-sem-que-eles-saibam.ghhtml>. [Consult. em 31 out. 2024].
- GOMES, Júlio – Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho. REIS, João Pena dos (coord.) – **O assédio no trabalho. Jurisdição Trabalho e da Empresa**. [Em linha]. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2014. p. 109-126. Disponível em: https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=k5rY8GLEm_c%3d&portalid=30. [Consult. em 16 mai. 2022].
- GOMES, Júlio – Algumas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral (laboral). **Prontuário de Direito do Trabalho**. Centro de Estudos Judiciários. Coimbra: Coimbra Editora. N.º 90. (set. – dez. 2011), p. 71-91. ISSN 0873-4895.
- GRAU, Eros Roberto – **Por que tenho medo dos juízes: a interpretação/aplicação do direito e os princípios**. 9.ª ed. refundida do Ensaio e discurso sobre a interpretação / aplicação do direito. São Paulo: Malheiros, 2018. ISBN 978-85-392-0412-0.
- GRENIER-PEZÉ, Marie – O assédio moral no trabalho: privação da liberdade *In* DEJOURS, Christophe – **Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos**. Porto Alegre: Dublinense, 2017 (trad. do francês). p. 97-115. ISBN 978-85-8318-090-6.
- GUASTINI, Riccardo – **Interpretar y argumentar (trad. do italiano)**. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2014. ISBN 978-84-259-1582-6.
- HAN, Byung-Chul – Sociedade do cansaço (trad. do alemão). 2.ª ed. Petrópolis: Vozes, 2017. ISBN 978-85-326-4996-6.
- HARARI, Yuval Noah – 21 lições para o século 21 (tradução do inglês). [Kindle version]. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. Disponível em: https://www.amazon.com.br/21-li%C3%A7%C3%B5es-para-s%C3%A9culo/dp/8535930914/ref=sr_1_1?__mk_pt_BR=%C3%85M%C3%85%C5%BD%C3%95%C3%91&crd=1TNODXYKIBRGQ&dchild=1&keywords=21+lico+es+p+ara+o+s+eculo+21&qid=1609549981&sprefix=21+li%2Caps%2C295&sr=8-1. ISBN 978-85-545-1132-6.
- HIRIGOYEN, Marie-France – **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano (trad. do francês)**. 20.ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2022. ISBN 978-85-286-0740-6.
- HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral (trad. do francês)**. 9.ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017. ISBN 978-85-286-0955-4.
- HIRIGOYEN, Marie-France – **Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo (trad. do francês)**. Barcelona: Paidós, 2014. ISBN 978-84-493-3015-5.

- ILO – **Experiences of violence and harassment at work: a global first survey. [Em linha].** Geneva: ILO, 2022. (2/12/2022). Disponível em: <https://doi.org/10.54394/IOAX8567>. [Consult. 29 jan. 2023].
- Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, World Health Organization & International Labour Organization. (1984). Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health : second report [of a meeting held in Geneva from 8 to 24 September 1984]. [Em linha]. World Health Organization. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/194660>. [Consult. 01 julho. 2023]. ISBN 92-2-105411-X.
- KELLER, Werner – **Direito do trabalho e novas tecnologias.** [Kindle version]. São Paulo: Almedina, 2020. p. 111-213; 245-248. Disponível em: https://www.amazon.com.br/Direito-do-Trabalho-Novas-Tecnologias/dp/6556270377/ref=sr_1_2?__mk_pt_BR=%C3%85M%C3%85%C5%BD%C3%95%C3%91&dchild=1&keywords=werner+keller&qid=1621124482&sr=8-2. ISBN 9786556270418.
- KHALEF, Ahmed – La violence en milieu de travail est-elle une fatalité? ILO – **La violence au travail. [Em linha].** [sl]: [sn], 2003. Education ouvrière 2003/4. Numéro 133. p. 13-19. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_112473.pdf. [Consult. 07 nov. 2020].
- LAPENA, Hilda Irene Arbonés – **Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva.** Albacete: Bomarzo, 2014. ISBN 978-84-15923-44-2.
- LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – **Direito do trabalho.** 6.^a ed. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN: 978-972-40-8090-1.
- LEYMANN, Heinz – Mobbing and Psychological Terrors at Work. **Violence and Victims. [Em linha].** New York: Springer Publish Company. N.º 2, Vol. 5 (1990), p. 119-126. Disponível em: [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf). ISSN 0886-6708.
- MAGRANI, Eduardo. A internet das coisas. Rio de Janeiro: FGV, 2018. ISBN 978-85-225-2005-3.
- MAGRANI, Eduardo. Entre dados e robôs: ética e privacidade na era da hiperconectividade. 2.^a ed. Porto Alegre: Arquipélago Editorial, 2019. ISBN 978-85-5450-029-0.
- MARTINS, Adalberto; AMARAL, Felipe Marinho – O direito à desconexão no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo: Revista dos Tribunais. Ano 45, n. 202 (jun. 2019), p. 201-221. Disponível

- em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/165082>. [Consult. 29 jan. 2023]. ISSN 0102-8774.
- MARTINS, Alcides – Direito do processo laboral. 4.^a ed. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN 978-972-40-8187-8.
- MELO, Marcella Alves de – **Teletrabalho: um estudo comparado entre Portugal e Brasil sobre a transformação das relações de trabalho. [Em linha]**. Dissertação conducente à obtenção do grau de Mestre em Direito na área de especialização Ciências Jurídico-Civilísticas. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10216/117843> [Consult. em 13 mai. 2021].
- MIRANDA, Jorge – Direitos fundamentais. 2.^a ed. reimp. Coimbra: Almedina, 2018. p. 285-321. ISBN 978-972-40-7217-3.
- MOLINA, André Araújo; MAZZUOLI, Valério de Oliveira – O controle de convencionalidade da reforma trabalhista. Revista LTr. São Paulo: LTr Editora, ano 82, n. 9, set. 2018, p. 1078-1084. ISBN 15169154.
- MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador**. Coimbra: Almedina, 2010. ISBN 978-972-40-4208-4.
- MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – Algumas notas sobre as novas tecnologias de informação e comunicação e o contrato de teletrabalho subordinado. **Scientia Iuridica**. Revista de Direito Comparado Português e Brasileiro. Braga: Universidade do Minho. N.º 335 (mai. – ago. 2014), p. 323-343. ISSN 0870-8185.
- MUNIZ, Valdélino de Sousa – **Tecnovigilância e hiperconexão laboral**. Brasília: Editora Venturolli, 2024. ISBN 978-65-6073-040-3.
- NAVARRETE, Cristobal Molina – **La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿estancamiento y subestimación o lento progreso?** 2.^a ed. Albacete: Bomarzo, 2014. ISBN 978-84-17310-08-0.
- NOVAIS, Jorge Reis – A dignidade da pessoa humana. Vol. 1. Dignidade e direitos fundamentais. 2.^a ed. Coimbra: Almedina, 2018. ISBN 978-972-40-7591-4.
- NUNES, Júlia – Trabalho remoto pagará até R\$ 93 mil para quem topa morar em região na Espanha; veja como participar. **Portal G1. [Em linha]**. Disponível <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2024/09/11/trabalho-remoto-pagara-ate-r-93-mil-para-quem-topar-morar-em-regiao-na-espanha-veja-como-participar.ghhtml>. [Consult. em 20 set. 2024].

- NUNES, Talita Camila Gonçalves – **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador.** [*Kindle version*]. Belo Horizonte: RTM, 2018. Disponível em: https://www.amazon.com.br/PRECARIZA%C3%87%C3%83O-TELETRABALHO-escravid%C3%A3o-tecnol%C3%B3gica-trabalhador-ebook/dp/B07TVPFXLQ/ref=sr_1_1?__mk_pt_BR=%C3%85M%C3%85%C5%BD%C3%95%C3%91&dchild=1&keywords=A+precariza%C3%A7%C3%A3o+no+teletrabalho%3A+escravid%C3%A3o+tecnol%C3%B3gica+e+impactos+na+sa%C3%BAde+f%C3%ADsica+e+mental+do+trabalhador.&qid=1621123815&sr=8-1. ISBN 978-859-47-1051-2.
- OIT – **El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente.** [Em linha]. Ginebra: OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf. [Consult. em 13 jan. 2021].
- OIT – **Estrés en el trabajo: un reto colectivo.** [Em linha]. Ginebra: OIT, 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/es/media/433701/download>. [Consult. em 04 jul. 2023]. ISBN 978-92-2-330642-7 (web pdf).
- OIT – **Healthy and safe telework: technical brief.** [Em linha]. Gineva: OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_836250.pdf. [Consult. em 13 jun. 2022]. ISBN (ILO) 978-92-2-036232-7 (web PDF).
- OIT – **Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral.** [Em linha]. Ginebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf. [Consult. em 16 mai. 2021]. ISBN: 978-92-2-133533-7 (web PDF).
- OLEA, Manuel Alonso – **Introducción al derecho del trabajo.** 7.^a ed. rev. renov. y ampl. Navarra: Thomson Reuters, 2013. ISBN 978-84-470-4102-2.
- PACHECO, Mago Graciano de Rocha – **O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco.** Coimbra: Almedina, 2007. ISBN 978-972-40-3251-1.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos – **Assédio moral organizacional: presencial e virtual.** São Paulo: Saraiva Educação, 2020. ISBN 978-65-5559-232-0.
- PEGO, Rafael Foresti. Trabalho remoto e o panóptico. Revista LTr. São Paulo: LTr. Editora, ano 83, n. 06, Jun 2019. p. 678-685. ISBN 15169154.

- PEREIRA, Rita Garcia – Avaliação dos danos não patrimoniais do trabalhador resultantes de assédio e de violação do dever de ocupação efectiva. *Análise da Jurisprudência. Prontuário de Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2017. Vol. II. (2017), p. 129-142. ISSN 0873-4895.
- PEREIRA, Rita Garcia – **Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização**. Coimbra: Coimbra Editora, 2009. ISBN 978-972-32-1661-5.
- PROENÇA, Carlos Carranho – O direito ao trabalho no direito da união europeia *in* Manuel Monteiro Guedes Valente (Coord.). **Os Desafios do Direito no Século XXI**. Coimbra: Almedina, 2019, p. 201-218. ISBN 9789724082240.
- PROENÇA, Carlos Carranho – **Tutela jurisdicional efetiva no direito da União Europeia: dimensões teóricas e práticas**. 1.^a ed. Lisboa: Petrony, 2017. p. 179-196. ISBN 978-972-685-242-1.
- QUINTAS, Paula – O percurso jurídico do assédio laboral. **Prontuário de Direito do Trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2018. Vol. I. (2018), p. 281-306. ISSN 0873-4895.
- QUINTAS, Paula – Os direitos de personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspectiva exclusiva do trabalhador subordinado: direitos (des)figurados. Coimbra: Almedina, 2013. p. 191-208. ISBN 978-972-40-5135-2.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma – Tratado de direito do trabalho. Parte I – Dogmática geral. 5.^a ed. rev. e actual. Coimbra: Almedina, 2020. ISBN 978-972-40-8717-7.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma – Tratado de direito do trabalho. Parte II – Situações laborais individuais. 7.^a ed. rev. e atual. Coimbra: Almedina, 2019. p. 194-195. ISBN 978-972-40-8080-2.
- RAY, Jean-Emmanuel – Droit du travail: droit vivant. 25.^a ed. Paris: Wolter Kluwer France, 2016. ISBN 978-2-37148-121-3.
- REBELO, Glória – Assédio moral e dignidade no trabalho. **Prontuário de Direito do Trabalho**. Centro de Estudos Judiciários. Coimbra: Coimbra Editora. N.º 76-77-78 (jan. – dez. 2007), p. 105-119. ISSN 0873-4895. [Em linha]. Disponível em: https://dgpj.justica.gov.pt/Portals/31/Dossiers%20tem%20eticos/o_assedio_trabalho.pdf.
- REDINHA, Maria Regina Gomes – O teletrabalho. **Questões Laborais**. Coimbra: Coimbra Editora. Ano VIII, n.º 17 (2001), p. 87-107. ISSN 0872-8267.
- RODRIGUEZ, Américo Plá – Princípios de direito do trabalho. 4.^a ed. São Paulo: LTr, 2015. ISBN 978-85-361-8318-3.

- SANTOS, Pedro Barrambana – **Do assédio laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português**. 2.^a ed. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN 978-972-40-7861-8.
- SARLET, Ingo Wolfgang – A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11.^a ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. ISBN 978-85-7348-789-3.
- SCHWAB, Klaus – A quarta revolução industrial (trad. do inglês). [Kindle version]. São Paulo: Edipro, 2019. Disponível em: https://www.amazon.com.br/Quarta-Revolu%C3%A7%C3%A3o-Industrial-Klaus-Schwab/dp/857283978X/ref=sr_1_1?__mk_pt_BR=%C3%85M%C3%85%C5%BD%C3%95%C3%91&crd=3PV9H7CLIXLNU&dchild=1&keywords=a+quarta+revolu%C3%A7%C3%A3o+industrial&qid=1609553440&srefix=a+quarta+re%2Caps%2C275&sr=8-1. ISBN 978-85-521-0046-1.
- SOTO-GARCÍA, O'hara; SAINZ, Vanesa; CALMAESTRA, Juan – Una mirada de género al fenómeno cyberbullying. LLORENTE, Consuelo León (editora) – **Teletrabajo y conciliación en el contexto de la COVID-19: nuevos retos en el marco de la prevención de la violencia de género y la calidad de vida de las mujeres (PEVG 2020)**. Navarra: Thomson Reuters, 2020. p. 163-174. ISBN 978-84-1345-309-5.
- STEPHAN, Cláudia Coutinho – **O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no Direito do Trabalho de Portugal e do Brasil**. São Paulo: LTr, 2013. ISBN 978-85-361-2617-3.
- SÜSSEKIND, Arnaldo – Direito Internacional do Trabalho. 3.^a ed. São Paulo: LTr, 2000. ISBN 85-7322-867-9.
- SÜSSEKIND, Arnaldo [et al.] – Instituições de Direito do Trabalho. Vol. 1. 22.^a ed. São Paulo: LTr, 2005. ISBN 85-361-0654-9.
- TERCIOTI, Ana Carolina Godoy – **Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas**. São Paulo: LTr, 2013. ISBN 978-85-361-2582-4.
- TEYSSIER, Céline – Télétravail au domicile: une approche juridique des mutations em cours. **Droit Social**. Paris: Dalloz, 2023. N.º 1 (Janvier 2023), p. 38-49. ISSN 0012-6438.
- TORRES, Anália (Coord.) [et al.] – **Assédio sexual e moral no local de trabalho. [Em linha]**. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), 2016. Disponível em http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf. ISBN 978-972-8399-63-4.

- VALVERDE, Antonio Martín; GUTIÉRREZ, Fermín Rodríguez-Sañudo; MURCIA, Joaquín García – Derecho del trabajo. 27.^a ed. Madrid: Tecnos, 2018. p. 591-595. ISBN 978-84-309-7470-2.
- VIANA, Márcio Tulio – **A função judicante: entre a racionalidade Taylorista e a pós-modernidade.** Belo Horizonte: RTM, 2016. ISBN 978-85-63534-98-9.
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo [et al.] – Manual de Direito do Trabalho. 4. ed. Lisboa: Rei dos Livros, 2020. ISBN 978-989-565-013-2.