O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NO CENÁRIO DA REVOLUÇÃO 4.0

Élvio Araujo Oliveira – nº. 43656

Dissertação de Mestrado em Direito – Especialização em Ciências Jurídico-Políticas

Orientação: Professora Doutora Sónia Alexandra Mota de Carvalho

Dezembro, 2023

UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

IMP.GE.84.1.

O assédio moral organizacional no cenário da Revolução 4.0

Élvio Araujo Oliveira

Dissertação de Mestrado em Direito – Especialização em Ciências Jurídico-Políticas

Orientação: Professora Doutora Sónia Alexandra Mota de Carvalho

Dezembro, 2023

UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

IMP.GE.84.1.

“A pessoa não é apenas trabalho. Existem outras necessidades humanas que precisamos cultivar e cuidar como família, amigos e descanso. É importante, então, lembrar que qualquer tarefa deve estar a serviço da pessoa e não a pessoa a serviço dela, o que implica que devemos questionar as estruturas que prejudicam ou exploram pessoas, famílias, sociedades ou nossa mãe Terra”.

Papa Francisco.

AGRADECIMENTOS

A Deus pelo dom da vida e pela força para continuar a missão de conclusão do Mestrado.

À minha esposa, Sheury, e aos meus filhos, Sophie e Élvio Filho, pelo amor e dedicação, além da compreensão nos momentos de ausência necessários para prosseguir nos estudos, inclusive passando uma temporada fora do país.

Aos meus pais, José Francisco e Regina, pelo carinho, cuidado e incentivo ao longo de toda a vida, que nunca mediram esforços para proporcionar as melhores oportunidades.

Aos meus demais familiares e amigos do Mestrado que ajudaram de forma direta ou indireta.

À minha orientadora, Dra. Sónia de Carvalho, pelo apoio e direcionamentos essenciais para a conclusão da dissertação, bem como aos demais professores integrantes da banca examinadora.

À equipe da biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região que sempre foram solícitos no envio de livros, artigos e materiais que subsidiaram na confecção do presente trabalho.

À Universidade Portucalense Infante D. Henrique pela excelência no ensino e apoio aos alunos ao longo da jornada do Mestrado.

RESUMO

Esta dissertação trata da temática do assédio moral organizacional no cenário da Revolução 4.0, tendo como objetivo identificar os impactos das inovoções tecnológicas nas práticas de assédio moral no mundo do trabalho. Para alcançar o intento da pesquisa é realizada a análise dos aspectos téoricos do assédio moral, bem como o tratamento jurídico da matéria no âmbito da OIT, da União Europeia e em Portugal. Além de focar nessa discussão, é feita a averiguação dos reflexos da Revolução 4.0 no modo de organização do trabalho. Prossegue-se com a análise crítica da correlação entre Revolução Tecnológica 4.0 e as novas práticas de assédio moral organizacional, em especial nas plataformas digitais e teletrabalho. Verifica-se que vigilância e controle ostensivo do empregador, por meio das tecnologias da Revolução 4.0, acarretam uma maior cobrança por resultados e hiperconectividade do empregador, tornando muito tênue os limites entre a vida profissional e pessoal do trabalhador. Para frear o referido fenômeno, propõe-se o reavivamento das bases históricas do Direito do Trabalho baseada na centralidade no ser humano e na dignidade do trabalhador, por meio do fomento ao trabalho decente. É com base nessa perspectiva que será possível encontrar soluções mais eficazes para prevenir o assédio moral nas organizações contemporâneas.

Palavras-chave: Assédio moral; Revolução 4.0; Inovações Tecnológicas; Controle e vigilância ostensiva; Dignidade do Trabalhador.

ABSTRACT

This dissertation deals with the issue of organisational bullying in the context of Revolution 4.0, with the aim of identifying the impact of technological innovations on moral harassment practices in the world of work. In order to achieve this aim, the theoretical aspects of moral harassment are analysed, as well as the legal treatment of the issue within the scope of the ILO, the European Union and Portugal. In addition to focusing on this discussion, the reflections of Revolution 4.0 on the way work is organized are investigated. This is followed by a critical analysis of the correlation between Technological Revolution 4.0 and the new practices of organizational moral harassment, especially on digital platforms and teleworking. It emerges that the employer's surveillance and overt control, through the technologies of Revolution 4.0, have led to greater demands for results and hyperconnectivity on the part of the employer, blurring the boundaries between the worker's professional and personal life. In order to curb this phenomenon, it is proposed to revive the historical foundations of labour law based on the centrality of the human being and the dignity of the worker, by promoting decent work. It is from this perspective that it will be possible to find more effective solutions to prevent moral harassment in contemporary organizations.

Keywords: Moral harassment; Revolution 4.0; Technological innovations; Control and overt surveillance; Workers' dignity.

SUMÁRIO

ÍNDICE DE ABREVIATURAS ix

1. INTRODUÇÃO 10

2. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO 13

2.1. Aspectos históricos: do *mobbing* ao assédio moral 13

2.2. Terminologia 22

2.3. Conceituação e elementos do assédio moral laboral 23

2.3.1. Conduta Abusiva 28

2.3.2 Reiteração de atos ou ato único 30

2.3.3 Ofensa à dignidade do trabalhador 33

2.3.4 Intencionalidade 35

2.3.5 Dano psíquico-físico 37

2.4. Tipologia do assédio moral laboral 38

2.5. Modalidades de assédio moral laboral 40

3. O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO ASSÉDIO MORAL LABORAL 41

3.1. Enquadramento no âmbito da Convenção 190 da OIT 41

3.1.1. A Convenção 190 da OIT e as Metas do Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU 46

3.2. Enquadramento do assédio moral no Direito da União Europeia 48

3.3. Enquadramento do assédio moral no Código do Trabalho português 57

4. A REVOLUÇÃO 4.0 E SEUS IMPACTOS NO MUNDO DO TRABALHO 68

4.1. Breve histórico das Revoluções Industriais 68

4.2. A Revolução 4.0: origem e características 76

4.3. A Revolução 4.0 e a nova organização do trabalho 84

4.3.1. O trabalhador em plataformas digitais 88

4.3.2. O teletrabalhador 4.0 100

5. A REVOLUÇÃO 4.0 E O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL 108

5.1. Comportamentos organizacionais potencializadores do assédio moral no mundo do trabalho 4.0 108

5.2. O assédio moral organizacional nas plataformas digitais 118

5.3. O teletrabalho e assédio moral organizacional virtual 124

5.4. Tendências tecnológicas e o assédio moral organizacional 130

6. O FUTURO DO TRABALHO E O ASSÉDIO MORAL 135

6.1. O caminho para a Sociedade 5.0 135

6.2. O trabalho decente como mecanismo fundamental para prevenir o assédio moral no mundo do trabalho 138

7. CONCLUSÃO 141

REFERÊNCIAS 145

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho

CC – Código Civil de Portugal

CEE - Comunidade Econômica Europeia

CPS - Sistemas físicos cibernéticos

CT – Código do Trabalho de Portugal

CRP – Constituição da República Portuguesa

GPS - geolocalização

IA – Inteligência Artificial

IoT - Internet das Coisas

IoS – Internet de Serviços

ILO – International Labour Organization

NTICs- Novas tecnologias da informação e comunicação

ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

ONU – Organização das Nações Unidas

OIT – Organização Internacional do Trabalho

STJ - Supremo Tribunal de Justiça de Portugal

TICs- Tecnologias da informação e comunicação

TJUE - Tribunal de Justiça da União Europeia

TST – Tribunal Superior do Trabalho do Brasil

UE – União Europeia

1. INTRODUÇÃO

A prática de assédio moral no ambiente de trabalho causa impactos direitos e negativos na vida pessoal e profissional da vítima, além de configurar desrespeito ao direito fundamental à dignidade e integridade moral do trabalhador. Com a revolução tecnológica advinda pela Revolução 4.0, a partir do inicio do século XXI, aflorou-se a expansão das novas tecnologias digitais e maior interação do mundo virtual com o mundo real.

Em meio à ascenção exponencial da capacidade da computação, ampliação do acesso à internet, inteligência artificial, sensores e softwares mais modernos, robótica avançada, armazenamento em nuvem e várias outras tecnologias, o mundo passou a vivenciar mudanças num ritmo alucinante com inovações cada vez mais integradas e inovadoras, que possibilitaram ao empregador avançar no controle ao empregado e exigir cada vez mais produtividade e disponibilidade.

A busca por meios para efetivação de um meio de ambiente de trabalho saudável e seguro, com minimização dos efeitos do assédio moral no contexto laboral, em especial as decorrentes das novas tecnologias decorrentes da Revolução 4.0, são essenciais no intuito de construção de relações de trabalho mais humanas.

O trabalho possui como pergunta de partida, o seguinte questionamento: qual impacto das inovoções tecnológicas decorrentes da Revolução 4.0 nas práticas de assédio moral organizacional? Partindo-se deste questionamento, propõe-se demonstrar que a utilização de ferramentas de tecnologia nas empresas, decorrentes das alterações promovidas pela Revolução 4.0, não trouxeram apenas melhorias na produção e otimização da cadeia produtiva, junto afloraram novas práticas de assédio moral fundadas na hiperconectividade do trabalhador e maior controle das suas atividades em tempo real.

Além disso, esse maior controle empresarial das atividades do trabalhadores, por meio da inserção das inovações tecnológicas, diminui os limites entre a vida profissional e pessoal, afetando o tempo de desconexão ao trabalho. A inserção das modificações tecnológicas advindas da Revolução 4.0 na política gerencial de muitas empresas acarreta maior pressão para atingimento metas e imposição de ritmo acelerado de trabalho, por meio de condutas abusivas realizadas de forma virtual.

O tema apresenta compatibilidade com o grupo de investigação “Património” do Instituto Jurídico Portucalense, no que se refere especificadamente ao projeto “Novos

Desafios do Direito do Trabalho", que debate as novas realidades desafiadoras no mundo das relações laborais.

O objetivo geral do trabalho é analisar e investigar as novas práticas de assédio moral organizacional decorrentes das inovações tecnológicas advindas da Revolução 4.0. Os objetivos específicos são identificar o conceito, características e elementos constitutivos do assédio moral; analisar o tratamento jurídico do assédio moral no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, da União Europeia e em Portugal; apreciar os principais impactos das inovações tecnológicas decorrentes da Revolução 4.0 e suas consequências no mundo do trabalho; desenvolver por meio da análise crítica a correlação entre Revolução Tecnológica 4.0 e novas práticas de assédio moral organizacional, bem como compreender as figuras do assédio moral no teletrabalho e nas plataformas digitais.

A metodologia utlizada consiste em pesquisas e levantamentos bibliográficos numa visão multidisciplinar sobre o assunto na doutrina, legislação e jusrisprudência, utilizando-se do método dedutivo.

No primeiro capítulo é feita uma abordagem conceitual do assédio moral, transpassando pelos aspectos históricos, terminologia, definição, elementos constitutivos, tipologia e modalidades de assédio moral no trabalho.

No segundo capítulo é realizado o enquadramento jurídico do assédio moral laboral no âmbito da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, posteriormente no âmbito do Direito da União Europeia e, por fim, no âmbito do Código do Trabalho português.

O terceiro capítulo é dedicado à análise da Revolução 4.0 e seu impacto no mundo do trabalho. Parte-se de um breve histórico das revoluções industriais, depois é feita a exposição sobre a origem e características da Revolução 4.0, bem como seus reflexos na organização do trabalho, com enfoque no trabalhador em plataformas digitais e o teletrabalhador 4.0.

No quarto capítulo são identificados os comportamentos organizacionais potencializadores do assédio moral no mundo do trabalho 4.0, com abordagem específica sobre o assédio moral organizacional no trabalho nas plataformas digitais e no teletrabalho. Além disso, são realizados apontamentos sobre novas tendências tecnológicas e seus reflexos no trabalho, em especial as novas roupagens das condutas assediantes.

O quinto capítulo propõe-se a traçar os caminhos que deve trilhar o Direito do Trabalho na proteção da dignidade e integridade do trabalhador, no cenário da

Revolução 4.0. É realizada, por fim, uma análise das perspectivas futuras do trabalho que deve buscar ter a sua centralidade no ser humano (Sociedade 5.0) e no trabalho decente, como mecanismos fundamentais para prevenir o assédio moral no mundo do trabalho.

2. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL

2.1 Aspectos históricos: do *mobbing* ao assédio moral

O ato de assediar, no seu berço etimológico, deriva do latim *obsidere* que significa cercar, sitiar, atacar, pôr-se à frente[1]. A palavra assédio fazia alusão aos cercos que os exércitos realizavam em torno das cidades opositoras na antiguidade, no intuito de sujeitar o povo dominado aos opressores. As cidades ficavam sitiadas sem oportunidade de circular mercadorias e nem transitar pessoas, pelo tempo que fosse necessário, até que se submeter ao exército que realizava o cerco[2]. Assim, no aspecto semântico, o assédio traz consigo a ideia de limitação e cerco.

O assédio moral não é um fenômeno novo[3], trata-se de fato social que permeia as relações sociais desde seus primórdios em seus mais variasos aspectos, seja no ambiente familiar, escolar, laboral etc[4]. Contudo, somente a partir da década de 1960 passou a ser objeto de pesquisas científicas[5].

Por conta do seu caráter interdisciplinar, o tema é objeto de preocupação das mais diversas áreas das ciências, como a Biologia, Medicina, Psicologia e Direito[6]. Desse modo, para se chegar a definição de assédio moral não é algo simples,

[1] MARTINS, Sergio Pinto. *Assédio moral no emprego*. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 22.

[2] PANCHERI, Ivanira; CAMPOS, Roberto Augusto de Carvalho. *Assédio laboral: significações, caracteres, políticas públicas de enfrentamento.* 1ª ed. São Paulo: LiberArs, 2018, p. 15.

[3] O interesse pelo tema de assédio moral não é em razão da descoberta de um novo fenômeno, mas sim o agravamento de um fato social antigo. Marie-France Hirigoyen afirma, "embora o assédio no trabalho seja uma coisa tão antiga quanto o próprio trabalho, somente no começo desta década [1990] foi realmente identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não só diminuindo a produtividade como também favorecendo o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca". Vide HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução: Maria Helena Kühner. 10ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008, p. 65. Conforme Cláudia Coutinho Stephan, a prática de assédio moral remonta aos primórdios das relações sociais, com o passar do tempo as práticas de assédio moral ganharam novas roupagens decorrentes das mudanças na sociedade, especialmente no que se refere às inovações tecnológicas, e junto houve crescimento dos casos de assédio moral e a maior conscientização/informação das pessoas sobre tal prática e suas consequências. *In* STEPHAN, Cláudia Coutinho. *O princípio constitucional da dignidade eo assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil.* LTr, 2013, p.13. Nesse mesmo sentido, Márcia Novaes Guedes, pontua que o assédio moral "é uma espécie de violência cruel e degradante das relações sociais, mas que sobreviveu por séculos inteiramente ignorada por médicos e juristas, sem que as vítimas encontrassem amparo para seu sofrimento e sem punição adequada". *In* GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 19. Segundo Christophe de Dejours, psiquiatra, psicanalista e professor no Conservatoire National des Arts et Métiers, em Paris, o assédio moral não é novo, o diferencial é que antes as pessoas não adoeciam tanto. O autor aponta, como causa para o maior adoecimento, a ausência de solidariedade perante o assediado, defendendo que hoje as vítimas "estão sós perante o assediador". GERSCHENFELD, Ana. Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal: entrevista a Christophe Dejours [em linha]. 2010. Disponível em: http://www.publico.pt/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732.

[4] NICUESA, L,L. *El Delito de Acoso Moral en El Trabajo*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2008.

[5] PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. *Assédio Moral Organizacional: presencial e virtua*l. São Paulo: Editora Saraiva, 2020, p. 47.

[6] CARRILLO, M.R. *El acoso: uma perspectiva internacional.* In VALLEJO, P. R, et al. Tratamiento Integral del Acoso. Navarra: Editorial Arazandi, 2015.

notadamente no que se refere ao ambiente laboral. Logo, se faz necessário percorrer o trajeto da sua evolução histórica para melhor identificá-lo.

Embrionariamente, os estudos do assédio moral não se iniciaram no âmbito das relações humanas e muito menos no meio laboral. O austríaco Korand Lorenz[7] foi o primeiro a abordar a temática do assédio moral, através de pesquisas na área da etologia, segmento da Biologia que estuda o comportamento animal, por meio do livro *On Aggression,* lançado em 1966. O autor observou que um grupo de animais de pequeno porte[8] se reuniam no intuito de intimidar e afugentar outro animal de maior porte[9]. A ação do grupo de animais menores em agredir coletivamente o animal maior, invertendo os papéis de presa e predador, foi denominado por Lorenz como *mobbing*[10]*.* Ou seja, consistia no ataque de uma reunião de animais mais fracos de uma mesma espécie contra outro mais forte[11].

O intuito da ação do grupo de animais era a expulsão do outro animal[12], não havia o extermínio da vítima. Em que pese o terror que gerava na parte sofrente não ocorria a destruição da mesma[13]. O ataque tinha a participação de vários animais que, por meio de intimidações sucessivas, promoviam a aflição do animal de maior porte.

---

[7] PANCHERI, ref. 2, p. 24.

[8] Conforme GUIMARÃES e RIMOLI, os estudos de Korand Lorenz foram "realizados, principalmente, com aves (gaivotas, tordos, andorinhas do mar, tentilhões, entre outros). No entanto, este comportamento foi observado em esquilos (Owings & Coss, 1977) e em algumas espécies de primatas, como: babuínos gelada (Theropithecus gelada; Iwamoto, Mori, Kawai & Bekele, 1996), sagui-geoffroy (Callithrix geoffroyi; Passamani, 1995), Hanuman langur (Semnopithecus entellus; Srivastava, 1991) e sagüi-de-cara-suja (Saguinus fuscicollis nigrifons; Bartecki & Heymann, 1987). Nestes estudos, os alvos dos ataques eram leopardos, gato-marajá (Leopardus wiedi), cobras e outros possíveis predadores. Para Richard (1985), os grandes primatas diurnos, gregários e que vivem nas florestas são incapazes de manterem-se despercebidos, portanto, respondem ao predador fugindo". Vide GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. Mobbing (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: teoria e pesquisa* [em linha]. 2006, v. 22, p. 183-191 [consult. 10 jan 2023]. Disponível em https://www.scielo.br/j/ptp/a/NvGBmwKPnNFwqSPVdLcqcmj/?lang=pt.

[9] FERRAZ, Q. A. P. L. *Assédio moral no ambiente de trabalho: Diagnóstico, meios de resolução e prevenção* [em linha]. Dissertação de Mestrado, Universidade Portucalense, Portugal. Disponível no Repositório UPT, 2021, p. 15 [consult. 11 jan 2023]. Disponível em http://hdl.handle.net/11328/3588.

[10] O termo *mobbing* trata-se de neologismo criado por Korand Lorenz derivado do verbo inglês *to mob,* que tem como significado cercear, agredir, atacar. E o substantivo *mob* quer dizer multidão. I*n* PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; SARNO BRAGA, Paula. *Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego*. Direito UNIFACS– Debate Virtual, n. 190, 2016, p. 15. Por outro lado, se utilizado Mob, com a primeira letra maiúscula significa máfia, fazendo referência a perseguições coletivas. HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 76. Acrescenta Pereira que o mobbing "significa a atividade que rodeia o assédio a alguém ou a algo, também podendo ser traduzido como turba. Na jurisprudência escocesa, esta expressão é usada para representar assembleias ou reuniões de pessoas com propósitos violentos ou ilegais que incluem causar lesões a pessoas, destruir propriedades e espalhar o terror e o alarme na população. Por extensão usa-se vulgarmente com a aceção de ataque indiscriminado por parte de um grupo." PEREIRA, António Garcia. *O Assédio Moral no Local de Trabalho: emergência de uma nova realidade* [em linha]. Comunicação apresentada na Conferência "O Assédio Moral no Local de Trabalho: emergência de uma nova realidade", Universidade de Lisboa, Lisboa, 2008, p, 16 [consult. 12 jan 2023]. Disponível em https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/1903/1/WP3.2008.pdf.

[11] GIL-MONTE, P. Assédio moral no trabalho. In S. Gonçalves (Coord.). *Psicossociologia do trabalho e das organizações: Princípios e práticas*. Lisboa: PACTOR – Edições de Ciências Sociais, Forenses e da Educação, 2014, pp. 233-258.

[12] HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Bertrand Brasil, 2002, p. 61.

[13] Conforme CALVET, o *mobbing* entre os animais foi chamado de "pálido" e de coração tênue, considerando que a vítima não era aniquilada, o autor entende que havia um perdão à vida da vítima. Vide CALVET, Jaume González. Acoso y discriminación, discriminación múltiple. In: *Tratamiento integral del acoso*. Aranzadi Thomson Reuters, 2015. p. 113-150.

Em 1972, o sueco Peter Paul Heinemann, tomando como base os estudos de Korand Lorenz, fez uso do termo *mobbing* para se referir as condutas abusivas de crianças no ambiente escolar[14]. Heinemann ampliou a percepção advinda do estudo dos comportamentos entre animais e estendeu para relações entre humanos, mais especificadamente às crianças no ambiente escolar. O autor observou que um grupo de alunos realizava ações contra outro aluno na intenção de excluí-lo[15], gerando o sentimento de ameaça sem que a vítima tenha feito algo que motivasse a agressão. O psiquiatra começou a chamar atenção, inicialmente por meio de artigos escritos em jornais[16], sobre esse fenônemo de perseguição que passava despercebido pela sociedade.

Heinemann retratou o *mobbing*, no ambiente escolar, como um caso de violência de grupo, de "todos contra um", inspirado no estudo de Korand Lorenz onde um bando de aves atacava outra ave solitária. O estudioso defendeu que o objetivo da perseguição era a exclusão e isolamento, elemento chave do *mobbing*[17].

No âmbito trabalhista, os primeiros ensaios sobre o assédio moral iniciaram em 1976 pelo psiquiatra norte-americano Carrol Brodsky, através da obra *The harassed worker*[18]. O médico deu o ponta pé inicial sobre a abordagem do assédio moral laboral. A sua obra não chegou a gerar grande impacto e repercussão social[19].

Por sua vez, pouco tempo depois, em 1984, o tema ganhou expressiva atenção através do psicológico alemão Heinz Leymann, residente na Suécia, que publicou estudo sobre as consequências do *mobbing*[20] em pessoas expostas a condições

[14] O interesse do autor pelo tema surgiu ao vivenciar uma situação no ambiente escolar, quando passava por uma escola na sua cidade, reparou um grupo de alunos no parque infantil. Um dos membros do grupo estava sendo perseguido pelos seus colegas de turma. Para fugir dos agressores, a criança vítima perdeu a sua sandália, deixando-a no parque infantil. Heinemann recolheu a sandália e aquele evento serviu para recordar a sua própria infância e os abusos tradicionais e tolerados no ambiente escolar. Para saber mais veja ORTEGA RUIZ, Rosario. La convivencia escolar: Qué es y cómo abordarla [em linha]. *Programa Educativo de Prevención de Maltrato entre compañeros y compañeras*. 1998, p. 51 [consult. 12 jan. 2023]. Disponível em: https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/87897/convivenciaqosarioortega.pdf?sequence=1

[15] MORA-MERCHAN, J. A. *El fenómeno bullying en las escuelas de sevilla* [em linha]. Tese Doutoramento, Universidade de Sevilla, 2000 [consult. em 02 jan. 2023]. Disponível em: https://idus.us.es/handle/11441/16933.

[16] Heinemann elaborava as manchetes dos artigos com títulos no intuito de chamar a atenção das pessoas e gerar uma consciência coletiva do tema na Suécia, como '*Fatso, limp, Finnish bastard – it easily ends in racial hatred', 'Mobbing is a prelude to apart- heid in Sweden', 'Peer groups pose the greatest danger: the number of children has a strong impact', and – three days later – 'The harsh world of the schoolyard: deviant children are the whipping boys of their classes'.* Para ter acesso a excertos dos artigos publicados por Heinemann, a partir de 1969, em um periódico sueco, vide AGEVALL, Ola. *The career of mobbing: emergence, transformation, and utilisation of a new concept. Institutionen för samhällsvetenska.* Växjö Universitet, 2008, p. 15. Heinemann demonstrava, também, nas suas publicações uma preocupação humanista sobre a desigualdade racial a partir do *mobbing* entre crianças.

[17] AGEVALL, ref. 16, p. 32.

[18] MENEZES, Fabricio Alberto Oliveira de. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. Dissertação de Mestrado Coimbra: 2006/2007, p.26.

[19] NUNES, Thiago Soares; DA ROSA TOLFO, Suzana; ESPINOSA, Leonor María Cantera. Percepção sobre assédio moral para servidores universitários: da prática hostil a consequência da violência. *Psicologia Argumento* [em linha]. 2022, v. 40, n. 108, p. 1563 [consult. 14 jan. 2023]. Disponível em: doi: http://dx.doi.org/10.7213/psicolargum40.108.AO11

[20] Leymann utiliza a palavra bullying para se referir as situações de assédio moral entre crianças e adolescentes na escola e o termo mobbing para se referir as condutas assediantes dos adultos. *In* SOARES, Angelo.

humilhantes no ambiente laboral, por meio do livro *National Board of Occupational Safety and Health in Stockholm*[21].

O professor foi o precursor no estudo empírico do assédio moral no trabalho e se dedicou à temática durante toda a vida, chamado de "pai do *mobbing*"[22] no que se refere ao aspecto laboral. Leymann usou como ponto de partida a análise de caso de enfermeiros que haviam cometido suícidio ou tentado por conta de situações laborais[23]. O autor descreveu o assédio laboral como "batalha no local de trabalho"[24], indicando os seus efeitos neuropisiquiátricos semelhantes aos decorrentes de guerras e campos de concentração[25].

A partir das suas pesquisas, o médico percebeu que a perseguição no ambiente de trabalho acarretava estresse pós-traumático, depressão, dificuldade de comunicação e interação social das vítimas, ações para desacreditar a vítima e afetação da reputação pessoal e profisisonal, em casos extremos gerava até mesmo doenças mentais[26]. Os agressores se aproveitam da fragilidade mental da vítima para extirpar de uma vez por todas o indíviduo do ambiente de trabalho.

Em 1989, o estudioso desenvolveu o questionário LIFT (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*) no intuito de identificar casos de *mobbing*, composto de 45 situações de violência psicológica no trabalho, agrupadas em 5 categorias: comunicação, reputação, descrédito, relacionamento, saúde física e mental[27]. O objeto era desenvolver um método para detectar o que seria *mobbing* ou não.

Outra obra de leitura necessária no estudo do assédio moral laboral é o livro *Mobbing: psychoterror am arbeitsplatz* (*Mobbing*: a perseguição no trabalho), publicado em 1993. O conceito de assédio moral laboral tecido por Leymann consistia no terror psicológico praticado no local de trabalho, de forma sistemática e prolongada, em face de determinada pessoa, no intuito de que a vítima abandonasse o emprego. O psicólogo e psiquiatra entendia como tempo prolongado os ataques psicológicos

---

As origens do conceito de assédio moral no trabalho. *Revista brasileira de saúde ocupacional* [em linha]. 2012, v. 37, p. 284 [consult. 15 jan. 2023]. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200009.

[21] GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 27

[22] DUQUE, B. M., Munduate, L. & Barea, M. J. B *La espiral del mobbing*. Papeles del Psicólogo, 2003, p. 56.

[23] PANCHERI, ref. 2, p. 27.

[24] PACHECO, Mago Graciano da Rocha. *O assédio moral no trabalho. O elo mais fraco*. Coimbra: Almedina, 2007, p. 166.

[25] LEYMANN, H; GUSTAFSSON, *A. Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders, European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2008, p. 251-275.

[26] Para saber mais vide o artigo "Adult Mobbing: on Mental Violence in Working Life" publicado no sítio eletrônico https://www.mobbingportal.com/leymann-comingsoon.html.

[27] MAXIMO, Cristiana et al . *Adaptação e Análise da Estrutura Interna da Escala de Mobbing de Leymann (LIPT45) para o Contexto Português* [em linha]. 2020, Itatiba , v. 19, n. 1, p. 57 [consult. 17 jan. 2023]. Disponível em http://dx.doi.org/10.15689/ap.2020.1901.16105.07.

que se repetiam, em média, 2 vezes na semana, por seis meses ou mais[28], gerando transtornos psíquicos, psicossomáticos e sociais. Até a exclusão da vítima do ambiente laboral, Leymann indicou quatro fases de acontecimentos: 1) acontecimento crítico inicial; 2) *mobbing* e estigmatização; 3) intervenção da empresa ou administração de pessoas; 4) expulsão[29].

Na primeira fase, há a ocorrência de algum evento crítico, usualmente iniciado a partir de um conflito laboral, que rapidamente desencadeia os demais estágios de terror psicológico. Na segunda fase, verifica-se ações prolongadas e sistemáticas com o objetivo de atacar a vítima através de ações manipulatórias e de conspiração[30]: ataques à reputação da vítima (ridicularizações); o direito de comunicação do indivíduo agredido é tolhido, por meio de críticas contínuas ou desprezo; a vítima é isolada socialmente; não há designação de tarefas ou repasse de tarefas não compatíveis com sua função; e, por fim, ações de violência ou ameaça de violência.

Na terceira fase, conhecida como intervenção da empresa, a administração imputa à vítima a responsabilidade pelos conflitos, tendo como subsídio os boatos realizados contra o indíviduo de forma sistemática e prolongada, que passam a ser admitidos como verdadeiros. A administração passa a visualizar o agredido como pessoa com desvio de personalidade. Na última e quarta fase se concretiza toda a cadeia de fatos construída com a expulsão do ambiente de trabalho do assediado estigmatizado[31].

Por todo o exposto, revela-se inquestionável a relevante contribuição[32] de Leymann na identificação do assédio moral laboral, tratando-se de uma dedicação do psicológico que se prolongou até a "morte"[33].

---

[28] LEYMANN propôs o seguinte conceito de *mobbing: "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".* LEYMANN, Heinz. *Mobbing and psychological terror at workplaces*. Violence and Victims. 1990, p. 121. Vide para saber mais sobre o tema: BURGI, Noelle. Societies without citizens: The anomic impacts of labor market restructuring and the erosion of social rights in Europe. *European Journal of Social Theory*. 2014, v. 17, n. 3, p. 290-306.

[29] MAXIMO, ref. 27, p. 57.

[30] Para saber mais sobre o tema vide: LOPES. Sónia Kietzman Lopes. O assédio moral no trabalho. In *Prontuário de Direito do Trabalho.* Coimbra*:* Coimbra Editora, 2009, n.º 82, p. 255.

[31] PANCHERI, ref. 2, p. 30.

[32] Em que pese o inestimado contributo de Leymann, constata-se na sua concepção um conceito mais restritivo de assédio moral laboral ao considerar que os atos assediadores devem ocorrer semanalmente (pelo menos duas vezes), pelo período mínimo de seis meses. Essa limitação conceitual, acabava por deixar de fora situações de assédio que promovem a devastação moral da vítima em menos de seis meses. Vide PANCHERI, ref 2, p. 32; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. *Assédio Moral Organizacional: presencial e virtual.* São Paulo: Editora Saraiva, 2020, p. 59. Em sentido contrário, Ferraz aponta que essa limitação temporal fixada por Leymann não pode ser objeto de crítica, pois o mesmo se deu pelo aspecto inicial de estudo do assédio moral laboral, critério que ficou lapidado e superado com a evolução das pesquisas. FERRAZ, Q. A. P. L. *Assédio moral no ambiente de trabalho: Diagnóstico, meios de resolução e prevenção* [em linha]. Dissertação de Mestrado,

Avançando mais nesse trajeto histórico da construção do assédio moral laboral, na França, em 1998, Marie France Hirigoyen, psiquiatra, psicanalista e vitimóloga, abordou o tema no livro *Malaise dans le travail, harcèlement moral: déméler le vrai du faux* (Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano)[34]. Hirigoyen introduziu a utilização da expressão assédio moral[35], até então predominava o uso de *mobbing,* conforme estudos de Korand Lorenz e Heinz Leymann.

Tamanha foi a repercussão que o estudo da autora fez eclodir uma série de movimentos grevistas na França na defesa da dignidade dos trabalhadores vítimas de assédio moral[36]. Diante da grande repercussão social, a escritora começou a receber vários relatos de perseguições no ambiente laboral e a partir de questionários enviados a estas vítimas, Hirigoyen elaborou o livro *Malaise Dans LeTravail: Dêmetre Le Vrai du Faux* (Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral)[37], baseado nos dados colhidos pela vitimóloga a partir de casos reais[38].

A definição de assédio moral laboral delineada por Hirigoyen, no livro "Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral", consistiu em qualquer conduta abusiva, seja por palavra, gesto, comportamento, atitude etc, que ofenda, "por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho"[39].

O sucesso da obra de Hirigoyen é atribuído ao direcionamento que a autora conferiu ao estudo adotando uma posição de empatia em relação à vítima[40], se "colocando no lugar" da vítima, agregando uma abordagem mais humana ao tema tão

---

Universidade Portucalense, Portugal, 2021 p.17 [consult. 18 jan. 2023]. Disponível no Repositório UPT, http://hdl.handle.net/11328/3588.

[33] GARCIA, I.S; TOLFO, S.R. *Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva*. *Psicologia & Sociedade.* 2011, 23, p. 190-192.

[34] PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. *Assédio Moral Organizacional: presencial e virtual.* São Paulo: Editora Saraiva, 2020, p. 48.

[35] REDINHA, M. R. *Assédio moral ou Mobbing no trabalho*. In Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Ed.), Estudos em homenagem ao Professor Raul Ventura (Vol. II). Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 835.

[36] RAMALHO, Glenda Simões. *O assédio moral no futebol profissional* [em linha]. Tese de Doutoramento. Universidade de Coimbra, Portugal, 2016, p. 19 [consult. 20 jan. 2023]. Disponível em: https://search.proquest.com/openview/5ab3ead7db17189fe120bcaf3c0dade9/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y.

[37] STEPHAN, ref. 2, p.14.

[38] Dos 350 questionários enviados às vítimas, 193 resultados foram selecionados pela pesquisadora. RAMALHO faz a compilação de forma bem didática dos dados colhidos por HIRIGOYEN, *in verbis:* "as mulheres são mais atingidas pelo psicoterror do que os homens, respectivamente 70% e 30% dos casos; os setores mais afetados são a administração pública, o ensino e o comércio; a faixa etária mais atingida está entre 46 anos e 55 anos, composta por trabalhadores considerados menos produtivos e adaptáveis; os métodos de assédio moral laboral mais utilizados são as manobras de isolamento e a recusa de comunicação; sendo que em 58% das situações, o responsável era o superior hierárquico, apenas os colegas em 12% das ocorrências, ambos em 29% destas e subordinados em apenas 1% dos eventos; constatou ainda que a duração média do fenômeno é de 40 meses; e que, dentre os trabalhadores que responderam ao questionário, 36% deixaram os seus trabalhos". RAMALHO, ref. 36, p. 17.

[39] HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17.

[40] HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE eletrônica* [em linha]. 2004. Vol. 3, p. 4. [consult. 20 jan 2023]. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1676-56482004000100013.

sensível que é o assédio moral. A vítima de assédio convive com o sentimento de desamparo, como se estivesse no fundo do poço, sem saídas, em razão dos contínuos e sistemáticos atos de terror psicológico.

Os autores acima abordados (Korand Lorenz, Heinz Leymann e Marie France Hirigoyen) contribuíram como molas precursoras no estudo do assédio moral ao redor do mundo, desencadeando várias outras pesquisas de forma mais regionalizada[41].

Em Portugal, as primeiras referências a tratarem sobre o assédio moral no trabalho foram Isabel Ribeiro Parreira e Maria Cristina Gomes Redinha[42], no ano de 2003. Na época, Isabel Ribeiro Parreira já chamava atenção para o tema apontando o vácuo legislativo sobre o assunto, excepcionando apenas *harcèlement moral* presente no ordenamento jurídico francês e os iniciais estudos suecos sobre o tema[43].

Segundo Isabel Ribeiro Parreira, o assédio moral se apresenta como uma forma de "violência psicológica em pequenas doses, iniciada sem qualquer aviso, prosseguida de forma subversiva e extremamente destrutiva por via do efeito cumulativo de microtraumatismos frequentes e repetidos"[44].

A autora elencou como as formas mais frequentes de assédio moral no trabalho: o isolamento da vítima no ambiente laboral; rigor excessivo no trabalho como forma de penalizar psicologicamente a vítima; adjetivações negativas continuadas em relação à pessoa agredida de forma à atingir a sua integridade moral e o desprezo da vítima fruto de implicância gratuita[45].

A professora Maria Cristina Gomes Redinha, em 2003, por meio do artigo "Assédio moral ou mobbing no trabalho", demonstrou preocupação com o crescimento dos casos de assédio moral, agravado pelo aumento do ritmo de trabalho, pressão e cobrança por metas, distanciamento e anonimato do chefe, relações de trabalho cada vez mais precárias. Estes foram alguns dos fatores indicados por Redinha como justificadores do aumento da incidência de assédio moral[46]. O assédio moral, segundo

[41] Na Itália, os estudos sobre assédio moral se sobressaíram através do psicólogo Harald Ege. EGE, Harald. *Mobbing: che cos' è il terrore psicologico sul posto di lavoro [em linha]*. Pitagora Editrice, 1996 [consult. 21 jan 2023]. Disponível em: http://www.proteo.rdbcub.it/article.php3?id_article=85&artsuite=2. Na Alemanha, destacou-se nos estudos do assédio moral Dieter Zapf Para saber mais vide ZAPF, Dieter. *Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. International journal of manpower*, 1999.

[42] STEPHAN, ref. 2, p.15.

[43] PARREIRA, Isabel Ribeiro Parreira. O assédio moral no trabalho. In *V Congresso Nacional do Direito do Trabalho*. Almedina, Coimbra, 2003, p. 210.

[44] PARREIRA, ref. 43, pp.214-217 .

[45] NAMORA, N.M.C. *Assédio moral ou mobbing: Soluções de lure Condendo [em linha]*. Dissertação de Mestrado, Universidade Portucalense, Portugal, 2014 [consult. 21 jan. 2023]. Disponível no Repositório UPT: http://repositorio.uportu.pt:8080/bitstream/11328/1645/4/TMD%2046.pdf, pp. 29-30.

[46] REDINHA, Maria Regina Gomes. Assédio moral ou mobbing no trabalho. Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura, 2003, p.2. https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/24358/2/49780.pdf. Conforme citado pela autora, com base no relatório *Violence at Work*, do ano de 2000, contemporâneo à data do artigo, o mobbing afetava "1% da população activa na Noruega e na Alemanha, enquanto na Suécia a percentagem é de 3,5%, sendo os números ainda mais elevados na Áustria, situando-se em 4% dos trabalhadores no sector privado e de 8% em serviços públicos".

a autora, se apresenta como a conduta perseguidora reiterada e prolongada que provoca o desgaste psíquico e físico da vítima, tendo como consequência o empregado se ver constrangido a abandonar o emprego[47].

O procedimento persecutório muitas vezes somente é identificado pelo resultado final das diversas agressões, que podem se dar de forma sutil e dissimulada. Redinha descreve estratégias do assediador, como "transferências vexatórias, a desocupação, o empobrecimento funcional de tarefas, a distribuição de trabalhos inúteis, a desautorização, as permanentes invectivas ou a constante humilhação[48]". As consequências do terror psicológico no trabalho podem ir desde a perda da produtividade, perda da autoestima, estresse pós-traumático, depressão, dependência química até ao suícidio[49].

Em 2007, Mago Graciano de Rocha Pacheco publicou a obra o "Assédio Moral no Trabaho. O Elo Mais Fraco". O autor defendeu que a terminologia mais adequada para tratar o tema é assédio moral do trabalho por fazer referência direita ao bem jurídico tutelado, a integridade moral do trabalhador. Para Pacheco, "o assédio moral nasce da reiteração e sistematização de certos actos, atomisticamente considerados, que quando tomados no seu conjunto têm por efeito uma situação de maus tratos"[50], que atenta de forma direta e grave contra a integridade moral do trabalhador, além de se revelar fato juridicamente reprovável.

Na mesma linha de Hirigoyen, Mago Graciano entende que a fixação de prazo mínimo para configuração do assédio moral não se justifica, considerando a existência de condutas que não se prolongam tanto no tempo, mas se apresentam de forma grave. O autor entende que os prazos apontados por Leymann devem ser meros indicadores aos operadores do Direito, "de modo a considerar o assédio moral como conduta reiterada que se estende num período de tempo mais ou menos prolongado"[51].

Rita Garcia Pereira, no ano de 2009, publicou a obra Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – Contributo para a sua Conceptualização, no qual retrata que, apesar da propagação e maior discussão sobre o assédio moral nos últimos anos, a confusão conceitual ainda permanece. Rita Garcia Pereira conceitua assédio moral como conjunto de atos intimidatórios, nocivos ou indesejados[52] no âmbito laboral que

[47] REDINHA, ref. 46, p.4.
[48] REDINHA, ref. 46, p. 6.
[49] REDINHA, ref. 46, p. 6.
[50] PACHECO, ref. 24, p. 110.
[51] PACHECO, ref. 24, pp. 97-99.
[52] PEREIRA, Rita Garcia. *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho. Contributo para a sua Conceptualização.* Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p. 72.

atentem contra a dignidade do trabalhador e a sua integridade física e moral. A autora defende que as consequências do assédio moral devem ser enquadradas como doenças profissionais, posto que são consequência de "processo lento e contínuo a que a vítima foi sujeita por força da execução do contrato de trabalho"[53].

No Brasil, a médica Margarida Barreto, em 2000, se tornou uma das principais referências teóricas, por meio da dissertação de mestrado denominada "Uma jornada de humilhações", posteriormente transformada no livro "Violência, Saúde e Trabalho – Uma Jornada de Humilhações", inspirado na obra de Marie France Hirigoyen.

O conceito delineado pela autora foi reconhecer o assédio moral laboral como forma sutil de violência, que gera danos tanto no aspecto moral quanto material, caraterizado por reiteração de atos que de forma intencional violam a integridade do trabalhador, no aspecto moral e físico. Tem como elemento determinante um conjunto de condutas que promovem um cerco à vítima, sem opção de trégua, com a clara intenção de dominar o outro, seja através da dispensa do trabalhador ou sujeição às condutas assediadoras[54].

Em continuidade aos primeiros ensaios realizados por Margarida Barreto, juíza do trabalho Márcia Novaes Guedes, em 2003, lançou o livro Terror Psicológico no Trabalho, no qual também abordou de forma direta o assédio moral no ambiente de trabalho. A magistrada definiu o assédio moral como "atitudes humilhantes, repetidas, que vão desde o isolamento, passam pela desqualificação profisisonal e terminam na fase do terror, em que se verifica a destruição psicológica da vítima".[55]

A obra "Assédio moral laboral e direitos fundamentais" de Rodolfo Pampolha Filho, Adriana Wyzykowski e Renato Barros traz a definição de assédio moral como "condutas abusivas, intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que visam a exclusão de um empregado específico ou de um determinado grupo destes, do ambiente de trabalho por meio de ataque à sua dignidade"[56]. Acrescentam, ainda, que devido ao caráter múltiplo das ofensas podem ser ofendidos outros direitos fundamentais como intimidade, integridade física e moral.

O assédio moral no trabalho se encontra em constante construção, por ser fruto do cenário histórico vivenciado a cada época e intimamente ligado às novas formas de

[53] Rita Garcia Pereira é citada na obra de NAMORA, NUNO CEREJEIRA; LIMA-SANTOS, NELSON. Mobbing: Aspectos juslaborais e psicossociais do assédio moral no trabalho. *Construir a paz: visões interdisciplinares* [em linha]. Edições Universidade Fernando Pessoa, Porto, p. 46, 2013 [consult. 23 jan. 2023]. Disponível em: https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/10601/1/Impacto_Psicodrama_Individuos_Cruz,Sales,Moita_Alves_2013_pp.115-120.pdf#page=43

[54] BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Assédio moral: a violência sutil análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil.* 2005. Tese de Doutoramento. Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2005, p. 49.

[55] GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 33.

[56] PAMPLONA FILHO, ref. 34, p. 50.

organização do trabalho que vão se desenhando ao longo dos anos, de acordo com contexto social e econômico[57].

2.2 Terminologia

O fenômeno do assédio moral possui várias terminologias a depender da região, não existindo uma denominação aceita de forma internacional.

Na Alemanha, Itália e países escandinavos se utiliza com maior frequência a expressão *mobbing.* O termo *mobbing* foi neologismo criado por Korand Lorenz derivado do verbo inglês *to mob,* que tem como significado cercear, agredir, atacar[58]. Já o substantivo *mob* quer dizer multidão e se utilizado *Mob*, com a primeira letra maiúscula, significa máfia, fazendo referência a perseguições coletivas[59]. O termo é utilizado para designar situações em que um grupo persegue uma pessoa ou mais, tratando-se de um fenômeno de grupo[60]. Assim, referida terminologia não consegue abarcar todos os tipos de assédio de moral[61], centrando apenas nos assédios provocados por grupos.

Na Inguaterra, a expressão *bullyng* deriva do verbo *to bully* que significa tiranizar, maltratar, ameaçar. O termo se referia inicialmente às perseguições no ambiente escolar. Posteriormente foi utilizada no ambiente laboral (*bullyng at workplace)*[62], mais relacionado às perseguições individuais. O *bullyng* se caracteriza por condutas mais amplas que o *mobbing*, considerando que não se limitam a condutas de intimidação e isolamento, podendo chegar até mesmo em situações de violência física ou sexual[63]. Via de regra, no ambiente laboral, o *bullyng* é provocado pelos superiores hierárquicos. Portanto, o termo apresenta limitações no que tange ao seu campo de abrangência, centrando-se no assédio moral descendente (praticado pelo superior hierárquico).

Nos Estados Unidos e Austrália é conhecido como *harrassment*; no Japão como *ijime;* na Espanha como acoso moral ou acoso psicológico[64]. Em Portugal e no Brasil

[57] GLINA, D. M R; SOBOLL, L A. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. *Revista Brasileira Saúde Ocupacional*. São Paulo, v. 37, n. 126, Dec. 2012 . p. 279.

[58] PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; SARNO BRAGA, Paula. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Direito UNIFACS–Debate Virtual, n. 190, 2016, p. 15.

[59] HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 76.

[60] HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Bertrand Brasil, 2002, p. 78.

[61] GOMES, Julio Manuel Vieira. *Direito do Trabalho. Relações Individuais do Trabalho.* Coimbra: Coimbra, 2007, v. I, p. 426.

[62] STEPHAN, ref. 3, p. 17.

[63] PAMPLONA FILHO, ref. 59, p. 52.

[64] BRÁS, Leila Joana Carriço de Jesus. *Assédio moral em contexto laboral e a proteção do trabalhador: considerações sobre a lei 73/2017 de 16 de agosto [em linha]*. Tese de Doutoramento, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2019, p. 21-29 [consult. 25 jan. 2023]. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/handle/10451/40991.

se utiliza com maior frequência as expressões assédio moral, assédio pscicológico e terrorismo psicológico[65].

No presente trabalho, optou-se por adotar a expressão assédio moral laboral. A escolha decorre do fato de que o termo moral apresenta maior amplitude que a expressão psicológico, que pode conduzir a falsa impressão do dano apenas psicológico. Além disso, a expressão moral está ligada às qualidades da pessoa e "é justamente essa a pedra de toque das condutas assediantes"[66], a ofensa à dignidade do trabalhador. Ademais, a expressão "laboral" sublinha o enfoque no mundo do trabalho[67].

Hirigoyen defende a utilização da expressão assédio moral (*harcèlement moral*) por entender que ela se refere às agressões mais sutis, desencadeadas por condutas ardilosas e veladas, muitas vezes de difícil comprovação[68]. Mago Graciano Pacheco perfilha o entendimento de que o termo assédio moral é o mais adequado, porque se refere ao bem jurídico tutelado, que é o direito à integridade moral do trabalhador[69].

Assim, no âmbito da presente pesquisa se utiliza, a partir desse ponto, a expressão assédio moral laboral[70].

Definida a terminologia aplicada deve haver a sua delimitação e alcance, por meio da fixação dos elementos caracterizadores da expressão adotada, e tal medida permite que seja realizada a diferenciação dos termos assemelhados, separando o joio do trigo, o que é assédio moral daquilo que não é.

2.3 Conceituação e elementos do assédio moral laboral

A conceituação deve revelar a essência do fenômeno estudado. A tarefa de definir o assédio moral se torna complexa, por se tratar de temática com múltiplas interpretações e de caráter interdisciplinar, fruto das relações sociais que variam de acordo com o tempo e lugar que são praticadas[71].

---

[65] Referidos países sofreram forte influência dos estudos de Hirigoyen que denominou o fenômeno de *harcèlement moral*.

[66] PEREIRA, ref. 53, p. 77.

[67] Em Portugal, o próprio legisladorelegeu a expressão "assédio" como terminologia jurídica no Código do Trabalho , conforme o artigo 29 da Lei 07/2009 de 12 de fevereiro.

[68] HIRIGOYEN, ref. 61, p. 85.

[69] Com o avanço dos Direitos Humanos, calcada na dignidade da pessoa humana, o tema do assédio moral ganhou mais notoriedade e o foco passou a ser a proteção da integridade moral, física e dignidade do trabalhador. A conscientização, prevenção e repressão das condutas assediadoras no ambiente laboral até então ignoradas ou "aceitas" passaram a ser objeto de maior preocupação, levando-se em conta a dignidade do trabalhador. Vide PACHECO, ref. 24, p. 13.

[70] Em que pese toda a justificativa para a adoção da terminologia assédio moral, há que defenda que a expressão mais adequada seria "assédio imoral". In HERMOSILIA, A. J. *Acoso moral y comunicacion interna en la empresa*. Madrid: Fragua, 2010, p. 50.

[71] RAMALHO, ref. 36, p. 23.

Assim, revela-se fundamental o emolduramento do conceito para que as ações de prevenção, conscientização e punicão sejam conduzidas de forma efetiva. Prevenir a violência no local de trabalho implica delimitá-la melhor para a compreender e agir. Do contrário, corre-se o risco de promover uma banalização do conceito, com a máxima de que tudo é assédio. Esse preocupação foi esboçada por Marie-France Hiregoyen[72] e Rita Garcia Pereira[73].

Por mera opção didática, o ponto de partida para a identificação dos elementos do assédio moral foi a definição de Marie-France Hirigoyen, por ter sido a pioneira na utilização do termo assédio moral (*harcèlement moral)*. Isso não significa dizer que os estudos anteriores não foram importantes na construção da definição de assédio moral no trabalho, tanto que quando necessários são revisitados ao longo do trabalho.

Marie-France Hirigoyen, psiquiatra e vitimóloga francesa, define o assédio moral como

> qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho[74].

Do conceito acima, depreende-se que para configuração do assédio moral a pesquisadora francesa entende necessária a conduta abusiva, por qualquer modo de manifestação (palavras, gestos, sinais etc), de forma reiterada ou sistemática, que provoque ofensa à dignidade e integridade psíquica ou física, com ameaça ao emprego ou degradação do meio ambiente do trabalho.

Maria Regina Gomes Redinha, notável estudiosa do Direito do Trabalho, entende que

> assédio moral é percebido, quase unanimemente, como uma prática insana de perseguição, metodicamente organizada, temporalmente prolongada, dirigida normalmente contra um só trabalhador que, por consequência, se vê remetido para uma situação indefesa e desesperada, violentado e frequentemente constrangido a abandonar o seu emprego, seja por iniciativa própria ou não[75].

Conforme Redinha, o assédio moral é tão opressor e violentador que se apresenta por meio de condutas abusivas insanas de perseguição, organizadas e que se prolongam no tempo. Esse terror psicológico dirigido ao trabalhador gera violação a sua integridade moral e tem como resultado o abandono do emprego pela vítima.

Conforme Isabel Parreira Ribeiro, uma das precursoras do estudo do assédio moral, em Portugal, os

---

[72] PEREIRA, ref. 53, p. 229.
[73] PEREIRA, ref. 53, p. 229.
[74] HIRIGOYEN, ref. 61, p. 17
[75] REDINHA, Maria Regina Gomes. Assédio moral ou mobbing no trabalho. *Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura [em linha]*. Universidade do Porto, 2003, p.3 [consult. 26 jan. 2023]. https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/24358/2/49780.pdf.

> requisitos básicos da noção social de assédio moral seriam: a existência de ato reiterado, subtil ou insidioso, concretizado em condutas de não contacto físico com a vítima, que viola direitos de personalidade do trabalhador, causando-lhe danos psico-físicos, com resultados no trabalho.[76]

Da definição da autora se extrai como elementos constitutivos do assédio moral no trabalho a conduta abusiva, perpetrada por atos sutis e ardilosos, que se prolongam de forma reiterada, provocando agressão aos direitos da personalidade do trabalhador e danos psicológicos e físicos, além de reflexos negativos nos resultados do trabalho.

Segundo Mago Graciano de Rocha Pacheco

> o assédio moral nasce da reiteração e sistematização de certos actos, atomisticamente considerados, que quando tomados no seu conjunto têm por efeito uma situação de maus tratos, altamente atentatória da integridade moral do trabalhador e, no âmbito desta compreensão global, revela-se juridicamente reprovável.[77]

Seguindo a mesma linha dos doutrinadores anteriores, Pacheco entende que o assédio moral consiste em atos abusivos reiterados e sistemáticos, que causam, quando considerados em conjunto, terror e sofrimento na vítima, atentando contra a integridade moral do trabalhador.

Ana Teresa Verdasca, que possui relevante obra sobre o assédio moral no setor bancário português, entende que

> o assédio moral no local de trabalho versa sobre comportamentos e práticas repetidas no tempo, dirigidas a um ou mais trabalhadores, consideradas indesejadas por parte dos mesmos, podendo ser empreendidos inconscientemente ou deliberadamente, mas que claramente causem humilhação, ofensa e angústia, e, adicionalmente, podem interferir no desempenho do trabalho e causar um ambiente de trabalho desagradável, tenso ou mesmo hostil[78].

Conforme a autora, o assédio moral laboral pressupõe condutas abusivas e indesejadas, que se repetem, realizadas de forma consciente ou não, promovendo a humilhação e ofensa à vítima. As consequências indicadas são a interferência no desempenho laboral e a degradação do meio ambiente de trabalho saudável. Merece destaque a posição da pesquisadora no que se refere à prescindibilidade da intencionalidade do agressor.

Guilherme Machado Dray entende que o

> assédio constitui um conjunto concatenado de comportamentos que têm por objetivo ou efeito criar um ambiente de tal forma hostil, que o trabalhador se vê na contingência de, ele próprio, por se sentir marginalizado, pretender desvincular-se perante o empregador, pondo termo à relação laboral.[79]

---

[76] PARREIRA, ref. 44, p. 214.
[77] PACHECO, ref. 24, p.110.
[78] VERDASCA, Ana Teresa Moreira. *Assédio moral no trabalho: uma aplicação ao sector bancário português [em linha]*. Tese de Doutoramento, Lisboa, Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Economia e Gestão, 2010, p. 66 [consult. 30 jan. 2023]. http://hdl.handle.net/10400.5/2220.
[79] DRAY, Guilherme Machado, et al, *Código de trabalho anotado*, Almedina, 10ª edição, 2016, p. 179.

Da definição do professor Dray se pincela os seguintes elementos constitutivos do assédio moral: conjunto orquestrado de comportamentos abusivos que visam tornar o ambiente de trabalho degradado, promover a marginalização do trabalhador e a consequente desvinculação do emprego.

Conforme o autor espanhol Manoel Correa Carrasco, o assédio moral laboral consiste em

> actos o comportamientos discriminatorios o vejatorios protagonizados en el tiempo, y llevados a cabo, en el ámbito del trabajo dependiente, público o privado, por parte del empresario o sus subordinados o bien por parte de otros compañeros, y que se caracteriza como una verdadera y propia forma de persecución psicológica o de violencia moral.[80]

Depreende-se do conceito que o assédio moral pressupõe comportamentos discriminatórios e vexatórios, que se perpetuam no tempo, agredindo a integridade moral da vítima.

Segundo Jean Pierre Brun e Éric Plante o assédio moral no trabalho é definido como

> une conduite blessante se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié[81].

Conforme os autores franceses, o assédio moral se configura a partir de comportamentos repetidos que afetam a dignidade, integridade moral ou física do trabalhador, ocasionando um meio ambiente de trabalho degradante. Pontuam, ainda, que o assédio moral pode decorrer de uma única conduta desde que seja grave e gere um efeito prejudicial contínuo para o trabalhador.

Margarida Barreto, médica precursora no estudo do assédio moral do trabalho no Brasil, definiu assédio moral como

---

[80] "Atos ou condutas discriminatórias ou vexatórias praticadas ao longo do tempo, e praticadas, no âmbito do trabalho dependente, público ou privado, pelo empregador ou seus subordinados ou por outros colegas, e que se caracterizem como verdadeira e própria forma de violência psicológica perseguição ou violência moral" (Tradução nossa). Manuel Correa Carrasco é citado por LÓPEZ HIDALGO, Antonio e UFARTE RUIZ, Maria José El mobbing en la profesión periodística: análisis empírico del acoso psicológico en el trabajo y su influencia en el periodista y en la empresa informativa. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico [em linha]*. 2013, 19 (2), p. 1018. Disponível em: https://idus.us.es/handle/11441/26573. Para saber mais vide: CORREA CARRASCO, Manuel. *El concepto de acoso moral en el trabajo. En Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesa y reparación de daños*. Navarra, Colección Monografías Aranzadi, 2006.

[81] O assédio moral do trabalho é definido como "uma conduta nociva manifestada através de comportamentos repetidos, palavras, actos ou gestos hostis ou indesejados, que afectam a dignidade ou a integridade psicológica ou física de um trabalhador e que resulta num ambiente de trabalho prejudicial para o trabalhador. Uma única conduta grave pode também constituir assédio psicológico se for prejudicial à dignidade ou integridade psicológica ou física do trabalhador e tiver um efeito prejudicial contínuo para o trabalhador" (tradução nossa). LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL AU QUÉBEC Par: Jean-Pierre Brun, professeur Éric Plante, Professionnel de recherche Sondage par: Léger Marketing Mars 2004, https://docplayer.fr/97473-Le-harcelement-psychologique-au-travail-au-quebec.html, p. 1.

> a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego[82].

A autora delimita os seguintes elementos característicos do assédio moral no trabalho: a existência de condutas abusivas, repetidas e prolongadas no tempo (habitualidade) que violam a dignidade do trabalhador por meio de relações desumanas, que acarretam a desestabilização da vítima e a desistência do emprego.

Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos, destacados juristas brasileiros que se debruçam sobre a temática do assédio moral ditam a seguinte definição

> 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[83].

Extrai-se do conceito como elementos constitutivos do assédio moral laboral: condutas abusivas praticadas das mais variadas formas, por meio de atos reiterados e prolongados, realizados de forma intencional pelo agressor, que agridem a dignidade, integridade física, mental e direitos fundamentais do trabalhador. E, por consequência, a tortura psicológica acarreta o comprometimento do labor, convívio familiar e social.

Conforme o desembargador Francisco das Chagas Lima Filho, do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, no Brasil, o assédio moral ocorre

> quando sejam produzidas condutas que atentem contra a dignidade do trabalhador e tenha sido levadas a efeito em razão e no meio ambiente de trabalho independentemente qual possa ter sido a intenção do agressor, desde que é claro, quando essas condutas foram praticadas de forma reiterada em um razoável espaço temporal[84].

Para o magistrado, o assédio moral laboral se evidencia com condutas que violam a dignidade do trabalhador conduta abusiva, praticadas por meio de atos reiterados e contínuos no tempo, que não dependem da intenção do agressor.

Dos conceitos acima analisados, verifica-se a identificação dos seguintes elementos constitutivos do assédio moral no trabalho: conduta abusiva, reiteração dos atos de perseguição e ofensa à dignidade e à integridade moral do trabalhador. Por

[82] BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Assédio Moral: a violência sutil.* [em linha]. Tese de doutoramento, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005 [consult. 20 nov. 2020] Disponível em:https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf.

[83] PAMPLONA, ref. 34, p. 51.

[84] LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Elementos constitucionais do assédio moral nas relações laborais e a reponsabilização do empregador. *Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul*, Campo Grande: PRT 24ª, 2007, v. 1, n.1, p. 161.

outro lado, apresentam-se controvertidos como elementos imprescindíveis para a caracterização do assédio moral laboral a intencionalidade do agressor e a necessidade de dano. Feitas tais ponderações, passa-se a analisar cada um dos elementos[85] identificados na doutrina selecionada, a saber: conduta abusiva, habitualidade, ofensa à dignidade do trabalhador, intencionalidade e dano.

2.3.1 Conduta abusiva

O primeiro elemento imprescindível para a configuração do assédio moral laboral é a existência de condutas (comissivas ou omissivas) abusivas, hostis, humilhantes, persecutórias, insanas, ardilosas, vexatórias ou desestabilizadoras que se exteriorizam de múltiplas formas (palavras, gestos, atitudes etc).

O assédio moral não ocorre geralmente por meio de atos de grande visibilidade (de forma escancarada), mas sim de forma discreta e dissimulada, por pequenos golpes quase subliminares[86], o que torna ainda mais difícil de detectar quando a situação é investigada[87]. A priori, podem até mesmo aparentar situações de normalidade, contudo quando são averiguados em conjunto, de forma global, se mostram extremamente nocivos à dignidade do trabalhador[88].

Marie-France Hiregoyen[89] agrupa os comportamentos típicos do assédio moral em quatro categorias: deteorização proposital das condições de trabalho ; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade; e violência verbal, física ou sexual[90].

Na primeira categoria, o agressor age no intuito de deteriorar as condições de trabalho por meio da combinação de alguns dos seguintes atos: retira a autonomia da vítima; omite informações necessárias para a realização das atividades; questiona de forma reiterada as decisões da vítima; tece críticas exageras e injustas; impede que o trabalhador tenha acesso aos instrumentos de trabalho necessários para suas

[85] Os elementos do assédio moral podem ser classificados em imprescindíveis, cuja ocorrência deve se dar de forma conjunta para a configuração do fenômeno (elementos constitutivos) ou podem ser elementos acessórios, que podem ou não está presentes na conduta abusiva. DAS CHAGAS LIMA FILHO, Francisco. *O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador.* Revista do TRT 22, v. 4, n. 1, p. 219.

[86] PEREIRA, ref. 53, p.17.

[87] BRUN, Jean-Pierre Brun and KEDL, Evelyn. Porter plainte pour harcèlement psychologique au travail: un récit difficile. *Relations industrielles/ Industrial Relations* [em linha]. 2006, vol. 61, n° 3 [consult. 30 jan. 2023]. Disponível em : https://www.researchgate.net/publication/259480674_Porter_plainte_pour_harcelement_psychologique_au_travail, p. 384.

[88] Ademais, não é toda e qualquer prática empresarial que contrarie os interesses do trabalhador que configura em assédio moral, mesmo quando reconhecida ilegal. RODRIGUES, Mariana Domingues. *O assédio moral no direito do trabalho.* Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-laborais da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Orientador: Prof. Dr. João Carlos Conceição Leal Amado. Coimbra: 2010. p.16,42.

[89] PAMPLONA FILHO, ref. 34, p. 55.

[90] LIMA FILHO, ref. 86, p. 223.

atividades; usurpa responsabilidades que eram anteriormente exercida; concede de forma permanente novas tarefas; atribui atividadas inferiores ou superiores às competências da víitma de forma sistemática; atribui funções lesivas à saúde do trabalhador ou trabalhos perigosos; além disso, designa tarefas impossíveis de executar[91].

Na segunda categoria, há o isolamento e incomunicabilidade da vítima através da interrupção frequente da sua fala; ausência de diálogo com os colegas de trabalho e com o chefe; recusa de qualquer forma de contato, nem mesmo visual; a vítima é segregada dos demais; os colegas são proibidos de dirigir a palavra ao indivíduo agredido; a presença da vítima é ignorada[92].

Na terceira categoria de comportamentos se verifica o atentado contra a dignidade do trabalhador através das insinuações; gestos de desprezo visiveis à vítima (suspiros, levantar de ombros etc); desacreditação perante os pares; espalham rumores sobre o agredido; zombam das origens, nacionalidade, crenças religiosas e convicções políticas; alvo de injúrias; além de serem designadas tarefas humilhantes[93].

Na quarta categoria, Hiregoyen elenca as condutas que caracterizam violência verbal, física ou sexual, a saber: ameaças de violência física; agressões físicas mesmo que sutis, como fechar a porta na cara; a comunicação é realizada com gritos; invasão da vida privada com ligações e mensagens assediantes; a vítima é espionada; seus bens materiais são danificados, como a relização de estragos no carro do indivíduo agredido; assediada sexualmente por gestos ou propostas; são renegados os problemas de saúde da vítima.

Conforme a categorização acima descrita, verifica-se que as agressões decorrentes do assédio moral laboral, usualmente, possuem caráter psicológico. Contudo, os comportamentos hostis podem se expandir e se retratar também através da violência física e sexual[94].

Devido esse caráter multifacetário do assédio moral qualquer rol de condutas elaborado será meramente exemplicativo[95]. Os comportamentos, por mais variados,

[91] HIRIGOYEN, ref. 61, pp.108-109.
[92] HIRIGOYEN, ref. 61, pp.108-109.
[93] HIRIGOYEN, ref. 61, pp.108-109.
[94] THOME, Candy Florencio. *O assédio moral nas relações de emprego*. 2 ed. São Paulo, Ltr, 2009, p.34.
[95] RAMALHO, ref. 72, p. 25.

de distinção, exclusão, restrição ou preferência[96] que privem o exercício dos direitos do homem e de suas liberdades fundamentais no ambiente laboral podem conduzir, quando conectados com os demais elementos constitutivos do fenômeno, à configuração de assédio moral.

Por todo o exposto, constata-se que as condutas abusivas conduzem a vida da vítima a um "inferno"[97] e visam subjulgar a "alma da vítima"[98] ao agressor, por meio do terror psicológico e, em situações específicas, pode evoluir até mesmo para violência física ou sexual. O ponto nodal é que a conduta seja indigna e humilhante.

2.3.2 Reiteração de atos ou ato único

A repetição, continuidade e prolongamento dos atos de perseguição no tempo é apontado, majoritariamente na doutrina[99], como elemento constitutivo do assédio moral laboral. Para essa corrente majoritária, o fenômeno ora estudado não se trata de uma violência pontual[100], mas sim um processo contínuo de ofensas morais, que anula, desestabiliza e agride a dignidade da vítima. Para essa parte da doutrina, o requisito da habitualidade exige que as condutas abusivas sejam regulares, sistemáticas e se prolonguem no tempo[101]. A persistência e continuidade dos atos é característica intrínseca do assédio moral. Aponta-se como elemento diferenciador do assédio moral de outros conflitos usuais do cotidiano laboral o caráter repetitivo e prolongado daquelas condutas. Assim, situações de estresse, atritos e conflitos isolados que ocorrem pontualmente e de forma assistemática não se enquadram como assédio moral[102].

No que se refere à habitualidade da conduta, Leyman defendia que as condutas ofensivas tinham que se repetir semanalmente, por um período mínimo de seis

[96] SANTOS, Pedro Miguel Barrambana. *Do Assédio Laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*. 1ª ed. Coimbra: Almedina, 2017. ISBN: 978-972-40-6872-5, p. 101.

[97] NAVARRO, F. G. *La dignidad del hombre y el acoso psíquico em el trabajo que se presta em una Administracion Pública.* Navarra: Arazandi, 2009, p. 131.

[98] LIMA FILHO, ref. 86, p.236.

[99] Nesse sentido esclarece Gabriele Barata, "boa parte dá doutrina e da jurisprudência brasileira e portuguesa, reconhece o comportamento assediante por sua prática reiterada ao contrário do que é compreendido pela convenção 190 da OIT, que reconhece ser possível a prática de violência e assédio por um único ato isolado". BARATA, Gabriele Arruda. *Assédio Moral Laboral: uma análise comparativa luso-brasileira*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris. 2021. ISBN 978-65-5510-527-8, p. 28.

[100] Por outro lado, isso não significa dizer que um ato único abusivo não possa gerar danos morais ao trabalhador e responsabilização do agressor.

[101] PAMPLONA FILHO, ref. 34, p. 59.

[102] Os autores indicam quatro situações que não se configuram como assédio, que são: condições inadequadas de trabalho, desde que não seja direcionado a apenas um grupo, mas sim em virtude de carência de recursos; cobranças de trabalho; situações pontuais isoladas, mesmo que seja um comportamento que, se realizado com habitualidade, possa ser confi gurado assédio; e situações conflituosas, desde que tratadas com diálogo. Vide OLIVEIRA, Renato Tocchetto, et al. 2020. *Violência, Discriminação e Assédio no Trabalho*. Florianópolis : Lagoa Editora, 2020.

meses[103]. Entretanto, referido entendimento foi superado[104], Hirigoyen foi uma das primeiras a criticar, defendendo que não se mostra adequado o estabelecimento de um intervalo mínimo entre as condutas para configuração do assédio moral. A habitualidade da conduta não significa dizer que os atos se repitam diariamente ou semanalmente de forma engessada. Caso contrário, se estaria condicionando a gravidade dos atos ao tempo e não a intesidade da conduta, o que poderia acarretar situações de impunidade (por exemplo, o reconhecimento do assédio moral somente poderia ser reconhecido após seis meses de tortura psicológica, independentemente da gravidade do ato praticado)[105]. Assim, não há como estabelecer um parâmetro temporal fixo, posto que o assédio moral iria depender da capacidade de resistência psicofísica de cada um"[106] e da intensidade lesiva das condutas, o que não se mostra razoável.

De fato, a maior incidência de assédio moral ocorre por meio de condutas recorrentes, fato constatado na primeira pesquisa global sobre experiências de violência e assédio no trabalho (*Experiences of Violence and Harassment at Work: A global first survey)*, realizada no ano de 2021 e disponibilizada em 2022, de forma conjunta pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), Lloyd's Register Foundation (LRF) e Gallup[107], segundo a qual três em cada cinco vítimas de violência e assédio no trabalho informaram que o fenômeno se deu por várias vezes, de forma recorrente, nos últimos cinco anos a contar da data da pesquisa.

Não obstante a predominância do entendimento da imprescindibilidade da reiteração das condutas, outra corrente doutrinária defende que uma única conduta (ato único), quando for suficientemente grave, pode acarretar na configuração de assédio moral, por produzir os mesmos resultados de vários atos sutis e contínuos de agressão. Em que pese essa modalidade de assédio moral por ato único ser menos usual, isso não significa dizer que não deva ser objeto de proteção jurídica, sob pena de legitimar a impunidade.

[103] PANCHERI, ref 2, p. 32.

[104] Mago Graciano Pacheco, mesmo não concordando com o estabelecimento de frequência temporal para o reconhecimento do assédio moral laboral, pontua que o raciocínio de Leyman deve ser aproveitado "de modo a considerar o assédio moral como conduta reiterada que se estende num período de tempo mais ou menos prolongado". PACHECO, ref. 24, p. 99.

[105] STEPHAN, ref. 3, p. 30.

[106] ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio Moral na relação de emprego*. 1.ed. Curitiba, PR: Juruá, 2005, p. 52.

[107] Em 2021, em todo o mundo, 22,8% das pessoas no emprego (o que corresponde a 743 milhões de pessoas) tinham sofrido violência e assédio em trabalho - seja físico, psicológico ou sexual – durante a vida profissional. ILO. *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey* [em linha]. Geneva, 2022 [consult. 30 jan. 2023]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf, p.12

Para os adeptos desse entendimento, como Pedro Barrambana Santos (Portugal), Jean Pierre Brun e Éric Plante (França)[108] a reiteração das condutas não é elemento imprescindível ao assédio moral laboral, podendo ocorrer por ato único. O ponto norteador para verificar se o ato será assédio moral é a gravidade da lesão aos direitos fundamentais do trabalhador, e não a repetição/reiteração da agressão.

No Direito do Trabalho, que possui matriz axiológica pautada na valorização do ser humano e garantidora do trabalho digno, a conceituação de assédio moral laboral deve ter como interesse prioritário a proteção do bem jurídico tutelado, no caso a dignidade e integridade moral do trabalhador. A adoção de posição conceitual mais focada no elemento da repetição da conduta se aproxima mais ao interesse de estudo da Psicologia[109].

Júlio Gomes[110] elenca que na jurisprudência francesa e italiana já há julgados no sentido de reconhecer o assédio moral praticado por ato único. Na legislação canadense, no estado de Quebec[111], também não é obrigatória a reiteração de condutas, bastando um único ato especialmente ofensivo, conforme o artigo 81.18 da Lei das Normas Laborais. Na Colômbia, o artigo 7 da Lei n.º 1.010 de 2006 estabelece que excepcionalmente, basta um único ato hostil para provar o assédio no trabalho. Nesse mesmo sentido, a Convenção 190 da OIT, de 12 de junho de 2019, prevê no artigo 1(1)[112] a possibilidade de ocorrência de assédio moral por um único ato[113].

---

[108] BRUN, Jean-Pierre; PLANTE, Éric. *Le harcèlement psychologique au travail au Québec [em linha]. 2004, p. 1* [consul. 30 jan. 2023]. Disponível em : https://docplayer.fr/97473-Le-harcelement-psychologique-au-travail-au-quebec.html.

[109] CAAMANO ROJO, Eduardo and UGARTE CATALDO, José Luis. Work harassment: defense and proof of damage to basic rights. *Ius et Praxis* [on line]. 2014, vol.20, n.1 [consult. 01 fev. 2023], pp.67-90. Disponible en: <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122014000100004&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0718-0012. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122014000100004, p. 69.

Mago Graciano Pacheco pontua que na construção jurídica do assédio moral o Direito deve "estudar com sentido crítico todas as considerações científicas tecidas sobre a matéria, designadamente aquelas que são próprias da Psiquiatria, da Psicologia, da Medicina do Trabalho, mas ater-se a certos critérios extrínsecos e claramente determináveis". PACHECO, Mago Graciano da Rocha. *O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco*. Coimbra. Almedina, 2007, p. 217.

[110] Júlio Gomes cita que a jurisprudência francesa já se posicionou no sentido de que um comportamento agressivo, mesmo que de curta duração, pode configurar assédio quando as consequências do ato forem graves. Aponta também que na Itália, excepcionalmente, já se considera assédio moral uma única conduta abusiva quando suficientemente grave. GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra Editora, vol. I, Coimbra, 2007, p. 429.

[111] Conforme a legislação de Quebec, uma única conduta grave pode também desencadear assédio psicológico se envolver danos e produzir um efeito negativo contínuo por parte do trabalhador. CARRASCO, Manuel Correa Carrasco. *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* [em linha]. 2012, 113 p. 60 [consult. 03 fev. 2023]. Disponível em https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Temas%20laborales%20n%20113.pdf.

[112] Artigo 1(1) da Convenção 190 da OIT dispõe: "O termo 'violência e assédio' no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género". OIT. Convenção n º 190 sobre violência e assédio: Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho [em linha]. Genebra, 108ª sessão da CIT (21 de jun. 2019). [Consult. 10 de fev. 2023]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--- ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf

[113] Registra-se, apenas a título informativo, que análise pormenorizada do tratamento jurídico sobre o assédio moral na perspectiva da Convenção 190 da OIT será analisado em título próprio do presente trabalho.

Em que pese as divergências, adota-se o entendimento de que não deve existir uma imposição da reiteração de condutas para o reconhecimento do assédio moral laboral. Não se nega que o assédio moral, usualmente, se apresenta por meio de atos sutis e reiterados, contudo tal circunstância não impede que, excepcionalmente, o fenômeno também possa ser praticado por meio de ato único. Propõe-se, para tanto, a fixação de critérios para o reconhecimento do assédio moral por ato único, a saber: o ato lesivo deve ser suficientemente grave e prejudicial à dignidade ou integridade psicológica ou física do trabalhador; e os efeitos nocivos ao trabalhador devem se prolongar no tempo[114]. Nesta interpretação, o assédio moral se consuma com uma única conduta, mas os efeitos lesivos à integridade moral do trabalhador produzem efeito continuado para vítima.

Ante o exposto, filia-se à posição de um conceito mais alargado e protetivo de assédio moral laboral, podendo ocorrer por ato único em situações expecionais (ato suficientemente grave e com efeitos que se prolongam no tempo), com vistas à conferir a máxima efetividade ao princípio da dignidade da pessoa humana e da integridade moral do trabalhador.

2.3.3 Ofensa à dignidade do trabalhador

A dignidade da pessoa humana é "um valor espiritual e moral inerente à pessoa humana, constituindo um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações"[115]. Trata-se da base formadora dos direitos fundamentais[116], assegurando o reconhecimento destes direitos e a salvaguarda de toda e qualquer forma de degradação ou coisificação da condição humana[117].

Nesse sentido, Ingo Wolfgand Sarlet pontua que

> onde não houver respeito pela vida e pela integridade física do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde a intimidade e identidade do indivíduo forem objeto de ingerências indevidas, onde sua igualdade relativamente aos demais não for garantida, bem como onde não houver limitação do poder, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana, e esta não passará de mero objeto de arbítrio e injustiças[118].

Dentro da perspectiva da dignidade humana, o direito à integridade moral e física do trabalhador é apontado como um dos principais bens jurídicos afetados no

[114] BRUN, ref. 109, p. 1.
[115] MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais: comentários aos arts. 1º ao 5º da Constituição da República Federativa do Brasil.* São Paulo: Atlas, 1997, v. 3, p. 60. ISBN: 8522417989.
[116] SOARES, Ricardo Maurício Freire. *O princípio constitucional da dignidade humana*. São Paulo Saraiva, 2010, p. 128.
[117] PAMPLONA, ref. 34, p. 60.
[118] SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 11.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. p.118.

assédio moral laboral. O reflexo dessa violação acarreta, geralmente, na perda do trabalho, atentando contra outro direito fundamental, no caso o direito ao trabalho. O direito ao trabalho, como valor social inerente à condição do homem, constitui-se como fonte de realização material, moral e espiritual do trabalhador[119]. Essa agressão moral grave desencadeia, em muitos casos, o afastamento da vítima do trabalho pela dispensa realizada pelo empregador (em razão das acusações e perseguições injustas), por pedido do trabalhador (que não suporta as pressões/ humilhações e pede demissão) e em algumas circunstâncias, até mesmo, por conta da incapacidade laboral (o trabalhador adquire doenças ocupacionais advindas do assédio moral)[120].

Desse modo, o assédio moral laboral se apresenta, antes de qualquer coisa, como um ataque aos direitos fundamentais do trabalhador[121], atingindo não só a integridade moral e física do trabalhador e o direito ao trabalho, mas também a honra, intimidade, imagem, direito à não discriminação, direito ao meio ambiente saudável[122], entre outros direitos fundamentais, dado o seu caráter pluriofensivo[123].

As práticas assediadoras se evidenciam de múltiplas formas, seja através de críticas injustas sobre o desempenho no trabalho; atos atentatórios à dignidade da vítima no aspecto profissional ou pessoal através de difimações; atribuições de tarefas incompatíveis com sua função no intuito de humilhar o trabalhador; retirada das atribuições e não designação de tarefas, a fim de promover a ociocisidade e desocupação do assediado; sobrecarga de tarefas e inclusão de atividades fora da competência do trabalhador para causar terror psicológico e cobranças descabidas; transferências compulsórias e vexatórias; isolamento e exclusão da vítima do ambiente de trabalho[124]. Essas são algumas das formas de lesar a dignidade do trabalhador no mundo laboral.

Em razão dessa dimensão de pluriofensividade, a conduta abusiva gera consequências não só em relação à vítima do assédio moral, mas reverbera na família do assediado e na coletividade de forma reflexa, tratando-se de fenômeno com altos custos sociais[125]. As atitudes e comportamentos hostis sujeitam a vítima a um

[119] SILVA NETO, Manoel Jorge. *Curso de direito constitucional*. 8 ed. São Paulo, Saraiva, 2013, citado por pampolha p. 60.

[120] GRAU, Antonio Baylos. Proteção dos direitos fundamentais na ordem social. O direito ao trabalho como direito constitucional. *Revista Trabalhista direito e processo*. Rio de Janeiro, v. 10, 2004. Vide LIMA FILHO, ref. 86, p. 237.

[121] LIMA FILHO, ref. 86, p. 238.

[122] PAMPLONA, ref. 34, p. 60.

[123] LIMA FILHO, ref. 86, pp. 238-239.

[124] MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da. *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª ed. Coimbra: Almedina, 2020, p. 143.

[125] REDINHA, Maria Regina Gomes. Assédio moral ou mobbing no trabalho. *Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura* [em linha]. 2003, pp.13-14 [consult. 05 de fev. 2023]. Disponível em: https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/24358/2/49780.pdf.

tratamento degradante, comprometem o exercício do labor e violam a sua dignidade como ser humano, como trabalhador e como integrante de um corpo social[126].

Assim, em razão da própria base formadora do Direito do Trabalho, pautada na valorização do ser humano e garantidora do trabalho digno[127], o interesse prioritário na análise do assédio moral laboral deve ser sob a ótica do bem jurídico lesionado, sendo imprescindível para a configuração do assédio moral laboral a ofensa à dignidade do trabalhador e de outros direitos fundamentais conexos, como a integridade moral e física, o direito ao trabalho e meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

2.3.4 Intencionalidade

A intencionalidade consiste no elemento de vontade da conduta. Conforme a concepção subjetiva a intenção do sujeito ativo é elemento imprescindível para configuração do assédio moral laboral. A intencionalidade pode ser consciente, na qual o agressor tem a intenção de fazer o mal, e a inconsciente, embora inicialmente não queira o resultado, o sujeito ativo assume o risco já que não consegue ficar sem perseguir e humilhar a vítima[128].

Para essa corrente, o elemento intencionalidade é essencial para o reconhecimento do assédio moral (elemento teleológico), ou seja, exige-se a comprovação que o assediante almeha estigmatizar a vítima e expurgá-la do ambiente de trabalho (*animus nocendi*)[129], forçando o abandono do emprego[130] e a degradação do meio ambiente de trabalho. Nessa perspectiva, o assédio moral laboral é encarado como um processo de destruição intencional de caráter doloso, não se tratando de um processo aleatório[131]. Romano Martinez julga que "a prática de assédio não intencional afigura-se, no mínimo, uma hipótese remota, para não dizer juridicamente insustentável"[132].

---

[126] RODRÍGUEZ SANTANA, Francisco A. El acoso moral en el trabajo. *Revista de ciencias jurídicas* [em linha]. 2003, p. 14 [consult. 06 de fev. 2023]. Disponível em: https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/5570/1/0233586_00008_0014.pdf

[127] Conforme João Leal Amado, "na verdade, existem outros valores, de índole não económica (desde logo, a dignidade do trabalho e da pessoa que o presta), que ao Direito do Trabalho cabe preservar e promover - ontem como hoje. Ora, a preocupação com o trabalho digno e com a salvaguarda dos direitos humanos no trabalho não pode ser sobrelevada por uma pura lógica de produtividade laboral e de competitividade empresarial". AMADO, João Leal. O direito do trabalho, a crise e a crise do direito do trabalho. *Direito e Desenvolvimento*. 2013, v. 4, n. 8, p. 163-186.

[128] Essa classificação foi elaborada por Hirigoyen citada por PAMPLONA, ref. 34, p. 58.

[129] PEREIRA, ref. 53, p.230.

[130] SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio Moral no Brasil: a ampliação conceitual e suas repercussões. In: SOBOLL, Lis Andréa Pereira (org). *Violência psicológica no trabalho e assédio moral*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 34.

[131] São adeptos da correção subjetiva Rita Garcia Pereira, Márcia Novaes Guedes, Rodolfo Pampolha Filho, Para saber mais sobre o tema vide Inaki Pinuel. PINUEL, Inaki. *Mobbing – Manual de Autoayuda para superar El acoso psicológico em el trabajo*. Buenos Aires: Aguilar, 2003, p. 72.

[132] MARTINEZ, Romano et all. *Código do Trabalho Anotado*, 6.ª edição, 2008, pp. 145 e 146.

Por sua vez, conforme a concepção objetiva, a intencionalidade do sujeito ativo não é elemento obrigatório, trata-se de requisito acessório para a configuração do assédio moral laboral. A atribuição de elemento volitivo da conduta torna quase impossível a prova do assédio moral, dado o caráter pluriofensivo desse fenômeno é uma prova quase diabólica se demonstrar o dolo específico do sujeito ativo de promever o abondono de emprego. Além disso, a conceção subjetiva se centra na pessoa do agressor, limitando-se a punição em caso de intencionalidade.

Mago Graciano Pacheco entende que não é imprescíndivel o *animus specialis, "*os atos, só por si, constituem uma ofensa á integridade moral do sujeito passivo"[133]. Júlio Vieira Gomes entende que "não exige dolo ou sequer uma intenção"[134] para o assédio moral laboral. Francisco das Chamas Lima Filho, magistrado brasileiro, pontua que quando os comportamentos abusivos atentem contra a dignidade do trabalhador, "independente de qual possa ter sido a intenção do agressor"[135]. A professora Glória Rebelo defende que o assédio não se limita as hipóteses que a ação do agente seja intencional, abrangendo também aquelas que não tenham sido executadas intencionalmente[136]. Gwendoline Aubourg e Helène de Moura também entendem que "o caráter involuntário não exonera o assediador de sua responsabilidade"[137].

Assim, evidencia-se mais adequada a concepção objetiva, segundo a qual o assédio moral laboral pode ser reconhecido independentemente da intenção do agressor, sendo primordial a verificação se a conduta abusiva praticada, na perspectiva laboral, violou a dignidade do trabalhador, mesmo que o sujeito ativo não tenha tido o ânimo especial da vítima abondonar o emprego.

No contexto jurídico[138], o empregador tem a obrigação de promover o meio ambiente de trabalho seguro e saudável, independentemente da intencionalidade do

---

[133] PACHECO, ref. 24, PP.113-114.

[134] GOMES, Júlio Vieira. Algumas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral (laboral). *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 90, 2011, p. 81.

[135] LIMA FILHO, ref. 85, p. 161.

[136] REBELO, Glória. Assédio moral e dignidade no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho - Número especial em homenagem à obra do Dr. Vítor Ribeiro*. 2007, n.º s 76/77/78, 2007, p. 115.

[137] AUBOURG, Gwendoline e DE MOURA, *Helène. Le harcèlement moral*, p.14. apud THOME, Candy Florencio. O *assédio moral nas relações de emprego.* 2.ed. São Paulo: LTr, 2009. p.42

[138] Conforme Izabela Oliveira, "o elemento teleológico do conceito de assédio moral no domínio da Psicologia não tem necessária obrigatoriedade de coincidir com o mesmo plano do Direito (...). Para a Psicologia a finalidade do Assédio Moral ser o abandono de emprego serve como base para análise de traumas e danos psicológicos ou psicossomáticos sofridos pelo assediado (...) Para Psicologia o que interessa é o dano emocional, psicológico e mental da pessoa que acaba por culminar com o abandono de emprego". Para o Direito, a relevância deve ser conferida aos atos humilhantes que violam a dignidade humana e não os motivos ou danos decorrentes do abandono de emprego. In OLIVEIRA, Izabela Viegas de. *O Assédio Moral no âmbito da atividade laboral [em linha].* Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2018 [consult. 12 fev. 2023]. Disponível em: http://hdl.handle.net/10316/85913, p. 31.

sujeito ativo da conduta abusiva. Logo, a intenção do agente não deve ser elemento preponderante para a configuração do assédio moral. A centralidade da atenção jurídica não deve ser, no caso em análise, aos anseios do assediante[139], mas sim as condutas por ele executadas, retratadas em ofensas e violações à dignidade do trabalhador[140]. Ademais, como dito alhures, a adoção da concepção subjetiva dificulta desde a identificação do fenômeno até sua comprovação judicial.

2.3.5 Dano psíquico-físico

O dano consiste no prejuízo sofrido pela vítima em razão da conduta abusiva. No que se refere aos danos psicológicos e físicos, existem duas correntes quanto ao seu enquadramento como elemento constitutivo do assédio moral laboral. A primeira corrente defende que somente há assédio quando a vítima tem algum dano de natureza psicológica ou físico em razão da conduta abusiva, ou seja, para os adeptos desse entendimento é imprescindível que a vítima adquira algum problema de natureza psíquica ou mental[141].

Já a segunda corrente entende que basta a violência que atente contra a dignidade do trabalhador[142], não sendo imprescindível o dano. O cerne do assédio moral laboral está no comportamento hostil de lesão à dignidade humana e não, necessariamente, o dano decorrente[143]. Nessa linha, Júlio Gomes reconhece o assédio moral laboral "mesmo na ausência de tais danos típicos à integridade física e mental do trabalhador, simplesmente pela violação da dignidade deste e do seu direito geral de personalidade"[144]. Assim, com a exigência do dano como indispensável para a coracterização do assédio moral "teríamos um mesmo comportamento caracterizando ou não a figura ilícita, conforme o grau de resistência da vítima, ficando sem punição as agressões que não se tenham conseguido dobrar psicologicamente a pessoa"[145].

Desse modo, o dano, na verdade, se apresenta como consequência[146] da violação da dignidade do trabalhador e não um elemento constitutivo. Desse modo, a

[139] PAMPLONA FILHO, ref. 34, p. 58.
[140] OLIVEIRA, ref. 139, p. 31.
[141] Leymann entende que o prejuízo psíquico ou físico deve está presente no assédio moral.
[142] PAMPLONA FILHO, ref. 34, p. 61.
[143] RAMALHO, ref. 72, p. 34.
[144] GOMES, Júlio. Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado. *In Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga*. Coimbra: Almedina, pp. 165-184, p.179.
[145] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2008, p. 921.
[146] Os efeitos na saúde do trabalhador podem ser dos mais variados, como menos energia e vitalidade para as atividades, Problemas psicossomáticos e doenças físicas, aumento no nível de estresse do indivíduo, ansiedade e depressão, incapacidade para o trabalho e suicídio. GLINA, Débora Miriam Raab e SOBOLL, Lis Andreia. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* [em linha]. 2012.

extensão do dano servirá como elemento reparatório da responsabilização civil[147] e não determinante para configuração do assédio moral laboral.

2.4 Tipologia do assédio moral laboral

O assédio moral pressupõe uma conduta abusiva praticada por alguém em face da vítima. Por decorrer de uma conduta se pressupõe a existência de sujeito ativo (quem pratica o assédio, assediante) e de sujeito passivo (quem sofre o assédio, vítima ou assediado). Assim, para o entendimento da tipologia do assédio moral se faz mister identificar o sujeito ativo e passivo, elementos pessoais do assédio moral.

O sujeito ativo e passivo pode ser um individuo ou um coletivo[148]. Certos coletivos apresentam maior probabilidade de sofrer assédio moral por conta da vulnerabilidade, como é o caso das mulheres, estrangeiros, trabalhadores temporários e trabalhadores com alguma deficiência[149].

Usualmente[150], o assédio moral decorre de relações subordinação, situação na qual o sujeito ativo se aproveita da superioridade hier/árquica para praticar o assédio moral. Quando o assédio é praticado pelo empregador, seus prepostos ou superiores hierárquicos em face do trabalhador é denominado de assédio moral vertical descendente[151]. Nesse caso, há o extrapolamento do poder diretivo do empregador, hipótese na qual os direitos do trabalhador são ilegitimamente limitados[152], sob a justificativa da subordinação jurídica. O trabalhador, por sua vez, fica acuado temendo perder o emprego, o que dificulta denunciar e conseguir superar a situação de assédio[153].

O assédio moral é classificado como vertical ascendente quando perpetrado por um ou mais subordinados em face do superior hierárquico. Nessas situações, o sujeito ativo está numa posição hierarquicamente inferior da vítima. Essa violência de baixo para cima[154] decorre, por exemplo, de insatisfações decorrentes de promoção ou

Vol. 37, p. 269–283 [consult. 03 de fev. 2023]. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200008, p. 272.

[147] RODENAS, Maria José Romero. *Protección frente al acoso moral em El trabajo*. 3 ed. Albacete: Bomarzo,2005, p. 28.

[148] STEPHAN, ref. 3, p. 25.

[149] LIMA FILHO, ref. 86, pp. 224-227.

[150] Desde os primeiros levantamentos realizados por Hirigoyen, a pesquisadora constatou, à época que 58% dos casos, o assédio vem da hierarquia; 29% dos casos, o assédio vem de diversas pessoas, incluindo chefia e colegas; em 12% dos casos, o assédio vem de colegas; em 1% dos casos, o assédio vem de um subordinado. HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução Rejane Janowitzer. 9ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017, ISBN 978-85-286-0955-4, p. 17.

[151] GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no trabalho*. São Paulo, ltr, 2003, p. 36.

[152] ABRANTES, José João. *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais.* Coimbra: Coimbra Edirora, 2005, p. 190. ISBN: 9723213303.

[153] CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. *O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2012, p. 54.

[154] WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Assédio moral laboral e direitos fundamentais.* São Paulo: LTr, 2014, p. 129.

posicionamento funcional dentro da empresa. O subordinado passa a executar condutas de perseguição contra o chefe, principalmente com a prática de injúrias. É muito raro de acontecer, nos primeiros levantamentos realizados por Hirigoyen correspondiam apenas 1% dos casos[155].

Por seu turno, o assédio moral praticado entre os próprios empregados de mesmo nível hierárquico é classificado como assédio moral horizontal. A motivação principal desses casos de assédio entre colegas de trabalho decorre por razões de cunho pessoal (como características de relacionamento, físicas, orientação sexual)[156] e por razões de competitividade (disputa por cargos na empresa).

Hierigoyen classificou os grupos mais sensíveis a serem sujeitos passivos do assédio moral laboral, nas seguintes categorias: pessoas atípicas (aqueles que possuem caracteres pessoais que lhe diferenciam das demais, como sexo, cor, orientação sexual); pessoas extremamente competentes; pessoas sem boa rede de relacionamentos; trabalhadores com garantia de emprego; pessoas com maior dificuldade de se adaptar à dinâmica da empresa; pessoas com alguma deficiência.

Além do assédio moral vertical (ascendente e descendente) e o assédio moral horizontal, o fenômeno pode ainda ser classificado como misto. Nessa situação, há a presença do assédio moral horizontal praticado entre indivíduos do mesmo nível hierárquico, e do assédio moral vertical praticado pelo superior hierárquico por ação ou omissão. A conduta é comissiva quando o chefe participa ou incentiva os atos abusivos junto com os subordinados. E a conduta do chefe é omissiva quanto tendo conhecimento dos fatos nada fez, permitindo que a situação de perseguição e terror se prolongue no tempo[157].

No assédio moral misto existe uma verdadeira cumplicidade entre os agressores, trabalhadores numa posição semelhante à do assediado e o patrão. Também pode acontecer o contrário, no sentido em que o assédio ocorra verticalmente para baixo, sendo acompanhado por um ou mais trabalhadores que estejam na mesma hierarquia da vítima. Ao agressor junta-se um ou mais trabalhadores de uma hierarquia semelhante à da vítima.

O assédio moral também pode ocorrer por atos de terceiros, estranhos à estrutura organizacional da empresa, chamado de assédio inter-relacional, por

[155] HIRIGOYEN, ref. 151, p. 17
[156] GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008. p.40.
[157] PACHECO, ref. 24, p. 162

exemplo, quando se observa o assédio moral na relação entre clientes-funcionários[158]. Nesse caso, o empregador mesmo tendo conhecimento do fato não toma nenhuma medida para prevenir e muito menos evitar a sua repetição[159].

2.5 Modalidades de assédio moral laboral

O assédio moral dado seu caráter multifacetário pode se apresentar por vários motivos, tendo como ponto comum a lesão à dignidade do trabalhador. O assédio moral laboral pode ser discriminatório[160] quando se vincula a questões pessoais da vítima como cor, religião, orientação sexual, deficiência, idade, origem étnica. Apresenta-se como uma distinção ou exclusão em por conta da característica fisionômica do individuo, desrespeitando o direito humano ao trabalho por motivação discriminatória. Via de regra, essas condutas abusivas ocorrem de forma sutil e velada, por exemplo, num processo seletivo ou em caso de reestruturação organizacional costumam serem as pessoas escolhidas para serem dispensadas[161].

O risco de sofrer violência e assédio no trabalho não é distribuído igualmente, alguns indivíduos em razão da vulnerabilidade social enfrentam múltiplas formas de discriminação, como as mulheres migrantes[162]. Segundo os dados da pesquisa sobre as experiências de violência e assédio no trabalho (*Experiences of Violence and Harassment at Work: A global first survey)*, realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), Lloyd's Register Foundation (LRF) e Gallup, mostram que 40,7% de jovens mulheres migrantes têm enfrentado alguma forma de violência e assédio no trabalho em comparação com 26,8% de jovens mulheres não migrantes.

O assédio moral laboral individual é aquele perpetrado contra o trabalhador individualmente considerado, identificando facilmente o sujeito ativo e passivo. Geralmente, o assédio moral individual é praticado pelo superior hierárquico em face do subordinado, fruto da perversão do ego[163] do agressor. Por sua vez, no assédio moral coletivo há violação de interesses coletivos de uma categoria ou grupo. O

[158] VASCONCELOS, Yumara Lúcia, 2015. Assédio moral nos ambientes corporativos. *Cadernos EBAPE.BR* [em linha]. 2015. Vol. 13, no. Cad. EBAPE.BR, 2015 13(4), p. 821–851 [consult. 03 fev. 2023]. Disponível em: DOI 10.1590/1679-395141446. Available from: https://doi.org/10.1590/1679-395141446, p. 828.

[159] NAMORA, ref. 46, p. 40.

[160] Conforme a Convenção 111 da OIT, a discriminação é "a) 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; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados".

[161] LIMA FILHO, ref. 86, p. 244.

[162] ILO, ref. 108, p. 32.

[163] Hirigoyen classifica como assédio moral perverso praticado para eliminar o outro ou valorizar o próprio poder do agressor, conforme citação realizada por PAMPLONA FILHO, ref. 34, p.62.

empregador abusa do seu poder diretivo como forma de política gerencial e organizacional no intuito de lesionar os direitos fundamentais de determinada categoria. Nesse caso, a estratégia da empresa é pautada na redução de custos, aumento da produtividade e maior controle dos empregados, em verdadeira coisificação do trabalho.

Muçouçah denomina o assédio moral coletivo como violência instrumental, ou seja, "violência nem sempre percebida – ou tida como normal por parte dos empregados e da sociedade – para que a empresa logre as finalidades que deseja obter. Uma espécie totalitária de governança empresarial"[164].

Para melhor aprofundamento do tema do assédio moral organizacional, como manifestação do assédio moral coletivo, o mesmo será abordado em capítulo próprio.

3. ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

3.1 Enquadramento no âmbito da Convenção 190 da OIT

Em comemoração aos 100 anos da Organização Internacional do Trabalho foi aprovada a Convenção 190, em 10 de junho de 2019, que trata sobre a eliminação da violência e do assédio moral no mundo do trabalho, e a Recomendação 206.

A norma internacional de proteção dos direitos de todos ao trabalho livre de violência e assédio, inclusive de gênero, entrou em vigor em 25 de junho de 2021, com a ratificação do Uruguai e Fiji[165].

Desde sua gênese, em 1919, a OIT sempre teve a preocupação com a melhoria das condições de trabalho e da própria condição do trabalhador como ser humano. A Declaração de Filadélfia de 1944[166], reafirmou como elemento fundamental da Organização a defesa do direito de todos, independemente de raça, orientação sexual

[164] MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. *Assédio moral coletivo nas relações de trabalho: uma análise sob a perspectiva dos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores [em linha]*. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo,2009 p. 202 [consult. 06 março 2023]. Disponível em: file:///C:/Users/TRT22/Downloads/Dissertacao_RENATO_Versao_Completa.pdf

[165] OIT. C190-Convenção (n º 190) sobre violência e assédio: Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho [em linha] /tradução não oficial. Genebra, 108ª sessão da CIT (21 de jun. 2019). [Consult. 12 fev. 2023]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--- ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

[166] OIT. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)* [em linha]. Genebra: OIT, 1948, p. 2 [consult. 01 Mar. 2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf

ou credo, ao “bem-estar material quanto seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e igualdade de oportunidades"[167].

A Convenção 190 da OIT, aprovada após ampla discussão iniciada desde 2015, traz um conceito aberto de violência e assédio no mundo do trabalho, o que permite incluir as novas formas de assédio que surgem com o decorrer do tempo fruto das mudanças sociais e econômicas[168]. Além disso, trata de forma conjunta violência e assédio como conceito único acaba por abranger as mais variadas terminologias existentes ao redor do mundo.

A fim de dissecar os elementos constitutivos do assédio moral no trabalho sob a perspectiva da OIT, traz-se à baila o conceito previsto no art. 1º da Convenção 190:

> Definições.
> Artigo 1
> 1. Para os efeitos da presente Convenção:
> a. O termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológicos, sexual ou econômicos, e inclui violência e assédio com base no gênero;
> b. o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.
> 2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas (a) e (b) do parágrafo 1 do presente artigo, as definições na legislação e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados[169].

O primeiro elemento que se verifica do artigo 1 (1a) é a abusividade da conduta, demarcada por conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis ou ameaças. Outor elemento é a possibilidade de ocorrer por ato único e não somente por ações repetidas, desde que a conduta seja inaceitável. Para ser considerada inaceitável o ato deve objetivar gerar dano moral, físico, sexual ou financeiro, inclusive baseado no gênero, conforme o artigo 1(1b). Superou-se “a visão de ato ilícito condicionada a uma conduta ser repetitiva ou reiterada”[170]. Assim, conforme a Convenção 190 da OIT, “o

[167] A Convenção 190 e Recomendação 206 da OIT foram um marco histórico por promoverem uma ampla proteção contra violência e assédio no mundo do trabalho, preenchendo vácuo normativo. Antes existiam normas internacionais espaças protegendo contra situações específicas, como nas Convenções fundamentais da OIT relativas ao trabalho forçado e nos instrumentos relacionados à saúde e segurança do trabalho. No guia da OIT “*Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção No. 190 e a Recomendação nº. 206”* são mencionadas disposições sobre violência e assédio incluídas em Convenções, Protocolos e Recomendações da OIT, por exemplo: Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (Nº. 29), Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (Nº. 105), Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (No. 182), Convenção sobre Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (No. 111), Recomendação sobre HIV e AIDS, 2010 (No. 200), Convenção dos (as) Trabalhadores (as) Domésticos (as), 2011 (No. 189) e Recomendação (No. 201), Recomendação sobre Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência, 2017 (No. 205). Vide OIT. Guia “Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção No. 190 e a Recomendação nº. 206. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_832010.pdf, p. 12.

[168] OIT, ref. 168, p. 18.

[169] OIT, ref. 166, pp. 2-3.

[170] NICOLADELI, Sandro Lunard. A Convenção 190 da OIT – o patamar civilizatório com mais igualdade e superação da violência e assédio nas relações de trabalho – algumas tarefas para os sindicatos. *In: Assédio Moral no Trabalho: comentários à Convenção nº190 da OIT* [livro eletrônico] / Marco Aurélio SERAU JUNIOR (Coord.), Júlia

ato é classificado como assédio ou violência, partindo-se da natureza da conduta e não da aferição quantitativa verificável na hipótese concreta".[171]

A Convenção não se limitou à proteção da integridade moral, física e sexual do trabalhador, incluindo também o dano econômico. Esse dano econômico diz respeito às repercussões financeiras decorrentes do assédio, como perda de fonte de renda, limitações no acesso ao mercado de trabalho ou até mesmo a impossibilidade de avançar na carreira, em razão da violência perpetrada no seio laboral.

É importante pontuar que não restou consignado no conceito de assédio e violência no mundo do trabalho pela OIT a intencionalidade do agressor. O instrumento internacional optou pela centralidade na vítima do assédio, baseada na inaceitabilidade da conduta abusiva e suas consequências nefastas (dano físico, psicológicos, sexual ou econômicos).

A Convenção 190 confere relevo especial, e não poderia ser diferente, em relação à proteção contra o assédio baseado no gênero, com expressa referência ao assédio sexual no ambiente laboral, conforme o artigo 1 (2). Outro aspecto inovador da Convenção 190 foi a necessidade de mitigar os efeitos da violência e assédio no âmbito do trabalho doméstico, conforme o preâmbulo e artigo 10(f) da norma internacional.

O alcance de proteção da Convenção 190 abarca todos os trabalhadores independetemente da forma de vínculo, seja formal ou informal, do setor público ou privado, zona urbana ou rural. Nesse sentido, dispõe o art. 2º da Convenção 190 da OIT:

> Artigo 2º
> 1. A presente Convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo os trabalhadores tal como definido pela legislação e prática nacional, bem como as pessoas que trabalham independentemente do seu estatuto contratual, as pessoas em formação, incluindo os estagiários e aprendizes, os trabalhadores cujo emprego foi rescindido, os voluntários, as pessoas à procura de emprego e os candidatos a emprego, e os indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.
> 2. A presente Convenção aplica-se a todos os sectores, sejam públicos ou privados, na economia formal e na informal, e em áreas urbanas ou rurais.

Assim, a norma abrange todos os empregos e atividades em todas as formas de trabalho[172], incluindo estagiários, voluntários, aprendizes, ex-empregados, pessoas a

Dumont PETRY, Larissa Rahmeier DE SOUZA, Vinícius A. G. CIDRAL. (Org.). Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021, p. 26. ISBN: 978-65-88557-04-4.

[171] NICOLADELI, ref. 170, p.26.

[172] Em 2013, a 19ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (CIET) adotou a Resolução I sobre "estatísticas de trabalho, emprego e subutilização de mão-de-obra", que apresenta uma "definição conceitualmente revolucionária" de trabalho que deixa claro que o trabalho pode ser realizado em qualquer tipo de unidade econômica, incluindo famílias e comunidades, e também pode incluir serviços que não são fornecidos no contexto de negociações

procura de emprego e aqueles que exercem cargos de direção e chefia, até mesmo terceiros (como envolvem terceiros como clientes, consumidores, prestadores de serviços, usuários, pacientes e membros do público).

Para a configuração da violência e ao assédio no mundo do trabalho não se faz necessário que ocorra no local de trabalho. O assédio pode abranger fatos ocorridos durante o trabalho, relacionados ao trabalho ou decorrentes da atividade laboral (artigo 3º da Convenção 190), ou seja, abarca os comportamentos inaceitáveis na fase pré-contratual, contratual e pós-contratual.

> Artigo 3º
> A presente Convenção aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho:
> (a) no local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados onde são um local de trabalho;
> (b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, descansa ou toma uma refeição, ou usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestiário;
> (c) durante deslocações, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho;
> (d) através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação;
> (e) no alojamento fornecido pelo empregador; e
> (f) durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

Hodiernamente, o labor pode ocorrer de várias formas e não somente de forma presencial em um local físico, daí o motivo da norma prevê expressamente a aplicação da Convenção às comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo as condutas abusivas decorrentes do uso da tecnologia, como e-mail, redes sociais, conforme art. 3(d) da Convenção. A Convenção 190 retrata, também, como local de trabalho locais públicos, no intuito de garantir os trabalhadores informais que se ativam nas ruas. Abrange, ainda, os comportamento abusivos praticados nos locais de refeição, descanso, vestuário, alojamento, viagens e trajeto casa ao trabalho.

Em razão dessa amplitude do conceito, a OIT optou por usar na definição a expressão *world of work* (mundo do trabalho) e *não workplace* (local de trabalho)[173], conforme art. 1º (1). Essa perspectiva de local de trabalho, que transpassa as fronteiras de um local físico, já foi prevista na Convenção da OIT sobre Segurança e Saúde no Trabalho, 1981 (Nº. 155), nos termos so artigo 3(c): “a expressão ‘local de

---

de mercado. Esta definição inclui - mas também transcende - o trabalho remunerado ou lucrativo, e compreende "qualquer atividade realizada por pessoas de qualquer sexo e idade para produzir bens ou prestar serviços para uso de outros ou para uso próprio". Em 2018, o 20º CIET foi um passo adiante em sua Resolução I ao fornecer uma nova Classificação Internacional de Status no Trabalho (ICSaW-18), que abrange todos os empregos e atividades de trabalho em todas as formas de trabalho, incluindo a prestação de serviços de uso próprio. OIT, ref. 168, p. 27.

[173] DOS SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. Assédio moral virtual, direito à desconexão e saúde mental do trabalhador: uma análise à luz da convenção 190 da OIT. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho* [em linha], 2021, p. 101. [Consult. 12 jan. 2023]. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/147.

trabalho' abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador"[174].

A Convenção 190 da OIT foi construída numa estrutura para garantir a prevenção, proteção, reparação, orientação, sensibilização e eliminação de toda forma de violência e assédio no mundo do trabalho, de forma inclusiva dos grupos vulneráveis[175] (igualdade e não discirminação – art. 6º), integrada e sensível às questões de gênero (art. 4º) e na promoção do trabalho decente (art. 5º), tendo como alicerce o princípio da dignidade humana.

Ademais, a Convenção 190 da OIT teve um enfoque especial no tratamento do assédio moral laboral como uma questão indispensável e inseparável de saúde, higiene e segurança no trabalho. Consta como objetivo da norma internacional, conforme previsto no parágrafo 23, da Recomendação 206 da OIT, a promoção de "locais de trabalho seguros, saudáveis, harmoniosos e livres de violência"[176], instigando que os Estados Membros financiem, desenvolvam, implementem e divulgem campanhas públicas para promover meio ambiente de trabalho saudável.

Ante todo o exposto, verifica-se que a Convenção 190 da OIT centra-se na dignidade da pessoa humana, como sustentáculo de todo arcabouço jurídico protetor contra o assédio moral no mundo do trabalho, reunindo no mesmo texto questões relativas à igualdade, não discriminação e higiene e segurança no trabalho[177].

A norma internacional prôpos a definição de assédio de forma ampla, abarcando todas as formas de trabalho. Além disso, ao utilizar a expressão única "violência e assédio" confere uma dimensão aberta ao conceito no intuito de abarcar as mais variadas formas de condutas abusivas Some-se, ainda, o reconhecimento da desnecessidade da intencionalidade do agressor e da prescindibilidade da continuidade dos atos, podendo se caracterizar com um único ato.

[174] OIT, Convenção 155: Segurança e Saúde dos Trabalhadores [em linha]. Genebra, 2019. [Consult. 12 jan. 2023]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm

[175] A Recomendação 206 trata diretamente da questão dos migrantes. características pessoais, tais como raça ou etnia, deficiência, orientação sexual e identidade de gênero, situação de HIV/AIDS,pessoas com deficiências, indivíduos pertencentes a minorias étnicas e trabalhadores migrantes. Inclusiva refere-se ao amplo alcance individual de proteção, bem como à necessidade de garantir consultas para captar melhor todas as diferentes necessidades e realidades. Sensível às questões de gênero refere-se à necessidade de combater as causas fundamentais da violência e do assédio com base no gênero, bem como a redução de seus efeitos nocivos. Integrada refere-se à necessidade de abordar o tema "no trabalho e emprego, na segurança e saúde no trabalho, na igualdade e não discriminação, e no direito penal, quando apropriado" (Recomendação No. 206, par. 2).

[176] OIT. R 206-Recomendação (n º 206) sobre violência e assédio: Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho [em linha] /tradução não oficial. Genebra, 108ª sessão da CIT (21 de jun. 2019). [Consult. 12 fev. 2023]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.

[177] OIT, ref. 168, p. 15.

A prevenção, repressão e eliminação do assédio moral no mundo do trabalho exige cooperação e resignação dos atores globais, por meio da conscientização dos governantes, empregadores, empregados e a sociedade em geral, no intuito de alcançar um futuro livre de assédio moral laboral e de trabalho mais digno a todos, sendo inovador e fundamental o papel desempenhado pela OIT por meio da Convenção 190.

3.1.1 A Convenção 190 da OIT e as Metas do Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU

A Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável foi estabelecida na Assembleia Geral das Nações Unidas, em setembro de 2015, aprovada por unanimidade pelos 193 Estados Membros, estipulando 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável[178], desdobrados em 169 metas[179]. É uma carta de compromissos ampla e ambiciosa que abrange diversas perspectivas do desenvolvimento sustentável, seja no viés social, econômico ou ambiental. O escopo da Agenda 2030 é a garantir a todos, em sentido amplo, a promoção da paz e prosperidade.

A Convenção 190 da OIT pode ser vista como um passo importante para alcançar os objetivos ligados à Agenda 2030 da ONU, na medida em que a luta para eliminar a violência e o assédio no trabalho se consubstancia no ingrediente essencial da ideia de trabalho digno (ODS 8 da Agenda 2030).

[178] Os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) propostos pela ONU são: "ODS 1 – Erradicação da pobreza: acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares; ODS 2 – Fome zero e agricultura sustentável: acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável; ODS 3 – Saúde e bem-estar: assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades; ODS 4 – Educação de qualidade: assegurar a educação inclusiva, equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos; ODS 5 – Igualdade de gênero: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas; ODS 6 – Água potável e saneamento: garantir disponibilidade e manejo sustentável da água e saneamento para todos; ODS 7 – Energia limpa e acessível: garantir acesso à energia barata, confiável, sustentável e renovável para todos. ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico: promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos; ODS 9 – Indústria, inovação e infraestrutura: construir infraestrutura resiliente, promover a industrialização inclusiva e sustentável, e fomentar a inovação; ODS 10 – Redução das desigualdades: reduzir as desigualdades dentro dos países e entre eles; ODS 11 – Cidades e comunidades sustentáveis: tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis. ODS 12 – Consumo e produção responsáveis: assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis; ODS 13 – Ação contra a mudança global do clima: tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos; ODS 14 – Vida na água: conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável; ODS 15 – Vida terrestre: proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da Terra e deter a perda da biodiversidade; ODS 16 – Paz, justiça e instituições eficazes: promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis; ODS 17 – Parcerias e meios de implementação: fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável". ONU. Agenda 2030 [em linha]. 2015. [Consult. 20 jul. 2020]. Disponível em: http://www.agenda2030.org.br/ods/5/.

[179] ONU. Agenda 2030 [em linha]. 2015. [Consult. 20 jul. 2020]. Disponível em: http://www.agenda2030.org.br/ods/5/.

O trabalho digno e decente transcende a perspectiva de melhoria apenas das condições de trabalho[180] (aspectos materiais), avançando na ideia de melhorar a condição do trabalhador como ser humano em conjunto (aspectos imateriais), como defesa dos valores de dignidade, liberdade, igualdade e não discriminação[181]. Um dos princípios fundamentais da OIT, previstos na Declaração de Filadélfia, é a máxima de que "o trabalho não é mercadoria"[182] e, como tal, o trabalho não deve ser encarado como mero componente da cadeia produtiva, mas sim direito decorrente da dignidade humana, o que assegura a todos um espaço de integridade físico-moral[183] que deve ser respeitado.

Fruto dessa necessidade de proteção à integridade moral e física do trabalhador é que aflora, de forma nítida, a importância da Convenção 190 da OIT na eliminação do assédio moral no mundo do trabalho e, por via reflexa, no alcance do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 da Agenda 2030, qual seja: "trabalho decente e crescimento econômico: promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos"[184].

Além disso, a Convenção 190 da OIT também está interconectada com a proteção da saúde e a promoção do bem-estar no trabalho (ODS 3) e a eliminação da discriminação de gênero (ODS 5).

No que se refere à eliminação da discriminação de gênero (ODS 5), a Convenção 190 da OIT prevê a abordagem do assédio sob a perspectiva de gênero, nos termos do art. 4º(2), de forma inclusiva, integrada e sensível, a fim de assegurar a igualdade e a não discriminação em razão do gênero. Conforme o Guia Prático sobre a Convenção 190 e a Recomendação 206 da OIT, para prevenir e eliminar o assédio moral deve ser levado em consideração às questões sensíveis de gênero através da

[180] Sobre as condições de trabalho decente, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, que prevê no art. 7º alguns exemplos, a saber: a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores: i) Um salário eqüitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual; ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto; b) À segurança e a higiene no trabalho; c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade; d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas". ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS. *Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais* [em linha]. Nova Iorque: 1966 [consult. 09 fev. 2023]. Disponível em: http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pacto_internacional_sobre_os_direitos_economicos.pdf. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *World Employment and Social Outlook: Trends 2020* [em linha]. Geneva: ILO, 2020, p.10. ISBN 978-92-2-031407-4, tradução nossa.

[181] SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000, 3ª ed., p. 106. ISBN: 8573228679, p. 129.

[182] Declaração de Filadélfia. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)* [em linha]. Genebra: OIT, 1948, p. 2 [consult. 01 Mar. 2023]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf

[183] PAMPLONA FILHO, ref. 34, p. 60.

[184] ONU. Agenda 2030 [em linha]. 2015. [Consult. 20 jul. 2020]. Disponível em: http://www.agenda2030.org.br/ods/5/.

"abordagem de estereotipo de relações de poder desiguais com base no gênero; as diferenças com base no gênero na formulação de políticas, leis e regulamentos; e a promoção de igualdade de gênero na prática"[185].

Quanto à proteção da saúde e a promoção do bem-estar no trabalho (ODS 3), a Convenção 190 da OIT estabelece que o reforço da segurança e a saúde no trabalho é mecanismo eficaz de combate a violência e o assédio no mundo do trabalho, por se tratar não apenas de questão de discriminação, mas também de saúde, higiene e segurança do trabalho, conforme o artigo 9(b) e (c)[186] da Convenção. A avaliação dos riscos psicossociais[187] no local de trabalho dever ser realizado de forma constante e obrigatória com o escopo de promover meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

Assim, verifica-se que a Convenção 190 da OIT apresenta importante contributo no intuito de implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 3, 5 e 8 da Agenda 2030.

3.2 Enquadramento do assédio moral no Direito da União Europeia

O combate ao assédio moral tem sido objeto de preocupação a nível internacional, como se observa na Convenção 190 da OIT que regulamentou de forma direta o assédio moral laboral[188]. Em nível de União Europeia também não é diferente,

[185] OIT, ref. 168, p. 35.

[186] O artigo 9 da Convenção 190 da OIT dispõe: "b. levar em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da segurança e saúde no trabalho; c. identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para preveni-los e controlá-los".

[187] Conforme o Guia "*Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção No. 190 e a Recomendação No. 206*", os riscos psicossociais são "definidos como aqueles aspectos da elaboração, organização e gestão do trabalho, juntamente com seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos. Os riscos psicossociais que causam estresse no trabalho também podem aumentar o risco de violência e assédio no trabalho. Embora a violência e o assédio possam ser induzidos por uma série de fatores individuais, sociais e organizacionais, as pesquisas mostram que, por exemplo, o bullying pode prevalecer em ambientes de trabalho estressantes onde os trabalhadores são expostos a altos níveis de conflitos interpessoais e estilos de liderança nocivos (Johan Hauge, Skogstad, e Einarsen 2007). Outros estudos também mostram um círculo vicioso de riscos psicossociais que levam ao assédio, o que posteriormente levam novamente a riscos psicossociais (OIT 2020d). Os riscos psicossociais variam entre setores, locais de trabalho, grupos de trabalhadores e profissões". *In* OIT, Guia, p. 70. Nesse sentido, os riscos psicossociais, nos quais se insere o assédio moral, consistem "em aspectos da concepção, organização e gestão do trabalho, assim como no seu contexto social e ambiental, que têm a potencialidade de causar danos físicos, sociais ou psicológicos nos trabalhadores. Vide IBÁÑEZ GONZÁLEZ, Mónica et al. *Acoso Sexual en el Âmbito Laboral – Su Alcance en la C.A. de Euskadi*. Universidad de Deusto: 2007, v. 25, p. 98. ISBN: 978-84-9830-671-2.

[188] Além da Convenção 190 da OIT, no âmbito da OIT existem outras Convenções que, de forma indireta, tratam do tema do assédio moral no ambiente de trabalho, como a Convenção 98 da OIT, ao tratar da tutela contra a discriminação na seara da liberdade sindical; a Convenção 111 da OIT que aborda a questão da discriminação em matéria de emprego e profissão e a Convenção 158 da OIT que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão, conforme ensina Ana Teresa Moreira Verdasca. VERDASCA, Ana teresa Moreira. *Assédio Moral no Trabalho – Uma Aplicação ao Sector Bancário Português [em linha]*. Tese de Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações, Universidade Técnica de Lisboa, LISBOA, junho de 210. Disponível em https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/2220/1/TESE%20FINAL_ANA%20VERDASCA_FORMATADA_28%20Junho.pdf, consulta realizada em 15 de maio de 2023.

em que pese a variedade dos ordenamentos jurídicos dos Estados-membros[189], desde a Diretiva 89/391/CEE, do Conselho de 12 de junho de 1989, consta a previsão de direitos essenciais para a promoção da melhoria das condições de trabalho, no que se refere à proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

A Diretiva 89/391/CEE sobre saúde e segurança no trabalho fixou obrigações aos empregadores no sentido de "assegurar a saúde e segurança dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho"[190] (artigo 5°), além das responsabilidades dos trabalhadores, no sentido de resguardar a sua segurança e das demais pessoas com a utilização correta das máquinas, equipamentos de proteção individual, com base nas instruções do empregador (artigo 13°).

A referida Diretiva ao dispor sobre o meio ambiente de trabalho saudável e proteção à saúde do trabalhador incentivou, por via reflexa, a promoção de leis no âmbito dos Estados-Membros de prevenção ao assédio moral no trabalho. Na Suécia, em 1977[191], foi editada legislação, de forma pioneira, no intuito de coibir o assédio moral como mecanismo de proteção aos riscos laborais.

É importante pontuar que as normas comunitárias oriundas dos Regulamentos e Diretivas são fontes derivadas de Direito do Trabalho, conforme o art. 249º do Tratado

[189] A regulamentação comunitária em matéria social tem como marco a Carta Comunitária para os Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, inspirada na Carta Social do Conselho da Europa e nas Convenções da OIT, constando expressamente na mencionada Carta a preocupação com a "luta contra todas as formas de discriminação, designadamente as baseadas no sexo, na cor, na raça, nas opiniões e nos credos" , baseada no princípio da igualdade. *In* COMUNIDADES EUROPEIAS. Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 1990. [Consult. 01 maio 2023]. Disponível em https://on.eapn.pt/wp-content/uploads/Carta-comunit%C3%A1ria-Direitos-Sociais-Fundamentais-Trabalhadores.pdf, p. 5. O Tratado da União Europeia, assinado em Maastricht, em 1993, consagra como direito fundamental da União Europeia o "respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade", numa sociedade caracterizada pela não discriminação, prevendo o dever dos Estados na promoção da melhoria das condições de trabalho, conforme o art. 2º do Tratado da União Europeia. *In* UNIÃO EUROPEIA. *Tratado da União Europeia*. Jornal Oficial da União Europeia [em linha]. Bruxelas: EUR-Lex, Jornal Oficial nº C 191 de 29/07/1992 p. 0001 – 0110 e Jornal Oficial nº C 340 de 10/11/1997 p. 0173 - Versão consolidada [Consult. 01 de maio 2023]. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:11992M/TXT. O Tratado de Amesterdão, aprovado em 1997, previu a igualdade de remuneração entre homens e mulheres (art. 119º) e a adoção de medidas necessárias para reprimir qualquer forma de discriminação. *In* UNIÃO EUROPEIA. *Tratado de Amsterdão*. Jornal Oficial da União Europeia [em linha]. Bruxelas: EUR-Lex, Jornal Oficial nº C 340 de 10/11/1997 p. 0001 – 0144 [Consult. 01 de maio 2023]. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT. Sobre o tema, Maria do Rosário Palma Ramalho ensina que as fontes precursoras do Direito Social da União Europeia foram os tratados constitutivos comunitários, citando o Tratado da União Europeia e o Tratado da Comunidade Europeia. Vide RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito Social da União Europeia*. Coimbra: Almedina, 2009, p. 43. A Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia, mesmo não tendo força vinculativa, teve e tem importante papel na formação do processo integrativo da União Europeia ao prever rol de direitos fundamentais que possuem como fundamento a dignidade da pessoa humana. A ideia de não discriminação, igualdade e respeito à dignidade humana são preceitos constitutivos para a proteção dos Direitos Sociais. Nesse contexto, a tutela dos Direitos Sociais no âmbito comunitário gera reflexos diretos na relação de trabalho, garantindo ao trabalhador a proteção contra a submissão a condições de labor que afetem sua dignidade, intimidade e isonomia, o que possui íntima ligação com o estudo do assédio moral.

[190] COMUNIDADES EUROPEIAS. *Diretiva do Conselho, de 12 de Junho de 1989* [em linha]. Bruxelas: Jornal Oficial das Comunidades Europeias, nº L 183 / 1, de 19.6.1989, p. 3 [Consult. 03 de maio de 2023]. Disponível em https://www.iasaude.pt/Saude_trabalho/Diretivas/Diretiva-89-391-CEE.pdf.

[191] COELHO, Maria Inês Coelho. *Os Traços de Psicopatia e o Mobbing nas Organizações* [em linha]. Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto, Porto, 2017, p. 24 [Consult. 02 de Maio de 2023]. Disponível em https://sigarra.up.pt/icbas/pt/pub_geral.show_file?pi_doc_id=136686.

de Amestardão[192]. Os Regulamentos possuem caráter geral e obrigatório se aplicando de forma imediata em todos os Estados-Membros. Por seu turno, as Diretivas vinculam os Estados-Membros, mas precisam ser transpostas para o ordenamento jurídico nacional, que fixa o modo e forma de efetivá-las. Já as Recomendações e Pareceres não são vinculativos.

O tratamento jurídico do assédio moral laboral na União Europeia perpassa pela análise das normas comunitárias. O artigo 19º do Tratado de Funcionamento da União Europeia (redação correspondente ao ex-artigo 13º do Tratado da Comunidade Europeia – TCE) autoriza o Conselho, deliberando por unanimidade, a adotar as medidas necessárias para evitar a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. Referido dispositivo permitiu o Conselho adotar três Diretivas iniciais que abordam o tema do assédio: Diretiva 2000/43/CE de 29 de junho de 2000, Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000 e Diretiva 2002/73/CE, de 23 de setembro de 2002[193].

Apesar de não tratarem diretamente do assédio moral no ambiente de trabalho, referidas normas comunitárias trazem elementos balizadores para a construção futura da regulamentação sobre o tema.

A Diretiva 2000/43/CE de 29 de junho de 2000 dispôs sobre a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica. O regramento comunitário se propôs a desestimular a discriminação, incluindo no rol do conceito de discriminação o assédio (art. 2º, n. 3). O assédio foi delimitado, conforme a Diretiva, como comportamento indesejado por motivo racial ou ético que atentasse contra dignidade da pessoa humana e criasse "ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador"[194], com aplicação a

[192] Nesse sentido, dispõe o artigo 249º do Tratado de Amsterdão: "Para o desempenho das suas atribuições e nos termos do presente Tratado, o Parlamento Europeu em conjunto com o Conselho, o Conselho e a Comissão adoptam regulamentos e directivas, tomam decisões e formulam recomendações ou pareceres. O regulamento tem carácter geral. É obrigatório em todos os seus elementos e directamente aplicável em todos os Estados-Membros. A directiva vincula o Estado-Membro destinatário quanto ao resultado a alcançar, deixando, no entanto, às instâncias nacionais a competência quanto à forma e aos meios. A decisão é obrigatória em todos os seus elementos para os destinatários que designar. As recomendações e os pareceres não são vinculativos". UNIÃO EUROPEIA. *Tratado de Amsterdão*. Jornal Oficial da União Europeia [em linha]. Bruxelas: EUR-Lex, Jornal Oficial nº C 340 de 10/11/1997 p. 0001 – 0144 [Consult. 01 de maio 2023]. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT.

[193] Conforme o autor Óscar Arroyuelo Suárez, "se entiende por acoso en estas tres directivas: un comportamiento no deseado (relacionado con los características personales indicadas en el párrafo precedente) que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro". SUÁREZ, Óscar Arroyuelo. La violencia psicológica en el lugar de trabajo en el marco de la Unión Europea. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales* [em linha]. 2002, nº 7, p. 284 [Consult. 06 de maio de 2023]. Disponível em https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/download/5834/5510.

[194] UNIÃO EUROPEIA. *Directiva 2000/43/CE do Conselho de 29 de Junho de 2000* [em linha]. Jornal Oficial nº L 180 de 19/07/2000 p. 0022 – 0026 [Consult. 03 de maio de 2023]. Disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32000L0043.

todas as pessoas e setores de atividade, seja no acesso ao emprego, condições de trabalho, acesso à formação profissional, filiação em organização de trabalhadores ou patronal, proteção social e saúde, educação, benefícios sociais, acesso a bens e serviços (art. 3º).

A Diretiva conferiu aos Estados-Membros autonomia para definir os contornos do assédio, traçando apenas linhas gerais do instituto, constando na parte final do art. 2º que "o conceito de assédio pode ser definido de acordo com as leis e práticas nacionais dos Estados-Membros". A Diretiva 2000/43/CE trouxe a definição de assédio como conjunto de comportamentos intimidatórios ligados ao fator discriminatório e ofensivo à dignidade da pessoa humana, gerando como consequência um ambiente não saudável[195], já assegurando a proteção contra discriminações no âmbito do acesso ao emprego e condições de trabalho.

Por sua vez, a Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000 estabeleceu um quadro geral de igualdade de tratamento de forma específica em relação ao emprego e atividade profissional[196]. O objeto da normatização comunitária consistiu em fixar um quadro geral para "lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à actividade profissional"[197], tendo como pressuposto o princípio da igualdade de tratamento.

O princípio da igualdade de tratamento é elemento basilar do Estado Democrático de Direito, devendo todos ser iguais perante a lei na medida de suas desigualdades[198]. E essa igualdade decorre da dignidade inerente a todo ser humano. A União Europeia por se fundar no Estado de direito e na defesa da democracia, previstos no artigo 2.º do Tratado de Lisboa, artigo 6º do Tratado da União Europeia e artigos 10º e 21º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, por meio da Diretiva 2000/78/CE, estabeleceu um quadro geral aos Estados-Membros no que tange a medidas antidiscriminatórias no emprego e na atividade profissional. O sentido era impedir discriminações baseadas em religião, sexo, idade ou qualquer outro

[195] Conforme Bruno Mestre, "o legislador comunitário apenas considera o assédio ilícito quando o mesmo se dever a um factor de discriminação, o que restringe consideravelmente o alcance do preceito, tendo essa exigência sido dispensada pelo legislador nacional" de Portugal, nos termos do art. 29° do Código de Trabalho". MESTRE, Bruno. Sobre o conceito de discriminação – uma perspectiva contextual e comparada. *Direito e Justiça* [em linha]. Lisboa: 2015, v. 1, n. Especial, p. 406 [Consult. em 09 de maio de 2023]. Disponível em https://revistas.ucp.pt/index.php/direitoejustica/article/view/9926/9646.

[196] UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva 2000/78/CE do Conselho de 27 de Novembro de 2000.* Jornal Oficial da União Europeia [em linha]. Bruxelas: Jornal Oficial nº L 303 de 02/12/2000 pp. 0016 – 0022. [Consult. 04 Março 2023]. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32000L0078.

[197] Art. 1º Diretiva 2000/78/CE.

[198] NOVAIS, Jorge Reis. *Os princípios Constitucionais estruturantres da República portuguesa*. Coimbra: Coimbra, 2011 (reimp.), p. 134.

aspecto injustificado no emprego, bem como coibir situações de privilégios de uns em detrimentos de outros[199].

Em termos conceituais de assédio, a Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000 se inspirou na Diretiva 2000/43/CE de 29 de junho de 2000 com o acréscimo apenas da expressão "ambiente de trabalho" intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador. Nota-se que o assédio continuou sendo caracterizado como comportamento indesejado baseado na discriminação tendo como efeito a violação da dignidade da pessoa humana, com a diferenciação específica relativa ao direcionamento ao ambiente de trabalho.

Por seu turno, a Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, foi editada com o escopo de modernizar o regramento sobre igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, prevista na Diretiva 76/207/CEE do Conselho[200]. O objetivo da Diretiva 2002/73/CE foi se adequar as Diretivas 2000/43/CE e 2000/78/CE com definições referentes a não discriminação em razão do sexo[201].

A norma comunitária abordou o conceito de assédio e assédio sexual como formas de discriminações em razão do sexo. O assédio foi definido como comportamento indesejado com o objetivo de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo, relacionado ao sexo da pessoa. O conceito de assédio sexual foi formatado com base no comportamento indesejado de caráter sexual, seja verbal, não verbal ou físico (art. 2°). A Diretiva 2002/73/CE inovou ao prevê, no âmbito do direito comunitário, o assédio sexual como forma de discriminação.

Portanto, com base nas três primeiras normatizações (Diretivas 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2002/73/CE), a figura do assédio foi concebida a partir de ato

[199] Jorge Miranda ensina que "privilégios são situações de vantagem não fundadas e discriminações situações de desvantagem; ao passo que discriminações positivas são situações de vantagens fundadas, desigualdades de direito em consequência de desigualdades de fato, tendentes à superação destas, e por isso, em geral, de caráter temporário". MIRANDA, Jorge. *Manual de Direito Constitucional*. Coimbra: Coimbra, 2012, v. IV, p. 254.

[200] COMUNIDADES EUROPEIAS. Diretiva 76/207/CEE do Conselho [em linha]. Jornal Oficial nº L 039 de 14/02/1976 p. 0040 – 0042 [Consult. em 18 de maio de 2023]. Disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31976L0207.

[201] (6) Nesse sentido, consta na Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, no item 6 dos considerandos que: "A Directiva 76/207/CEE do Conselho não define os conceitos de discriminação directa ou indirecta. Com base no artigo 13.o do Tratado, o Conselho aprovou, em 29 de Junho de 2000, a Directiva 2000/43/CE, de 29 de Junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica(5), a Directiva 2000/78/CE, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, que definem a discriminação directa e indirecta. Como tal, é conveniente inserir definições coerentes com essas directivas no que se refere ao sexo". UNIÃO EUROPEIA, Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002 [em linha]. Bruxelas: Jornal Oficial nº L 269 de 05/10/2002 p. 0015 – 0020. [Consult. 25 maio 2023]. Disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0073&from=PT.

discriminatório (seja por questão de raça, origem étnica língua, religião ou convicções, opiniões políticas, deficiência, idade, sexo etc) que resultasse em comportamento indesejado, associado ao motivo discriminatório, no intuito de violar a dignidade humana e gerar ambiente hostil e degradante.

Nesse contexto, depreende-se das conceituações advindas das três Diretivas acima referenciadas que para configuração do assédio não foi prevista a estipulação de período determinado de ocorrência do fenômeno (que dure uma semana, um mês ou um ano, por exemplo), bastando que ocorra a discriminação. Além disso, não houve a exigência de dano real à saúde psicológica ou física, bastando que os fatos se efetivem para a sua reprobabilidade e consequente punição. À luz das mencionadas Diretivas, também, não foi elencado como requisito para o assédio a intencionalidade do agente, bastando que o ato discriminatório acarrete comportamento indesejado que tenha como consequência violação à dignidade humana e criação de ambiente hostil. Ou seja, o ânimo especial do assediador de aniquilação da vítima e/ou exclusão do ambiente laboral não constou como requisito imprescindível para o assédio moral[202].

Com intuito de prevenir e barrar o assédio moral no trabalho, em especial em razão dos dados obtidos por meio do terceiro inquérito europeu sobre as condições de trabalho realizado pelo Fundo Europeu para a Melhoria das Condições de Trabalho e de Vida (Fundo de Dublin), publicado em Dezembro de 2000[203], foi editada a Resolução A5-0283/2001[204] do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 (INI)) solicitando à Comissão a criação de legislação específica sobre assédio no trabalho na União Europeia.

Registra-se que apesar de não possuir força vinculativa, no presente tópico abordam-se algumas recomendações e relatórios por apresentarem linhas de ação norteadoras às instituições da União Europeia sobre o tema de assédio moral.

Conforme o relatório do Fundo de Dublin[205], de 21.500 trabalhadores entrevistados, 8% declararam ter sido vítimas de assédio moral no trabalho nos 12 meses anteriores, o que corresponderia a média de 12 milhões de trabalhadores da

[202] SUÁREZ, ref. 192, pp. 286 e 287.

[203] PARLAMENTO EUROPEU. *Relatório sobre o assédio no local de trabalho (2339/2001(INI))* [em linha]. Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais: 2001, p. 9 [Consult. 29 de maio de 2023]. Disponível em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-5-2001-0283_PT.pdf?redirect.

[204] PARLAMENTO EUROPEU. *Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 (INI))* [em linha]. Bruxelas: JOCE n.º C 77 E/138, de 28 de março de 2002 [Consult. 30 de março de 2023]. Disponível em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-5-2001-0477_PT.html?redirect.

[205] PARLAMENTO EUROPEU. *Relatório sobre o assédio no local de trabalho (2339/2001(INI))* [em linha]. Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais: 2001, p. 9 [Consult. 29 de maio de 2023]. Disponível em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-5-2001-0283_PT.pdf?redirect.

União Europeia à época[206]. Referido dado chamou a atenção do Parlamento Europeu que editou a Resolução, no ano de 2001, no intuito de exortar os Estados-Membros a demandarem mais atenção ao assédio moral no ambiente de trabalho, envidando esforços para prevenir e impedir as práticas assediadoras.

No ano de 2006, o Parlamento Europeu e o Conselho da União Europeia adotaram a Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres[207], no que se refere ao acesso ao emprego, condições de trabalho e regimes de seguridade social (art. 1°). A Diretiva apontou que a prática do assédio não se restringia ao local de trabalho, podendo ser identificado no domínio de acesso ao emprego e formação profissional. Além disso, a norma fez clara referência à jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia sobre o princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres, demonstrando a importância da jurisprudência na formação do direito comunitário, bem como acerca da necessidade de disposições condizentes à conciliação da vida familiar e a vida profissional[208].

O conceito de discriminação, segundo a Diretiva, abrangia assédio e assédio sexual, bem como instrução para discriminar em razão do sexo e por conta da gravidez ou licença maternidade (art. 2°, n. 2). O assédio mais uma vez é tratado na perspectiva de comportamento indesejado, relacionado ao sexo da pessoa, com objetivo de violar a dignidade da pessoa e criar ambiente degradante.

O escopo central da Diretiva foi conclamar os Estados-membros a eliminar as práticas discriminatórias relacionadas com o gênero, seja no acesso ao emprego, condições de trabalho e regimes de seguridade social, em especial as relacionadas à remuneração, por meio do incentivo a modernização da legislação dos Estados-membros sobre o tema.

Em razão da preocupação com a saúde e segurança no trabalho, em especial os danos psicológicos advindos do estresse laboral e do assédio, foi editada a Resolução do Parlamento Europeu, de 15 de Janeiro de 2008, sobre a estratégia comunitária 2007/2012 para a saúde e a segurança no trabalho (2007/2146 (INI)), conclamando os empregadores a promoverem a boa saúde física e mental dos trabalhadores[209].

---

[206] PARLAMENTO EUROPEU, ref. 202, p. 5.

[207] UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006* [em linha]. Jornal Oficial da União Europeia, L 204/23, de 26.07.2006, p. 1 [Consult. em 29 de maio de 2023]. Disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054.

[208] UNIÃO EUROPEIA, ref. 205, pp. 2/3.

[209] LOPES, Sónia Kietzmann. O assédio moral no trabalho. *Coleção Formação Inicial: Assédio no Trabalho* [em linha]. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2014, p. 155 [Consult. Em 30 de maio de 2023]. Disponível em https://dgpj.justica.gov.pt/Portals/31/Dossiers%20tem%E1ticos/o_assedio_trabalho.pdf.

No quadro estratégico da União Europeia para a saúde e segurança no trabalho (2014-2020)[210], constou como objetivos a iniciativa, em nível de União Europeia, relacionada à saúde mental no trabalho, a fim de avaliar as questões emergentes sobre o tema e apresentar orientações para ação. Registra-se que o foco na política de saúde e segurança ocupacional possui estrita relação com a eliminação de todas as formas de assédio, considerando que um dos efeitos direitos do assédio é a degradação do ambiente de trabalho.

Dentre as mais variadas abordagens sobre o tema do assédio moral, convém mencionar também a Resolução, de 11 de setembro de 2018, do Parlamento Europeu que dispôs sobre medidas para evitar e combater o assédio moral e sexual no local de trabalho, em locais públicos e na vida política na União Europeia (2018/2055(INI))[211]. No referido documento, chamou-se a atenção quanto à possibilidade de ocorrência do assédio moral não só no local de trabalho, como também nos espaços públicos e até mesmo por meio da perseguição em linha e a ciberintimidação[212]. A referida Resolução possuía tópico específico sobre a violência no local de trabalho, destacando acerca da necessidade de mecanismos efetivos de proteção contra o assédio no trabalho, em especial de grupos mais expostos à violência, como "mulheres grávidas e as pessoas com filhos, as mulheres portadoras de deficiência, as mulheres migrantes ou indígenas, as pessoas LGBTI e as mulheres que trabalham a tempo parcial"[213] (item 27 da Resolução, de 11 de setembro de 2018, do Parlamento Europeu).

Em junho de 2021, a Comissão Europeia apresentou um novo quadro estratégico sobre saúde e segurança no trabalho (2021-2027) para atualizar os padrões de proteção dos trabalhadores e enfrentar os riscos tradicionais e novos relacionados ao trabalho[214]. Nesse cenário, um dos grandes objetivos foi "antecipar e gerir a mudança no novo mundo do trabalho, resultante das transições ecológica, digital e demográfica"[215]. Registram-se, ainda, os desafios decorrentes das novas tecnologias, em matéria de saúde e segurança do trabalho, como o local e momento

[210] EUROPEAN COMMISSION. *EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020* [em linha]. Brussels: COM(2014) 332 final, 6.6.2014 [Consult. 30 de maio de 2023]. Disponível em file:///C:/Users/TRT22/Downloads/1_EN_ACT_part1_v5.pdf.

[211] PARLAMENTO EUROPEU. *Resolução do Parlamento Europeu, de 11 de setembro de 2018, sobre medidas para evitar e combater o assédio moral e sexual no local de trabalho, em locais públicos e na vida política na UE (2018/2055(INI))* [em linha]. Jornal Oficial da União Europeia, C 433/31 [Consult. 01 de junho de 2023]. Disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018IP0331&from=IT.

[212] PARLAMENTO EUROPEU, ref. 209, p. 5.

[213] PARLAMENTO EUROPEU, ref. 209, p. 8.

[214] COMISSÃO EUROPEIA. *Quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027*. Bruxelas: COM(2021) 323 final, 28.6.2021 [Consult. 30 de maio de 2023]. Disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0323.

[215] COMISSÃO EUROPEIA, ref. 212, p. 5.

de prestação de serviços (separação da vida profissional e vida pessoal) e os riscos advindos dos novos instrumentos de trabalho, em especial o agravamento do estresse laboral.

A Resolução do Parlamento Europeu, de 16 de setembro de 2021, que dispôs sobre condições de trabalho justas, direitos e proteção social para os trabalhadores das plataformas — novas formas de emprego associadas ao desenvolvimento digital (2019/2186(INI)), ao tratar sobre o ambiente de trabalho saudável e seguro pontuou sobre a necessidade de as plataformas de trabalho digitais criarem mecanismos para "proteger os trabalhadores de plataformas contra a violência e o assédio, incluindo a violência baseada no gênero, e de estabelecer mecanismos de denúncia eficazes"[216]. O que demonstra a preocupação com o assédio moral no trabalho realizado em plataformas digitais.

Assim, no âmbito da União Europeia, em que pese todo o esforço e movimentos no intuito de fomentar um ambiente de trabalho seguro e saudável, por meio da sensibilização e políticas de prevenção e repreensão ao assédio moral, que constitui grave violação à dignidade da pessoa humana, ainda não existe, no seio comunitário, Diretiva específica sobre o tema do assédio moral laboral, servindo as Diretivas 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2002/73/CE e 2006/54/CE como precedentes balizadores para futura normatização comunitária, sem deixar de lado as recomendações e resoluções[217] das mais diversas instituições da União Europeia, que mesmo não sendo vinculativas, apresentam um norteamento teórico e balizado sobre as abordagens do assédio moral no ambiente de trabalho.

Por fim, diante da regulamentação do assédio moral no âmbito internacional, advinda da Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre a Violência e o Assédio (n.º 190) e a sua Recomendação (n.º 206), se apresenta cada vez mais latente a necessidade da União Europeia editar Diretiva específica sobre assédio moral no ambiente do trabalho.

---

[216] PARLAMENTO EUROPEU. *Resolução do Parlamento Europeu, de 16 de setembro de 2021, sobre condições de trabalho justas, direitos e proteção social para os trabalhadores das plataformas — novas formas de emprego associadas ao desenvolvimento digital (2019/2186(INI)* [em linha]. Jornal Oficial da União Europeia, C 117/53, 11.3.2022, p. 11 [Consult. 01 de junho de 2023]. Dispi[onivel em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0385&from=EN.

[217] A Resolução do Parlamento Europeu, de 16 de dezembro de 2021, sobre o movimento MeToo e o assédio – consequências para as instituições da UE (2021/2986(RSP)), mesmo não se referindo de forma direta ao assédio moral no ambiente de trabalho, faz uma abordagem sobre a necessidade de Diretiva ampla que ponha termo na violência de gênero e todas as formas de assédio. A Resolução exalta a atuação do Parlamento no movimento MeToo, no incentivo às denúncias de assédio e sobre a necessidade da melhoria do ambiente de trabalho.Para saber mais sobre o movimento MeToo, veja: PARLAMENTO EUROPEU. *Resolução do Parlamento Europeu, de 16 de dezembro de 2021, sobre o movimento MeToo e o assédio – consequências para as instituições da UE (2021/2986(RSP))* [em linha]. Bruxelas: T9-0514/2021, 16/12/2021 [Consult. 01 de junho de 2023]. Disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018IP0331&from=IT.

3.3 Enquadramento do assédio moral laboral no Código do Trabalho português

A Constituição da República Portuguesa, no art. 18°, n. 1, consagra a eficácia imediata[218] dos preceitos constitucionais às relações privadas (teoria do efeito horizontal – eficácia civil dos direitos fundamentais), prevalecendo, a priori, os direitos fundamentais sobre a autonomia privada. O empregador está vinculado aos direitos fundamentais previstos na ordem constitucional, logo não pode praticar atos discriminatórios que atentem contra a dignidade da pessoa humana, princípio básico da ordem jurídica portuguesa (art. 1º da CRP)[219]. Conforme Jorge Miranda, a pessoa humana é o fundamento e fim da sociedade e do Estado[220]. A prática de atos ofensivos pelo empregador viola o princípio constitucional fundamental da dignidade da pessoa humana, que entranha todos os domínios da relação de trabalho.

O trabalhador por se sujeitar ao elemento de poder e pessoalidade[221], encontra-se em situação de desvantagem jurídica e socioeconômica, por tais razões deve ser reconhecida a eficácia *erga omnes* dos direitos fundamentais no contrato de trabalho, em especial o princípio da dignidade humana (art. 1º), princípio da igualdade (art. 13º), direito à integridade moral e física (art. 25°), direito a proteção legal contra quaisquer formas de discriminação (art. 26°), direito a segurança no trabalho (art. 53 da CRP) e o direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes (art. 59°, n. 1), bases normativas da figura do assédio moral[222].

Nesse cenário, no intuito de tutelar os direitos do trabalhador e inibir práticas empresariais abusivas, influenciado pelas Diretivas 2000/43/CE e 2002/73/CE, o legislador português no Código de Trabalho de 2003 (aprovado pela Lei n. 99, de 27 de agosto de 2003) passou a regulamentar de forma específica o assédio moral[223], no artigo 24º, na subseção "igualdade e não discriminação".

---

[218] CANOTILHO, Joaquim Gomes. *Direto Constitucional*. Coimbra: Almedina, 6ª Ed., 1993, p. 591.

[219] Glória Rebelo afirma que" o Estado Social vai assumindo, progressivamente, maior protagonismo na tutela das condições materiais de vida dos cidadãos criando, inclusive, direitos sociais em áreas como as da economia, do mundo laboral ou da protecção social", tendo como fundamento o valor da dignidade da pessoa humana e do indivíduo como ser livre inserido na sociedade. REBELO, Glória. Assédio moral e dignidade no trabalho. *Coleção Formação Inicial: Assédio no Trabalho* [em linha]. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2014, p. 96 [Consult. Em 30 de maio de 2023]. Disponível em https://dgpj.justica.gov.pt/Portals/31/Dossiers%20tem%E1ticos/o_assedio_trabalho.pdf.

[220] MIRANDA, ref. 198, p. 166.

[221] RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho, Parte I- Dogmática Geral*. Coimbra: Almedina, 2005, p. 158.

[222] Nesse sentido vide Jorge Miranda e Rui Medeiros citado por STEPHAN, ref. 3, p. 128. *In* MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui. *Constituição Portuguesa Anotada*. Coimbra: Coimbra, 2005, v. 1, p. 268.

[223] Conforme Marília Clara Salgado, anteriormente ao Código de Trabalho de 2003, foi proposto o Projeto Lei n.º 252/VIII pelo Partido Socialista, relativo à Proteção Laboral contra o Terrorismo Psicológico ou Assédio Moral, e o Projeto Lei n.º 3334/VIII pelo Partido Comunista Português no intuito de criar medidas de Prevenção e combate às Práticas Laborais Violadoras da Dignidade e Integridade Física e Psíquica dos trabalhadores. Contudo, referidas propostas não avançaram no legislativo. SALGADO, Marília Clara Vieira. *O Fenómeno do Assédio Moral: a*

O legislador considerou o assédio como fator de discriminação no acesso ao emprego, utilizando-se da terminologia "assédio" e não "assédio moral". Entendeu-se por assédio todo o comportamento indesejado, relacionado a ato discriminatório, praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (artigo 24°, n. 2)[224]. O Código de Trabalho de 2003 fez o enquadramento jurídico do assédio moral sob a perspectiva discriminatória (art. 24º, n. 2) fundada em um dos fatores elencados no art. 23º, n. 1 (discriminação em razão da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, patrimônio genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crônica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical[225]). O legislador ao optar em fixar as práticas de assédio moral vinculadas apenas ao fator discriminatório, acabou por deixar sem expressa proteção normativa os casos de assédio sem intuito de discriminação[226].

Além disso, no art. 24º foi utilizada a técnica da cláusula geral[227], com formulação ampla e genérica do assédio moral, sem a fixação de conceito jurídico que delimitasse o fenômeno, deixando a cargo da doutrina e jurisprudência o desenvolvimento do tema[228].

Outro ponto que merece destaque foi que no Código de Trabalho de 2003 não se exigiu a presença da intencionalidade do agente, bastando o efeito lesivo, qual seja: ofensa a dignidade humana ou a criação de um ambiente intimidativo,

---

discriminação. Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, 2014, p. 157 [Consult. 02 de junho de 2023]. Disponível em https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/44575/1/Mar%C3%ADlia%20Clara%20Vieira%20Salgado.pdf.

[224] Artigo 24 do Código do Trabalho de 2003. PORTUGAL. Lei n.º 99/2003. Código do Trabalho. Diário da República n.º 197/2003 [em linha]. Lisboa: Série I-A de 2003-08-27 [Consult. 01 de abril de 2023]. Disponível em https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2003-34560075-52734875.

[225] Artigo 23 do Código do Trabalho de 2003. PORTUGAL, ref. 222.

[226] Nesse sentido, Sónia Kietzmann Lopes explica que "o artigo 24.º n.º 2 do Código do Trabalho procedia a uma restrição ou compressão da figura, não se coadunando com o sentido e o alcance do conceito de mobbing ou assédio moral no trabalho tal como densificado pela doutrina e jurisprudência". Segundo a autora, ", ainda que a norma em apreço haja pretendido incidir sobre o assédio moral no local de trabalho, o certo é que, na prática, acabou por não abranger grande parte das condutas classicamente reconduzíveis a esta figura". LOPES, ref. 207, pp. 156/157.

[227] A cláusula geral, conforme Karl Engisch, consiste em "uma formulação da hipótese legal que, em termos de grande generalidade, abrange e submete a tratamento jurídico todo um domínio de casos". Vide ENGISCH, Karl. *Introdução ao pensamento jurídico.* Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 11. ed., 2004. p. 229. Referido autor é citado por TRÉS, Pedro Mansur. A técnica legislativa das cláusulas gerais e a "discricionariedade" judicial. *Anais do II Congresso de Processo Civil Internacional* [em linha]. Vitória, 2017 [Consult. 05 de junho de 2023]. Disponível em https://periodicos.ufes.br/processocivilinternacional/article/view/19857/13276#:~:text=Cl%C3%A1usula%2Dgeral%20%C3%A9%20uma%20t%C3%A9cnica,(ENGISCH%2C%202004%2C%20p.

[228] Alguns autores criticam a legislação por não ter sido estabelecido um conceito jurídico de assédio moral no Código de Trabalho de 2003, de forma a delimitar e conferir autonomia ao fenômeno, como é o caso de Mago Graciano de Rocha Pacheco (citado por STEPHAN, ref. 3, p. 146) e Maria Clara Vieira Salgado (SALGADO, ref. 221, p. 165). Por seu turno, Rita Garcia Pereira defende que a conceituação de assédio por meio da técnica da cláusula geral foi decisão acertada, posto que a definição legal poderia reduzir o seu campo de aplicação, já que o fenômeno se apresenta das mais variadas formas. PEREIRA, Rita Garcia. *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho, Contributo Para a Sua Conceptualização*. Coimbra, Coimbra Editora, 2009, p. 196.

degradante, hostil, humilhante ou desestabilizador. Verifica-se, ainda, que não foi consignada na lei a necessidade da existência de danos físicos ou psicológicos da vítima para configuração do assédio moral. Cabia ao assediado apenas provar que o comportamento indesejado, de viés discriminatório, afetou sua dignidade ou criou ambiente laboral hostil, sendo irrelevante a intencionalidade do agressor ou o dano psíquico/físico. Nesse aspecto, o art. 23º, n. 3, do Código do Trabalho de 2003, dispôs que compete a quem alegar a discriminação fundamentá-la, e ao empregador o ônus de demonstrar que as diferenças apontadas pelo trabalhador não são fundadas em aspectos discriminatórios.

No campo jurisprudencial, cabe destacar o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 9 de maio de 2007, que utilizou de forma pioneira a expressão "assédio moral", em grau de instância superior[229], e delimitou o seu conceito em três perspectivas: 1) prática de comportamentos hostis, seja por gestos, palavras, escritos; 2) caráter repetitivo dos comportamentos; 3) reflexos sobre a saúde física, psíquica da vítima. Nesse aspecto, transcreve-se excerto do sumário do Acórdão:

> IV. Aquilo que caracteriza o mobbing ou assédio moral são "três facetas: a prática de determinados comportamentos hostis - nomeadamente qualquer conduta abusiva manifestada por palavras (designadamente graçolas), gestos ou escritos - , a sua duração – carácter repetitivo desses comportamentos - e as consequências destes, nomeadamente sobre a saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego.
> V. A decisão da R. de 20/10/2003 (reafirmada em 28/10/2003), de atribuir ao A. como local de trabalho o gabinete no 6º piso e de lhe atribuir como tarefas a realização dos estudos que formalmente se enquadram no descritivo funcional da categoria de assistente de direcção, mas que, por o A. não possuir qualificações académicas e profissionais para efectuar pelo menos parte dos mencionados estudos, não poderiam, em rigor, ser-lhe exigidas, é precisamente daquelas medidas que isoladamente apreciadas até poderiam parecer lícitas ou pouco significantes, mas inseridas no procedimento global que se arrastava havia meses, integra o assédio moral através do qual a R. visava levar o trabalhador a fazer cessar o contrato de trabalho, como acabou por suceder.[230]

[229] STEPHAN, ref. 3, p. 147.

[230] O caso do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 9 de maio de 2007 consistiu em uma situação de esvaziamento das funções do trabalhador e indefinição das funções, após a mudança da gerência e da propriedade de seu antigo local de trabalho, que deixou de ser classificado como pensão para Hotel 3 estrelas. O trabalhador que exercia suas funções na recepção foi realocado no 6º andar, com substituição das suas atividades por aparelho informático e esvaziamento de parte das funções de contabilidade anteriormente exercidas. A partir de 2003, após 27 de serviços prestados, o empregado fixou sem qualquer atividade específica, apenas em casos esporádicos de substituição. Ou seja, tratava-se de desocupação infundada, no intuito de a vítima se sentir excluída e cessar a relação de trabalho. Além da situação de inatividade, o gerente isolou o trabalhador com medidas como retirada da sua antiga cadeira da recepção, bem como proibiu o mesmo de lá permanecer e limitava-se a cumprimentar o empregado, sem lhe dirigir a palavra em outras situações. Se não bastasse tudo isso, também o trabalhador não teve sua retribuição atualizada, o que havia ocorrido com os demais colegas de trabalho. Tais comportamentos se levados em conta no conjunto do contexto laboral demonstram o comportamento hostil do gerente, de forma repetitiva, que se prolongou por meses, até o adoecimento psíquico da vítima, com seu afastamento das funções. PORTUGAL. Acórdão do do Tribunal da Relação de Lisboa, de 9 de maio de 2007 [em linha], Processo 1254/2007-4 [consult. 09 de junho de 2023]. Disponível em http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d05b9dbcf9737170802572e5003409fb?OpenDocument.

No referido julgado foi reconhecido o assédio moral perpetrado pelo empregador que atribuiu ao empregado o exercício de funções que não tinha formação e qualificação para executá-las, durante vários meses. O intuito do empregador era fazer o trabalhador cessar a relação de trabalho. Referida conduta abusiva acarretou dano psíquico e afastamento da vítima do trabalho, em razão de doença[231]. No julgado foi reconhecida a responsabilização empresarial com a sua condenação, ante a violação aos direitos fundamentais e a dignidade dos trabalhadores[232]. Portanto, a abordagem do Tribunal da Relação de Lisboa, no Acórdão de 9 de maio de 2007, foi inovadora no sentido de delimitar o fenômeno do assédio, com a utilização da expressão "assédio moral" e fixar proposta de conceituação a partir da cláusula aberta delineada no art. 24, n. 2, do Código de Trabalho de 2003.

No Código de Trabalho de 2009 (aprovado pela Lei n. 7, de 12 de fevereiro de 2009) a figura do assédio moral foi inserida em seção especial, em divisão própria denominada "Proibição ao Assédio". Percebe-se uma ampliação do conceito de assédio moral, considerando que anteriormente no Código de Trabalho de 2003 havia menção apenas aos atos discriminatórios. Por sua vez, no novel diploma o preceito legal abrangeu todas as manifestações de assédio, discriminatórias ou não discriminatórias. Na própria exposição dos motivos da nova lei, constou a intenção de modificar a definição de assédio para abarcar as situações não relacionadas ao fator discriminação[233]. Nem sempre o assédio moral ocorre por fator discriminatório, Júlio Gomes cita o caso do assédio estratégico e práticas meramente emulativas[234]. Fruto

[231] No Acórdão é feita citação da obra de Julio Gomes que bem explica a situação de assédio moral observada no caso em análise: "O assédio converte-se em meio para contornar as proibições de despedimento sem justa causa, transformando-se num mecanismo mais expedito e económico da empresa para se desembaraçar de trabalhadores que, por qualquer razão, não deseja conservar. (…). As práticas e os procedimentos para o fazer são praticamente inumeráveis; a título de exemplo, refira-se apenas a mudança de funções do trabalhador, por exemplo, para funções muito superiores à sua experiência e competência para levá-lo à prática de erros graves, a atribuição de tarefas excessivas, mas também, e frequentemente, o seu inverso, como seja a atribuição de tarefas inúteis ou o esvaziamento completo de funções. Como se disse, os meios empregues podem ser os mais diversos: frequentemente adoptam-se medidas para impor o isolamento social do trabalhador, que podem consistir em proibir aos outros trabalhadores que lhe dirijam a palavra, em reduzir-lhe os contactos com os clientes ou mesmo em impor-lhe um isolamento físico". GOMES, Júlio. *Direito do Trabalho*: *Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, vol. I, pp. 426 e 437. A referida citação foi retirada do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 9 de maio de 2007.

[232] PORTUGAL, ref. 228, retirado do tópico "Apreciação" do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 9 de maio de 2007.

[233] PORTUGUAL. PARLAMENTO. Proposta de Lei n.º 216/X [em linha]. Exposição dos motivos, p. 10. Disponível em https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c637939595447566e4c305276593356745a57353062334e4a626d6c6a6157463061585a684c32466c4d6d46695a6d56694c544e6c4d6d59744e4456694d4331685932566d4c5449345a6a52685a4755774f5455354d79356b62324d3d&fich=ae2abfeb-3e2f-45b0-acef-28f4ade09593.doc&Inline=true.

[234] Júlio Gomes é citado por REDINHA, Maria Regina Gomes. Assédio – uma noção binária?. *Coleção Formação Inicial: Assédio no Trabalho* [em linha]. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2014, p. 96 [Consult. Em 30 de maio de 2023]. Disponível em https://dgpj.justica.gov.pt/Portals/31/Dossiers%20tem%E1ticos/o_assedio_trabalho.pdf. Para saber mais vide GOMES, Júlio. *Direito do Trabalho*. Coimbra: 2007, v. I, p. 434.

dessa alteração legislativa chegou-se a seguinte redação o art. 29º do Código de Trabalho de 2009, *in verbis:*

> Entende-se por assédio o 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[235].

Conforme o texto legal, no que se refere à conduta, o assédio moral se traduz no comportamento indesejado (que a vítima não deseja suportar), calcado em tratamento diferenciado, mesmo que não seja discriminatório, praticado no acesso ao emprego (pré-contratual) ou durante o curso do contrato de trabalho[236]. Em relação à prática do assédio moral antes do início da relação de trabalho, Guilherme Dray pontua que a prática discriminatória surge na sequência de contatos e negociações entre as partes, nos atos preparatórios à celebração do contrato de trabalho. O autor defende a aplicação da presunção de culpa (art. 799.º do CC) e o da responsabilidade direta por fato de terceiro (art. 800.º, n.º 1, do CC)[237].

O bem jurídico tutelado pelo assédio moral é a personalidade[238] e a integridade moral e física do trabalhador, reflexo do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. O legislador se utilizou, no art. 29º do Código do Trabalho de 2009, da expressão "nomeadamente", no intuito de deixar claro que a discriminação não é o único fator constitutivo do assédio moral no trabalho.

Além disso, o assédio moral inclui as situações em que existe a intenção do agressor (objetivo) de perturbar ou constranger ou afetar a dignidade do trabalhador, ou criar ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, bem como as hipóteses em que o efeito (resultado) da conduta é perturbar ou constranger ou afetar a dignidade do trabalhador, ou criar ambiente intimidativo, hostil, degradante,

---

[235] A citação feita se refere ao artigo 29 do Código do Trabalho de 2009. PORTUGAL. Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro. Código do Trabalho. Diário da República n.º 30/2009 [em linha]. Lisboa: Série I de 2009-02-12 [Consult. 01 de abril de 2023]. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis. Note-se que novamente, assim como no Código do Trabalho de 2003, o legislador optou pela utilização da denominação "assédio". Referida escolha é alvo de críticas de autores, como Rita Garcia Pereira e Nuno Manuel Cerejeira Matos Namora, que entendem ter sido opção muito simplória e aberta, ante a importância do tema de forma, de que a utilização da denominação "assédio moral no trabalho" seria mais apropriada e o seu conteúdo seria mais percebido por qualquer um dos seus destinatários. NAMORA, ref. 46, pp.97/98.

[236] MARTINEZ, Pedro Romano et al. *Código do trabalho: anotado*. Almedina, 2004, p. 116. No que se refere ao momento de prática do assédio moral no trabalho, o Código do Trabalho de 2009 previu a possibilidade de ocorrer na fase pré-contratual e contratual. Contudo, o assédio moral também pode ocorrer na fase pós-contratual, quando a entidade empregadora pratica comportamentos indesejados constrangendo a vítima ou sua dignidade, violando o dever de conduta e de boa-fé objetiva exigível dos sujeitos do contrato de trabalho mesmo após a sua cessação. Por exemplo, a divulgação de informações acerca da conduta do empregado no local de trabalho, no intuito de macular a imagem do trabalhador e dificultar seu acesso a novo emprego pode configurar assédio moral pós-contratual, bem como importunação psicológica pós-contratual. O ex-empregador não pode praticar condutas abusivas à dignidade do trabalhador, nem antes, durante e muito menos após o término do contrato de trabalho. Os efeitos jurídicos da relação de trabalho após a cessação do contrato não altera a natureza trabalhista do litígio.

[237] MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da. *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª ed. Coimbra: Almedina, 2020, p. 106.

[238] REBELO, ref. 217, p. 104.

humilhante ou desestabilizador[239]. Ou seja, a lei estipula que basta o resultado (efeito) do comportamento indesejado, não sendo necessário o objetivo de ofender a vítima. Nesse sentido, Sónia Kietzmann Lopes leciona que "a intencionalidade não se estende ao efeito da conduta assediante"[240]. Portanto, o assédio moral pode restar configurado independente da prova da intenção do agente agressor.

A jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) se posiciona no sentido de que a desnecessidade de prova da intencionalidade do assediador não significa, por si só, que toda e qualquer violação aos deveres patronais em face do trabalhador se configurará em assédio moral, sendo essencial um fim ilícito perpetrado pelo empregador ou eticamente reprovável[241]. Assim, o STJ se manifestou que o assédio moral "implica comportamentos (em regra oriundos do empregador ou de superiores hierárquicos do visado) real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador"[242], deixando claro que não é toda e qualquer violação perpetrada pelo empregador que configura assédio moral, sob pena de incorrer na banalização do instituto.

Acrescenta-se que não há no texto legal do Código do Trabalho de 2009 qualquer limitação aos sujeitos ativo ou passivo do assédio moral, podendo assim ser praticado por grupo ou só por um agente, bem como abranger todas as suas modalidades, seja assédio vertical descendente (praticado pelo superior hierárquico), assédio vertical ascendente (praticado pelo subordinado em face do superior hierárquico), o assédio horizontal (praticado pelos colegas de trabalho) ou misto (praticado pelo superior e pelos colegas de trabalho)[243].

Por outro lado, a capacidade de resistência da vítima não é critério legal demarcador do assédio moral. A capacidade de resistir às pressões sofridas no ambiente de trabalho varia de acordo com o perfil de cada pessoa, por exemplo, pela idade ou instrução. Assim, é inviável se presumir pela mera condição pessoal do sujeito passivo a sua capacidade ou não de resistir às pressões no trabalho. Contudo, não se nega que, no momento de averiguação da ocorrência do assédio moral, deve se ter em conta o perfil do cidadão médio, ou seja, como seria a reação da pessoa em

[239] LOPES, ref. 207, p. 159.
[240] LOPES, ref. 207, p. 159.
[241] PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 1 de março de 2018 [em linha], Processo 4279/16.8T8LSB.L1.S1 [consult. 08 de junho de 2023]. Disponível em http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/2ee01cd92b0a6bb8802582440039bf6a?OpenDocument. PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 9 de maio de 2018 [em linha], Processo 532/11.5TTSTRE.E1.S1 [consult. 08 de junho de 2023]. Disponível em http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ef615f1ece9fe45180258289002f35e6?OpenDocument.
[242] PORTUGAL, ref. 238, citação retirada do tópico "3.5 Quanto ao assédio", Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 1 de março de 2018.
[243] Referidos conceitos foram delineados no tópico "1.4 Tipologia do assédio moral laboral".

situação similar. Desse modo, cabe ao Judiciário, analisar e ponderar, caso a caso, se o comportamento indesejado praticado pelo empregador se amolda ao conceito de assédio moral, levando-se em consideração a vulnerabilidade da vítima[244].

Depreende-se, ainda, do art. 29º do Código do Trabalho de 2009 que não é elemento constitutivo do assédio moral a necessidade de danos psíquicos e físicos ao trabalhador. A conduta abusiva da entidade empregadora é reprovável em razão da mera violação à dignidade e integridade moral do trabalhador, mesmo que não gere danos psicológicos ou físicos[245]. O tipo objetivo não pressupõe a existência de danos[246]. A ocorrência de danos pode ser observada para fins de fixação do montante indenizatório[247].

Quanto à necessidade de reiteração das condutas, o legislador foi silente sobre tal requisito, que é defendido pela doutrina e jurisprudência. Ante o silêncio eloquente da lei, inexiste óbice para que o assédio se configure em um ato único, desde que suficiente ofensivo à integridade moral da vítima[248]. Todavia, de fato, a grande maioria dos casos se apresenta de forma sutil e sistemática, de modo que se fossem considerados isoladamente poderiam aparentar se tratar de atos lícitos, mas que na globalidade e na contextualização da relação de trabalho se afiguram abusivos e ilícitos. Acerca do elemento temporal do assédio moral, Tiago Fernandes pontua que o fenômeno

> se traduz na sucessividade, sistematicidade e reiteração de comportamentos duradouros de tal modo que é possível reconduzi-los a uma unidade, projecto, estratégia ou

[244] NAMORA, ref. 46, p. 99.

[245] O assédio moral no trabalho pode gerar consequências tão nefastas que tem o potencial de acarretar doenças como depressão, e outras enfermidades reconhecidas como doença profissional. Conforme bem delimita Tiago Fernandes "não é o assédio em si que se constituirá ou não doença, mas as suas genésicas consequências". In FERNANDES, Tiago Pimenta. Algumas Reflexões sobre Mobbing. *Journal of Business and Legal Sciences / Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas,* (25), 2014, p. 153, [consulta: 8 de fev 2023]. Disponível em: https://doi.org/10.26537/rebules.v0i25.1040.

[246] Mesmo não sendo elemento constitutivo do assédio moral, o dano psíquico e físico da vítima pode se fazer presente em alguns casos. Registra-se, ainda, que as consequências do assédio moral podem ultrapassar os eventuais danos psíquicos e físicos que a vítima possa ser submetida. O fenômeno pode acarretar danos para a vida social do trabalhador e custos para o Estado e para organização empresarial. Conforme Tiago Fernandes, o "mobbing surge como responsável por elevados custos financeiros e humanos nas organizações, vg. perda de trabalho, diminuição da eficiência e da produtividade, perda de tempo, perda de credibilidade, e lealdade na organização, baixos níveis de satisfação laboral, absentismo, rotatividade do pessoal, elevados níveis de emoções negativas [stress psicológico, ansiedade, depressão, hostilidade], burnout, etc. Os custos indiretos patenteiam-se na redução da qualidade dos produtos, na perda de prestígio da empresa e na diminuição do numero de clientes. A proactiva dirimição destas práticas afirma-se como uma mais-valia económica para a entidade patronal, numa análise de win win, tendente à saúde organizacional". In FERNANDES, ref. 243, p. 157. Para saber mais sobre os reflexos da violência e do assédio vide: VIEIRA, N. K. O. *Violência e assédio no ambiente laboral nos termos da Convenção n.º 190 da OIT*. Dissertação de Mestrado em Direito Especialização em Ciências Jurídico-Políticas, Universidade Portucalense. Repositório Institucional UPT, 2023 [consult. 10 março 2023]. Disponível em: http://hdl.handle.net/11328/4837, pp. 99/114.

[247] GOMES, Júlio. *Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado*. In Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga. Coimbra: Almedina, 2007, p.179.

[248] Nuno Manuel Cerejeira Matos Namora cita "um exemplo clássico de uma só conduta merecedora de tutela ao abrigo do assédio é a insinuação sexual junto do candidato ao emprego. Esta, podendo-se consubstanciar numa só conduta, não poderá deixar de merecer a tutela do direito pela ofensa à integridade moral que poderá causar no candidato". NAMORA, ref. 46, p. 102.

procedimento previamente conjecturado como um <<fio unificador de um conjunto de actos>>, cujo desiderato consiste num verdadeiro ataque a vítima e aos seus direitos[249].

No que se refere à responsabilização, a prática de assédio moral no trabalho constitui contraordenação muito grave (art. 29°, n. 5) punível com coimas, que são calculadas conforme o volume de negócios da empresa e a presença de negligência ou dolo (art. 554º, n. 4). Nos termos do art. 551º, n. 1, "o empregador é o responsável pelas contraordenações laborais, ainda que praticadas pelos seus trabalhadores no exercício das respectivas funções". Além disso, o assédio moral também é passível de indenização pelos danos patrimoniais ou não patrimoniais (art. 29°, n. 4 c.c art. 28º), independente da relação de trabalho ter chegado ao fim, conforme a responsabilidade civil geral[250]. A responsabilização do empregador por ato do trabalhador tem como fundamento o art. 800º, n. 1 do Código Civil (Atos dos representantes legais ou auxiliares). Além disso, pode ocorrer a responsabilidade penal quando o comportamento assediador integrar algum ilícito penal, como por exemplo, injúria e difamação.

No caso de assédio moral praticado pelo superior hierárquico pode incidir o disposto no art. 394º, n. 2*, f,* do Código de Trabalho de 2009, relativa à justa causa resolutiva do contrato de trabalho pelo trabalhador, por ato de ofensa à integridade física ou moral ou dignidade do trabalhador, com direito à indenização prevista no art. 396º, n. 3[251]. Diferentemente do Código do Trabalho de 2003[252], no Código de 2009

[249] FERNANDES, Tiago Pimenta. Algumas reflexões sobre mobbing. *Journal of Business and Legal Sciences/Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas* [em linha], n. 25, p. 139-159, 2014 [consult. 10 março 2023]. Disponível em: https://parc.ipp.pt/index.php/rebules/article/download/1040/503, p. 142.

[250] Sónia Kietzmann Lopes e Rita Garcia Pereira entendem que a indenização prevista no art. 29°, n. 4 do CT de 2009 decorre da responsabilidade contratual, por se tratar de responsabilização decorrente da violação de deveres contratuais acessórios ao contrato de trabalho. *In* LOPES, ref. 207, p. 162. Nesse mesmo sentido, no acórdão do STJ, de 12/03/2014, processo n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1, restou decidido que "nas situações de assédio moral, a lesão dos direitos de personalidade surge no quadro da especial vulnerabilidade que caracteriza a posição do trabalhador na relação laboral e em infração de deveres de proteção e segurança emergentes desta relação. Consequentemente – e sendo certo que na responsabilidade extracontratual a obrigação de indemnizar surge, em princípio, da violação de uma disposição legal ou de direitos absolutos desligados de qualquer vínculo contratual previamente existente entre o responsável pelo ressarcimento e o lesado –, é de perfilhar o entendimento segundo o qual, neste âmbito, a responsabilidade do empregador reveste natureza contratual". Referida citação foi retirada do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12/03/2014, item 22. Vide PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12/03/2014 [em linha], Processo processo n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1 [consult. 10 de junho de 2023]. Disponível em http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/6df21fcfab6d58aa80257c99005923d7?OpenDocument Por sua vez, Maria Regina Gomes Redinha entende que o caso se trata de caso de responsabilidade extra-contratual. REDINHA, Maria Regina Gomes. *Assédio moral ou mobbing no trabalho.* Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raul Ventura. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, Vol. II, p. 843. Por outro lado, quando se tratar de assédio moral entre trabalhadores da mesma não se estabelece qualquer relação contratual entre agressor e vítima, incidindo, responsabilidade extracontratual. LOPES, ref. 207, p. 162.

[251] AVELINO, Andreia Sofia da Silva. *Assédio moral no trabalho: um fenômeno sombrio* [em linha]. Dissertação de Mestrado, Universidade Autonoma de Lisboa, Lisboa, 2007, p. 74 [Consult. 12 de maio de 2023]. Dsiponível em https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/3225/1/Ass%C3%A9dio%20Moral%20no%20Trabalho%20-%20Um%20fen%C3%B3meno%20Sombrio.pdf

[252] Em razão do limite indenizatório previsto no CT de 2003 (art. 443º, n. 1), muitas vezes o empregador fazia de tudo para que o trabalhador procedesse com a resolução do contrato de trabalho sob alegação de justa causa, posto que a dispensa observaria um teto de indenização, independente da gravidade da conduta patronal, e não ficaria obrigado a reintegrar o trabalhador, como ocorre nos casos da dispensa sem justa causa. Essa era uma crítica realizada por vários autores como Mago Graciano de Rocha Pacheco e Sónia Kietzmann Lopes. I*n* LOPES, ref. 207, p.

não estabelece um limite indenizatório para os danos não patrimoniais decorrentes da resolução por justa causa do contrato de trabalho.

No que se refere às hipóteses de assédio moral praticadas pelo trabalhador contra os colegas de trabalho ou contra o superior hierárquico, o empregador pode aplicar sanção disciplinar em face do assediador. A depender da gravidade da conduta, pode punir com o despedimento por fato imputável ao trabalhador (art. 351º, n. 2), como nos casos de violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa; provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa; falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho; prática, no âmbito da empresa, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa[253]. Não sendo caso de despedimento, o empregador pode aplicar outras sanções disciplinares previstas no art. 328º, n. 1, alíneas "a" a "e"[254].

Quanto ao ônus da prova, nos termos do art. 25º, n. 5 do Código de Trabalho de 2009, compete a quem alega a "discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação"[255]. Assim, restando configurada hipótese de assédio moral discriminatório ocorre a inversão do ônus da prova, cabendo ao empregador provar que não fez diferença de tratamento por conta de algum fator discriminatório.

Contudo, quando o assédio moral não se funda em critério discriminatório a prova dos fatos se torna mais difícil, tendo em vista que compete a vítima provar a prática do comportamento indesejado praticado pelo empregador. Na maioria das vezes, essa prova é feita por meio testemunhal[256], o que torna praticamente impossível a prova do assédio moral não discriminatório, já que o colega de trabalho geralmente continua submetido aos poderes do empregador e pode se sentir tolhido a narrar os fatos[257]. O assédio moral se concretiza, geralmente, por condutas sutis e sorrateiras, o que dificulta ainda mais a produção de provas pelo assediado.

---

161. Vide também PACHECO, Mago Graciano de Rocha Pacheco. *O Assédio Moral no Trabalho*. Lisboa: Almedina, 2007, p. 234.

[253] Artigo 351º do Código do Trabalho de 2009.

[254] LOPES, ref. 207, p. 163.

[255] Artigo 25º, n. 5 do Código de Trabalho de 2009.

[256] GOMES, ref. 242, p. 181.

[257] Em análise aos julgados sobre os casos de assédio Moral, Sónia Kietzmann Lopes concluiu que ainda há um número pequeno de demandas sobre o tema se levar em conta as ações ajuizadas nos tribunai. Percebeu, ainda, que a maioria dos casos julgados pelos tribunais é de improcedência dos pedidos. A primeira justificativa apontada pela autora para a baixa litigiosidade sobre assédio moral é a dependência econômica do trabalhador e seu estado de hipossuficiência, o que obsta o ajuizamento das demandas durante o contrato de trabalho, por receio de sofrer retaliações pelo empregador, o que posterga a propositura da ação após a cessação do contrato de trabalho. A segunda justificativa é a dificuldade probatória do trabalhador. Na grande maioria, a prova do assédio moral é feita por meio testemunhal e quase sempre colegas de trabalho. A testemunha usualmente ainda presta serviços para a mesma entidade empregadora, o que dificulta a vítima em conseguir arrolar testemunhas em seu favor. Por conta dessa

Por tal razão, Maria Regina Gomes Redinha[258] defende que, diante da ampliação do leque de alcance do art. 29º do Código do Trabalho de 2009, não tem lógica a separação entre assédio moral discriminatório e não discriminatório, podendo ser aplicadas as disposições do art. 25º (inversão do ônus da prova) a todas as hipóteses de assédio moral no trabalho, ou seja, deve ser aplicado ao assédio moral o regime da tutela da igualdade e da não discriminação (art.º 25.º, n. 5)[259]. Essa interpretação extensiva permite a compatibilização entre o regramento do encargo probatório previsto no Código do Trabalho e o artigo 19.º[260] da Diretiva 2006/54/CE.

Cabe pontuar, ainda, que o art. 283º, n. 8, do Código do Trabalho de 2009, introduzido pela Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, previu que a "responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador". Assim, com alteração de 2017 passou a ser reconhecido no Código do Trabalho que situações de assédio moral no trabalho podem resultar em hipóteses de doenças profissionais.

Registra-se que o legislador, no caso de assédio, atribuiu a responsabilidade dos danos emergentes ao empregador, excepcionando a regra geral de que reparação dos danos emergentes de doenças profissionais é assumida pela segurança social (art. 283º, n. 7, CT/2009). Por outro lado, tal obrigação não impede a "segurança social adiantar essa reparação nos termos gerais (art. 293.º, n. 9)"[261]. Conforme explica João Leal Amado, o pagamento da reparação dos danos emergentes de doenças profissionais decorrentes de assédio moral deve ser feito, "em primeira linha, pela segurança social, a qual ficará sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos"[262] (art. 283.º, n. 9, do CT/2009).

---

dificuldade na produção de prova, muitas vezes o trabalhador se sente desmotivado a propor a ação. *In* LOPES, ref. 207, pp. 165/167.

[258] REDINHA, ref. 232, p. 132.

[259] Em sentido contrário à posição da respeitável autora, cabe pontuar que o STJ ao tratar acerca da repartição do ônus da prova, em recente julgado, em caso de assédio moral no trabalho decidiu que "não sendo o assédio moral invocado discriminatório, o ónus da sua prova compete ao trabalhador, nos termos gerais da repartição do ónus da prova estabelecida no art. 342º, do Código Civil". Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Relator Min. Ferreira Pinto. Data do acórdão: 11 set. 2019 [consult. 15 mai. 2023]. Disponível em https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2019:8249.16.8T8PRT.P1.S1.E7/. Queren Almeida Pires de Lima Ferraz ao tecer comentário sobre o referido julgado destaca que o ônus da prova somente é invertido caso se trate de assédio moral discriminatório, conforme art. 25.º, n.º 5 do Código do Trabalho de 2009. *In* Ferraz, Q. A. P. L. (2021). *Assédio moral no ambiente de trabalho: Diagnóstico, meios de resolução e prevenção*. (Dissertação de Mestrado), Universidade Portucalense, Portugal. Disponível no Repositório UPT, http://hdl.handle.net/11328/3588, p. 137.

[260] Artigo 19º da Diretiva 2006/54/CE. "Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias, em conformidade com os respectivos sistemas jurídicos, para assegurar que quando uma pessoa que se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação directa ou indirecta, incumba à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento". UNIÃO EUROPEIA, ref. 205, art. 19º.

[261] LEITÃO, Luís Menezes. *Direito do Trabalho*, 7.ª edição, Coimbra: Almedina, 2021, p. 185.

[262] AMADO, Leal Amado. *Direito do Trabalho - Relação individual*, Coimbra: Almedina, 2022, pp. 216 e 217.

Não obstante a evolução legislativa no sentido de reconhecer expressamente a possibilidade dos danos decorrentes do assédio moral serem enquadrados como doença profissional (art. 293.º, n. 8 e 9, do CT/2009), referida alteração não se mostrou suficiente para esclarecer "se as doenças serão tipificadas ou se deverão enquadrar-se no conceito de doenças profissionais atípicas"[263]. Apesar da Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, no art. 6º, estabelecer que o governo definiria, em sede de regulamentação própria, os termos de aplicação da lei, na parte referente aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, no prazo de um mês, referida atualização não foi feita.

Assim, a não atualização da lista das doenças profissionais (Decreto Regulamentar n. 76/2007, de 17 de julho) para prevê doenças psíquicas decorrentes do assédio moral, como depressão ou o *burnout*[264] acaba por inviabilizar a aplicabilidade da lei e ressarcimento efetivo dos danos sofridos, ante a ausência de taxatividade das doenças profissionais relacionadas ao assédio moral. O enquadramento das doenças profissionais decorrentes do assédio no sistema de doenças profisisonais atípicas impõe para que a lesão seja indenizável que resulte direta e necessariamente da atividade exercida e não represente normal desgaste do organismo (art. 283º, n. 3)[265].

[263] COSTA, Ana Cristina Ribeiro. Revisitando o assédio e o caminho para o seu enquadramento no regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais. *Prontuário de direito do trabalho* [em linha]. 2017, (2), 281-314. [consult. 24 março 2023]. Disponível em: http://hdl.handle.net/10400.14/24332.

[264] Para saber mais veja as informações: RODRIGUES, Cristina. *Projecto de Resolução n.º 1393/XIV//2ª* [em linha]. 2021, pp. 1-6. Disponível em: https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953565a4d5a5763765247396a6457316c626e527663306c7561574e7059585270646d45765a6a6731595449334e5441744f574d344d7930305a6a4a6a4c546b325a4441745a444a69596a6b344d325a6a4f544e6a4c6d527659773d3d&fich=f85a2750-9c83-4f2c-96d0-d2bb983fc93c.doc&Inline=true

[265] Outro ponto que não foi esclarecido pelo legislador diz respeito se do assédio moral também podem decorrer acidentes de trabalho. Referida omissão torna ainda nebulosa a questão, apesar da delimitação conceitual de acidente de trabalho prevista no art. 8º da Lei n.º 98/2009, de 04 de Setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho. No que se refere à possibilidade de uma consequência do assédio moral ser enquadrada como acidente de trabalho, Tiago Pimenta Fernandes defende que é possível no caso de suicídio. Segundo o referido professor, "muito embora nestes casos exista uma conduta perpetrada no tempo, subsiste um certo acontecimento que determina que o lesado ponha fim à vida". Acresce que "se verifica o nexo causal entre o estado de sujeição próprio do direito laboral e o dano". Vide Tiago Pimenta Fernandes, ref. 249, p. 154. Nesse mesmo sentido, Ana Ribeiro Costa e Rita Pereira Garcia admitem a possibilidade do suícidio ser qualificado como acidente de trabalho, quando "o motivo determinante para a decisão de cometer suicídio está relacionado com o processo de assédio moral a que a pessoa foi sujeita". In PEREIRA, Rita Garcia. *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – Contributo para a sua Conceptualização*. Coimbra, Coimbra Editora, 2009, pp. 212-213. Para saber mais vide COSTA, Ana Cristina Ribeiro. Revisitando o assédio e o caminho para o seu enquadramento no regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais. *Prontuário de Direito do Trabalho*. 2017, n. 2, p. 281-314. De fato, se o assédio moral oriundo da atividade laboral for determinante para o ato, torna-se possível o reconhecimento da relação de causalidade. Por outro lado, registra-se que a jusrisprudência portuguesa é majoritária no sentido de que rejeitar o suicídio como acidente de trabalho, defendendo que a definição de acidente de trabalho excepciona qualquer ato praticado por iniciativa do trabalhador, nesse sentido o Acórdão 28/01/2010, TRC, Rl. Felizardo Paiva e Acórdão 16/12/2010, STJ, Rl. Sousa Grandão. Ana Catarina da Silva Ferreira Ribeiro entende que o referido entendimento exarado no Ac. 16/12/2010, "o STJ optou por uma posição obsoleta e redutora, negando perentoriamente qualquer possibilidade de um suicídio ser alvo de reparação. Além de ter recusado o nexo causal entre o acidente de trabalho e a morte do sinistrado, em detrimento da matéria de facto dada como provada". In RIBEIRO, Ana Catarina da Silva Ferreira. Os riscos psicossociais e o suicídio dos trabalhadores. 2019. PhD Thesis. Disponível em https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/27751.

O Código do Trabalho no art. 563º, n. 3, prevê ainda que a sanção acessória de publicidade não é dispensada no caso de assédio moral (art. 29º, n. 5 do Código do Trabalho), mesmo quando observados os requisitos do art. 563º, n. 1, quais sejam: o agente infrator pagar imediatamente a coima a que foi condenado; e se não tiver praticado contra-ordenação muito grave ou grave nos últimos cinco anos. Referida previsão foi um reforço legislativo ao Código do Trabalho, introduzido pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, no sentido de buscar mais eficácia na prevenção e no combate ao assédio moral no trabalho.

Feita essa abordagem sobre o assédio moral no trabalho e seu enquadramento jurídico no âmbito internacional, da União Europeia e Portugal, passa-se a analisar a Revolução 4.0 e seus impactos no mundo do trabalho e, por conseguinte, os reflexos na análise do fenômeno do assédio moral laboral.

4. REVOLUÇÃO 4.0 E SEUS IMPACTOS NO MUNDO DO TRABALHO

4.1 Breve histórico das Revoluções Industriais

Antes de adentrar na análise da quarta Revolução Industrial (Revolução 4.0 ou Indústria 4.0[266]), faz-se necessário realizar um breve percurso histórico no modo de organização do trabalho em cada Revolução Industrial.

O termo revolução etimologicamente advém do latim *revolutionis* que significa ato de dar voltas, revirar, remexer e revoltear[267]. Revolucionar remete a ideia de transformação de estruturas, ruptura de modelos e de paradigmas. A história da humanidade é marcada pelas inovações que surgiram aos longos dos tempos, por exemplo com a criação das primeiras ferramentas foi possível o homem primitivo se tornar caçador, promovendo verdadeira alteração no modo de vida da época[268].

[266] NESELLO, Bruna Zanandréa et al. A indústria 4.0 e a modernização das relações de trabalho. *Revista da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul* [em linha]. 2019, n. 23, p. 165 [Consult. em 08 de maio de 2023]. Disponível em https://revista.defensoria.rs.def.br/defensoria/article/view/114/99. Para saber mais informações vide: KLITOU, Demetrius et al. *Digital Transformation Monitor Germany: Industrie 4.0* [em linha]. European Union, 2017. Disponível em: https://ati.ec.europa.eu/sites/default/files/2020-06/DTM_Industrie%204.0_DE.pdf.

[267] JUNIOR, Raimundo Itamar Lemos Fernandes; STOLZ, Sheila. *A Quarta Revolução Industrial e o Assédio Moral Organizacional*. Revista LTr [em linha]. São Paulo: 2020, v. 84, fevereiro de 2020, p. 191 [Consult. 5 de junho de 2023]. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=RakhEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA40&dq=A+Quarta+Revolu%C3%A7%C3%A3o+Industrial+e+o+Ass%C3%A9dio+Moral+Organizacional.+&ots=KF7xfWoz7u&sig=puiN-MrVSlu-bFG1Cu31srwFY3s.

[268] DELGUE, Juan Raso. *Impacto de las tecnologías en el trabajo y en la industria 4.0*. In O Direito e o processo de trabalho na 4.ª Revolução Industrial [em linha]. Orgs. Cláudio Jannotti da Rocha [et al.]. — Vitória : EDUFES, 2O22, v. 16, p. 31 [Consult. 5 de junho de 2023]. Disponível em http://repositorio.ufes.br/bitstream/10/12120/2/LIVRO-16-Direito_e_Processo-ebook-final.pdf.

No mundo do Direito do Trabalho não foi diferente, as Revoluções Industriais provocaram uma série de alterações no modo de organização do trabalho de acordo com o desenvolvimento tecnológico de cada época. As formas de trabalho foram se redefinindo[269] da produção manual para a máquina a vapor (1ª Revolução Industrial), da máquina a vapor ao petróleo e à eletricidade (2ª Revolução Industrial); da eletricidade aos equipamentos eletrônicos (3ª Revolução Industrial); e dos equipamentos eletrônicos à interconectividade entre o mundo virtual e real (4ª Revolução Industrial)[270].

A primeira Revolução Industrial (1760-1860) teve como marco a invenção da máquina a vapor de interesse industrial, criada em 1712 por Thomas Newcomen[271], na Inglaterra, posteriormente aperfeiçoada por James Watt em 1769. Com a referida inovação, o trabalho que era eminentemente agrícola e de manufatura artesanal deu lugar ao labor nas indústrias movidas pelas máquinas a vapor[272], com a substituição do trabalho vivo por máquinas[273]. Nesse contexto, houve intensa migração dos trabalhadores do campo para as cidades (êxodo rural), diante da necessidade de mão de obra para as fábricas e a busca por melhores condições de vida[274]. A produção de bens para o mercado passou a ser mecanizada e fragmentada. A Inglaterra se destacou no período em razão do aumento da capacidade produtiva por intermédio

[269] DELGUE, ref. 255, p. 31.

[270] Para Klaus Schwab, a principal diferença da 4ª Revolução Industrial para as demais é a sua centralidade na matriz tecnológica, com fusão das tecnologias físicas, biológicas e digitais, marcada pela automoção inteligente e novas tecnologias, como por exemplo, a inteligência artificial, robótica, internet das coisas, economia compartilhada, *big data* e neurotecnologia. No tópico seguinte serão analisadas cada uma das principais inovações tecnológicas decorrentes da Revolução 4.0. SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2016, 1ª ed, p. 13/14.

[271] BRASSEAU, Jacques. *História Económica do mundo das origens aos subprimes*. Lisboa: Texto & Grafia, 2010, pp.44/45. Sobre o tema, registra-se que a primeira máquina a vapor de interesse industrial foi elaborada pelo militar inglês Thomas Newcomen. Contudo, em 1769 foi patenteada por James Watt a máquina a vapor, por meio do melhoramento da máquina de Newcomen, com a inovação de instalação de uma câmara refrigerada separada da máquina (novo cilindro), representando uma economia de combustível e a possibilidade de uso em todos os tipos de indústria, substituindo a força motriz gerada pela água, que era a principal fonte de energia usada na Inglaterra antes da invenção. Veja NASCIMENTO, José Rodrigues do et al. *Sadi Carnot: uma breve discussão sobre sua contribuição para o aperfeiçoamento das máquinas a vapor e para o desenvolvimento da Termodinâmica [em linha]*. 2023, p. 38. Disponível em: https://repositorio.pucsp.br/handle/handle/13407.

[272] DA SILVA, Leda Maria Messias; MARQUES, Ana Paula Baptista; ALKIMIM, Maria Aparecida. *Inteligência Artificial e a Dignidade do Trabalhador no Meio Ambiente de Trabalho: Um difícil convívio?*. LTr Editora [em linha], 2021, p. 30. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=nZk5EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=Intelig%C3%AAncia+Artificial+e+a+Dignidade+do+Trabalhador+no+Meio+Ambiente+de+Trabalho:+Um+dif%C3%ADcil+conv%C3%ADvio%3F&ots=AqSDx_E-sw&sig=mbhzKwtu_MfnKgeQ0fPIipFisU8.

[273] TESSARINI, Geraldo; SALTORATO, Patrícia. Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho: uma revisão sistemática da literatura. *Revista Produção Online* [em linha]. 2018, v. 18, n. 2, p. 745. Disponível em: https://www.producaoonline.org.br/rpo/article/view/2967.

[274] TREW, A. Spatial takeoff in the first Industrial revolution. *Review of Economic Dynamics*. 2014, v. 17, n. 4. Referido autor é citado na revisão de literatura feita por Nilton Cesar Pasquini. *In* PASQUINI, Nilton Cesar. Revoluções Industriais: uma abordagem conceitual. *Revista Tecnológica da Fatec Americana*. 2020, v. 8, n. 01, p. 31. Disponível em: https://www.fatec.edu.br/revista/index.php/RTecFatecAM/article/view/235.

das máquinas a vapor e da divisão do trabalho em etapas, com a parcelização[275] das atividades produtivas.

Esse período foi marcado pela alteração na forma de organização do trabalho, com a ampliação da produtividade e dos campos fabris, sendo necessária a separação das atribuições e atividades dos envolvidos na cadeia produtiva[276]. O ponto fundamental dessa Revolução foi a divisão do trabalho, organizado em níveis hierárquicos[277], o que sobrepôs o poder do detentor das máquinas (meios de produção) sobre o operário (força de trabalho). Surge, nesse cenário, a semente do trabalho subordinado, com trabalhadores assalariados e dependentes do empregador.

Sobre forte influência das ideias de liberdade, fruto das Revoluções burguesas da Inglaterra (século XVII) e da França (século XVIII), verificou-se durante a 1ª Revolução Industrial a incipiente regulamentação das condições de trabalho, com superexploração dos trabalhadores, inclusive de crianças e mulheres, baixos salários e jornadas extenuantes[278]. No intuito de transpor essa ausência de proteção trabalhista no âmbito das fábricas, surgem os primeiros movimentos na busca por melhores condições de trabalho, como a *Peel's Act* (1802) que estabelecia restrições sobre o trabalho de menores na Inglaterra[279]. Contudo, trata-se de período ainda com manifestações legais dispersas quanto à proteção das condições de trabalho. O Estado impregnado pelo pensamento do liberalismo e da auto-regulação do mercado se manteve praticamente inerte diante da miséria e exploração da classe operária. Era

[275] Adam Smith defendia a instituição do trabalho de forma parcelizada, ou seja, otimizada pela divisão e individualização do trabalho, cada pessoa fazendo uma atividade especializada e sequenciada. Na obra Riqueza das Nações, Smith esmiúça a divisão do trabalho com o exemplo da produção de alfinetes, dividida em 18 setores. Fabio Scolari faz a seguinte citação a Adam Smith sobre a parcelização do trabalho: "Um homem puxa o arame, outro endireita-o, um terceiro corta-o, um quarto aguça-o, um quinto afia o topo para receber a cabeça; o fabrico da cabeça requer duas ou três operações distintas; a sua colocação é um trabalho especializado como o é também o polimento do alfinete; e até mesmo a disposição dos alfinetes no papel é uma arte independente. E a importante atividade de produzir um alfinete é, deste modo, dividida em cerca de dezoito operações distintas, as quais, em algumas fábricas, são todas executadas por operários diferentes, embora em outras um mesmo homem realize, por vezes duas ou três dentre elas". SMITH, Adam. *Ricerca sopra la natura e le cause della ricchezza delle nazioni*. Torino: UTET, 1948, p. 9. *In* SCOLARI, Fabio. Uma crítica do conceito de sociedade pós-industrial. *Marx e o Marxismo - Revista do NIEP* [em linha]. 2021, v. 9, n. 16, p. 49 [Consult. 8 junho 2023]. Disponível em https://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/420. Teresa Coelho Moreira cita o exemplo que "um trabalhador isolado conseguia, anteriormente, produzir cerca de 20 alfinetes por dia, a separação de tarefas e a colaboração entre os trabalhadores permite produzir 48 mil alfinetes". MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Algumas questões sobre trabalho 4.0. In XX Congresso Nacional de Direito do Trabalho–Memórias. Almedina. Coimbra: 2016, p. 153. Disponível em http://repositorium.uminho.pt/handle/1822/53685.

[276] LIMA, E. C.; NETO, C, R, O. Revolução Industrial: considerações sobre o pioneirismo Industrial inglês. *Revista Espaço Acadêmico*. 2017, n. 194. Os autores são citados por PASQUINI, ref. 262, p. 32.

[277] MAIOR, Jorge Luiz Souto. *História do Direito do Trabalho no Brasil: Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017, v. 1, parte II, pp.46-50.

[278] DA ROCHA, Cláudio Jannotti; PORTO, Lorena Vasconcelos; DE ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. As Revoluções Industriais e o Meio Ambiente do Trabalho: reflexões, análises, comparações e os fundamentos do Direito do Trabalho. *Revista Brasileira de Direitos Humanos*. 2020, Ano IX – Nº 33 Abr-Jun 2020, v. 5, pp. 19-20. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=b-wlEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA349&dq=As+Revolu%C3%A7%C3%B5es+Industriais+e+o+Meio+Ambiente+do+Trabalho:+reflex%C3%B5es,+an%C3%A1lises,+compara%C3%A7%C3%B5es+e+os+fundamentos+do+Direito+do+Trabalho.+Revista+Brasileira+de+Direitos+Humanos&ots=Xw5KSpnVBm&sig=9X9hlH4pvtKPiNxOHf1HdppqmD4.

[279] Mauricio Godinho Delgado cita a classificação de Granizo e Rothvoss sobre as quatro fases de evolução do Direito do Trabalho. A primeira fase é denominada de formação do Direito do Trabalho que permeia o período de 1802 a 1848. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2015, ed. 14, p. 98.

uma época que não era permitida a intervenção estatal da "porta da fábrica para dentro" [280].

O trabalho 1.0, fruto da 1ª Revolução Industrial, foi relacionado diretamente ao surgimento da sociedade industrial (labor nas fábricas), divisão do trabalho, dependência do trabalhador ao dono dos meios de produção e ausência de interesse estatal na regulamentação das condições de trabalho.

Com a segunda Revolução Industrial (1860-1945), houve a introdução da eletricidade (energia elétrica e energia derivada do petróleo), expansão das estradas de ferro e produção de aço[281]. No que se refere ao modo de organização do trabalho foi inserida a produção industrial em massa, sob a influência do Taylorismo e do Fordismo. Para Taylor, a prosperidade estava intimamente ligada a capacidade máxima da produção e otimização do tempo[282]. No Fordismo, movimento que revolucionou a indústria de veículos nos Estados Unidos, a novidade foi a inclusão das esteiras de montagem, permanecendo o trabalhador em uma posição fixa[283]. Referidos sistemas de produção trouxeram a mecanização e verticalização do processo produtivo baseados no aumento da produção, redução de custos e mecanização das funções[284].

O foco era a maior produtividade possível (produção em massa) no menor espaço de tempo e de forma mecanizada[285], devendo o empregado seguir religiosamente o caminho da produção direcionada pelo empregador. O modelo de trabalho era baseado na obediência e disciplina do trabalhador. O operário-massa[286] passou a ser mero operador da máquina, sua força de trabalho se tornou mero fator

[280] O estado de exploração das mulheres e crianças era tão alarmante à época que um estudo realizado pelo médico francês Louis-René Villermé (*Tableau de l'état physique et moral des ouvriers*, 1826) somente 27% dos filhos de operários completavam 10 anos. O médico descreve que as crianças eram crianças "pálidas, nervosas, lentas nos movimentos, paradas no olhar". *In* FELICIANO, G. G. *Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho.* São Paulo: Saraiva, 2013, 1. ed. v. 1, pp. 62-63. A citação foi referenciada em ESCOBAR, João Vítor Freire. *A reforma trabalhista e seus impactos sobre o instituto da negociação coletiva na legislação brasileira do trabalho.* Rio de Janeiro: Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2019, p. 16. Disponível em: https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/12749. No inquérito de 1860 de Villermé, há registro que crianças de 6 a 8 anos ficavam de 16 a 17 horas em pé, o que demonstra uma situação de extrema desumanidade.

[281] DA ROCHA, ref. 266, p. 20.

[282] DE FREITAS RIBEIRO, Andressa. Taylorismo, fordismo e toyotismo. *Revista Lutas Sociais*. 2015, v. 19, n. 35, p. 67-68 [Consult em 03 de maio de 2023]. Disponível em https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/26678/pdf.

[283] DE FREITAS RIBEIRO, ref. 270, p. 68.

[284] FONSECA, Maria João Serrão Henriques. *Impacto da indústria 4.0 na organização do tempo de trabalho: conciliação entre a vida pessoal e profissional* [em linha]. Tese de Doutorado, Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2020, p. 12. Disponível em https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/31695.

[285] Bem ilustra esse cenário de mecanização da produção o Filme os Tempos Modernos de Charles Chaplin, onde o personagem apresentava comportamentos repetitivos até mesmo fora do local de trabalho. De forma crítica, apresenta os trabalhadores como meras peças das máquinas. Além disso, o cineasta demonstra as precárias condições de vida dos trabalhadores das indústrias e as desigualdades sociais. Vide VALPAÇOS, António. Tempos Modernos: uma proposta de análise. *Revista Livre de Cinema*. 2021, v. 8, n. 3, p. 78. Disponível em: http://relici.org.br/index.php/relici/article/view/330.

[286] Denominação designada para os operários que laboravam nas linhas de montagem e de produção em massa na época do Fordismo. *In* ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre a metamorfose e a centralidade no mundo do trabalho.* São Paulo: Cortez, 2015, 16ª ed., p. 35.

de produção, podendo ser substituído a qualquer tempo[287], ante a grande oferta de mão de obra decorrente da urbanização dos centros industriais.

O ritmo de trabalho, cada vez mais intenso, impôs aos trabalhadores a submissão à jornadas desumanas e com quase nenhuma proteção trabalhista (baixos salários, ausência de condições de saúde e segurança do trabalho), em flagrante desrespeito à integridade física e moral dos trabalhadores. Em meio a tal cenário, os operários começaram a se organizar através de movimentos sociais em busca de melhores condições de trabalho e de vida[288]. Influenciados pelo Manifesto do Partido Comunista (1848) de Marx e Engels, a classe trabalhadora passou a ter uma melhor organização, com maior capacidade de exercer pressão sobre os detentores dos meios de produção[289]. Outro documento importante foi a Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, de 1891, elaborada com substrato nas ideiais de Justiça Social e com o intuito de incentivar a regulamentação das relações de trabalho (como fixação de jornada de trabalho, descanso semanal e salário digno). A Encíclica contribuiu de forma direta no fortalecimento do movimento operário[290], devido a forte influência da Igreja Católica na época.

No final do século XIX e início do século XX, após a primeira guerra mundial (1915), com a Constituição Mexicana (1917) e Constituição Alemão Weimar (1919) pela primeira vez foram incluídos no texto constitucional normas de caráter trabalhista[291]. Além disso, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada, calcada na proteção dos Direitos Sociais e na valorização do trabalhador pela sua condição de ser humano e sujeito de direitos[292].

Foi nesse panorama que o Direito do Trabalho surge com sua matriz histórica fincada na busca por melhores condições para o trabalhador, a parte hipossuficiente da relação[293]. Os modelos de produção rígidos e hierarquizados implementados pelo taylorismo e fordismo, associado à concentração proletária no mesmo espaço (que incentivou a organização dos movimentos operários e a formação da consciência de classe) foram os responsáveis pela germinação da semente plantada na 1ª Revolução

[287] MIRANDA, Fernando Silveira Melo Plentz. A mudança do paradigma econômico, a Revolução Industrial e a positivação do Direito do Trabalho. *Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania*. 2012, v. 3, n. 1, pp. 15/16. Disponível em http://docs.uninove.br/arte/fac/publicacoes/pdf/v3-n1-2012/Fer1.pdf.

[288] GIRARDELLO, ref. 275, p. 17.

[289] GODINHO, ref. 267, p. 99.

[290] DA SILVA, ref. 260, pp. 28/29.

[291] DA ROCHA, ref. 266, p. 22.

[292] FERREIRA, Vanessa da Rocha; DA ROCHA, Cláudio Jannotti da Rocha. A Convenção nº 190 da OIT e a Busca do Trabalho Decente: a Sustentabilidade do Ser Humano. *Revista Brasileira de Direitos Humanos.* 2019, Nº 31, p. 5.

[293] RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho: parte I – Dogmática Geral*. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2015, p. 59.

Industrial do trabalho subordinado[294], bem como o enquadramento do Direito do Trabalho como ciência autônoma e produto da sociedade industrial[295].

Após a segunda guerra até a década de 1970 foi um período de ampla expansão da institucionalização do Direito do Trabalho, sob influência do Estado de Bem-Estar Social, com fixação de normas de valorização do trabalho, conhecida como "anos de ouro"[296], com reconhecimento de direitos a nível individual e coletivo[297], por exemplo, fixação de limites de jornada, intervalos para descanso, direito à greve e negociações coletivas. No período após 1945 até meados de 1970, os países capitalistas vivenciaram o período de apogeu econômico, a taxa de crescimento da produção, por habitante, ultrapassou 4% ao ano, na Europa, de 1950 a 1970[298].

O trabalho 2.0, resultado da 2ª Revolução Industrial, é associado a produção em massa, rígida e hierarquizada (influenciada pelo taylorismo e fordismo), verticalização da produção e a institucionalização do Estado Social por meio da ampliação da proteção trabalhista.

A partir da década de 1970, surge um novo período marcado pela tecnologia da informação, desenvolvimento de computadores[299] e telecomunicações, chamada de terceira Revolução Industrial ou de Revolução Digital[300]. O ponto nodal dessa revolução não foi essencialmente a atividade industrial em si (capitalismo pesado)[301], como na primeira e na segunda Revoluções Industriais, mas a circulação de

---

[294] GIRARDELLO, Juliano Pedro. *Trabalho via plataformas on demand: disrupção, alternativas jurídicas e uma prospecção do futuro do direito laboral da espécie [em linha]*. Tese de Mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2022, p. 22 [consult. 8 maio 2023]. Disponível em https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/53331/1/ulfd0150550_tese.pdf.

[295] RAMALHO, ref. 279, pp. 52-54. Nesse mesmo sentido, Mauricio Godinho Delgado entende que o Direito do Trabalho, como ramo do Direito autonômo, foi resultado das transformações econômicas e sociais do século XIX, nas quais o trabalho subordinado se tornou o núcleo duro da cadeia produtiva. GODINHO, ref. 267, pp. 90/91.

[296] LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. *Direito do trabalho*. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2014, p. 29.

[297] Conforme Maria do Rosário Palma Ramalho, "O primeiro pressuposto para o desenvolvimento do direito do trabalho até os anos 60 foi o da relativa uniformidade da categoria dos trabalhadores subordinados, que permitiu identificar um "trabalhador subordinado típico", para o qual foram concebidas as normas laborais" . RAMALHO, ref. 279, p. 67.

[298] FESTI, Ricardo Colturato. O trabalho na era digital e os desafios da emancipação. *Revista de Políticas Públicas* [em linha]. 2020, v. 24, pp. 113/114. [cônsul 8 de maio de 2023]. Disponível em: http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/15093.

[299] Conforme Raimundo Itamar Junior e Sheila Stolz, a criação do primeiro computador ocorreu em 1946, um ano após a segunda guerra mundial. O primeiro semicondutor foi criado em 1948 e 1959 o primeiro sistema integrado. O computador pessoal em 1975 e internet entre 1969 e 1972. JUNIOR, ref. 260, p. 193.

[300] Segundo Klauss Schwab, referido período é conhecido como" revolução digital ou do computador, pois foi impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em "mainframe" década de 1960), da computação pessoal (década de 1970 e 1980) e da internet (década de 1990)". SCHWAB, Klauss. *A quarta revolução industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 16.

[301] O sociológico Zygmunt Bauman ao tratar das relações sociais no mundo atual, entende que o capitalismo a partir da Revolução Digital passou a ter natureza fluída, onde "nada foi feito para durar", marcada pela volatilidade e mudança constante, o que o autor chama de "capitalismo líquido" ou "modernidade líquida", que passou a se concretizar a partir da década de 1970. A flexibilidade das relações de trabalho ganha espaço. Em contraponto, a produção industrial marcada pela rigidez, padronização e verticalização da produção, característica da segunda Revolução Industrial, é chamada de "capitalismo pesado" ou "capitalismo duro", com a concepção de que o empregado e patrão ocupam o espaço físico das fábricas como se fosse um casamento, valorizando-se o aspecto da estabilidade e durabilidade das relações sociais. BAUMAN, Zygmundt. *Modernidade Líquida*; Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001, p. 75- 76. Para saber mais sobre o tema vide: LOBO, Bárbara; CUNHA, Regiane Pereira Silva da. *Relações de Trabalho Líquidas: A Plataformização do Trabalho dos Motoristas de Transporte Particular*. Estudos Jurídicos sobre Inteligência Artificial e Tecnologias, 2022, p. 42-55.

informação por meio da tecnologia dos computadores e internet[302]. A automação das fábricas foi consequência da Revolução Digital, centrada na tecnologia da informação (TI) e equipamentos eletrônicos. As atividades produtivas, em razão do trânsito rápido de informações decorrentes das tecnologias digitais, passaram a ser realizadas de forma descentralizadas e pulverizadas[303], em uma economia internacional e globalizada[304].

Aliado a esse cenário, também, é apontada como mola propulsora da terceira Revolução Industrial a crise econômica dos anos de 1970, época marcada pela estagnação econômica das sociedades capitalistas, aumento da taxa de inflação e a primeira grande crise do petróleo[305]. Na época, ocorreu a saturação do mercado que não conseguia absorver a superprodução dos modelos taylorista e fordista, além disso, ocorreu a exaustão do Estado interventor (keynesiano[306]), com déficit fiscal o que colocou em xeque o papel estatal de financiar as políticas sociais[307].

A recessão econômica e a decadência dos modelos do taylorismo e fordismo fez com os setores produtivos se reinventarem no intuito de fugirem da crise, se espalhando, ao redor do mundo capitalista, o novo modo de produção chamado de toyotista[308]. No sistema toyotisma, a produção é fracionada e descentralizada baseada na redução de estoques e desperdício mínimo[309]. Os componentes do produto final são produzidos de forma descentralizada por vários fornecedores diferentes[310].

---

[302] BRASSEUL, Jacques. *História econômica do mundo*. Lisboa: Texto & Grafia, 2010, pp. 394-395.

[303] DE MAIS, Domenico. *O futuro do trabalho*. 10 ed. Rio de Janeiro: José Olympio Editora, 2010, p. 173.

[304] ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do séc. XXI [em linha]*. São Paulo: LTr, 2019, p. 29 [consult. 04 maio 2023]. Disponível em https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=C8MkEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=A+intermedia%C3%A7%C3%A3o+de+trabalho+via+plataformas+digitais:+repensando+o+direito+do+trabalho+a+partir+das+novas+realidades+do+s%C3%A9c.+XXI&ots=q3Q9Ln_FtI&sig=6hXPDN-SVIXemE6LgCATbop-Y7I.

[305] BEDIN, G. A., and NIELSSON, J. G. *A crise da década de 1970: observações sobre as ideias neoliberais e suas consequências*. In: COSTA, L. C., NOGUEIRA, V. M. R., and SILVA, V. R., orgs. A política social na América do Sul: perspectivas e desafios no século XXI [em linha]. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2013, p. 37. ISBN 978-85-7798-231-8 [consult 29 de vmarço de 2023]. Disponível em: doi: 10.7476/9788577982318.0002.

[306] John Maynard Keynes defendia a intervenção do Estado na Economia. Ao Estado competia, por meio de uma política fiscal e de gastos, realizar investimentos como estímulo à economia, bem como incrementar as políticas sociais. *In* BEHRING, Elaine Rossetti. Fundamentos de política social. *Serviço social e saúde: formação e trabalho profissional [em linha]*. 2006, OPAS/ABEPSS, p. 9 [consult. 4 maio 2023]. Disponível em https://www.academia.edu/download/32521931/texto1-1.pdf.

[307] GODINHO, ref. 267, pp. 99/100.

[308] Toytismo foi expressão usada inspirada no nome da empresa de veículos japonesa Toyota, modelo criado por Taiichi Ohno, Shingeo Shingo e Eiji Toyoda entre 1948 e 1975. Conforme Ana Carla Vaz Porto, "o modelo foi criado para suprir a inadequação das indústrias japonesas ao fordismo e do taylorismo, tendo em vista que um dos requisitos essenciais para o bom funcionamento de tais modelos não era preenchido pelo Japão, qual seja, a existência de um expressivo mercado consumidor, contrariamente ao que ocorria nos Estados Unidos e na Europa". *In* PORTO, Ana Carla Vaz. O toyotismo e a precarização dos direitos trabalhistas. *Brazilian Journal of Development [em linha]*. 2021, v. 7, n. 4, p. 3 [consult 9 maio 2023]. Disponível https://www.brazilianjournals.com/ojs/index.php/BRJD/article/download/29052/22941.

[309] DA ROCHA, ref. 271, p. 23.

[310] Um dado interessante é citado pelo autor Ricardo Antunes e bem ilustra a descentralização da atividade prosutiva, segundo o autor na fábrica fordista, em média, 75% era produzido no seu interior, na fábrica toyotista somente cerca de 25% é produzido no seu interior, ou seja,transfere a terceiros grande parte do que anteriormente era produzido na indústria. *In* ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?.* 7ª. Ed. São Paulo: Cortez, Universidade Estadual de Campinas, 2003, pp. 181/182.

Assim, houve uma nova quebra de paradigma: antes a indústria realizava todas as etapas da produção até o produto final, agora, no novo modelo, a produção é toda segmentada e descentralizada.

Paralelamente, passou-se a exigir uma maior qualificação dos trabalhadores para atender as demandas do mercado flexível, que exigia diferentes tipos produtos em curto espaço de tempo e de qualidade[311]. As indústrias tiveram que fomentar a sua capacidade de reinvenção com o incentivo da tecnicidade dos trabalhadores[312]. Pelo novo modelo, o trabalhador tem que ser multifuncional e não mais realizar tarefas pré-determinadas e fixas. Além disso, incutiu-se a ideia de trabalho em equipe (*team*), onde se objetiva o envolvimento subjetivo do trabalhador no processo produtivo[313], como um colaborador. O toyotismo estabeleceu uma forma de controle do trabalhador por meio "envolvimento colaborativo do trabalhador com a empresa"[314], para incentivar maior dedicação aos objetivos empresariais, com pagamento de prêmios ou bônus pela produtividade[315].

O modelo clássico de gestão empresarial, anteriormente baseado num padrão rígido e hierarquizado de subordinação, onde os trabalhadores ficavam concentrados no mesmo espaço físico, sob as ordens e vigilância do empregador, perdeu espaço com a terceira Revolução Industrial. Conforme Maria do Rosário Palma, "o modelo típico da empresa laboral cede o seu lugar a uma multiplicidade de modelos empresariais e a denominada relação de trabalho típica deixa de ser dominante"[316].

Nesse contexto, ganha espaço a flexibilização dos direitos dos empregados, a terceirização dos serviços e a informalidade. Flexibilizar significa tornar-se menos rígido. Sob a justificativa de preservação dos empregos, por conta da crise econômica,

---

[311] Conforme Geraldo Augusto Pinto, o modelo de produção baseado no toytismo teria os seguintes pontos principais: "1. Flexibilidade, ou capacidade de ofertar diferentes tipos de produtos e serviços num curto período de tempo, mantendo-se ou não a larga escala; 2. Qualidade, ou redução de custos de retrabalho, eliminando se falhas em processo; 3. Baixos preços finais, obtidos não apenas pela qualidade e flexibilidade, mas pelo enxugamento, ou seja, a redução d e toda capacidade ociosa em termos de equipamentos e força de trabalho; 4. Atendimento preciso, isto é, no momento, na quantidade e nas características exatamente estipuladas pela clientela, sem gerar atrasos, tampouco estoques". *In* PINTO, Geraldo Augusto. O toyotismo e a mercantilização do trabalho na indústria automotiva do Brasil. *CADERNO CRH*. 2012, v. 25, n. 66, pp. 535-552. A citação foi retirada do artigo: DA SILVA, Raimundo Jackson Nogueira; ALMEIDA, Emanoel Rodrigues; JUCÁ, Emanoelyna Gonçalves. Toyotismo e o trabalho flexibilizado. *Research, Society and Development* [em linha]. 2022, v. 11, n. 7, pp. 5/6 [consult. 10 maio 2023]. Disponível em https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/28602/25966.

[312] Para Daniel Bell ocorreu um estreitamento das relações entre as empresas e as Universidades, ante a necessidade de trabalhadores qualificados e capazes de criarem novos produtos e otimizarem o processo produtivo, fenômeno que o autor denomina da sociedade do conhecimento. JUNIOR, ref. 260, p. 192/193. Vide também BELL, Daniel. O fim da ideologia. Brasília: Universidade de Brasília, 1980, p. 213.

[313] DA SILVA, ref. 265, p. 6.

[314] GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do Trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 43.

[315] BARRETO, Clessiene Cuzzol Nunes. *Trabalho em plataformas digitais: os direitos fundamentais dos trabalhadores face às novas formas de subordinação e aos preceitos do trabalho digno e do trabalho decente* [em linha]. Dissertação (Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais) - Programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais, Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2022, p. 21 [consult. 6 maio 2023]. Disponível em: http://191.252.194.60:8080/handle/fdv/1265.

[316] RAMALHO, ref. 286, p. 73.

competitividade internacional e automatização das indústrias, os direitos trabalhistas foram o primeiro alvo no intuito de diminuir custos. Cita-se a vinculação dos salários à produtividade, contratos de trabalho de curta duração e precários, informalidade e flexibilidade das jornadas de trabalho[317]. Na verdade, a flexibilização de direitos remete a lógica de trabalho custar menos ao patrão, ou seja, "quanto mais barato, mais se compra trabalho"[318]. Na terceirização (*outsourcing*) a empresa delega para outras empresas etapas da cadeia produtiva, surgem empresas satélites ao redor da empresa-mãe[319]. Junto com a terceirização vem o "enxugamento" das fábricas e o medo do desemprego[320]. Em meio à flexibilização e terceirização, somado a diminuição dos postos de trabalho em razão da automação e das novas tecnologias, aflora-se a informalidade na prestação dos serviços, símbolo maior da precarização do trabalho[321].

Ante o exposto, o cenário da terceira Revolução Industrial (Revolução Digital), a partir de 1970, é marcado pela inovação tecnológica, com os computadores, internet, automação das fábricas e pelo fenômeno da globalização[322]. O trabalho 3.0 é correlacionado ao trabalhador polivalente, descentralização da produção, pela flexibilização dos direitos trabalhistas e a submissão do empregado a novos tipos de contratos cada vez mais flexíveis e desregulamentados[323].

4.2 A Revolução 4.0: origem e características

Desde a terceira Revolução Industrial, a sociedade está experimentando uma transformação digital - mudanças associadas à inovação no campo da tecnologia digital. A partir do inicio do século XXI, com o ascenção exponencial da capacidade da

[317] DA SILVA, Marconi Gomes; DA SILVA ARAÚJO, Denilson; DUARTE, Francisco Wellington. Capitalismo, crise estrutural e flexibilização produtiva. *Revista de Economia Regional, Urbana e do Trabalho* [em linha]. 2022, v. 11, n. 02, pp. 74/75 [consult. 8 maio 2023]. Disponível em: https://periodicos.ufrn.br/rerut/article/view/30571/16540.

[318] FILGUEIRAS, Vitor Araujo; LIMA, Uallace Moreira and SOUZA; Ilan Fonseca de, 2019. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. *Caderno CRH* [online]. 2019. Vol. 32, no. 86, p. 240. DOI 10.9771/ccrh.v32i86.30731 [CONSULT. 10 MAIO 2023].Disponível em : https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30731

[319] ALMEIDA, Renata Coutinho de. *O fenômeno da terceirização no processo de precarização do trabalho contemporâneo* [em linha]. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019, p. 28 [consult. 17 maio 2023]. Disponível em https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/22716/2/Renata%20Coutinho%20de%20Almeida.pdf.

[320] ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão-2 edição* [em linha]. BOD GmbH DE, 2020, p. 34 [consult 18 maio 2023]. Disponível em https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=ANutEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=o+privilegio+da+servid%C3%A3o+antunes&ots=XauqupNnO-&sig=1zzG-dToBpGutj5SYviD2ZrJh_k#v=onepage&q=o%20privilegio%20da%20servid%C3%A3o%20antunes&f=false.

[321] Clessiene Cuzzol Nunes Barreto cita que David Harvey denominou o modelo de produção decorrente da 3ª revolução Industrial como "acumulação flexível", por se tratar de mercado volátil, competitivo, com mão de obra excedente, desemprego, subemprego, aumento dos contratos flexíveis (temporários e pagamento por produção) e enfraquecimento do poder dos sindicatos, ante a dispersão dos trabalhadores em vários espaços diferentes. BARRETO, ref. 308, pp. 22/23. Para saber mais vide, HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. Tradução Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 26. Ed. São Paulo: Edições Loyola Jesuítas, 2016, pp.143/151.

[322] MOREIRA, ref. 268, p. 155.

[323] ANTUNES, Ricardo. Qual o futuro do trabalho na era digital? Será que o trabalho tem futuro?. *Desafios do trabalho e educação no século XXI*. 2019, p. 137.

computação, ampliação do acesso à internet e hiperconectividade, inteligência artificial, sensores e softwares mais modernos, robótica avançada e armazenamento em nuvem, o mundo passou a vivenciar mudanças num ritmo alucinante com inovações cada vez mais integradas e inovadoras[324], tal período é contextualizado como o inicio da quarta Revolução Industrial ou Revolução 4.0[325]. Klaus Schwab, fundador e presidente do Fórum Econômico Mundial, utilizou o termo pela primeira vez em 2015, com o lançamento do seu livro "A Quarta Revolução Industrial" [326].

A quarta Revolução Industrial é caracterizada não apenas pelos dispositivos inteligentes e tecnológicos, mas a fusão e interação entre meio físico, digital e biológico[327]. São chamadas de tecnologias disruptivas, capazes de romper com o que existia, gerando resultados inovadores em suas aplicações[328]. Schwab identifica impulsionadores tecnológicos da Revolução 4.0 classificadas em três "megatendências"[329]: físicas, digitais e biológicas. No campo das "megatendências" físicas cita a impressão 3D (chamada de manufatura aditiva[330]), veículos autonômos (como drones e carros autônomos), robótica avançada e novos materiais, como o grafeno[331]. No que se refere às "megatendências" biológicas, Schwab elenca a evolução no campo do sequenciamento genético[332], biologia sintética, tecidos vivos em 3D, monitoramento de seres vivos por chip[333], são alguns exemplos dos impulsionadores tecnológicos biológicos.

[324] SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 16.

[325] SCHWAB, ref. 318, p. 16.

[326] EFING, Antônio Carlos; TAMIOZZO, Henrico César. Resenha:A quarta revolução industrial, de Klaus Schwab. *Revista de Direito Econômico e Socioambiental* [em linha]. 2020, v. 11, n. 1, p. 309 [consult. 12 maio 2023]. Disponível em https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7873696.pdf.

[327] SCHWAB, ref. 318, pp. 11/13.

[328] PÉREZ, Jonás León et al. Impacto de las tecnologías disruptivas en la percepción remota: big data, internet de las cosas e inteligencia artificial. *UD y la Geomática* [em linha]. 2019, n. 14, p. 55 [consult. 14 maio 2023]. Disponível em http://revistas.udistrital.edu.co:8080/index.php/UDGeo/article/view/15658/15296.

[329] SCHWAB, ref. 318, p. 19.

[330] INÁCIO, D.; DROZDA, F. O.; SILVA, W. de A.; MARQUES, M. A. M.; SELEME, R. A importância da manufatura aditiva como tecnologia digital para a indústria 4.0: uma revisão sistemática. *Revista Competitividade e Sustentabilidade* [em linha]. 2020, v. 7, n. 3, p. 653–667 [consult 23 maio 2023]. Disponível em: DOI: 10.48075/comsus.v7i3.23861.

[331] Para saber mais sobre as "megatendências" de Klaus Schwab vide, NUNES, Fernando Roberto Alves. Planejar, organizar, dirigir, controlar e... digitalizar: o impacto das tecnologias da Quarta Revolução Industrial no campo do trabalho de profissionais da administração. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2022, pp. 23/25. O grafeno "é cerca de 200 vezes mais forte que o aço, milhões de vezes mais fino que o cabelo humano e eficiente condutor de calor e eletricidade, mas ainda muito caro. O seu barateamento o tornará competitivo ao ponto de causar uma ruptura nas indústrias de fabricação e infraestrutura". Referido exemplo, demonstra o impacto das inovações da Revolução 4.0. EFING, ref. 320, p. 311.

[332] O sequenciamento genético, por exemplo, com o desenvolvimento tecnológico foi possível ser realizado em horas e por mil dólares. Em comparação, o primeiro sequenciamento de genoma humano demorou 10 anos e custou bilhões de dólares. LOPES, Maurício Antônio et al. *Novos limites nas ciências da vida [em linha].* 2016. Disponível em: https://ainfo.cnptia.embrapa.br/digital/bitstream/item/172301/1/Novos-limites-nas-ciencias-da-vida.pdf.

[333] EFING, ref. 320, p. 311.

Quanto às "megatendências" digitais, merece destaque a inteligência artificial (AI), internet das coisas (IoT) e plataformas digitais[334]. O termo inteligência artificial está diretamente interligado a capacidade de criar máquinas com inteligência semelhante à humana e programas de computador que possam "entender, inferir, e aprender"[335]. A inteligência artificial permite o desenvolvimento de robôs não só para a indústria, mas cada vez mais próximos do nosso dia-a-dia, como por exemplo robôs domésticos (equipamentos domésticos autônomos) e robôs auxiliando em procedimentos médicos[336]. Por meio de algoritmos, as máquinas identificam padrões e apresentam resultados, sem a necessidade da intervenção humana[337]. A internet das coisas trata-se da comunicação digital de dados sem fio, que permite a comunicação entre os objetos, ou seja, a interconexão entre objetos através de uma rede[338]. O termo "coisas" se refere a todos os objetos controláveis via internet[339], capazes de se identificar na rede e se comunicar entre eles[340]. A economia sob demanda[341] se tornou possível através das plataformas digitais, que intemerdia a demanda de oferta e procura. O cliente demanda o serviço e a plataforma, por meio de algoritmo, direciona a um prestador de serviços[342]. Esse trabalho realizado por plataformas digitais permite conectar um número indefinido de pessoas[343], através de trabalhadores disponíveis (em nuvem) para prestar um serviço. Tratam-se de plataformas digitais de fácil uso por meio do smartphone, que se espalham de forma rápida por meio do método *big data*[344].

[334] BARBOSA, Marcos T. J; BAISSO, Marcos; ALMEIDA, Marcos, T. Surge uma nova sociedade. *In* DA SILVA, Elcio Brito et al. *Automação & Sociedade: Quarta Revolução Industrial, um olhar para o Brasil* [em linha]. Brasport, 2018, pp. 5/6 [consult 25 maio 2023]. Disponível em https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=JL5HDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=BARBOSA,+A.+M.+et+al.+Mundo+F%C3%ADsico.+In:+SILVA,+E.+B.+et+al.+Automa%C3%A7%C3%A3o+%26+Sociedade:+Quarta+Revolu%C3%A7%C3%A3o+Industrial+,+um+olhar+para+o+brasil.+S%C3%A3o+Paulo:+Brasport,+2018.&ots=2gKdMu73av&sig=LqAPL6oiD0VVRtFYGSFpcFpwOmU.

[335] PÉREZ, ref. 319, p. 58.

[336] BARBOSA, ref. 324, p. 5.

[337] NUNES, ref. 322, p. 23.

[338] RIBEIRO, L. da S.; SILVA, P. R. da. IMPACTO DA INDUSTRÍA 4.0 NAS ORGANIZAÇÕES, NA PERSPECTIVA DO BRASIL E PORTUGAL. *Revista da UI_IPSantarém [em linha]*. 2021 v. 8, n. 4, p. 156 [consult 26 maio 2023]. Disponível em: https://revistas.rcaap.pt/uiips/article/view/21994.

[339] BARBOSA, ref. 324, p. 5 e PÉREZ, ref. 319, p. 57.

[340] FONSECA, ref. 277, p. 14. O referido autor faz menção ao termo "Internet de Tudo" (IoE - *Internet of Everything*) que se refere a conexão em rede de pessoas, processos, dados e coisas. Para saber mais vide: SANTOS, Beatrice Paiva et al. Indústria 4.0: desafios e oportunidades. *Revista Produção e Desenvolvimento [em linha]. 2018,* v. 4, n. 1, p. 111-124 [consult 27 maio 2023]. Disponível: http://revistas.cefet-rj.br/index.php/producaoedesenvolvimento/article/view/316.

[341] A terminologia "economia sob demanda" foi utilizada por Valerio De Stefano. DE STEFANO, Valerio. *The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy*" [em linha]. Geneva: ILO, 2016 [consult. 30 maio 2023]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf.

[342] COUTINHO, Raianne *Liberal. A subordinação algorítmica no arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista* [em linha]. Dissertação (Mestrado em Direito)—Universidade de Brasília, Brasília, 2021, p. 16 [Consult. 01 jun. 2023]. Disponível em http://repositorio2.unb.br/jspui/handle/10482/41484.

[343] DE STEFANO, ref. 332, p.2.

[344] O método *big data* são cadeias de dados para gerenciamento de informações, através do qual a empresa armazena grande quantidade de dados e em tempo real são utilizados para cruzamento de dados e tomada de decisões. O big data tem quatro aspectos característicos: "veracidade, variedade, velocidade e volume". RIBEIRO, ref.

As referidas inovações, nas mais diferentes áreas, são indicadas como marco caracterizador da quarta Revolução Industrial ou Revolução 4.0, identificada pelos seguintes elementos: 1) velocidade das mudanças, em um mundo global e conectado, onde tudo se difunde muito rápido; 2) amplitude das inovações que abrangem as várias áreas do conhecimento; e 3) impacto sistêmico com reflexos nos mais variados campos, como consequências trabalhistas, sociais, econômicas, ambientais e éticas[345].

No contexto da Revolução 4.0, insere-se a Indústria 4.0[346]. Com a globalização e descentralização da produção impulsionada pela Revolução Tecnológica, novos países se inseriram no mercado global, em especial no Oriente. Em 1991, os países da Ásia, excluindo o Japão, representavam 8% do valor agregado da produção industrial global. Em 2011, os mesmos já representavam 31% do valor agregado da produção industrial global, ou seja, um salto de 23% no período de 20 anos[347]. Como consequência houve uma queda na participação dos países europeus na economia global e maior participação das economias emergentes. Conforme dados do Serviço

329, p. 157. Vide Zikopoulos, P., De Roos, D., Parasuraman, K., Deutsch, T., Giles, J., & Corrigan, D. Aproveite o poder do Big Data - a plataforma IBM Big Data. Emeryville: McGraw-Hill Osborne Media, 2012.

[345] O objeto do presente trabalho é a análise dos impactos trabalhistas da Revolução 4.0, no modo de organização do trabalho. No tópico seguinte serão abordados, de forma mais direta, os impactos da 4ª Revolução Industrial no modo de organização do trabalho. Por seu turno, os reflexos das inovações tecnológicas da Revolução 4.0 são os mais variados possíveis, por exemplo, podem contribuir na redução dos impactos ambientais, através de novos materiais que reduzam consumo de energia. Além disso, por meio da inteligência artifical e drones pode haver melhor monitoramento da fauna e flora. Registra-se a preocupação com o desenvolvimento da robótica e inteligência artificial no campo ético e moral, como o conflito entre se consultar com robô-médico guiado pela inteligência artificial ou por um médico. Outro aspecto é o aumento das relações virtuais em detrimento das habilidades sociais. Pode-se citar como impacto social aumento das desigualdades sociais, no que se refere ao acesso às tecnologias. Para saber mais sobre os impactos da Revolução 4.0, vide: SANTOS, Marcos Daniel Anduja dos. A quarta revolução industrial: as perspectivas dos impactos da indústria 4.0. *RGE - Revista de Gestão e Estratégia [em linha].* Assis, V.1, n.4, p. 76-85, 2022 [consult. 02 jun 2023]. Disponível em: https://storage.googleapis.com/production-hostgator-brasil-v1-0-3/703/940703/o9vuz1RL/fde886aaf4784d96af7e628b852f1ffe?fileName=RGE%20-%20Vol.1%20-%20N%C2%BA4%20-%202022.pdf.

[346] O termo Indústria 4.0 foi criado em 2011, na Alemanha, na Feira de Negócios em Hannover, na Alemanha. Já a expressão “Quarta Revolução Industrial”, que foi utilizado pela primeira vez, em 2015, por Klaus Schwab no Fórum Econômico Mundial. Alguns autores entendem que o termo "Indústria 4.0" já foi criado no intuito futuro da planejada "4ª revolução industrial", sendo termo de reminiscência. Por isso, Heiner Lasi, Peter Fettke, Hans-Georg Kemper, Thomas Feld e Michael Hoffmann defendem que os termos podem ser usados como sinônimos. LASI, H. et al. Industry 4.0. Business & Information Systems Engineering. *Springer Science and Business Media [em linha]*. [S.L.], 2014, v. 6, n. 4, p. 239-242 [consult 04 jun. 2023]. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1007/s12599-014-0334-4. Por seu turno, Klaus Schwab, a quem é atribuída a criação de termo quarta Revolução Industrial, entende que a quarta Revolução Industrial transcende o conceito da Industria 4.0, indo além das fábricas inteligentes, abrangendo as múltiplas áreas do conhecimento, transpassando do “sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica”. NUNES, ref. 324, p. 26. Teresa Coelho Moreira pontua que a Revolução 4.0 não se resume somente a Industria 4.0, mas abrange uma séria de alterações, em especial no mundo do trabalho, como *“trabalho 4.0, do trabalho na gig economy que inclui quer o Crowdwork, quer o trabalho em plataformas – work-on-demand via apps*”. In MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre o trabalho 4.0. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região [em linha].* Curitiba, v. 9, n. 86, p. 154, mar. 2020 [consult. 08 jun. 2023]. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/170751/2020_moreira_teresa_questoes_trabalho.pdf?sequence=1.

[347] DUJIN, A.; GEISSLER, C.; HORSTKÖTTER, D. Think act industry 4.0. the new industrial revolution: How europe will succeed. *Ronald Berger Strategy Consultants GmbH [em linha]. Munich*, 2014, p. 2 [consult. 12 jun. 2023]. Disponível em https://www.rolandberger.com/publications/publication_pdf/roland_berger_tab_industry_4_0_20140403.pdf.

de Pesquisa do Parlamento Europeu, em 40 anos[348] a União Europeia perdeu um terço de sua base industrial.

Assim, no intuito de desenvolver novas estratégicas de inovação na área da tecnologia e impulsionar sua competitividade, a Alemanha criou em 2006 o projeto *High Tech Strategy 2020 for German*[349]. O termo Indústria 4.0 surgiu durante Feira de Negócios em Hannover, na Alemanha, em meados do ano de 2011, com o objetivo de desenvolvimento de fábricas inteligentes, calcada na integração do mundo físico e virtual. O governo alemão apoiou a iniciativa da Indústria 4.0 e passou a integrar o plano de ação *High-Tech Strategy 2020 for German,* através do *Industrie 4.0 Working Group*[350]*.* O grupo de trabalho entregou seu relatório final em abril de 2013, descrevendo ações para uma estratégia e plataforma da Indústria 4.0[351]. A ideia alemã da Industria 4.0 se difundiu por vários outros países, como Estados Unidos (Programa *Accelerating US Advanced Manufacturing*[352]) e China (Plano *Made in China 2025*[353]).

A industria 4.0 baseia-se na tecnologia da informação e comunicação para integrar o sistema produtivo, em todos os estágios, e lhe conferir flexibilidade e autonomia[354]. Esse novo paradigma seria um "sistema industrial conectado de materiais, peças, máquinas, ferramentas, estoque e logística que pode transmitir dados e se comunicar mutuamente"[355], com a mínima interferência humana.

Citam-se como tecnologias e conceitos ligados à Indústria 4.0: a simulação, realidade virtual e realidade aumentada ("soluções baseadas na produção de ambientes virtuais simulados e versões digitais de sistemas físicos de forma a efetuar

[348] O dado é relativo ao ano de 2014, divulgado pelo Serviço de Pesquisa do Parlamento Europeu. EUROPEAN PARLIAMENT. *Industry 4.0 Digitalisation for productivity and growth [em linha]*. 2015, p. 2- [consult. 20 jun. 2023]. Disponível em: <http:// www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/568337/EPRS_BRI(2015)568337_EN.pdf>.

[349] GERMANY TRADE & INVEST. *Smart Policy: Germany's High-Tech Strategy* [em linha]. 2006. Disponível em: <http://www. gtai.de/GTAI/Navigation/EN/Invest/Industries/Smarter-business/smart-solutions-changing-world,t=the-hightechstrategy,did=575912.html>

[350] NESELLO, ref. 259, p. 90.

[351] KLITOU, Demetrius et al. Digital Transformation Monitor Germany: Industrie 4.0. European Union, 2017, p. 6. Disponivel em https://www.readkong.com/page/germany-industrie-4-0-digital-transformation-monitor-5778795. São identificados seis princípios básicos para a implementação da Industria 4.0: interoperabilidade (capacidade dos humanos, sistemas ciberfísicos e fábricas inteligentes se comunicarem através da internet); virtualização (consiste na cópia virtual da fábrica inteligente, o que permite o monitoramento remoto); descentralização dos controles dos processos produtivos (as decisões podem ser tomadas pelos sistemas ciberfísicos, no intuito de atender as demandas em tempo real); adaptação da produção em tempo real e modularidade (produção de acordo com a demanda através da adaptação flexível das fábricas inteligentes). Vide: RIBEIRO, ref. 331, p. 156 e FIRJAN, pp.13/14.

[352] KURFUSS, T. Office of Science and Technologiy Austria Washington, DC*. Industry 4.0: Manufacturing in the United States*. Disponível em: <http://ostaustria.org/bridges-magazine/item/8310-industry-4-0>

[353] FRAUNHOFER IAO. *Industry 4.0: China moves into the fast lane*. Disponível em: <https://www.iao.fraunhofer.de/lang-en/about-us/press-and-media/1218-industry-4-0-china-moves-into-the-fast-lane.html>.

[354] FIRJAN, Panorama da Inovação; DA INOVAÇÃO, Panorama. *Indústria 4.0. Publicações FIRJAN: Cadernos SENAI de Inovação [em linha]*. 2016, p. 9. Disponível em https://www.firjan.com.br/publicacoes/publicacoes-de-inovacao/industria-4-0-1.htm. FIRJAN, p. 9.

[355] LUIZ, João Victor Rojas. *Suporte potencial das tecnologias da Indústria 4.0 às atividades de PCP da Teoria das Restrições: uma abordagem multicritério* [em linha]. Tese de Doutoramento, Universidade Estadual Paulista, Bauru, 2021, p. 32 [Consult. 29 jun. 2023]. Disponível em https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/215065/luiz_jvr_dr_bauru.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

análises ou visualização de dados e imagens"[356]); *big data e data analytics* ("soluções que buscam coletar, integrar e analisar dados massivos provenientes de fontes diversas, utilizando técnicas de Data Science"[357]); automação e robótica ("uso de máquinas e veículos autônomos, com maior flexibilidade, percepção e integração e projetados para interação direta com humanos em ambientes de trabalho"[358]); computação em nuvem ("serviços voltados anprover armazenamento, transferência e processamento remoto de dados"[359]); aprendizagem de máquina e IA ("modelos computacionais treinados por meio do estímulo de dados e imagens e capazes de realizar previsões e tomar decisões cada vez mais precisas, de forma semelhante à capacidade humana"[360]); tecnologias de identificação e rastreamento (como QR Code, GPS); tecnologias móveis ("dispositivos portáteis de comunicação bidirecional, dispositivos de computação e a tecnologia de rede que os conecta, tipificada por dispositivos habilitados para a Internet"[361]) e manufatura aditiva ("tecnologias de manufatura e prototipagem voltadas à impressão tridimensional de peças, a partir de um modelo digital ou de escaneamento 3D da forma geométrica de objetos)". Esses são alguns exemplos das tecnologias da Indústria 4.0, citados por João Victor Rojas Luiz[362].

Identificam-se na Industria 4.0 quatro componentes-chaves[363]: *Cyber Physical Systems – CPS;* Internet das Coisas *(Internet of Things – IoT); Internet of Services (IoS)* e Fábricas Inteligentes (*Smart Factories)*[364].

O *Cyber Physical Systems – CPS* são sistemas cibernéticos que usam tecnologia da informação e comunicação para controlar processos físicos, como máquinas "inteligentes" que podem se configurar para se adaptar ao sistema produtivo com respostas automotizadas[365]. Os sistemas de tecnologia da informação construídos em torno de máquinas, sistemas de armazenamento e suprimentos que aderem a um padrão definido e são conectados como sistemas ciberfísicos (CPS), ou

[356] LUIZ, ref. 344, p. 35.
[357] LUIZ, ref. 344, p. 35.
[358] LUIZ, ref. 344, p. 35.
[359] LUIZ, ref. 344, p. 36.
[360] LUIZ, ref. 344, p. 37.
[361] LUIZ, ref. 344, p. 40.
[362] João Victor Rojas Luiz, em sua tese de doutoramento, faz uma análise minunciosa, a partir de revisão sistemática de literatura, de conceitos ligados à Industria 4.0.
Vide LUIZ, ref. 355, pp. 32/44.
[363] HERMANN, M; PENTEK, T; OTTO, B. *Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios: A Literature Review* [em linha]. 2015. Disponível em: <http://www.snom.mb.tu-dortmund.de/cms/de/forschung/Arbeitsberichte/Design-Principles-for-Industrie-4_0- Scenarios.pdf>
[364] FIRJAN, ref. 346, pp. 11/12.
[365] EUROPEAN PARLIAMENT, ref. 339, p. 3.

seja, uma combinação entre meio físico e computacional[366]. O CPS está intimamente ligado à Internet das Coisas (IoT) e à Internet de Serviços (IoS)[367].

Como dito alhures, a IoT é uma rede de objetos interconectados (conexão entre recursos físicos e virtuais[368]) que interagem em rede por meio da internet, proporcionando o compartilhamento dos dados em tempo real e tomada de decisões. A conectividade da Industria 4.0 ocorre através da Intenet das Coisas[369]. Essa integração entre objetos físicos e virtuais gera um conjunto de dados, que agregam valor ao processo produtivo[370] e possibilitam a criação novos serviços ou melhorar os já existentes[371]. Nesse cenário, os serviços conectados a essa rede, bem como os serviços que surgem dos dados gerados por essa rede formam a Internet de Serviços (IoS), que "permite a oferta e demanda de serviços utilizando a estrutura da Internet"[372]. Por fim, o último componente-chave da Revolução 4.0 são as fábricas inteligentes (*Smart Factories)* caracterizadas por sistemas de alto nível de automação que se comunicam entre si, com troca de informações em tempo real, onde as demandas são executadas pelo CPS, comunicando-se pela Internet das Coisas[373]. Esses componentes em conjunto formam a Indústria 4.0[374].

Portanto, todo esse emaranhado de termos e conceitos ligados à Indústria 4.0 forneceu elementos relevantes para caracterização da Quarta Revolução Industrial

[366] DUJIN, ref. 338, p. 7.
[367] NESELLO, ref. 259, p. 92.
[368] LUIZ, ref. 344, p. 46.
[369] PEREIRA, Adriano; DE OLIVEIRA SIMONETTO, Eugênio. Indústria 4.0: conceitos e perspectivas para o Brasil. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde* [em linha]. 2018, v. 16, n. 1, p. 4. Disponivel em http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/4938.
[370] FIRJAN, ref. 346, p. 11.
[371] FIRJAN, ref. 346, p. 11.
[372] PEREIRA, ref. 359, p. 4.
[373] PEREIRA, ref. 360, p. 5.
[374] Hermann, Penket e Otto citam um exemplo que bem sintetiza como funciona os quatro componentes chave da Indústria 4.0: "Imagine a produção de um determinado produto que necessite, em seu acabamento, de porcas, parafusos e arruelas. Na sua linha de produção, encontra-se um produto inteligente: um recipiente para essas porcas, parafusos e arruelas com uma câmera infravermelha embutida que monitora o montante de peças contido no recipiente. Caso esta quantidade esteja abaixo do estoque de segurança, o depósito irá encomendar automaticamente as novas peças via RFID. Isso permite uma gestão baseada no consumo de peças em tempo real. Nesse exemplo, os CPS estão presentes tanto no recipiente com tecnologia embarcada – que detectou a quantidade pequena de peças através do módulo de câmera infravermelha embutida - como nos sistemas de operação da fábrica. A conexão entre CPS torna possível essa comunicação remota em tempo real. Através de tecnologias como a RFID, a informação sobre a necessidade de reposição do estoque de peças é enviada pelo depósito à área de compras dentro de um intervalo de tempo hábil o suficiente para que não faltem peças e, consequentemente, a produção não necessite parar. Por outro lado, também evita um grande estoque de peças, aumentando o custo de estocagem. Essa rede de objetos (físicos e virtuais) que interagem, tomam decisões e agregam valor ao processo é a Internet das Coisas. Todos os serviços conectados a essa rede ou que poderão surgir derivados dos dados e informações formam a Internet of Services. Todo esse ambiente está inserido no contexto de uma fábrica inteligente. Se for pensado de forma individual, nosso produto inteligente (recipiente com tecnologia embutida) não é capaz de exercer sua função de forma a iniciar o processo de compra das peças a serem repostas. Para que este objeto exerça sua função efetiva, é necessária a presença dessa rede conectada com as tecnologias, componentes, e dispositivos que viabilizem o dinamismo das informações geradas, coletadas e comunicadas". In HERMANN, M; PENTEK, T; OTTO, B. *Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios: A Literature Review [em linha]*. 2015. Disponível em: <http://www.snom.mb.tu-dortmund.de/cms/de/forschung/Arbeitsberichte/Design-Principles-for-Industrie-4_0- Scenarios.pdf>. Acesso em: 29 fev. 2016. O exemplo é citado na obra Panorama da Inovação - Indústria 4.0. Publicações. FIRJAN, ref. 346, p. 13.

caracterizada pela alta tecnologia, ultraconectividade e velocidade das mudanças que constatemente produzem novas tecnologias[375].

Por outro lado, em que pese a contribuição da Industria 4.0 para a Revolução 4.0, esse fenômeno ultrapassa os muros das fábricas inteligentes e é bem mais ampla dizendo respeito as descobertas em diversas áreas, como o "sequenciamento genético, a nanotecnologia, as energias renováveis e a computação quântica, que se interagem em fusão tecnológica entre os domínios físicos, digitais e biológicos".

Paralelamente, percebem-se os reflexos dessa revolução tecnológica no dia-a-dia das pessoas, por meio da difusão da "internet de forma ubíqua, móvel e integrada"[376]. Por exemplo, com o *smartphone* o usuário *"*pode encontrar um transporte, pedir comida, fazer compras, ver a previsão do tempo, ouvir música, assistir filmes, editar fotos e vídeos, fazer transações bancárias"[377], tudo de forma rápida e instântanea, como se o mundo estivesse em nossas mãos a um clique. Essa gama de inovações e conexões trazem junto novos desafios, em especial no mundo do trabalho, marcado pela mudança dos perfis dos empregados, diminuição das profissões que envolvem trabalho mecânico e repetitivo[378] e alteração das rotinas de trabalho, tanto na questão espacial quanto do tempo[379], ante a possibilidade de conexão em qualquer lugar e hora em tempo real.

A Revolução 4.0 exige que os trabalhadores desenvolvam novas habilidades, em razão da velocidade das mudanças tecnológicas. Não se nega que surgiram "novas profissões", especialmente ligadas às áreas gerenciais, pesquisa, criação de softwares[380], contudo esses novos empregos abarcam apenas pequena parcela de trabalhadores que tem acesso à qualificação[381]. Por outro lado, a revolução tecnológica promove a extinção de vários postos de trabalho, em especial nos setores de serviços, como operadores de telemarketing, serviços bancários e atendentes[382].

Conforme o Relatório sobre o Futuro dos Empregos 2023, do Fórum Econômico Mundial, projeta-se que nos próximos cincos anos, até 2027, 23% dos empregos

[375] DA SILVA, Leda Maria Messias; MARQUES, Ana Paula Baptista; ALKIMIM, Maria Aparecida. *Inteligência Artificial e a Dignidade do Trabalhador no Meio Ambiente de Trabalho: Um difícil convívio?*. LTr Editora, 2021, p. 83.

[376] EFING, ref. 320, p.310.

[377] BARRETO, Clessine Cuzzol Nunes et al. *Trabalho em plataformas digitais: os direitos fundamentais dos trabalhadores face às novas formas de subordinação e aos preceitos do trabalho digno e do trabalho decente [em linha.* Dissertação (Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais) - Programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais, Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2022, p. 25 [consult. 29 jun. 2023]. Disponivel em http://191.252.194.60:8080/handle/fdv/1265.

[378] SCHWAB, ref. 319, pp. 41-43.

[379] ANICETO, Kátia Regina Pereira. Mudanças no mundo do trabalho e novas exigências de qualificação dos trabalhadores. *Revista Científica Hermes [em linha].* 2009, v. 1, 2009, p. 51 [consult. 30 jun. 2023]. Disponível em http://www.revistahermes.com.br/index.php/hermes1/article/view/19/8.

[380] NESSELO, ref. 259, p. 94.

[381] DA SILVA, ref. 266, p.84.

[382] NESSELO, ref. 259, p. 94.

atuais passaram por mudanças, com 69 milhões de novos empregos criados e 83 milhões eliminados[383]. Assim, percebe-se a patente necessidade de "reinvenção" profissional dos trabalhadores, diante das mudanças constantes advindas da revolução tecnológica, sob pena de ficarem de fora do mercado de trabalho[384].

4.3 A Revolução 4.0 e a nova organização do trabalho

A integração ente "meio físico, digital e biológico", a inteligência artificial, utilização de aplicativos e plataformas digitais, fábricas inteligentes, *big data*, internet das coisas (IoT), robótica avançada e a computação em nuvem são alguns exemplos das inovações implementandas ou aprimoradas com a Revolução 4.0. O avanço tecnológico é um caminho sem volta, marcado pelas transformações rápidas e cada vez mais qualificadas[385] que acarretam mudanças na organização do trabalho ligados a aspectos como local de trabalho, tempo de trabalho ou uso de tecnologias da informação e comunicação (TIC).

Com a automação das atividades rotineiras e repetitivas, percebe-se um deslocamento do foco para o trabalho qualificado e multifuncional. A inteligência aritifical (IA) permitiu que as atividades manuais e mecânicas anteriormente realizadas pelo ser humano fossem substituídas pela máquina. Ricardo Antunes aponta a "transformação do trabalho vivo pelo trabalho morto"[386], ou seja, o trabalho mecânico realizado pelo ser humano passa a ser executado de forma automatizada, sem auxílio direto do homem. Verifica-se um processo de retroalimentação[387], no qual o homem ao interagir com a máquina acaba por transferir parte de seus conhecimentos para as máquinas, através do compartilhamento de dados, que "aprende" e realiza as atividades de forma autonôma[388].

Por conta desse processo de expansão exponencial das tecnologias digitais[389], o trabalhador 4.0 necessita está em constante reciclagem para se adaptar às mudanças e inovações tecnológicas, exigindo-se um empregado mais qualificado e polivalente[390]. As oportunidades de trabalho tendem a aumentar nos setores ligados à criação,

[383] WEF. WORLD ECONOMIC FORUM. *Future of Jobs Report [online].* Geneve, 2023, p. 6 [consult 01 jul. 2023]. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf, p.6

[384] ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 67.

[385] DA SILVA, Leda Maria Messias; MARQUES, Ana Paula Baptista; ALKIMIM, Maria Aparecida. *Inteligência Artificial e a Dignidade do Trabalhador no Meio Ambiente de Trabalho: Um difícil convívio?.* LTr Editora, 2021, p. 82.

[386] NUNES, Talita Camila Gonçalves. *A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador*. Editora RTM, 2018, p. 148.

[387] NUNES, ref. 380, p. 147.

[388] LUIZ, ref. 344, p. 37.

[389] SCHWAB, 2016, p. 15-16.

[390] JUNIOR, ref. 261, p. 195.

pesquisa de software e aplicativos, analistas de dados[391] e atividades ligadas ao pensamento analítico e criativo[392]. Os avanços tecnológicos trazem consigo uma forte demanda por mão de obra especializada com habilidades digitais e criativas[393].

Sob a perspectiva social, as novas exigências do mercado de trabalho tendem a dificultar o acesso ao emprego de grande parte dos trabalhadores que não tem acesso aos avanços tecnológicos, ficando de fora das oportunidades digitais de trabalho[394]. Para tentar driblar esse desafio se faz necessária a requalificação de forma rápida dos trabalhadores no intuito de inseri-los nesse novo contexto. Contudo, as oportunidades de treinamento adequadas não estão disponíveis para todos, sendo essencial o engajamento não só da iniciativa privada, mas também do poder público para fomentar a capacitação tecnológica dos trabalhadores. Conforme estimativa prevista no Relatório sobre o Futuro dos Empregos 2023, do Fórum Econômico Mundial, em pesquisa realizada com executivos de 803 empresas de 27 setores da economia, em 45 países de todas as regiões do mundo, seis em cada dez trabalhadores precisarão de treinamento nos próximos cinco anos, mas apenas a metade tem oportunidade de acesso a requalificação adequada[395].

Teresa Coelho Moreira aponta como uma das preocupações da Revolução 4.0 é o "desemprego tecnológico" que consiste na perda de empregos tradicionais, atingindo especialmente os trabalhadores com nível de competência mais baixo[396]. Gabriela Neves Delgado defende que esse conjunto de trabalhadores sem qualificação, por conta da falta de oportunidades, acabam desaguando no denominado "novo proletariado de serviços da era digital, marcado pela redução de custos, maximização da produtividade e disponibilidade perpétua, viabilizadas pelo trabalho on-line"[397].

Assim, mostra-se fundamental a criação de políticas públicas que impulsionem o treinamento dos trabalhadores que estão à margem desse processo, no intuito de que sejam preparados para as novas oportunidades de trabalho, que exige a capacitação

[391] CEVASCO, Luis; CORVALÁN, Juan Gustavo; LE FEVRE CERVINI, E. M. Inteligencia Artificial y trabajo. *Construyendo un nuevo paradigma de empleo [em linha]*. 2019, v. 1, p. 33. Disponível em: https://www.academia.edu/download/64402028/Inteligencia%20Artificial%20yTrabajo%20(Cevasco,%20Luis%20y%20otros).pdf

[392] WEF, ref. 383, p. 3.

[393] CEVASCO, ref. 385, p. 39.

[394] DA SILVA, ref. 266, p. 86.

[395] WEF, ref. 383, p. 3.

[396] FONSECA, Maria João Serrão Henriques. *Impacto da indústria 4.0 na organização do tempo de trabalho: conciliação entre a vida pessoal e profissional [em linha]*. Tese de Doutorado, Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2020, p. 14 [consult. 02 jul. 2023]. Disponível em: https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/31695.

[397] DELGADO, Gabriela Neves; Assis,Carolina Di; Rocha, Ana Luísa Gonçalves. A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região [em linha]*. Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 171-191, jul. 2020.Disponível em: http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/55886, p. 175.

tecnológica e o desenvolvimento das habilidades cognitivas[398]. O investimento em tecnologia deve caminhar junto com o investimento no capital humano[399].

Com a Revolução 4.0 outra tendência é a diminuição da concentração dos empregados no espaço físico das indústrias, fenômeno já iniciado desde a 3ª Revolução Industrial, através da descentralização da produção[400]. A tecnologia dos sistemas ciberfísicos (CPS) e a internet das coisas (IoT), aliada à comunicação em tempo real (hiperconectividade), ampliou a possibilidade de trabalho à distância, permitindo ao trabalhador não se fazer presente de forma física no ambiente industrial. O empregado pode se conectar à distância aos dispositivos físicos da indústria e acompanhar o processo de produção através da integração dos meios físicos e digitais. Conforme pontua Nesello, "a presença física do trabalhador seria necessária apenas em caso de falhas ou para programação do equipamento"[401].

Aliado ao trabalho à distância emerge a maior possibilidade de flexibilidade na jornada de trabalho podendo o trabalhador prestar seus serviços em diferentes períodos do dia, de acordo com a demanda, sem a necessidade de horário fixo e pré-determinado. A flexibilização da jornada está diretamente relacionada a tendência da desnecessidade da presença física na empresa[402]. Por outro lado, a flexibilidade e desterritorialização do trabalho, que transpassa o muro das fábricas, trás junto a propensão de que o trabalhador permaneça permanentemente conectado e disponível, através das tecnologias de comunicação e informação, o que pode confundir os limites entre vida privada e vida no trabalho.

A Revolução 4.0 caracterizada pela velocidade das mudanças tecnológicas, em um mundo global e hiperconectado, onde tudo se difunde muito rápido fez surgir novas formas de trabalho[403]. O tema do "futuro do trabalho" continua na agenda política, tanto a nível europeu como em cada um dos Estados-Membro, por se tratar de fenômeno social que se encontra em constante transformação, o que demanda a

[398] DA SILVA, ref. 266, p. 83.

[399] CAVASCO aponta dois grandes desafios, no modo de organização do trabalho 4.0, que não podem ser dissociados: investimento em tecnologia e em capital humano. A marginalização dos grupos sociais que não usufruem dos benefícios da digitalização pode aumentar exponencialmente se houver uma divisão da população digital em relação à população em geral. Esse fenômeno pode levar a uma nova fonte de desigualdade social e comunitária, aprofundando ainda mais as fronteiras do isolamento e do subdesenvolvimento. P. 40. A título de exemplificação da diferença no acesso às inovações tecnológicas entre as mais diversas regiões do mundo, apenas quatro por cento das impressoras 3D existentes no mundo, no ano de 2017, foram usadas no continente africano e da América Latina, o que demonstra a desigualdade de acesso à referida tecnologia, concentrando as demais regiões do planeta noventa e seis por cento das impressoras 3D. SANTOS, Marcos Daniel Anduja dos. A quarta revolução industrial: as perspectivas dos impactos da indústria 4.0. *Revista da Gestão Estratégica* [em linha], 2022. Disponível em: http://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/8348, p. 80.

[400] NESSELO, ref. 259, p. 98.

[401] NESSELO, ref. 259, p. 98.

[402] NUNES, ref. 380, p. 153.

[403] EUROFOUND. *New forms of employment: 2020 update [em linha]*. 2020. Disponível em https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/new-forms-employment-2020-update, p. 9.

atenção dos atores políticos. A Diretiva 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, por exemplo, no considerando nº. 4, demonstra a preocupação sobre as informações das condições de trabalho e "conjunto de direitos mínimos que visem promover a segurança e a previsibilidade nas relações de trabalho"[404], em razão das novas formas de trabalho oriundas das alterações do mercado de trabalho decorrentes da digitalização[405].

Conforme o relatório do Eurofound *"New forms of employment: 2020 update",* dentre as novas formas de trabalho prevaleceu em quase todos os países investigados (foram investigados 27 países da União Europeia, além da Noruega e Reino Unido[406]) o trabalho móvel baseado em tecnologia da informação e comunicação (TIC) e o trabalho em plataforma[407], com a tendência de aumento dessa catergoria de trabalhadores em 24 dos países investigados.

O trabalho móvel baseado em TIC consiste no trabalho realizado fora das instalações do empregador, fazendo uso das tecnologias de informação e comunicação, como smartphones e tablets, representando cerca de 16% dos trabalhadores da União Europeia[408]. O trabalho em plataformas é uma forma de trabalho que se usa plataforma digital para permitir que usuários acessem uma nuvem de trabalhadores disponíveis para a realização dos mais variados serviços, como transporte de passageiros, transporte de alimentos e serviços domésticos. No trabalho em plataformas são envolvidas três partes: a plataforma online, o cliente e trabalhador[409]. Essas novas formas de trabalho possuem como ponto comum a ideia da flexibilidade, em especial quanto ao local de trabalho e tempo de trabalho[410].

O grande desafio é equilibrar os requisitos de flexibilidade do trabalho e a proteção trabalhista, tendo em vista que o trabalho não convencional pode gerar discussões quanto à natureza da prestação de serviços, transitando entre a autonomia e subordinação, afetando de forma negativa a proteção trabalhista e social do

[404] PARLAMENTO EUROPEU E CONSELHO. DIRETIVA (UE) 2019/1152 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia [em linha]. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=GA#:~:text=A%20presente%20diretiva%20estabelece%20direitos,jurisprud%C3%AAncia%20do%20Tribunal%20de%20Justi%C3%A7a.

[405] MUNERATI, Ligia Ramia. O trabalho nas plataformas on-line: natureza da relação de trabalho e tutelas a garantir. *Noticias CIELO* [em linha]. 2020, n. 2, p. 3. Disponível em: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/02/ramia_noticias_cielo_n2_2020.pdf

[406] EUROFOUND, ref. 397, p. 9.

[407] EUROFOUND, ref. 397, p. 9.

[408] De acordo com o European Working Conditions Survey 2015, cerca de 16% dos trabalhadores na UE eram trabalhadores móveis baseados em TIC. Conforme o estudo, o trabalho móvel ocasional baseado em TIC é realizado por um grande número de trabalhadores auxiliares de escritório, e a categoria de trabalhadores altamente móveis inclui técnicos, serviços e vendedores e trabalhadores artesanais. EUROFOUND, European Working Conditions Survey: 2015 [em linha]. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015.

[409] EUROFOUND, ref. 397, p. 17.

[410] EUROFOUND, ref. 397, p. 53.

trabalhador[411], bem como pode criar "incerteza quanto aos direitos aplicáveis e à proteção social dos trabalhadores em causa"[412].

4.3.1 O trabalhador em plataformas digitais

A Revolução 4.0 impulsionou o trabalho em plataformas digitais[413], como é o caso dos serviços de transportes e entrega de mercadorias, em razão dos avanços da tecnologia da informação e comunicação aliada à difusão da internet. O *big data* através da coleta de dados em cadeias digitais estimulou o desenvolvimento de plataformas digitais[414], caracterizadas pelo volume, variedade e velocidade de geração de dados[415]. Os algoritmos são utilizados na transformação dos dados e na geração de matérias-primas para os negócios digitais, muitas vezes por meio da aprendizagem automática (*machine learning*[416]). O algoritmo se traduz, de modo simplista, na "sequência de instruções que diz a um computador o que fazer"[417].

O desenvolvimento da cadeia de dados digitais induziu a computação em nuvem, com acúmulo de uma grande quantidade de informações concentradas e interconectadas[418], o que possibilita a criação de perfis dos consumidores e suas preferências, tendo uma interligação direta entre *big data*, armazenamento em nuvem e algoritmos[419]. As empresas de plataforma usam basicamente tecnologias baseadas em nuvem para mediar trabalhadores com os solicitantes dos serviços[420]. Nesse

[411] Segundo Teresa Coelho Moreira, "a tentativa de encontrar um justo equilíbrio entre os poderes do empregador e os direitos e liberdades fundamentais dos trabalhadores constitui o objeto do Novo Direito do Trabalho", dando especial ênfase a dignidade do homem que se sobrepõe a qualquer limitação. A flexibilização na organização do trabalho não pode comprometer as condições de trabalho dignas. MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas implicações laborais do regulamento geral de proteção de dados pessoas no trabalho 4.0. *Questões laborais [em linha]*. 2017, ano XXIV, n.º 51, p. 17. Vide *in* FONSECA, ref. 390, p. 29.

[412] PARLAMENTO EUROPEU E CONSELHO, ref. 398, considerando nº. 4.

[413] FONSECA, ref. 390, p. 31.

[414] NASCIMENTO, Carlos Alberto Xavier et al. Inovação nos Negócios por meio da Análise de Big Data. *International Journal of Professional Business Review* [em linha]. 2018, v. 3, n. 1, p. 1-16. Disponível em: https://www.redalyc.org/journal/5536/553658821001/553658821001.pdf.

[415] SILVA NETO, Victo José da; BONACELLI, Maria Beatriz Machado; PACHECO, Carlos Américo. O sistema tecnológico digital: inteligência artificial, computação em nuvem e Big Data. *Revista Brasileira de Inovação* [em linha],. 2021, v. 19,. https://www.scielo.br/j/rbi/a/bySdpVGyHNkGvYBr5qVgpmh/.

[416] DA SILVA COSTA, Inês. A proteção da pessoa na era dos big data: a opacidade do algoritmo e as decisões automatizadas. *Revista Electrónica de Direito. RED* [em linha]. 2021, v. 24, n. 1, p. 33-82 [consult. 3 julho 2023]. Disponível em: https://cije.up.pt/client/files/0000000001/4-ines-costa_1677.pdf , p. 40.

[417] DA SILVA, Armando Malheiro. A revolução do algoritmo mestre Como a aprendizagem automática está a mudar o mundo. *Prisma. com* [em linha]. 2018, n. 37, p. 71-75 [consult. 4 julho 2023]. Disponível em https://ojs.letras.up.pt/index.php/prismacom/article/download/4710/4398, p. 73.

[418] SPREMOLLA, Gerardo Cedrola. Economía digital e Industria 4.0: reflexiones desde el mundo del trabajo para una sociedad del futuro. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo [em linha]*. 2018, p. 273. Disponívele em: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/559.

[419] SILVA NETO, ref. 409, p. 10.

[420] VALLAS, Steven P. Platform capitalism: what's at stake for workers?. In: New Labor Forum. *Sage Journals [em linha]*. Los Angeles, CA: SAGE Publications, 2019. p. 48-59 [consult 24 julho 2023]. Disponível em: https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1095796018817059 , p. 48.

contexto emerge o trabalho nas plataformas digitais[421], que opera especialmente por meio de *smartphones.*

Conforme o relatório *World Employment and Social Outlook 2021* da OIT, o número de plataformas digitais que fornecem trabalho no mundo, em janeiro de 2021, girava em torno de 777 plataformas ativas, sendo desse total em torno de 383 do setor de entregas, 283 de plataformas on-line baseadas na web de micro-tarefas e 106 do setor de táxi, e as demais diluídas nos mais diversos segmentos[422]. Referido dado demonstra que a análise do trabalho em plataforma é uma atividade complexa e heterogênea, em razão das suas mais variadas formas de prestação de serviços. Contudo, em que pese essa diversidade de plataformas digitais de trabalho, um dos pontos "mais nevrálgicos"[423] de discussão sobre as novas formas de labor decorrentes da Revolução 4.0 se refere à qualificação do vínculo dos trabalhadores em plataformas e a proteção social desses trabalhadores[424].

Uma plataforma pode ser definida como "uma infraestrutura digital que permite a interação entre dois ou mais grupos e se posiciona como um intermediário"[425] ou um "serviço digital que facilita as interações entre dois ou mais conjuntos de usuários distintos, mas conjuntos distintos, mas interdependentes, de usuários (sejam empresas ou indivíduos) que interagem por meio do serviço via pela Internet"[426].

Seguindo a classificação realizada em um estudo elaborado pela OIT[427] existem dois tipos principais de plataformas digitais de trabalho: 1) plataformas on-line baseadas na web[428], em que as tarefas são realizadas on-line e remotamente por

[421] Conforme o relatório sobre Agenda Europeia para Economia Colaborativa, ao tratar sobre o Impacto no mercado de trabalho e nos direitos dos trabalhadores, "salienta que a revolução digital está a ter um impacto significativo no mercado de trabalho e que as tendências emergentes na economia colaborativa fazem parte de uma tendência atual no contexto da digitalização da sociedade", realçando a importância de proteger os direitos dos trabalhadores e a proteção social adequada. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0195_PT.html.

[422] ILO. *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work* [em linha]. Geneva, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021 [consult 23 julho 2023]. bDisponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf, p. 48.

[423] DRAY, Guilherme et al. *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho* [em linha]. 2021, p. 66. Disponível em: http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro_verde_do_trabalho_2021.pdf/daa7a646-868a-4cdb-9651-08aa8b065e45.

[424] DRAY, ref. 417, p. 66.

[425] ILO. *Decent work in the platform economy [em linha].* Geneva, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_855048.pdf, p. 6

[426] ILO, ref. 425, p. 6

[427] ILO, ref. 422, p. 45.

[428] Valerio De Stefano classifica o trabalho nas plataformas on-line baseadas na web como *crowdwork*, se referindo ao conjunto de trabalhadores em nuvem que ficam aguardando um chamado para realizar determinada tarefa. Para saber mais vide DE STEFANO, Valerio. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comp. Lab. L. & Pol'y J. [em linha].* 2015, v. 37, p. 471. Disponível em: https://heinonline.org/hol-cgi-bin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/cllpj37&section=34. Por sua vez, Teresa Coelho Moreira denomina essa modalidade de trabalho em plataforma como *crowdwork on line,* já que pode ser realizada em qualquer lugar do mundo sem demandar a presença física do prestador de serviços. MOREIRA, Teresa Coelho. O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de laboralidade. *Revista Internacional de Direito do Trabalho.* ano ii / abril 2022 / nº 3. Disponível em https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2022/04/RIDT-3-art-8.pdf, pp. 344-346. Nesse mesmo caminho, Adrián Signes classifica essa forma de prestação de serviços como *crowdwork on line. In* SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras

trabalhadores (tarefas à multidão e micro-tarefas), como plataformas de programação *freelance* e plataformas de programação competitivas, por exemplo Amazon Mechanical Turk (microtarefas rotineiras e simples) e Upwork (projetos altamente complexos); e 2) plataformas digitais baseadas na localização[429], que realizam por exemplo serviços de transporte, entrega e serviços domésticos, como Deliveroo, Glovo e Uber.

O trabalho em plataforma digital promoveu uma reorganização do mercado de trabalho que, usualmente, se referiam às relações de emprego tradicionais, passando a ser realizado com a roupagem de prestação de serviços autônomos[430]. Alguns dos serviços mediados pelas plataformas digitais acabam por operar em paralelo ao mercado tradicional, como é o caso do serviço prestado por meio da plataforma Uber e o serviço tradicional de táxi[431]. O trabalho é executado geralmente sob demanda, aplicando-se a lógica do sistema "just-in-time"[432], com a realização de tarefas pontuais. Um contigente de trabalhadores fica “de plantão” [433], em nuvem, aguardando a solicitação de um chamado. A retribuição do trabalho é realizado por tarefa e os trabalhadores realizam o serviço por conta própria, ou seja, usando seu próprio equipamento e cobrindo os custos da operação realizada.

Apesar da maior flexibilidade na prestação dos serviços, em especial quanto ao horário e rotina de trabalho, é inegável que os trabalhadores em plataformas digitais se encontram inseridos dentro de uma organização empresarial, com submissão a regras pré-estabelecidas. Através do gerenciamento algorítmico[434] as plataformas supervisionam o serviço prestado pelo trabalhador por meio de um monitoramento rigoroso das tarefas realizadas. O controle “invisível” da plataforma decorre da programação algorítmica que supervisiona todos os passos realizados pelo trabalhador no uso da plataforma digital. O trabalhador não tem o poder de gestão de

formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. LEME, ACRP; RODRIGUES, BA; CHAVES JUNIOR, JER. T*ecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.* São Paulo: LTr, 2017.

[429] World Employment and Social Outlook 2021, ref. 419, p. 43. O trabalho em plataformas digitais baseadas na localização é classificado por De Stefano como *trabalho sob demanda via apps* ou *economia sob demanda.* Teresa Coelho Moreira denomina essa modalidade de trabalho em plataforma como *crowdwork offline,* já que exige a presença física do prestador de serviços. Adrián Signes também denomina essa forma de prestação de serviços como *crowdwork offline.* Para saber sobre essa classificação veja: COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica no arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista [em linha]*. Dissertação (Mestrado em Direito)—Universidade de Brasília, Brasília, 2021 [consult. 01 aogsto 2023]. Disponível em: https://repositorio.unb.br/handle/10482/41484, pp. 42-44.

[430] ILO, ref. 422, p. 45.

[431] FONSECA, ref. 390, p. 33.

[432] VALLAS, ref. 414, p. 48.

[433] STANFORD, Jim. The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives. *The Economic and Labour Relations Review* [em linha]. 2017, v. 28, n. 3, p. 382-401 [consult. 4 agosto 2023]. Disponível em: https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1035304617724303

[434] DE STEFANO, Valerio. Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence, and Labor Protection. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* [em linha]. 2019, v. 41, p. 15. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/326426930_Negotiating_the_algorithm_Automation_artificial_intelligence_and_labour_protection_ILO_EMPLOYMENT_Working_Paper_No_246.

suas ações, cabendo apenas a opção de aderir ou não as ordens pré-estabelecidas pelos algoritmos[435].

O algoritmo funciona como uma espécie de regulamento empresarial informatizado que impõe regras aos trabalhadores de acordo com a programação que foi concebida pela plataforma digital[436], ou seja, trata-se de uma sequência de instruções[437] pré-fixadas. Os algoritmos formam a base de dados para a inteligência artificial transformar esses dados em conhecimento e posteriormente realizar a automatização das tarefas[438].

O trabalhador em plataformas digitais se encontra submetido ao controle e "subordinação subliminar e indireta"[439] dos algoritmos, seja em relação ao preço, forma de pagamento, metas ou roteiros. Além disso, para incentivar uma maior produtividade a plataforma induz o trabalhador a se ativar por mais horas de labor através de recompensas, com estipulação de bônus financeiro e preços diferenciados[440]. As plataformas se utilizam da técnica de gestão *carrot and stick*, ou seja, "uma situação em que, para fazer alguém trabalhar mais ou alcançar outro resultado desejado, são oferecidas recompensas – e, ao mesmo tempo, são feitas ameaças de punições"[441]. Assim, os trabalhadores que seguem o comando do algoritmo para trabalhar mais, ganham prêmios (*carrot* – cenoura) e os que não seguem, por exemplo, recebem mensagens de possível bloqueio do uso da plataforma (*stick* – vara/porrete).

O novo modo de trabalhar em plataforma digital se apresenta como um desafio no mundo laboral por conta da proliferação de formas não formalizadas de trabalho, caracterizado pelo pagamento por tarefa e realização de trabalho por demanda. A ideia de autonomia, de empreendedorismo, de parceria e de liberdade na prestação de serviços do trabalho pode se apresentar como mero artífício para justificar a

[435] ANEESH, Aneesh. Global labor: Algocratic modes of organization. *Sociological Theory [em linha]*. 2009, v. 27, n. 4, p. 347-370 [consult. 7 agosto 2023]. Disponível em: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-9558.2009.01352.x

[436] RIBEIRO, L. L.; MAIRINK, C. H. P. Plataformas digitais e subordinação algorítmica: os reflexos no direito do trabalho. *LIBERTAS DIREITO* [em linha]. 2023, v. 4, n. 1, 2023 [consult. 6 agosto 2023]. Disponível em: https://periodicos.famig.edu.br/index.php/direito/article/view/392. Acesso em: 19 set. 2023, p. 25.

[437] CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho.* Belo Horizonte: Dialética. 2021, p. 36.

[438] VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney; CALANDRINI, Jorge. O impacto do capitalismo de plataforma no agravamento da vulnerabilidade algorítmica do consumidor e do trabalhador. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social(São Paulo) [em linha].* São Paulo, v. 48, n. 223, p. 277-305, maio/jun. 2022 [consult. 10 agosto 2023]. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/360604280_O_IMPACTO_DO_CAPITALISMO_DE_PLATAFORMA_NO_AGRAVAMENTO_DA_VULNERABILIDADE_ALGORITMICA_DO_CONSUMIDOR_E_DO_TRABALHADOR.

[439] RIBEIRO, ref. 427, p. 32.

[440] BERG, Janine et al. *World employment and social outlook: Trends 2021 [em linha].* International Labour Organization, 2021. p. 45 [consult. 17 agosto 2023]. Disponível em: https://www.voced.edu.au/content/ngv:90668.

[441] VIDIGAL, Viviane. Game Over: a gestão gamificada do trabalho. *MovimentAção [em linha].* 2021, v. 8, n. 14, p. 44-64 [consult 12 agosto 2023], Disponível em: https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/movimentacao/article/view/15018, p. 55.

desregulamentação dos direitos trabalhistas e ocultar a transferência dos riscos da atividade ao obreiro.

No intuito de conferir uma regulamentação do trabalho em plataformas digitais existem várias decisões judiciais sobre o tema ao redor do mundo, que flutuam ora como trabalho subordinado, trabalho autônomo ou categoria intermediária entre trabalho subordinado e autônomo.

À nível de Europa, o Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), no Acórdão de 20 de dezembro de 2017, na análise de questão de reenvio prejudicial, no processo *Asociación Profesional Elite Taxi* contra *Uber Systems Spain,SL,* discutiu sobre a qualificação do serviço da Uber. O TJUE entendeu que a Uber é um serviço de transporte e não um serviço da sociedade da informação, exercendo a empresa controle sobre o motorista do aplicativo (fixação do preço das corridas, qualidade do serviço prestado, qualidade do veículo disponibilizado e bloqueio do motorista do uso do aplicativo)[442]. Registra-se que apesar de não ter adentrado no enquadramento jurídico do trabalhador, foi um precedente importante por ter classificado a Uber como serviço de transporte.

No Reino Unido, na decisão proferida em 28 de outubro de 2016 (*Case Nos 2202551/2015 & Others)* se discutiu se os motoristas da Uber se enquadravam no estatuto de *workers* para efeitos de delimitação da jornada, cobertura previdenciária e observância do salário mínimo. O Tribunal de Londres reconheceu que a partir do momento que o motorista se conecta ao aplicativo passa a vigorar uma relação contratual de *worker* (relação contratual no campo do trabalho subordinado)[443], reconhecendo a condição da plataforma como fornecedora de serviços de transporte. Conforme a decisão do Tribunal de Londres, rejeitou-se a tese de que os motoristas eram microempresários ou *self-employed independent contractors*, "mas sim como workers da Uber – colocando-os assim numa categoria distinta e intermédia entre

[442] Sobre o tema, vide o item 39 da decisão do TJUE que é elucidativo: "A este respeito, resulta das informações de que dispõe o Tribunal de Justiça que o serviço de intermediação da Uber assenta na seleção de motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo, aos quais esta sociedade fornece uma aplicação sem a qual, por um lado, esses motoristas não seriam levados a prestar serviços de transporte e, por outro, as pessoas que pretendessem efetuar uma deslocação urbana não teriam acesso aos serviços dos referidos motoristas. Além disso, a Uber exerce uma influência decisiva nas condições da prestação desses motoristas. Quanto a este último ponto, verifica-se, designadamente, que a Uber fixa, através da aplicação com o mesmo nome, pelo menos, o preço máximo da corrida, cobra esse preço ao cliente antes de entregar uma parte ao motorista não profissional do veículo e exerce um certo controlo sobre a qualidade dos veículos e dos respetivos motoristas assim como sobre o comportamento destes últimos, que pode implicar, sendo caso disso, a sua exclusão". UNIÃO EUROPEIA. ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção). 20 de dezembro de 2017. Disponíel em: https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=PT&mode=req&dir=&occ=first&part=1.

[443] AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e os seus motoristas em Londres: mind the gap!. *Revista de Legislação e Jurisprudência.* 2016, v. 146, p. 119.

trabalhadores independentes (*self-employed)* e subordinados (*employees*)"[444]. Por outro lado, em relação ao aplicativo Deliverro (entrega de pedidos, em especial alimentação), o Comitê Central Arbitral do Reino Unido, em 14 de novembro de 2017, reconheceu a condição de autônomo dos trabalhadores que realizam entregas, porque entendeu que os entregadores podem se fazer substituir por terceiros, inexistindo a pessoalidade. A decisão foi confirmada pela *Hight Court*, em 5 de dezembro de 2018[445].

Na Espanha, o *Juzgado de lo Social* de Madrid, em 3 de setembro de 2018, considerou, inicialmente, os entregadores da GLOVO como autônomos e, posteriormente, em 11 de janeiro de 2019 como trabalhadores economicamente depedentes, categoria que flutuava entre autônomo e subordinado. Por outro lado, o Tribunal Supremo da Espanha, em 25 de setembro de 2020 (*Sentencia 805/2020*), por meio de acórdão de uniformização de jurisprudência, reconheceu que os prestadores de serviços da plataforma GLOVO (entrega de mercadorias) eram trabalhadores subordinados[446]. O Tribunal entendeu que a empresa que fixava os preços, dava as instruções, controlava a atividade por meio da geolocalização. Conforme a decisão judicial, os trabalhadores estavam sujeitos à direção, organização e controle da plataforma digital[447]. Essa decisão, em sede de uniformização de jurisprudência, confirmou a tendência jurisprudencial mais recente da Espanha. A sentença de 17 de janeiro de 2020 do Tribunal Supremo da Espanha reconheceu a condição de trabalhadores subordinados dos entregadores da empresa Deliverro[448]. Percebe-se, assim, uma evolução jurisprudencial na Espanha no enquadramento dos trabalhadores em plataformas: primeiro como autonômos, depois trabalhadores economicamente depedentes e, por último, trabalhores subordinados.

Na França, em dezembro de 2016, o *Conseil de Prud'hommens de Paris* decidiu que o motorista do *Le Cab* era empregado[449]. Já em relação aos entregadores da plataforma *Take Eat Easy* a *Cour d'apple de Paris,* em 20 de abril de 2017, reconheceu a condição de autonômos, por conta da liberdade na escolha do horário para trabalhar e quais entregas iriam realizar. Contudo, em sede de recurso, a Corte de Cassação, em 28 de novembro de 2018, decidiu que os entregadores eram

[444] DRAY, ref. 417, p. 67.

[445] FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., & Peres Díaz, D. La calificación jurídica de la prestación de servicios en plataformas digitales. Un análisis a la luz de la reciente doctrina judicial española. *Revista Jurídica Del Trabajo* [em linha]. 2020, *pp.* 229–260 [consult. 12 agosto 2023]. Disponível em: http://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/12., p. 240.

[446] DRAY, ref. 417, p. 67.

[447] FERNÁNDEZ AVILÉS, ref. 445, p. 248.

[448] DA SILVA, ref. 379, p. 98.

[449] AMADO, João Leal e MOREIRA, Teresa Coelho. A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções. *Prontuário de Direito do Trabalho*. Coimbra, CEJ, 2019, p. 99.

trabalhadores, em razão do controle exercido pela plataforma (geolocalização) e a possibilidade de punição em caso de descumprimento de regras[450]. A *Cour d'apple de* Paris reconheceu, em 10 de janeiro de 2019, o motorista da Uber como trabalhador com contrato de trabalho, considerando que o motorista ao conectar à plataforma digital "integra um serviço organizado pela mesma, que emana diretrizes e ordens, devendo o trabalhador obediência e podendo ser sancionado".[451]

Nos Estados Unidos existem decisões conflitantes. O Tribunal Distrital da Pensilvânia, em 11 de abril de 2018, reconheceu a condição de autônomo de motorista de Uberblack. E, por outro lado, na decisão da Suprema Corte da Califórnia, de 30 de abril de 2018, declarou os motoristas da Uber como trabalhadores subordinados[452], por se tratar de empresa de transporte, que realiza controle dos motoristas sobre o preço, sobre o percurso e fixa regras de como proceder à atividade.

No Brasil, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST) a matéria é objeto de divergência entre as Turmas da mais alta corte trabalhista do país. Há julgados reconhecendo o vínculo de emprego entre a plataforma e o trabalhador. No processo nº RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, julgado em dezembro de 2022, pela 8ª Turma do TST, o relator entendeu que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos" e que "não podem se traduzir em salvo-conduto nem em autorização para a sonegação deliberada de direitos trabalhistas"[453]. No processo RR-536-45.2021.5.09.0892, julgado em setembro de 2023, pela 2ª Turma do TST, foi reconhecido o vínculo de emprego entre a plataforma de entregas de mercadorias e o entregador, por se tratar de "uma nova forma de subordinação pelo algoritmo, que é construído e alimentado pela própria empresa em favor do exercício do seu poder diretivo". Nesse sentido, transcreve-se excerto da decisão:

> Verifica-se, no âmbito da programação inscrita no software do aplicativo, que o modelo de gestão do trabalho das referidas empresas orienta-se, em um processo denominado de gamificação, pela dinâmica dos "sticks and carrots", na qual os trabalhadores são estimulados e desestimulados a praticarem condutas, conforme os interesses da empresa-plataforma, a partir da possibilidade de melhorar seus ganhos e de punições indiretas, que respectivamente reforçam condutas consideradas positivas e reprimem condutas supostas negativas para a empresa, em um repaginado exercício de subordinação jurídica (Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos/ Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luiz Casagrande. Brasília: MPT, 2018, p.

[450] AMADO, ref. 440, p. 100.
[451] AMADO, ref. 440, p. 100.
[452] FERNÁNDEZ AVILÉS, ref. 445, p. 244.
[453] BRASIL. TST. Processo nº RRAg: 01008539420195010067 [em linha], Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 19/12/2022, 8ª Turma, Data de Publicação: 03/02/2023. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/8%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-reconhecimento-de-v%C3%ADnculo-de-motorista-de-uber.

> 33). (...) Para trabalhar, o reclamante tinha de ficar conectado à plataforma, sendo avaliado e recebendo o volume de corridas por preços e critérios estipulados unilateralmente, por meio de algoritmos. Ou seja, a empresa, de forma totalmente discricionária, decidia sobre a oferta de trabalho, o rendimento e até pela manutenção ou não do reclamante na plataforma, o que evidencia o seu poder diretivo[454].

Por outro lado, outras Turmas do TST entendem que é indevido o reconhecimento de vínculo de emprego por inexistir frequência predeterminada ou mínima de labor, além disso não há subordinação do prestador de serviços que possui ampla liberdade "escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário"[455]. A fixação de preços, avaliação do prestador de serviços e regras de conduta fixadas pelo aplicativo tratam-se de meras cláusulas contratuais inerentes a todo e qualquer negócio jurídico, não importando em ingerência na prestação de serviços. Por fim, essa corrente entende que, ante o caráter da autonomia dos serviços, compete ao trabalhador arcar com os custos da prestação de serviços, além disso o percentual pago pela plataforma corresponde a média de 70% e 80% do preço pago pelo usuário, o que demonstra o caráter da parceria[456] e não de relação empregatícia de caráter subordinado. Por conta das divergências entre as Turmas a matéria se encontra pendente de uniformização de jurisprudência pela Seção de Dissídios Individuais do TST.

Assim, verifica-se uma divergência de entendimentos ao redor do mundo. As decisões que reconhecem a autonomia dos serviços defendem, via de regra, que os trabalhadores das plataformas digitais possuem autonomia de quando prestar o serviço e argumentam que não se trata de atividade de caráter pessoal, podendo o trabalhador se fazer substituir por terceiro. Em sentido contrário, os defensores da relação de trabalho subordinado argumentam, em síntese, que existe o controle direto da plataforma sobre o trabalhador, em especial pela geolocalização, não podendo o obreiro recusar o serviço ao seu bel prazer, sob pena de punições. Ademais, argumentam que é a plataforma, como dona do negócio, que estabele preços, regras e assume o risco do empreendimento.

Em Portugal, a matéria foi regulamentada pela Lei n.º 45/2018, que trata do regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica (TVDE). Conforme o art. 10º, n. 10º da Lei n.º 45/2018, no contrato firmado entre o motorista e o operador de

[454] BRASIL. TST. RR-536-45.2021.5.09.0892 [em linha], 2ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 29/09/2023. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/20b35235168f1a07856c3b91904c018d

[455] BRASIL. TST - AIRR: 105560520215030006 [em linha],, Relator: Ives Gandra Da Silva Martins Filho, Data de Julgamento: 30/03/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: 01/04/2022). Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/27a40646e642598dafdebab2ae815caf

[456] BRASIL, ref. 451.

TVDE há presunção de laboralidade do art. 12º do Código do Trabalho[457]. Contudo, essa presunção de contrato de trabalho prevista no art. 12º foi elaborada com base no contrato de trabalho tradicional, referente as relações de trabalho anteriores à era digital. Teresa Coelho Moreira e João Leal Amado defendiam a inadequação do artigo por não abarcar de forma satisfatória as novas formas de trabalhar decorrentes das plataformas digitais[458]. Segundo os autores, a propriedade dos equipamentos, horário pré-determinado para o trabalho, pagamento de contraprestação determinada são presunções de laboralidade inerentes à subordinação tradicional e não do trabalho em plataformas digitais[459].

A presunção de laboralidade do art. 12 do Código do Trabalho se relevava ineficaz em frente as novas formas de trabalho através das plataformas digitais[460]. No intuito de promover a atualização legislativa, no âmbito da agenda do trabalho digno, foi introduzido no Código do Trabalho o art. 12º-A, por meio da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital.

Conforme a novel disposição, a presunção de laboralidade se aplica às atividades de plataformas digitais, inclusive as reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica[461]. A presunção de laboralidade abarca tanto as plataformas on-line baseadas na web quanto às plataformas digitais baseadas na localização (art. 12º-A, n. 2º do Código do Trabalho).

O art. 12-A, nº 1 considerou as seguintes características como presunção de laboralidade entre o prestador de atividade e a plataforma digital se existente alguma dessas características:

> a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;
> b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;
> c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;
> d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;

[457] RUFINO, Carolina Soudo. *O vínculo contratual de trabalhadores em plataformas digitais: o caso concreto dos motoristas TVDE [em linha]*. Tese de Doutorado, Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2023. Disponível em: https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/42132, p. 37.
[458] AMADO, ref. 440, p.110.
[459] AMADO, ref. 440, p.110.
[460] AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho: noções básicas*. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2022. p. 65-71.
[461] Art. 12º, 12, CT/2009.

e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;
f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por esta explorados através de contrato de locação[462].

A consagração da presunção da laboralidade diretamente entre o prestador de serviços e a plataforma digital, sem a obrigatoriedade do operador intermediário, foi um ponto relevante do novel dispositivo. Conforme Teresa Coelho, a existência de um operador intermediário ou terceiro pode mascarar o trabalhador por meio de pessoa jurídica. No art. 12º-A, n. 12 há ainda a previsão de que a presunção de laboralidade se aplica às atividades de plataformas digitais, reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica[463]. Assim, a presunção da laboralidade se aplica também às atividades com legislação específica em plataformas digitais. Por tal aspecto, na opinião de Teresa Coelho, a Lei 45/2018, de 10 de agosto, terá de ser alterada[464], posto que prevê apenas a hipótese de contratação do motorista através do intermediário (operador de TVDE).

Por outro lado, registra-se que a figura do intermediário não desapareceu, podendo inclusive ser utilizado como matéria de defesa pela plataforma para tentar afastar a presunção de laboralidade, nos termos do art. 12º-A, n. 5 do Código do Trabalho.

Um outro aspecto interessante das alterações promovidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, foi reconhecer responsabilidade solidária entre a plataforma digital e a pessoa singular ou coletiva que atua como intermediário da plataforma digital, pelos créditos laborais devidos (art. 12º-A, n. 8 do Código do Trabalho). Logo, mesmo que o intermediário seja reconhecido como empregador, a plataforma digital não fica isenta, respondendo de forma solidária pelos créditos trabalhistas.

A previsão da não discriminação em relação às condições de trabalho entre os prestadores de serviços que laborem diretamente pela plataforma digital e os que trabalham através de intermediários (art. 12º-A, n. 7) é um ponto que merece saudações, pois reforça o princípio da igualdade de tratamento entre os trabalhadores.

É digno de nota, ainda, que a Lei 13/2023 inseriu no art. 3º, n. 3, *o*, do Código do Trabalho de Portugal que as normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ao

[462] Art. 12-A, CT/2009.
[463] art. 12º-A, n. 12, CT/2009.
[464] MOREIRA, Teresa Coelho. *O novo artigo 12.º-A e a presunção de laboralidade do trabalho nas plataformas digitais [em linha]*. 2023. Disponível em: https://www.esquerda.net/dossier/o-novo-artigo-12o-e-presuncao-de-laboralidade-do-trabalho-nas-plataformas-digitais/85128.

versarem sobre o "uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, nomeadamente no âmbito do trabalho nas plataformas digitais"[465], quando foram mais favoráveis.

Não obstante a louvável atualização legislativa com a presunção de laboralidade no âmbito do labor em plataformas digitais, a redação do art. 12º-A do Código do Trabalho não é uma norma isenta de críticas. As alíneas *b* e *e* do n. 1 do art. 12º-A trazem expressa menção ao poder de direção e poder disciplinar como elemento indiciário do contrato de trabalho. Contudo, se as presunções legais "são ilações que a lei ou o julgador tira de um facto conhecido para firmar um facto desconhecido"[466] não existe o que se firmar, do dado supostamente desconhecido, ao fazer referência ao poder de direção e disciplinar que são características diretas do contrato de trabalho[467]. Assim, "se o prestador de atividade provar que a plataforma digital exerce sobre ele tanto o poder de direção como o poder disciplinar não parece que tenha nada mais a provar para que o tribunal conclua, diretamente e sem dar um salto no desconhecido"[468] que se está perante um contrato de trabalho.

O art. 12º-A, n. 4 considera que a ausência do poder de direção e poder disciplinar pode ser usado para ilidir a presunção de laboralidade, sendo que os mesmos critérios são elementos indiciários da presunção de laboralidade (art. 12º-A, n. 1, *b* e *e)*. João Amado classifica essa circunstância como "fraca técnica jurídica do legislador"[469].

Ademais, a noção de contrato de trabalho (art. 11º do Código do Trabalho) não faz menção à "direção" patronal, mas sim a inserção do pretador de serviços no âmbito da organização empresarial. Logo, caberia ao legislador, no art. 12º-A, ter feito alguma referência de que o prestador de serviços em plataformas digitais se encontra inserido no âmbito da organização de trabalho de *outrem.* A menção apenas aos aspectos diretivos do empregador acaba por limitar a noção de subordinação laboral.

Por outro lado, a previsão de aplicação das normas do Código que foram compatíveis com a natureza da atividade realizada (art. 12º-A, n. 9, parte final) acaba por gerar uma grande flexibilidade e o risco de ter categorias de subtralhadores[470].

[465] art. 3º, n. 3, do CT/2009.
[466] Artigo 349 do Código Civil português.
[467] AMADO, João Leal. As plataformas digitais e o novo art. 12-A do Código do trabalho português: empreendendo ou trabalhando? = Digital platforms and the new art. 12-A of the portuguese labor code: entrepreneur or worker?. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* [em linha]. Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 294-312, abr./jun. 2023 [consult. aogsto 2023]. Disponível em https://hdl.handle.net/20.500.12178/221575, p. 306.
[468] AMADO, ref. 467, p. 306.
[469] AMADO, ref. 467, p. 307.
[470] OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Plataformas digitais e regulação trabalhista: precificação e controle do trabalhador neste novo modelo empresarial. *Revista da Faculdade de Direito da UFG* [em linha]. Goiânia, v. 45, n. 3, p. 1-44, 2022. Disponível em: https://www.revistas.ufg.br/revfd/article/view/68170. Acessado em: 16/06/2022, p. 2628.

Não se está a negar que a norma deve responder as demandas que venham a surgir, contudo não pode um direito ser aplicado a um e não a outro trabalhador a partir do parâmetro vago da compatibilidade com a atividade desempenhada. Nesse contexto, Teresa Coelho Moreira defende a criação de novo regime laboral[471] próprio para os trabalhadores em plataformas digitais. Conforme João Amado, "uma coisa é qualificar um dado contrato como um contrato de trabalho, outra, logicamente posterior, é determinar o regime jurídico aplicável a esse contrato"[472].

Desse modo, percebe-se que o art. 12º-A do Código do Trabalho de Portugal buscou abarcar o trabalhador das plataformas digitais com a presunção de laboralidade, no cenário da Revolução 4.0, como "subordinado de novo tipo, com contornos distintos dos tradicionais, mas, em última instância, ainda dependente e subordinado na forma como desenvolve a sua atividade"[473].

Registra-se que a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril também promoveu alterações na Lei 107/2009, de 14 de setembro. O art. 2º, n. 3, *a*, da Lei 107/2009 passou a prevê que Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) detectando indícios de laboralidade no âmbito do labor nas plataformas digitais, nos moldes do art. 12º-A do Código do Trabalho, pode instaurar o procedimento adminsitrativo do art. 15º-A, procedimento administrativo de regularização que precede à Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho (ARECT). A ACT lavra o auto e notifica o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação ou apresentar manifestação. Por outro lado, nos termos do art. 15º-A, nº 2, da Lei 107/2009, mesmo que a empresa regularize a situação do trabalhador no prazo de 10 dias após a lavratura do auto, ainda está sujeita a aplicação das contraordenações previstas n.º 10 do artigo 12.º-A do Código do Trabalho. Ou seja, o arquivamento do procedimento decorrente da regularização da situação do trabalhador não afasta a incidência da coima.

A aplicação da presunção legal de laboralidade, no âmbito de procedimento contraordenacional, deve ser vista com ressalvas, já que nos procedimentos sancionatórios são asseguradas algumas garantias do processo criminal, como a presunção de inocência, o que torna incompatível a presunção trabalhista de laboralidade que serve para desonerar a parte mais fraca da relação do ônus da prova, no caso o trabalhador. Desse modo, uma crítica que pode ser feita é que a

[471] MOREIRA, Teresa Coelho. O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de laboralidade. *Revista Internacional de Direito do Trabalho [em linha]*. 2022, Ano II, n. 3, p. 341-372 [consult. 23 aogsto 2023]. Disponível em: https://idt.fdulisboa.pt/ridt/ridt3/ridt-3-8-o-trabalho-nas-plataformas-digitais-e-a-presuncao-de-laboralidade/?doing_wp_cron=1703215845.6677389144897460937500.

[472] AMADO, ref. 467, p. 310.

[473] MOREIRA, ref. 464.

presunção tem como escopo “tutelar a posição do trabalhador e não de entidades públicas que pretendam aplicar coimas (caso da ACT)”[474].

Feitos tais apontamentos, em que pese as limitações apontadas, constata-se que a nova legislação (Lei n.º 13/2023, de 3 de abril), que introduziu o art. 12º-A no Código do Trabalho, promoveu uma série de alterações na proteção jurídica dos trabalhadores no âmbito das plataformas, além de ter conferido um notável avanço legislativo quanto ao tema com a presunção de laboralidade nas plataformas digitais.

O trabalho no âmbito das plataformas digitais no mundo do trabalho transita em via sinuosa, com muitas curvas e incertezas no que se refere ao enquadramento jurídico dos trabalhadores. A questão deve ser analisada com cautela, posto que a subordinação tradicional pode ser maquiada pela ideia de autonomia, parceria e empreendedorismo. É essencial a fixação de elementos que facilitem a proteção jurídica dos prestadores de serviços no ambiente das plataformas digitais, com a fixação de um feixe mínimo de direitos mínimos, como regras de previdência social, salário mínimo e limitação de jornada de trabalho, independentemente do enquadramento jurídico que cada país confira aos trabalhadores de plataformas digitais ao redor do mundo.

4.3.2 O teletrabalhador 4.0

O teletrabalho etimologicamente deriva de *tele* (grego) e *tripalium* (latim) que remete a ideia de trabalho à distância. Jack Nilles, físico norte-americano, em meados de 1970, no intuito de promover a inserção das tecnologias na vida cotidiana das pessoas, propôs o trabalhador não se deslocar ao trabalho, realizando suas atividades por meio dos recursos das telecomunicações. O estudioso foi o precursor da ideia de teletrabalho como nova forma de organização do trabalho[475]. O local de trabalho foi deslocado para fora das empresas como forma de economizar tempo e dinheiro, em casa ou locais próximos à residência dos empregados, direcionado especialmente aos trabalhadores de escritórios com funções mais administrativas[476]. O autor usa inicialmente o termo *telecommuting* e, posteriormente, *teleworking*[477].

[474] CAMACHO. Paula Ponces. Acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho Breves reflexões (e algumas perplexidades). *Direito e Justiça.* [em linha]. 2015, *v. 3, n. Especial, p. 65-78 [consult. 20 agosto 2023].* Disponível em: https://revistas.ucp.pt/index.php/direitoejustica/article/view/9957/9677, p.77.

[475] CORREIA, Mariana Martins. *Teletrabalho em, tempos de pandemia: ressocialização ou degradação do processo e significado do trabalho? Um caso de estudos em duas empresas multinacionais em Portugal* [em linha]. Tese de Doutorado, Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, 2022 [consult. 2 set. 2023]. Disponível em: http://hdl.handle.net/10362/137792, p. 13.

[476] CORREIA, ref. 451, p. 26.

[477] NUNES, ref. 380, pp. 48-49.

O teletrabalho embrionariamente nasceu ligado à ideia do *home office,* conforme a classificação de Messenger e Gschwing[478], essa foi a primeira geração do teletrabalho, caracterizada pelo uso de TICs estacionárias (como computadores fixos, telefones fixos, fax), na casa do funcionário ou próximo a ela, como um substituto do trabalho tradicional de escritório[479].

Conforme Vittorio Di Martino e Linda Wirth, o conceito de teletrabalho pressupõe três elementos básicos: o trabalho à distância fora das dependências físicas da empresa, o uso da tecnologia e a organização do trabalho[480]. O elemento trabalho à distância se refere a desnecessidade da presença física no ambiente de trabalho, ou seja, o distanciamento entre empregador e empregado (elemento geográfico[481]). A tecnologia é outra característica indissociável do teletrabalho, sem tecnologia não há teletrabalho. Os instrumentos de tecnologia são essenciais para estabelecer o contato entre o trabalhador e o tomador de serviços (elemento tecnológico). O outro elemento caracterizador é a organização do trabalho que corresponde ao "arranjo organizacional em que o trabalho remoto se insere"[482].

Faz-se necessário fazer um adendo, quanto ao aspecto conceitual, no que se refere à normatização da máteria em Portugal, tendo em vista que a alteração legislativa decorrente da Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro de 2021, o elemento espacial da definição de teletrabalho "habitualmente fora da empresa" foi suprimido do conceito (art. 165º do Código do Trabalho) passando a constar em "local não determinado pelo empregador".

Com o avanço do desenvolvimento tecnológico, a partir de 1990, através de dispositivos sem fio menores, como laptops, notebooks e telefones celulares, permitiu que os funcionários trabalhassem não apenas em casa, mas basicamente em qualquer lugar[483]. Nessa fase denominada de *mobile office*[484]*,* o teletrabalho se expande para outras funções como as gerenciais e com maior flexibilidade de

[478] MESSENGER, Jon; GSCHWIND, Lutz. Three generations of telework. In: *Conference Paperforthe 17th ILERA World Congress [em linha]*. 2015. Disponível em: http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2017/07/IL156.pdf, p. 3.

[479] MESSENGER, ref. 454, p.18.

[480] FIDALGO, Luiza Barreto Braga. DESAFIOS DO DIREITO DO TRABALHO NA INDÚSTRIA 4.0: gig economy, teletrabalho e discriminação algorítmica. *DIREITO DO TRABALHO E TECNOLOGIA: ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS* [em linha]. 2022, Bahia, p. 53 [consult. 20 set. 2023] Disponível em: https://www.academia.edu/download/95913307/9786588862186cap17.pdf#page=46.

[481] FINCATO, Denise Pires; STÜRMER, Gilberto. Teletrabalho em tempos de calamidade por covid19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. *Direito do Trabalho na crise da COVID-19* [em linha]. Editora Juspodivm: Salvador, 2020, Academia Brasileira do Direito do Trabalho. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18428/2/Teletrabalho_em_tempos_de_calamidade_por_covid19_impacto_das_medidas_trabalhistas_de_urgncia.pdf, p. 344.

[482] FINCATO, D. Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia . *Revista Ibérica Do Direito* [em linha]. 2021, 1(2), 80–95 [consult. 20 set. 2023]. Disponível em: https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7 , p. 83.

[483] MESSENGER, ref. 454, p.9

[484] MESSENGER, ref. 454, p. 10.

horários. O trabalho se torna mais móvel com o labor longe do espaço físico do empregador e com horários menos rígidos. O teletrabalho passou a ser desvinculado do espaço de casa, podendo ser realizado "aqui, ali, em qualquer lugar e a qualquer momento"[485]. As regulamentações estatais se expandiram com normatização do tempo de trabalho, condições de trabalho e saúde e segurança do teletrabalho, como exemplo o Acordo-Quadro Europeu de 2002 sobre o Teletrabalho[486].

Após o início do século XXI, com a difusão maior da internet e as novas tecnologias da informação e comunicação, o teletrabalhador passou a ter acesso às informações de forma instantânea na palma da mão[487], por meio da “conexão virtual móvel do trabalhador”[488], com a ideia do teletrabalhador onipresente. É denominado por Messenger e Gschwing como a geração do teletrabalho *virtual office*. Os avanços tecnológicos modificam o modo de organização do trabalho, que permanece em constante reestruturação acentuado no cenário da Revolução 4.0 em razão da velocidade dessas inovações tecnológicas[489]. A tecnologia é a força motriz por trás do processo evolutivo do teletrabalho.

O teletrabalhador da geração 4.0 apresenta-se mais conectado fruto das novas tecnologias da informação e comunicação (NTICs). A comunicação instântanea possibilitada pela internet mais ubíqua e móvel[490], a inteligência artifical, novos programas, computação em nuvem e *smartphones* se inserem na dinâmica laboral do teletrabalhador 4.0. As atividades são executadas de forma “desterritorializada”[491], transpassando os muros das casas, dos centros de *coworking* ou telecentros. O teletrabalhador fica conectado e disponível em todo lugar, seja em uma viagem, no clube aos finais de semana ou no passeio no fim da tarde na praça, misturando e dificultando os limites entre a vida pessoal e o trabalho[492].

O teletrabalho 4.0 gera impactos diretos na nova organização do trabalho, em especial no que se refere ao debate das políticas de tempo de trabalho e o direito à

[485] KURLAND, N.B., Bailey, D.E., 1999. The advantages and challenges of working here, there anywhere, and anytime. Organizational Dynamics 28, pp. 53–68. Os autores são citados por MESSENGER, ref. 454, p. 11.

[486] COMISSÃO EUROPEIA. Teletrabalho: no entender da Comissão, o novo acordo constitui uma boa notícia para os trabalhadores e para as empresas. https://docs.google.com/file/d/0B5nRJ7ySblLIODEyODhjNTMtMzY2Ny00MTkxLWEyZmUtNjZiYWQwN2VjOTRl/edit?hl=en&resourcekey=0-qk3H5cOPjC5OKiWGzEq3yA.

[487] MESSENGER, ref. 454, p.12.

[488] MESSENGER, ref. 454. p, 13.

[489] SCHWAB, K. *The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond* [em linha]. 2017. Disponível em: https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/

[490] DO AMARAL AIRES, Regina Wundrack; MOREIRA, Fernanda Kempner; DE SÁ FREIRE, Patricia. Indústria 4.0: competências requeridas aos profissionais da quarta revolução industrial. In: *Anais do Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação–ciki*. 2017.Disponível em: https://proceeding.ciki.ufsc.br/index.php/ciki/article/view/314/153

[491] NUNES, ref. 380, p. 156.

[492] ANTUNES, Ricardo. *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida.* Boitempo Editorial, 2019, p. 49.

desconexão[493]. A interatividade é tão "imediata, síncrona e simultânea"[494] que o ambiente virtual se torne o espaço do teletrabalhador[495]. O grande desafio é que teletrabalho pode se tornar mais intrusivo no tempo e no espaço reservados para a vida pessoal[496].

Segundo a pesquisa da Eurofound, realizada em abril de 2020, 27% dos entrevistados que trabalham em casa relataram que laboravam no tempo livre para atender às demandas do trabalho[497]. Chama atenção as conclusões da Eurofound, previstas no item 7 da Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que mostram que os teletrabalhadores "têm mais do dobro da probabilidade de trabalhar mais do que o máximo de 48 horas semanais previsto na legislação da União e descansar menos de 11 horas entre cada dia de trabalho"[498], se comparado com os demais trabalhadores que laboram no espaço físico da empresa.

A desvinculação de uma jornada fixa, que inicialmente se apresenta como uma vantagem, pode se tornar através dos instrumentos de controle tecnológicos um aprisionamento do teletrabalhador que fica hiperconectado ao trabalho. O teletrabalho no contexto da Revolução 4.0 amplia as possibilidades de vigilância do trabalhador por meio das novas formas de controle tecnológico, por exemplo, o monitoramento da quantidade de cliques realizada pelo teletrabalhador[499], redes integradas com controle dos passos do trabalhador (tempo de login, atividades realziadas, endereços acessados), softawares "invisíveis aos olhos do trabalhador"[500] que controlam a

[493] DE FATIMA DA SILVA FARINHA PEREIRA , E.; BENEVIDES GOMES AGUIAR, R.; EMYLLE COUTINHO, E. C. Direito à desconexão. *Revista Jurídica do Cesupa* [em linha]. 2022, v. 3, n. 2, p. 255 – 269 [consult. 23 set. 2023]. http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/84/47, p. 264.

[494] DELGADO, Gabriela Neves; Assis,Carolina Di; Rocha, Ana Luísa Gonçalves. A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região [em linha]*. Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 171-191, jul. 2020 [consult. 24 set. 2023]. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/55886/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-1-171-191.pdf?sequence=1&isAllowed=y, p. 177.

[495] FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. *Revista eletrônica [do] TRT da 9ª Região* [em linha]. Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019 [consult. 25 set. 2023] Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/152290.

[496] Nesse contexto, o Parlamento Europeu editou a Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)) das ferramentas digitais.

[497] VARGAS LLAVE, Oscar. *COVID-19 unleashed the potential for telework–How are workers coping?.* 2020, EUROFOUND. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping.

[498] PARLAMENTO EUROPEU. Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)). Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.pdf

[499] Reportagem do jornal australiano News. https://www.news.com.au/finance/work/at-work/cannot-be-allowed-to-stand-why-every-aussie-should-be-outraged-by-suzie-cheikhos-sacking/news-story/1dba9e8175cd4d8947116074e2a6ae88.

[500] CALCINI, R.; CAMARA, A. P. TECNOLOGIAS E O TELETRABALHO PÓS-PANDEMIA: o controle invisível aos olhos do subordinado. *Revista da Escola Judicial do TRT4 [em linha]*. 2022, v. 4, n. 8, p. 391–419 [consult. 28 set. 2023]. Disponível em: https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/183, p. 401.

produtividade, acesso remoto aos computadores dos trabalhadores[501], monitoramento do tempo ocioso, a fim de reduzir o desperdício de tempo[502].

À nível de Europa, desde 2002, no Acordo-Quadro Europeu do Teletrabalho, assinado pelos parceiros sociais a nível da UE, é demonstrada a preocupação com as condições de trabalho dos teletrabalhadores, com o escopo de estabelecer uma estrutura geral em nível europeu referente às condições de emprego dos teletrabalhadores e conciliar as necessidades de flexibilidade e segurança compartilhadas por empregadores e trabalhadores[503]. No que se refere ao controle e vigilância do teletrabalhador, o Acordo-Quadro já previa que, em caso de implantação de algum tipo de sistema de monitoramento, o mecanismo precisava ser proporcional ao objetivo almejado pelo tomador de serviços[504].

No ano de 2020 foi assinado o Acordo-Quadro sobre Transição Digital com o foco de debater as questões decorrentes da transformação digital de economia, constando na introdução do documento a necessidade de fornecimento das habilidades necessárias para que os trabalhadores e as empresas tenham sucesso na era digital, citando a necessidade de regulamentação da organização e condições de trabalho (por exemplo: saúde, segurança, demandas físicas e mentais, bem-estar, clima, conforto, instalações sanitárias e equipamentos de trabalho[505]), bem como os riscos e desafios em relação à delimitação do trabalho e do tempo da vida pessoal[506].

Quanto ao controle dos empregados, na economia digital, o que se insere o teletrabalhador 4.0, os parceiros sociais signatários do Acordo-Quadro pontuaram a necessidade de atenção quanto ao monitoramento intrusivo e uso indevido de dados pessoais dos trabalhadores através das tecnologias digitais[507]. Nesse sentido, o Parlamento Europeu editou a Resolução de 21 de janeiro de 2021[508] sobre o direito do trabalhador a desligar-se das ferramentas digitais, em razão da "cultura sempre

[501] CALCINI, Ricardo; RIBEIRO, Viviane. Inteligência artificial nas relações de trabalho e o algoritmo como empregador. Consultor Jurídico, São Paulo, 29 abr. 2021. Prática Trabalhista. Disponível em: https:// www. conjur. com. br/ 2021- abr- 29/ pratica- trabalhista- ia- relacoes- trabalho- algoritmo- empregador. Acesso em: 01 ago. 2022.

[502] MURO, Ignacio. La gestión de perfiles y la trazabilidad de la mercancía "ciudadano/trabajador". Eldiario.es, Espanha,10 set. 2018. Disponível em: https:// economistasfrentealacrisis. com/ la- gestion- de- perfiles- y- la- trazabilidad- de- la- mercancia- ciudadano- trabajador/ . Acesso em: 01 ago. 2022.

[503] EUROPEAN UNION. Teleworking. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131

[504] EUROPEAN UNION, ref. 488.

[505] PIGNI, G. European Social Partners Framework Agreement on digitalisation: ottimizzare i benefici ed affrontare insieme le sfide della digitalizzazione. *Bollettino ADAPT 29 giugno 2020* [em linha]. 2020, n. 26 [consult. 24 set. 2023]. Disponível em: https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf , p. 5.

[506] PIGNI, ref. 490, p. 3.

[507] PIGNI, ref. 490, p. 12.

[508] UNIÃO EUROPEIA, Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar. Disponível em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html, item 6.

ligado”[509], o que pode gerar efeitos negativos quanto “limitação do tempo de trabalho e do equilíbrio entre a vida profissional e familiar, a segurança e saúde física e mental no trabalho”[510].

Em Portugal, influenciado de forma direta pelo Acordo-Quadro de 2002, foi regulamentado o teletrabalho no Código do Trabalho de 2003, inicialmente limitado ao setor privado, conforme os artigos 233º a 243º [511], tendo sido um dos primeiros países europeus a estabelecer regime jurídico ao tema[512]. No Código de Trabalho de 2009 também houve a regulamentação do teletrabalho nos artigos 165.º a 171º. No ano de 2021, a Lei n.º 83, de 6 de dezembro modificou o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais[513].

Dentre as alterações promovidas pela Lei n.º 83, de 6 de dezembro de 2021, destaca-se, no que se refere à noção de teletrabalho, a redação anterior do art. 165º que considerava teletrabalho o labor “prestado habitualmente fora da empresa”, passou a ser considerado o trabalho “prestado em local não determinado pelo empregador”, tendo sido suprimido o elemento espacial[514]. Por outro lado, manteve-se o elemento tecnológico, qual seja: o uso de recurso de tecnologia e comunicação[515].

A referida alteração legislativa do local de prestação de serviços não é isento de críticas, posto que pode parecer pela redação dada que é o teletrabalhador que define o local do labor. Contudo, depreende-se do art. 166º do Código do Trabalho que local de trabalho do teletrabalhador é definido por meio do acordo para prestação de

[509] UNIÃO EUROPEIA, ref. 491, item c.

[510] UNIÃO EUROPEIA, ref. 491, item c.

[511] Optou-se por não adentrar na legislação do Código de Trabalho de Portugal, no que se refere à regulamentação do teletrabalho, por não ser este o escopo central desse trabalho.

[512] PORTUGAL. Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).(2020). Teletrabalho no contexto da negociação coletiva. Disponível em: https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf

[513] ARANTES, Cristiano Manuel Marques. *Teletrabalho: Modernização ou Retrocesso?* [em linha]. 2021, Universidade de Coimbra. Disponível em https://www.researchgate.net/profile/Cristiano-Arantes/publication/358079294_Teletrabalho_Modernizacao_ou_Retrocesso/links/61ef3b70dafcdb25fd4d09f6/Teletrabalho-Modernizacao-ou-Retrocesso.pdf, p. 4.

[514] ARANTES, ref. 491, p.13.

[515] Por se tratar o teletrabalho de um conceito amplo, SIMÕES BARATA e SARDINHA MONTEIRO elencam várias modalidades de teletrabalho: “se admitem várias modalidades de prestação laboral em regime de teletrabalho: quanto ao local onde é exercida a atividade laboral e quanto às TIC utilizadas. Quanto ao local distingue quatro situações, a saber: home based telework (quando a atividade é exercida no domicílio do telebalhador); o mobile telework (realizado em vários locais de trabalho, tais como aeroportos, hotéis ou instalações de clientes); telecenters (realizado em centros de multimédia especialmente concedidos para o efeito, em locais desconcentrados, em especial na periferia das grandes cidades); telecottages (desenvolvido em centros de multimédia criados em zonas rurais, especificamente destinados às respetivas comunidades locais); ou de forma alternada nos locais acima identificados e nas instalações da empresa. No que concerne as TIC, o exercício da atividade do teletrabalhador, no sentido de garantir uma efetiva comunicabilidade entre este, o empregador e os colegas de trabalho, pode envolver a utilização de telefones fixos, móveis, computadores pessoais, rede de internet, sistemas de videoconferência ou correio eletrónico”. SIMÕES BARATA, Mário; SARDINHA MONTEIRO, Susana. Os desafios do direito do trabalho perante as novas tecnologias e a figura jurídica do teletrabalho no direito português. In *Derecho público y privado ante las nuevas tecnologías* [em linha]. Dykinson Ebook, 2020, p. 598-606 [consult. 29 set. 2023]. Disponível em: https://www.torrossa.com/gs/resourceProxy?an=4685619&publisher=FZ1825, pp. 600-601. Para saber mais sobre as modalidades de teletrabalho vide: DRAY, Guilherme. *Código do Trabalho Anotado*, 12.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2020, p. 457.

teletrabalho. Ademais, conforme pontua João Amado, na relação de trabalho tradicional, “o local de trabalho não é determinado pelo empregador, antes resultando do acordo das partes, de estipulação contratual, como se retira, desde logo, do art. 193.º do CT”[516]. Assim, verifica-se que a noção de teletrabalho ao se utilizar da expressão “prestado em local não determinado pelo empregador” não ficou suficientemente clara.

Acescenta-se ainda que algumas das novas disposições (artigos 168.º, 169.º-A, 169.º-B, 170.º e 170.º-A) aplicam-se também as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência econômica.

O art. 166º do Código do Trabalho prevê o acordo para prestação de teletrabalho, com a possibilidade de “permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial” (n. 3, do art. 166º). Esse regime hídribo ou misto[517] se mostra bastante salutar, pois diminui o isolamento do teletrabalhador e promove a sua socialização com a equipe de trabalho presencial. No acordo para prestação de teletrabalho passou a constar outros elementos como o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho para todos os efeitos legais (art. 166º, n. 4, b) e a periodicidade e o modo de concretização dos contatos presenciais entre teletrabalhador e empregador (art. 166º, n. 4, h). João Leal Amado denomina essa previsão de contatos presenciais como “o chamado ‘direito à sociabilidade informática’, através do qual se visa reduzir o isolamento do teletrabalhador, promovendo contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores”[518].

Merece destaque o art. 166º-A que ao tratar sobre o direito ao regime de teletrabalho em casos especiais, não podendo o empregador se opor ao pedido do trabalhador quando se tratar de “filho com idade até três anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação” e até aos 8 anos de idade quando os progenitores “reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses”[519] e “famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o

[516] AMADO, João Leal. *Teletrabalho: o “novo normal” dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei* [em linha]. Observatório Almedina, 2021. Disponível em: https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/

[517] LOBO, Joana Catarina da Cunha. *Teletrabalho e a Proteção de Dados Pessoais* [em linha]. Tese de Doutorado, Universidade do Porto, Porto, 2022 [consult. 1 out. 2023]. Disponível em: https://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/22275, p. 27.

[518] AMADO, ref. 516.

[519] art. 166º-A, n. 2, CT/2009.

exercício da atividade em regime de teletrabalho"[520], salvo microempresas. Por fim, foi garantido ao cuidador informal o regime de teletrabalho, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, quando seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para tal (art. 166º-A, nº 5). Neste último caso, o empregador pode opor-se ao pedido de teletrabalho quando provada que não reunidas as condições ou por necessidade imperiosa da empresa (art. 166º-A, nº 6). Esse regramento legal visa promover uma melhor conciliação entre a vida profissional e pessoal nas hipóteses especiais acima referenciadas.

No que se refere aos equipamentos do teletrabalho, o art. 168º do Código do Trabalho prevê que as despesas com equipamentos e sistemas necessários para o teletrabalho são do empregador, inclusive as despesas adicionais como aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia, velocidade da internet e manutenção dos equipamentos (art. 168º, n. 2). Em que pese a louvável previsão de que as despesas adicionais cabem ao empregador, a lei não foi muito objetiva como será a apuração das referidas despesas adicionais, podendo na prática ser difícil ao teletrabalhador demonstrar todos os seus acréscimos de gastos. Nesse cenário, a fim de complementar a lei, a contratação coletiva pode surtir efeitos positivos na regulação da matéria das despesas adicionais.

Outro aspecto invonador, relativo à proteção da privacidade do teletrabalhador e tempos de repouso e tempos de trabalho, foi a proibição de imposição de conexão permanente através de controle de imagem e som, bem como a proibição de os empregadores manterem contato com os empregados fora do horário de expediente, consagrando o "dever de abstenção do contacto com os trabalhadores"[521] fora do horário de trabalho (artigo 170.º, 1, do Código do Trabalho), salvo situações de força maior (artigo 199.º-A, do Código do Trabalho). A violação do dever de abstenção de contato implica em responsabilidade contraordenacional. Conforme a lição de João Leal Amado, "a norma não qualifica a violação deste dever de abstenção como prática constitutiva de assédio, o que, todavia, a nosso ver, não exclui que, em certos casos, particularmente graves e reiterados, tal violação seja tida como assédio"[522], segundo o art. 29.º do Código do Trabalho. Por outro lado, pode ser enquadrada como

[520] art. 166º-A, n. 3, CT/2009.

[521] RIBEIRO, Sónia Lopes. *Alterações ao Regime de Teletrabalho* [em linha]. Site Da Belzuz.: 2021. Disponível em: https://www.belzuz.net/pt/publicacoes/em-portugues/item/11434-alteracoes-ao-regime-do-teletrabalho-portugal.html.

[522] RIBEIRO, ref. 521.

discriminatória a conduta do empregador que estabeleça tratamento diferenciado ao teletrabalhador que tenha resistido à violação do dever de abstenção de contato.

No capítulo seguinte é feita uma abordagem das alterações no Código do Trabalho implementadas pela Lei nº 83/2021 no que se refere ao controle da prestação de serviços e da privacidade do teletrabalhador subordinado, com vista à concretizar o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar (artigo 169.º-A e artigo 170 do Código do Trabalho). A referida normatização é essencial na proteção do teletrabalhador, em especial no contexto da Revolução 4.0, no qual o trabalhador fica cada vez mais conectado e sujeito a um maior controle oriundo das ferramentas tecnológicas.

Assim, a fiscalização e controle de forma mais intrusiva desrespeita os limites da vida privada e da intimidade do teletrabalhador, podendo incidir em casos de assédio moral. É inegável que o empregador tem o poder de fiscalização, contudo as novas tecnologias por possuírem uma maior efetividade de controle e capacidade de recolher dados "parecem, por vezes, não ter limites"[523], acarretando condutas abusivas no ambiente laboral.

5. A REVOLUÇÃO 4.0 E O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

5.1 Comportamentos organizacionais potencializadores do assédio moral no mundo do trabalho 4.0

As novas formas de tecnologia da informação e comunicação, inteligência artificial, automatização da produção decorrentes da Revolução 4.0, bem como a integração entre meio físico e virtual, impulsionaram o maior controle da prestação de serviços através do monitoramento tecnológico. A vigilância através da subordinação tecnológica permite vigiar digitalmente a força de trabalho[524], de forma onipresente (ubíqua) e muitas vezes quase que de forma imperceptível.

O controle das ações dos trabalhadores por meio dos mais diversos softwares registram desde os sites visitados até a quantidade de cliques no teclado, com

[523] MOREIRA, T. C. *Direito do Trabalho na Era Digital.* Almedina: 2021. A autora é citada por ARANTES, ref. 513, p.10.

[524] CALCINI, Ricardo; CAMARA, Amanda Paoleli. TECNOLOGIAS E O TELETRABALHO PÓS-PANDEMIA:: o controle invisível aos olhos do subordinado. *Revista da Escola Judicial do TRT4* [em linha]. 2022, v. 4, n. 8 [consult. 2 out. 2023]. Disponível em: https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/183, pp. 399-400.

monitoramento da produtividade, tempo de ociosidade e intervalos[525]. Enquanto o trabalhador exerce suas atividades de forma silenciosa são colhidos grande números de dados pelos tomadores de serviços, no intuito de compilar as informações e criar perfis de como cada trabalhador se comporta e se ativa nas suas funções. Esse grande volume de dados sobre os trabalhadores pode representar riscos para a privacidade, a depender de como são utilizados pela organização empresarial[526].

Portanto, a difusão da conectividade da internet e o aparecimento de novas tecnologias, no cenário da Revolução 4.0, fomentou a criação de novas formas de fiscalização e controle do trabalho prestado[527]. Por conta desse cenário, a Convenção 190 da OIT reconheceu expressamente, no artigo 3º, que os comportamentos praticados "através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação"[528] podem configurar violência e o assédio no mundo do trabalho.

O controle do trabalhador, no contexto da Quarta Revolução Industrial, não se circunscreve apenas ao controle tradicional por meio do patrão, mas também ocorre através do controle dos meios informáticos, que supervisiona e direciona a prestação de serviços, como se fosse um "chefe sem rosto"[529]. Apesar da tecnologia ser abstrata (mundo virtual), o seu dono não o é, estando apenas mascarado por meio da ferramenta tecnológica. Daí decorre a necessidade da responsabilização algoritímica[530] quando extrapolado os limites do poder diretivo. O titular dos dados do algoritmo tem a informação sobre seu funcionamento, resultados e os seus impactos na organização da prestação de serviços[531]. Logo, no intuito de barrar as intromissões abusivas do empregador, OIT recomenda que os trabalhadores "devem ser informados sobre qualquer monitoramento feito no local de trabalho e devem ser impostos limites à coleta de dados que possam levar à discriminação"[532].

---

[525] CALCINI, ref. 493, p. 401.

[526] OIT. *Trabalho para um futuro melhor*. GLOBAL, COMISSÃO; DO TRABALHO, SOBRE O. FUTURO. Trabalhar Para um Futuro Melhor, 2019. Disponível em http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_672369.pdf, p. 46.

[527] O Kickidler, por exemplo, é software de monitoramento de funcionários, com relatórios das horas de trabalho, avaliação dos sites e aplicativos usados, apresenta uma perspetiva global da atividade e da produtividade do funcionário, monitoramento das teclas pressionadas e pontuação pelo desempenho do empregado. https://www.kickidler.com/br/.

[528] Convenção 190 da OIT, art. 3º (d).

[529] COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica no arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista [em linha]*. Dissertação (Mestrado em Direito)—Universidade de Brasília, Brasília, 2021. Disponível em: https://repositorio.unb.br/handle/10482/41484, p. 122.

[530] OIT, ref. 501, p. 46.

[531] CUESTA, Henar Álvarez. EL IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA EN LAS RELACIONES LABORALES: RETOS PRESENTES Y DESAFÍOS FUTUROS. *Revista Justicia & Trabajo* [en linea]. 2023. Disponível em https://revistajusticiaytrabajo.colex.es/wp-content/uploads/2023/06/REVISTA-JUSTICIA-Y-TRABAJO_N2_V1_17x24_v3-final.pdf#page=39, p. 54.

[532] OIT, ref. 501, p. 46.

A tecnologia não se resume a mera aplicação de conhecimentos teóricos e científicos. Os softwares e aplicativos são criados com o intuito de atender um objetivo pré-determinado pelo proprietário da tecnologia, que investe capital no projeto criativo. A programação computacional que gera a ferramenta tecnológica é desenhada com o fim de atender o próposito para o qual foi criado, com base em valores pré-concebidos pelo dono da organização empresarial[533], via de regra, com a intenção de alcançar a máxima produtividade e lucratividade nas suas atividades.

Teresa Coelho Moreira ao tratar da gestão algoritmica defende que a neutralidade dos algoritmos é uma ilusão. A autora entende que a tomada de decisões automatizada pode servir para replicar e ampliar a discriminação[534]. As decisões das ferramentas computacionais podem ser tendenciosas a depender da programação do algoritmo, dos dados colhidos por ele e do objetivo delineado na programação do algoritmo[535]. Moreira aponta preocupação no "desenvolvimento de uma sociedade baseada num novo tipo de *black box* – a *black box society* –, dada a opacidade e a falta de transparência dos algoritmos"[536]. A referida expressão faz referência ao livro *The Black Box Society*, de Frank Pasquale[537], que aborda o papel dos algoritmos no destino da economia. A terminologia "caixa preta" é utilizada em alusão à "caixa preta do avião" que monitora e controla todo o percurso da aeronove, mas seu funcionamento é desconhecido.

Portanto, é fundamental o estabelecimento de limites entre o poder de direção patronal - no que se refere à vigilância e controle - e entre o direito à reserva da vida privada e dignidade do trabalhador. A supervisão do trabalhador deve ser calcada na transparência na forma da vigilância, a fim de não expor o trabalhador a situações vexatórias e inapropriadas que causem ou sejam suscetíveis de lhe causar danos[538].

Nesse cenário, a União Europeia editou a Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes, no intuito de garantir maior transparência no contrato de

[533] NOVAES, Henrique Tahan; DAGNINO, Renato. O fetiche da tecnologia. *Org & Demo [em linha].* 2004, v. 5, n. 2, p. 189-210 [consult. 5 out. 2023]. Disponível em: https://revista-teste.marilia.unesp.br/index.php/orgdemo/article/view/411, p. 193.

[534] MOREIRA, T. C. *Gestão algorítmica*. In A. S. P. Oliveira & P. Jerónimo (Eds.). UMinho Editora, 2022, volume II (pp. 551–568) [consult. 12 out. 2023]. Disponível em: https://doi.org/10.21814/uminho.ed.105.27, p. 553.

[535] Um caso interessante sobre a não neutralidade da tecnologia, trata-se da ferramenta de recorte inteligente de imagens do Twitter, no intuito de centralizar a imagem de maior destaque (no centro da imagem). Em um teste foi colocadas duas fotos, uma do senador norte-americano branco Mitch McConnell e do ex-presidente norte-americano Barack Obama. É evidente que o ex-presidente possui uma maior notoriedade por conta do cargo exercido. Contudo, o algoritmo ao fazer o recorte das imagens sempre colocava em evidência o senador norte-americano branco Mitch McConnell e não Barack Obama. Esse teste revelou que para o algoritmo a relevância se dava pela cor da pele, o que demonstra a ausência de neutralidade na tomada de decisões da inteligência artificial.

[536] MOREIRA, ref. 503, p. 555.

[537] PASQUALE, Frank. The black box society: The secret algorithms that control money and information. *Harvard University Press*, 2015.

[538] Convenção 190 da OIT, art. 1º (a).

trabalho e preservar o direito fundamental à informação[539]. A Comissão Europeia em abril de 2021 editou também a proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial (Regulamento Inteligência Artificial)[540], constando na justificação da proposta a necessidade de respostas aos desafios relativos a "opacidade, a complexidade, os preconceitos [ou enviesamentos], um certo grau de imprevisibilidade e comportamentos parcialmente autónomos de determinados sistemas de IA"[541]. O escopo da proposta é preservar a tutela de direitos fundamentais da União Europeia, como dignidade humana e não discriminação.

É inegável que a tecnologia decorrente da Revolução 4.0 acelerou a produtividade e introduziu novas formas de organização de trabalho. Contudo, nem sempre tais mudanças caminham junto com a melhoria das condições de trabalho[542]. O trabalhador por meio da tecnologia na palma da mão (*smartphones e tablets*) fica cada vez mais hiperconetado[543], o que pode acarretar riscos de intensificação do ritmo de trabalho e dificuldade na separação da fronteira entre tempo de trabalho e tempo da vida privada. A comunicação de forma instantânea impulsionada pelos instrumentos digitais no trabalho faz com que o trabalhador esteja disponível para responder de forma contínua as demandas solicitadas, o que acaba por fragmentar o seu tempo livre[544].

Berardi Bifo entende que a conexão permanente do trabalhador 4.0 faz com que ele perca o controle de seu tempo, ficando "à disposição do ciberespaço produtivo"[545]. A fim de evitar tal fenômeno, o direito a se desconectar digitalmente do trabalho é medida essencial a ser adotada pelos atores políticos e organizações de trabalhadores e empregadores no intuito de promoção do trabalho decente e respeito à dignidade do trabalhador. O direito à desconexão consiste no desligamento de toda

[539] BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDA, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade* [em linha]. Brasília: ESMPU, p. 211-223, 2020 [consult 13 out. 2023]. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Rodrigo-Carelli/publication/346345624_Futuro_do_Trabalho_Os_efeitos_da_revolucao_digital_na_sociedade/links/5fbe90c492851c933f5c2498/Futuro-do-Trabalho-Os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade.pdf#page=212, p. 213.

[540] COMISSÃO EUROPEIA. Proposta de REGULAMENTO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO QUE ESTABELECE REGRAS HARMONIZADAS EM MATÉRIA DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (REGULAMENTO INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL) E ALTERA DETERMINADOS ATOS LEGISLATIVOS DA UNIÃO. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0206#footnoteref9

[541] COMISSÃO EUROPEIA. ref. 520.

[542] DOS SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. ASSÉDIO MORAL VIRTUAL, DIREITO À DESCONEXÃO E SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: UMA ANÁLISE À LUZ DA CONVENÇÃO 190 DA OIT. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho* [em linha]. 2021. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/147, p. 98.

[543] WYZYKOWSKI, Adriana. Revolução tecnológica, indústria 4.0 e o teleassédio moral organizacional. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* [em linha]. São Paulo: 2020, v. 86, n. 3, p. 163-179 [consult. 15 out. 2023]. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/181130, p. 171.

[544] ANTUNES, ref. 477, p. 50.

[545] O autor Berardi Bifo é citado por ANTUNES, ref. 477, p. 51.

e qualquer comunicação eletrônica relacionada ao trabalho, durante o período de descanso, permitindo a separação da vida profissional da vida pessoal, a fim de evitar o esgotamento físico e mental do trabalhador[546]. O estresse laboral, decorrente do excesso de trabalho, promove riscos à saúde mental[547], daí a importância à desconexão que se "materializa no direito à preservação da intimidade"[548].

A Resolução do Parlamento Europeu, de 13 de setembro de 2016, sobre a criação de condições no mercado de trabalho favoráveis ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional (2016/2017(INI)) mostrou apreensão quanto o labor em horários excessivos e irregulares por se tratar de "fatores importantes que contribuem para níveis mais elevados de stress, para a deterioração da saúde física e mental"[549].

Sobre o tema da desconexão, a União Europeia editou a Diretiva de Equilíbrio Trabalho-Vida familiar (UE / 2019/1158), em junho de 2019, e o Parlamento Europeu, em 2021, editou a resolução com recomendações à Comissão sobre o direito a desligar das ferramentas digitais, incluindo as tecnologias da informação e da comunicação (TIC), para fins profissionais (2019/2181(INL)). O Código do Trabalho português de 2009, atualizado pela Lei nº. 83/2021, normatizou o direito à desconexão, prevendo, no art. 199º-A, que o "empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior" [550].

A flexibilização do tempo de trabalho impulsionado pelas novas tecnologias de informação e comunicação, *a priori,* pode significar maior tempo disponível para as atividades extra-laborais. Todavia, essa liberdade de horários pode ter um "efeito rebote" e diminuir o tempo livre de lazer. Os trabalhadores, no cenário da Revolução 4.0, "são muitas vezes avaliados pelos resultados que apresentam e não pelo trabalho que realizam, o que pode originar uma intensificação do mesmo, assim como dos tempos de trabalho"[551]. A flexibilização da jornada de trabalho pode impulsionar novas

[546] DRAY, ref. 417, p. 94.

[547] OIT. *Trabalho para um futuro melhor* [em linha]. GLOBAL, COMISSÃO; DO TRABALHO, SOBRE O. FUTURO. Trabalhar Para um Futuro Melhor, 2019. Disponível em http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_672369.pdf, p. 21.

[548] NUNES, ref. 382, p. 205.

[549] PARLAMENTO EUROPEU. Resolução do Parlamento Europeu, de 13 de setembro de 2016, considerando nº 52.

[550] A União Europeia, nesse contexto, editou a Diretiva de Equilíbrio Trabalho-Vida familiar (UE / 2019/1158), em junho de 2019 e o Parlamento Europeu, em 2021, editou a resolução com recomendações à Comissão sobre o direito a desligar das ferramentas digitais, incluindo as tecnologias da informação e da comunicação (TIC), para fins profissionais (2019/2181(INL)). O Código do Trabalho português de 2009, atualizado pela Lei nº. 83/2021, normatizou o direito à desconexão, prevendo, no art. 199º-A, que o "empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior".

[551] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. A conciliação entre a vida professional e a vida pessoal e familiar no momiento do trabalho 4.0. *Labour & Law Issues* [em linha]. Bolonha: 2027, v. 3, n. 1, p. 1-31 [consult. 20 out. 2023]. Disponível em: https://scholar.archive.org/work/6p7jnnedt5gpzmqxzyldh6e37u/access/wayback/https://labourlaw.unibo.it/article/viewFile/6857/6623, p.9.

formas de “escravizar”[552] o trabalhador, que tende a ficar mais tempo conectado ao trabalho para atingir os resultados fixados pelo patrão e o mínimo remuneratório almejado.

Berardi Bifo denomina essa maior conectividade do trabalhador 4.0 como “escravidão celular”[553] e Ricardo Antunes como “escravidão digital”[554]. O trabalhador fica aprisionado ao trabalho e, por via de consequência, diminui seu tempo livre. O recebimento e envio de informações ocorre de forma contínua, sendo obrigado a lidar com uma quantidade maior de informações e estar pronto para responder às solicitações, acarretando um estresse contínuo do trabalhador[555]. Conforme Antunes, o aprisionamento do trabalhador se fortalece na ideia de não haver “jornada preestabelecida, nem remuneração fixa, nem atividade pré-determinada e onde até o sistema de metas é flexível, desde que sempre superando a do dia anterior"[556]. Os trabalhadores que atingem as metas são premiados e os que não atingem são instados a trabalhar mais para atingi-lás.

A fragmentação do trabalho, baseado no trabalho por tarefa/por demanda, acarreta a promoção da descoletivização do trabalho, enfraquecendo as atividades sindicais e o poder de associação dos trabalhadores. O espírito de solidariedade entre os trabalhadores vai perdendo força, já que o trabalho se realiza em qualquer lugar e a qualquer tempo através das ferramentas tecnológicas. Paulatinamente é deixado de lado o convívio e estreitamento das relações interpessoais[557] no ambiente empresarial.

Assim, a hiperconectividade do trabalhador, flexibilidade do tempo de trabalho, nebulosidade entre os limites da vida profissional e vida pessoal, ritmo acelerado de trabalho no intuito de acompanhar as mudanças tecnológicas, metas abusivas, controle e vigilância ostensiva, sobrecarga de informações e dados, cultura organizacional por respostas imediatas, enfraquecimento da solidariedade operária e a tomada de decisões pela inteligência artificial são alguns aspectos do novo modo de organização do trabalho, inserido no contexto da Revolução 4.0, que podem gerar situações de assédio moral organizacional.

[552] MOREIRA, ref. 519, p. 9.
[553] O autor Berardi Bifo é citado por ANTUNES, ref. 477, p. 51.
[554] ANTUNES, Ricardo. Indústrias 4.0 levarão à escravidão digital. Notícias Jurídicas. *Tribunal Regional do Trabalho da 3a Região [em linha]*. 2018. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/ricardo-antunes-industrias-4-0-levarao-a-escravidao-digital.
[555] ANTUNES, ref. 477, p. 52.
[556] ANTUNES, ref. 553.
[557] PAMPLONA FILHO, ref. 5, p. 102.

O assédio moral organizacional[558] se relaciona aos métodos inseridos na estrutura institucional da empresa, como mecanismo de gestão e controle dos trabalhadores[559]. A empresa por meio do assédio moral organizacional busca aumentar a produtividade e o lucro, através da realização de condutas abusivas direcionadas a todos os trabalhadores ou um grupo deles, sem um direcionamento a uma vítima específica, violando os direitos fundamentais desse conjunto de trabalhadores[560]. A estrutura organizacional diz respeito às políticas internas relativas ao trabalho, quanto ao controle do ritmo e processos de trabalho, níveis de responsabilidade e cobranças[561]. A gestão por estresse e a gestão por medo são expressões diretas do assédio organizacional[562]. As pressões recorrentes, exacerbadas e as ameaças são utilizadas como instrumento de gerenciamento mascarado com a feição de legítimo poder diretivo.

Ana Teresa Verdasca elenca uma série de fatores organizacionais que contribuem para o aumento das práticas de assédio moral no trabalho no contexto bancário, que podem ser transpostas para o contexto da Revolução 4.0. O ambiente de trabalho caracterizado por estresse laboral e elevada carga de trabalho, as grandes reestruturações organizacionais advindas das mudanças tecnológicas, os sistemas de recompensas baseados em critérios de avaliação individuais e metas, a concorrência interna, a falta de reconhecimento, a comunicação deficiente e escasso suporte social dos trabalhadores[563] são exemplos de comportamentos potencialmente geradores de assédio moral.

O estresse laboral e a carga excessiva de trabalho é um terreno fértil para a prática do assédio moral organizacional, em especial quando não se tem objetivamente definidos os limites entre a vida profissional e laboral. Tais situações são impulsionadores de riscos para saúde e segurança no trabalho, em especial as

[558] O fenômeno do assédio moral organizacional tem várias denominações na doutrina, sendo também classificado como assédio moral institucional (vide CALVO, *Adriana. O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional – visão dos tribunais trabalhistas*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 78-79), assédio moral estrutural (vide SALOMÃO FILHO, Calixto; FERRÃO, Brisa Lopes de Mello; RIBEIRO, Ivan César. Concentração, estruturas e desigualdade: as origens coloniais da pobreza e da má distribuição de renda. 2008) ou *straining* (denominação usada por Harald Ege em referência ao método de gestão baseado no estresse, no qual um grupo de trabalhadores é pressionado para atingir as metas e aumentar a produtividade, sob pena de ser acusado de desinteressado, ser punido ou até perder o emprego). In PAMPLONA FILHO, ref. 5, p. 91.

[559] GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar. 2009, p. 35.

[560] PAMPLONA FILHO, ref. 5, pp. 90-93.

[561] DANTAS, Sónia. Assédio moral e stress em contexto de trabalho: problemáticas pertinentes em GRH. Percursos e Ideias, nº 3&4, 2ª série, 2011-2012. Revista Científica do ISCET. https://percursoseideias.iscet.pt/wp-content/uploads/2022/03/PI_2011-12_N03-04_RHI6.pdf, p. 82.

[562] SOBOLL, L. A. P.; HORST, A. O assédio moral como estratégia de gerenciamento: solicitações da forma atual de gestão. *Inovação para o desenvolvimento de organizações sustentáveis* [em linha]. 2013, p. 183-199 [consult. 23 out. 2023]. Disponível em: https://www1.cti.gov.br/sites/default/files/images/pdf/publicacoes/livro_3.pdf#page=183, p. 188.

[563] VERDASCA, ref.79, pp. 300-301.

doenças mentais advindas da sobrecarga de trabalho. Os métodos organizacionais implementados para exigir dos trabalhadores sempre mais produtividade, onde a meta de um dia é sempre maior a do dia anterior, configura uma das principais características da nova organização do trabalho (gestão por estresse), segundo Marie-France Hirigoyen[564]. A sobrecarga de trabalho como resultado de estratégia empresarial voltada à otimização da produtividade é, em síntese, o escopo do assédio moral organizacional[565].

A rápida evolução das inovações tecnológicas decorrentes da Revolução 4.0 também exigem dos trabalhadores a constante atualização das suas competências. A pressão por atualização constante do trabalhador acaba sendo incluída como prática de gestão empresarial. As grandes reestruturações organizacionais, advindas da difusão das tecnologias da informação, comunicação e da internet, aliada a maior competitividade do mercado globalizado, induzem as organizações empresariais à adoção de modelos de gestão centralizados no alcance dos objetivos estratégicos da empresa focado no padrão de qualidade dos serviços/produtos, baixo custo e aumento da produtividade.

As novas competências exigidas dos trabalhadores transpassam o aspecto técnico, exigindo-se competências de caráter social, em especial quanto à flexibilidade da relação contratual, seja "de tempo de trabalho, de espaço e de estatutos"[566] (como contratos a termo certo, intermitentes, descontinuados e contratos *zero-horas*[567]). Conforme Verdasca, os trabalhadores devem estar "abertos à mudança a curto prazo, que assumam continuamente riscos, que se tornem cada vez menos dependentes de

[564] HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.* Bertrand Brasil, 2002, pp. 188-190.

[565] MORAIS, André Oliveira; NASCIMENTO, Grasiele Augusta Ferreira. O assédio moral organizacional na era da conexão permanente. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região* [em linha]. Campinas, SP: 2019, n. 55, pp. 111-122 [consult. 20 out. 2023]. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/164620, p. 118.

[566] KOVÁCS, Ilona. Reestruturação empresarial e emprego. *Caderno de debates: Transformações do trabalho no contexto da reestruturação econômica [em linha].* 2003, pp. p. 467-494. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Ilona-Kovacs-3/publication/237764615_Reestruturacao_empresarial_e_emprego/links/00b7d529c79b7a3ea8000000/Reestruturacao-empresarial-e-emprego.pdf, p. 468.

[567] O contrato zero-horas (*zero hours contract*) surgiu no Reino Unido e consiste no contrato no qual o trabalhador se disponibiliza a realizar a atividade de acordo com chamamento do empregador, não sabendo o dia que tais trabalhos ou serviços serão solicitados, recebendo por tarefa realizada. O empregador não é obrigado a disponibilizar o serviço e nem o trabalhador não é obrigado a aceitar o serviço disponibilizado. Para saber mais vide: João Zenha Martins, "Convivência entre cláusulas de exclusividade e trabalho a tempo parcial e alguns aspetos do critério pro rata temporis: reflexões sobre a proibição genérica de exclusividade no Reino Unido para os contratos "zero-horas" e a jurisprudência do Tribunal de Justiça sobre o tempo parcial", in MARTINS, JOÃO ZENHA. Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos. In *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*. Maria do Rosário Palma Ramalho/ Teresa Coelho Moreira (coord.), AAFDL, Lisboa, 2018, pp. 25-67. Sobre o tema, a Resolução do Parlamento Europeu, de 13 de setembro de 2016, sobre a criação de condições no mercado de trabalho favoráveis ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional (2016/2017(INI)) manifestou apreensão quanto aos contratos zero-horas, em razão dos horários de trabalho irregulares, sem previsibilidade, que "tornam impossível um equilíbrio a longo prazo entre vida profissional e vida pessoal", conforme considerando 51 da Resolução do Parlamento Europeu, de 13 de setembro de 2016.

procedimentos formais"[568]. Ao mesmo tempo que são exigidas novas competências técnicas e sociais dos trabalhadores há o aumento de formas de emprego atípicas e precárias[569], que implicam em situações de fragilidade e vulnerabilidade na proteção trabalhista.

Outro aspecto é o envolvimento emocional dos trabalhadores, ferramenta essencial para se atingir as metas empresariais[570]. A realização de premiações e bonificações, bem como a atribuição de termos como colaboradores, time e parceiros, são exemplos de práticas que fomentam o envolvimento emocional. O engajamanto subjetivo dos trabalhadores numa suposta relação de cooperação cria vínculos de afetividade com o trabalho, por meio da construção ideológica de que os "colaboradores" devem se dedicar ao máximo ao trabalho por fazerem parte da mesma "família". O sucesso da empresa é o sucesso dos empregados. Referida prática organizacional de gestão promove, de um lado, o envolvimento emocional dos trabalhadores e, de outro, põe em prática as políticas e métodos empresariais para atingir seus objetivos. Conforme Soboll e Horst, o terreno para práticas de assédio moral se potencializa diante de "um contexto organizacional que dissimula objetivos puramente organizacionais por meio de um discurso que envolve e seduz os trabalhadores"[571].

Impõe-se a cultura da busca incessante por melhores resultados e, por via de consequência, fomenta a competitividade interna por desempenhos mais satisfatórios. Aquele que mais produz é bonificado, progride na carreira e tem as melhores avaliações individuais, já aquele que não alcança as metas é enxotado, por não servir mais a "equipe".

Além disso, a ausência da definição clara dos limites entre o que é permitido ou não é permitido deixa o caminho aberto para a empresa agir de acordo com seus interesses organizacionais e "tornar normal" as suas práticas de gestão abusivas, ou seja, ocorre a banalização das estratégias agressivas de gestão. O próprio ser coletivo de trabalhadores internaliza a consciência institucional de que todos individualmente devem manter o padrão de excelência e alcançar melhores resultados, naturalizando as possíveis práticas de gestão abusivas.

---

[568] VERDASCA, ref. 79, p. 183.

[569] DE ALVES, Daniela Alves. Reseña de" As Metamorfoses do Emprego: ilusões e problemas da sociedade da informação" de KOVÁCS, Ilona. *Sociologias [em linha].* 2004, vol. 6, núm. 12, pp. 348-359, Universidade Federal do Rio Grande do Sul Porto Alegre, Brasil [consult. 24 out. 2023]. Disponível em: https://www.redalyc.org/pdf/868/86819562013.pdf, p. 352.

[570] MORAES, Fernanda Luz. *Comunicação e assédio moral organizacional: paisagens (in) visíveis do mundo do trabalho [em linha].* Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2021. Disponível em https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/19492/1/000501171-Texto%2Bcompleto-0.pdf, p. 53.

[571] SOBOLL, ref. 562, p. 191.

A comunicação interna deficiente (má comunicação)[572] e falta de clareza nas informações institucionais geram incertezas se as expectativas do trabalho estão sendo atendidas e, consequetemente, acarreta o receio recorrente de perder o emprego. A má comunicação favorece situações que podem gerar conflitos, já que as regras internas não são transparentes. A obscuridade quanto aos critérios de fixação de metas dos trabalhadores, por exemplo, pode ocasionar uma cobrança excessiva de resultados, mesmo sem se ter a compreensão real de como a regra foi fixada.

A comunicação institucional, no contexto da Revolução 4.0, está ocorrendo, em grande parte, por meio de respostas rápidas e padronizadas. Conforme Elke Ahlersa, a cultura de comunicação do trabalhador da era digital é caracterizada pela alta expectativa de que as reações e respostas sejam rápidas e instantâneas, por intermédio dos dispositivos móveis que permitem acessibilidade constante[573]. Essa comunicação impessoal, imprecisa e genérica gera reflexos negativos nas relações interpessoais.

O enfraquecimento das relações entre os trabalhadores ocasiona a falta de reconhecimento do obreiro como elemento integrante da organização. Essa falta de reconhecimento faz com o trabalhador, muitas vezes, silencie suas opiniões, por ter a falsa percepção de que suas opiniões são irrelevantes no contexto organizacional, o que acaba por anular o trabalhador no que se refere à sua liberdade de manifestação. Nesse sentido, João Zenha Martins[574] indica, dentre os riscos profissionais da era digital, a falta de reconhecimento e a ausência de laços entre os pares, já que "sem apoio e sob a pressão da perda do emprego, o trabalhador passou a aceitar (calado!) o risco do assédio"[575].

Outro elemento potencializador do assédio moral é a ausência de solidariedade coletiva, tendo em vista que contribui para o avanço do individualismo dos trabalhadores e o acirramento da competitividade, afetando a coesão social do grupo e até mesmo a capacidade de auto-organização e sindicalização. O contato físico no ambiente de trabalho e a interação olho a olho quase que desaparece[576]. As relações

[572] HIRIGOYEN, ref. 12, pp.188-190.

[573] AHLERS, Elke. Flexible and remote work in the context of digitization and occupational health. *International Journal of Labour Research [em linha].* 2016, v. 8, n. 1-2, p. 85-99 [consult. 01 nov. 2023] . Disponível em https://englishbulletin.adapt.it/wp-content/uploads/2017/05/wcms_551796.pdf#page=81, p. 90.

[574] MARTINS, João Zenha. Novos riscos profissionais na era digital. *Revista de Estudos Laborais* [em linha]. 2022, v. 11, n. 4, p. 43-60 [consult 4 nov. 2023]. Disponível em: http://revistas-prod.lis.ulusiada.pt/index.php/mrel/article/view/3031/3691, p. 53.

[575] BATISTA, Hugo Fidelis. Trabalho, adoecimento e suicídio: uma análise da jurisprudência portuguesa = Work, illness and suicide: an analysis of portuguese jurisprudence. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* [em linha]. São Paulo, v. 87, n. 3, p. 203-219, jul./set. 2021 [consult. 5 nov. 2023]. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/195393, p. 208.

[576] MARTINS, João Zenha. O teletrabalho revisitado. *Revista de Estudos Laborais* [em linha]. 2020, v. 10, n. 3, p. 59-93 [consult. 1 nov. 2023]. Disponível em http://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/mrel/article/view/2938, p. 91.

passam a ser eminentemente virtuais ou em contatos breves para realização de uma ou outra tarefa, o que enfraquece a atividade sindical, elemento de luta essencial na busca por melhores condições laborais, desde o surgimento do Direito do Trabalho. Sem resistências organizacionais as ocorrências de práticas perversas de assédio moral tendem a se difundir no ambiente laboral.

Ante o exposto, verifica-se que as inovações tecnológicas decorrentes da 4ª Revolução Industrial (como as novas TIC's, softwares avançados, inteligência artificial, computação em nuvem e big data[577]) possibilitaram o controle e a vigilância de forma ostensiva sobre as atividades dos trabalhadores, além disso a maior flexibilidade contratual, a pressão por aumento de produtividade, a separação tênue entre os limites da vida profissional e pessoal, a má comunicação interna, a ausência de solidariedade coletiva, o acirramento da competetitividade e a falta de reconhecimento, são algumas circunstâncias portencializadoras das práticas de assédio moral organizacional e geradoras de adoecimento dos trabalhadores.

Feitas essas considerações gerais sobre os comportamentos organizacionais potencialmente ensejadores da prática de assédio moral no mundo do trabalho, no cenário da Revolução 4.0, será analisado, a fim de limitar o enfoque da pesquisa, o fenômeno do assédio moral organizacional no âmbito das plataformas digitais e do teletrabalho.

5.2 O assédio moral organizacional nas plataformas digitais

A Revolução 4.0 impulsionou o trabalho com uso de plataformas digitais se expandindo ao redor do mundo. Na União Europeia, os trabalhadores em plataformas representam 28,3 milhões de pessoas, com previsão de chegar a 45 milhões de trabalhadores em 2025[578]. As maiores receitas do trabalho em plataformas se concentram nos serviços de entregas e transportes de passageiros[579]. Assim, pelos dados acima referidos, percebe-se que cada vez mais vez surgem trabalhadores laborando em plataformas digitais, o que demanda do poder público e dos atores

[577] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores. *Revista de Estudos Laborais*. 2019 [consult. 3 nov. 2023]. Disponivel em: http://repositorio.ulusiada.pt/handle/11067/5506, p. 136.

[578] Conforme dados da CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. *Infografia – Os trabalhadores das plataformas digitais na UE em destaque* [em linha]. 2023. Disponível em: https://www.consilium.europa.eu/pt/infographics/digital-platform-workers/.

[579] Os dados são oriundos do estudo CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. *Regras da UE em matéria de trabalho nas plataformas digitais* [em linha]. 2023. Disponível em: https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/platform-work-eu/

sociais maior atenção, especialmente em relação à proteção trabalhista e riscos ocupacionais à saúde e segurança desses trabalhadores.

O modelo de negócios das plataformas digitais, via de regra, caracteriza-se pela gestão do trabalho por meio de algoritmos. O uso das ferramentas digitais e o gerenciamento algorítmico permitem o monitoramento dos trabalhadores por meio da plataforma digital, que define vários aspectos e instruções processo de trabalho. Os trabalhadores de serviços de entregas e de passageiros são rastreados por meio de GPS, usualmente em tempo real, que além de fiscalizar a prestação de serviços, possibilita a colheita de dados como, por exemplo, tempo de viagem, quantidade de paradas e velocidade[580].

Através da gestão algorítmica, as plataformas digitais podem criar perfis dos trabalhadores de acordo com várias métricas delineadas pela inteligência artifical como avaliação dos clientes, número de cancelamentos e quantidade de horas conectados à plataforma digital. E os referidos perfis dos trabalhadores, criados pelos algoritmos, podem influenciar na quantidade de trabalho designado ao trabalahador e, consequentemente, no seu nível de ganho. Uma classificação baixa pode resultar em rendimentos menores e até mesmo na desativação da plataforma digital. A satisfação do cliente é frequentemente integrada nas práticas gerenciais de muitas organizações[581], distribuindo os trabalhadores em diferentes níveis de acordo com a avaliação. Quem possui melhor classificação tem acesso a mais benefícios. Referido modelo de gestão organizacional de avaliação realizado tanto pelo algoritmo quanto pela "multidão de gerentes invisíveis"[582], sem qualquer transparência e objetividade, servem como mecanismo de manipulação do processo de trabalho e pode configurar prática de assédio moral.

Além disso, os trabalhadores não possuem a possibilidade de contestar ou recorrer da classificação injusta que eventualmente lhe sejam impostas, ou seja, não têm para quem reclamar. A falta de transparência pode gerar impactos emocionais nos trabalhadores das plataformas digitais, por meio do receio e medo de receber punições, como o desligamento da plataforma, em razão de avaliações não satisfatórias. A mencionada prática empresarial de avaliação algorítmica do trabalhador se torna tão usual na cultura organizacional de algumas plataformas

[580] ILO. BERG, Janine et al. *World employment and social outlook: Trends 2021* [em linha]. International Labour Organization, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf, p. 97.

[581] WU, Qingjun et al. Labor control in the gig economy: Evidence from Uber in China. *Journal of Industrial Relations [*em linha]. 2019, v. 61, n. 4, p. 574-596 [consult 3 nov. 2023]. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/335303382_Labor_control_in_the_gig_economy_Evidence_from_Uber_in_China, p. 587.

[582] VIDIGAL ref. 441, p. 49.

digitais que se apresenta como uma conduta normal de controle de qualidade dos serviços. Contudo, a incerteza, a insegurança e a falta de regras claras limitam a liberdade no trabalho e condicionam até mesmo o emocional dos trabalhadores, visto que se vêem controlados seja pelo algoritmo ou pelo consumidor sem ter definido de forma objetiva quais os parâmetros das avaliações.

A sensação de cerco decorrente do receio das avaliações sem critérios claros e objetivos, o que pode impactar de forma direta sobre os ganhos do trabalhador, faz com que a "expressão dos sentimentos, que inicialmente era determinada de maneira privada, passa a ser explorada comercialmente e, por consequência, torna-se parte do trabalho"[583]. O trabalho emocional, definido por Hochschild, consiste no "esforço, planejamento e controle necessários para expressar a emoção desejada pela organização"[584]. O "trabalho emocional é imposto pela organização visando seus interesses e, frequentemente, a forma como isso ocorre não é benéfica para o trabalhador"[585], podendo ensejar em conduta assediante.

A avaliação do trabalhador de plataformas digitais é utilizada como uma estratégia de controle laboral não só para incentivar um serviço de qualidade, mas também para prolongar e manipular o tempo de trabalho dos motoristas da plataforma[586]. Conforme Qingjun Wu, as avaliações anteriores dos clientes muitas vezes funcionavam como uma pré-condição para pagamento de bônus afetando diretamente o tempo de trabalho dos trabalhadores digitais[587], que precisam passar uma quantidade maior de tempo conectados à plataformas para obter mais tarefas e, por conseguinte, conseguir um melhor rendimento. Teresa Coelho Moreira ao abordar sobre o trabalhador digital indaga "qual o seu período de repouso se desde o primeiro minuto em que acorda até ao último antes de adormecer está constantemente conectado muitas vezes através da Internet das coisas?"[588].

A gestão algorítmica, o sistema de avaliação e o gerenciamento das tarefas servem como mecanismos de controle dos trabalhadores no intuito de atender os padrões e objetivos empresariais. A ausência de limitação do tempo de trabalho pela

[583] SALVAGNI, Julice; VALENTINA, Vivian Tavares Della; COLOMBY, Renato Koch. "Quem não é simpático acaba sendo punido": o trabalho emocional no contexto da uberização. Revista trabalho, política e sociedade. Nova Iguaçu, RJ. Vol. 7, n. 12 (2022), p. 1-20, 2022. Disponível em: https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/252300, p. 7

[584] SALVAGNI, ref. 583, p. 6. A autoria SALVAGNI cita Morris e Feldman, para saber mais sobre o tema do trabalho emocional vide: MORRIS, J. Andrew; FELDMAN, Daniel C. The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. Academy of management review, v. 21, n. 4, p. 986-1010, 1996.

[585] SALVAGNI, ref. 583, p. 8.

[586] WU,ref. 581, p. 591.

[587] WU, ref. 581, p. 587.

[588] MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre trabalho 4.0. *Revista TRT 9* [em linha]. Curitiba: 2020, Ano IX . n. 86, pp. 152/167 [consult. 5 nov. 2023]. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/170751/2020_moreira_teresa_questoes_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y, p. 162.

plataforma digital pode ocasionar situações de assédio moral por meio da pressão pela maior conectividade do trabalhador, gerando fadiga e esgotamento mental e físico do prestador de serviços. Além disso, geralmente não há qualquer previsibilidade se existirão tarefas disponíveis durante o tempo que o trabalhador estiver conectado à plataforma digital e qual a remuneração mínima decorrente do trabalho realizado, já que a precificação decorre exclusivamente da plataforma e oscila de acordo com o cálculo do agoritmo[589].

As plataformas se utilizam ainda da técnica de gestão *carrot and stick*, ou seja, "uma situação em que, para fazer alguém trabalhar mais ou alcançar outro resultado desejado, são oferecidas recompensas – e, ao mesmo tempo, são feitas ameaças de punições"[590]. Os trabalhadores que seguem o comando do algoritmo para trabalhar mais ganham prêmios (*carrot* – cenoura) e os que não seguem, por exemplo, recebem mensagens de possível bloqueio do uso da plataforma (*stick* – vara/porrete). Em alguns situações ocorre uma espécie de bloqueio tácito, no qual o trabalhador fica *online* mas não recebe nenhuma tarefa[591]. A plataforma muitas vezes envia mensagens ao trabalhador no intuito de incentivá-lo a ficar mais horas conectado, por meio de metas de ganhos futuros, por exemplo, "faça mais 10 corridas para ganhar $10,00 a mais". Trata-se de uma estratégia empresarial de engajar de forma subjetiva os trabalhadores a laborarem mais. O trabalhador digital mesmo quando esgotado fisicamente e mentalmente, por conta de várias horas de labor, é impulsionado pela plataforma a permanecer ativado para alcançar a meta e "ganhar mais", como um espécie de um jogo.

A gamificação do trabalho consiste no uso de elementos característicos dos jogos em contextos não relacionados aos jogos[592], podendo ser utilizado para modelar os trabalhadores aos objetivos organizacionais das empresas. No jogo tem metas e "fases" para se alcançar um objetivo e mudar de nível. No mundo do trabalho, as plataformas digitais criam padrões gamificados para seduzir os trabalhadores a laborarem cada vez mais através de missões, desafios e bonificações. O trabalhador se vê como num jogo apertando a tela e aceitando corridas, sem averigar o custo benefício. A pausa no "jogo" dimuniu os seus "ganhos", o que incentiva o "trabalhador-jogador" digital ficar cada vez mais ativo no *game*. Por meio desse modelo de gestão, os trabalhadores incorporam a ideia de que todo tempo é tempo de

[589] VIDIGAL, ref. 441, p. 50.
[590] VIDIGAL, ref. 441, p. 55.
[591] VIDIGAL, ref. 441, p. 55.
[592] VIDIGAL, ref. 441, p. 47

trabalho, naturalizando em seu dia a dia o excesso de labor. Referidas condutas de se utilizar de mecanismos de engajamento emocional dos trabalhadores e persuasão psicológica para permanecer mais tempo conectado e disponível podem configurar assédio moral organizacional quando utilizadas de forma abusiva, sem a observância das limitações de jornada e os períodos de descanso.

O Tribunal Superior do Trabalho, no Brasil, em recente decisão, proferida em outubro de 2023, reconheceu como conduta discriminatória a plataforma digital decidir de forma unilateral sobre a oferta de trabalho, o rendimento e até pela manutenção ou não do trabalhador na plataforma, sem possibilidade de contraditório e sem definir regras claras sobre o processo de trabalho. Na mencionada decisão, a mais alta corte trabalhista brasileira fez referência à gamificação do trabalho nas plataformas digitais como mecanismo de controle e gestão organizacional, conforme trecho a seguir:

> no âmbito da programação inscrita no software do aplicativo, que o modelo de gestão do trabalho das referidas empresas orienta-se, em um processo denominado de gamificação, pela dinâmica dos "sticks and carrots", na qual os trabalhadores são estimulados e desestimulados a praticarem condutas, conforme os interesses da empresa-plataforma, a partir da possibilidade de melhorar seus ganhos e de punições indiretas, que respectivamente reforçam condutas consideradas positivas e reprimem condutas supostas negativas para a empresa, em um repaginado exercício de subordinação jurídica (Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos/ Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luiz Casagrande. Brasília: MPT, 2018, p. 33). Surge, assim, uma nova forma de subordinação pelo algoritmo, que é construído e alimentado pela própria empresa em favor do exercício do seu poder diretivo[593].

A imprevisibilidade quanto às tarefas que irão surgir e o valor que vai ser pago (preço dinâmico) incentiva o trabalhador a ficar mais tempo disponível diante da possibilidade de surgir demandas mais lucrativas ou premiações, semelhante ao jogo de azar: incentivando aos jogadores a "realizar mais uma aposta". Aqui, no caso, as "apostas" dos trabalhadores são feitas através da permanência *online* à plataforma digital no intuito de alcançar melhores rendimentos. Contudo, se não bastasse o incentivo ao prolongamento do tempo disponível para o trabalho, junto se observa a incerteza de encontrar serviços e renda satisfatória, o que pode levar situações de fadiga e estresse dos trabalhadores.

Algumas plataformas digitais, em especial de transporte de passageiros, enviam de forma constante notificações para os trabalhadores não desconectarem, notificações com status do trabalho realizado (horas e ganhos), notificações alertando a proximidade para atingir uma meta e notificações de novas corridas de forma

[593] BRASIL. TST, RR-536-45.2021.5.09.0892, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 29/09/2023. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/20b35235168f1a07856c3b91904c018d

automática até mesmo antes de terminar a anterior (corridas em fila[594], semelhante aos serviços de *streaming* que ao final de um capítulo já direciona automaticamente ao seguinte).

O excesso de notificações para engajar a maior disponibilidade do trabalhador, aliada às técnicas de gamificação do trabalho, funcionam como práticas potencialmente geradoras de assédio moral organizacional no âmbito das plataformas digitais, em especial através dos comandos realizados pelos algoritmos para formentar o cerco organizacional no intuito dos trabalhadores permanecerem conectados de forma contínua.

A vigilância e monitoramento nas plataformas digitais, por meio da geolocalização, por exemplo, permite a coleta de um grande volume de dados sobre os trabalhadores e sobre as tarefas realizadas, conseguindo "nutrir" o algoritmo com informações sobre demanda e oferta de serviços. Até mesmo desconectado da plataforma é possível o controle da localização do trabalhador em algumas situações[595]. O controle ostensivo e invasivo, sem respeitar os limites da vida pessoal e vida profissional, bem como a retenção de dados do trabalhador podem ensejar em situações de violação à privacidade do trabalhador e condutas potencialmente assediantes através da sensação de vigilância demasiada e injustificada.

O trabalhador digital vivencia um medo constante de desligamento da plataforma, já que não tem acesso, na maioria das vezes, as regras de descredenciamento, ficando sem esclarecimentos quanto ao motivo real da sua exclusão da plataforma de trabalho. A falta de clareza na organização do processo de trabalho, em especial nas hipóteses de desligamento, submetem os trabalhadores a uma sobrecarga psicológica e uma pressão emocional para seguir todos os comandos dos algoritmos para não serem penalizados.

Ante o exposto, verificam-se várias condutas organizacionais no trabalho em plataformas digitais que podem desencadear práticas de assédio moral, em especial por conta das políticas de gestão de hiperconexão e monitoramento ostensivo dos trabalhadores.

---

[594] OLIVEIRA, Renata Couto de. Gamificação e trabalho uberizado nas empresas-aplicativo. *Revista de Administração de Empresas [em linha].* 2021, v. 6, pp. 1/10 [consult. 6 nov. 2023]. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rae/a/yN9ZkXFfcNwyxg8T9mQxGbL/, p. 7.

[595] COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica no arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista [em linha]*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, 2021 [consult. 10 nov. 2023]. Disponível em: http://www.rlbea.unb.br/jspui/handle/10482/41484, p. 127.

5.3 O teletrabalho e assédio moral organizacional virtual

O assédio moral virtual se refere as situações de assédio moral que ocorrem no ambiente virtual através do uso de tecnologias de informação e comunicação. Nessa modalidade de assédio moral pressupõe o uso de ferramentas cibernéticas de trabalho, por exemplo, e-mails, serviços de mensagens instantâneas, sites para reuniões virtuais, softwares, tablets, smartphones e laptops[596].

O assédio moral virtual pode se desdobrar no assédio moral eletrônico e no teleassédio moral[597], o que os diferencia é apenas o ambiente em que se concretizam. O teleassédio moral corresponde ao assédio moral virtual praticado no ambiente de teletrabalho. O assédio moral eletrônico não necessita que a prestação de serviços ocorra de forma remota, podendo ocorrer na sede da empresa, bastando que a prática do assédio moral se efetive por meio de uso de meios eletrônicos.

Com a pandemia houve um aumento do número de trabalhadores em teletrabalho na União Europeia, saltando de 3,2% para 10,8%, comparando os anos de 2019 e 2020, conforme relatório *Home-based teleworking and preventive occupational safety and health measures in European workplaces: evidence from ESENER-3,* da Agência Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho[598].

Não se negam as vantangens do teletrabalho, sejam os benefícios ambientais advindos da diminuição do tráfego nas cidades, diminuição do consumo de materiais de escritório e a redução dos gastos com energia elétrica[599] ou os benefícios relativos à organização do dia-a-dia do trabalhador, que não precisa cumprir jornadas pré-fixadas. Contudo, junto com o aumento do teletrabalho surgiram vários desafios, especialmente, no que se refere a privacidade do teletrabalhador, a cobrança excessiva por produtividade e a fixação de limites entre a vida profissional e privada.

---

[596] GOLDSCHMIDT, R.; ANDREOLA, L. S. O assédio moral virtual no meio ambiente de trabalho: assédio moral eletrônico e teleassédio. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Segunda Região*. 2015, v. 18, pp. 121-141, p. 128.

[597] Parte da doutrina não faz essa diferenciação entre assédio moral virtual, assédio moral eletrônico e teleassédio moral, utilizando as expressões como sinônimas. Vide PAMPLONA FILHO, ref. 5, p. 141.

[598] CAPECCHI, Stefania. Home-based teleworking and preventive occupational safety and health measures in European workplaces: evidence from ESENER-3. *Publications Office of the European Union [em linha]*. 2021. Disponivel em: https://www.researchgate.net/publication/356988266_Home-based_teleworking_and_preventive_occupational_safety_and_health_measures_in_European_workplaces_evidence_from_ESENER-3_European_Risk_Observatory_Report_European_Agency_for_Safety_and_Health_at_Wo, p. 10.

[599] TABOROŠI, Srđana; MALJUGIĆ, Biljana; KOVAČEVIĆ, Aleksandra. Ecological Impact of Telework. In*: XI International Conference Industrial Engineering and Environmental Protection 2021* [em linha]. 2021. p. 270-273. Disponível em https://www.researchgate.net/profile/Srdana-Taborosi/publication/356473857_ECOLOGICAL_IMPACT_OF_TELEWORK/links/619d24993068c54fa514dbab/ECOLOGICAL-IMPACT-OF-TELEWORK.pdf, p. 270.

O desenvolvimento tecnológico, a integração entre o meio físico e virtual, a ubiquidade da internet, a criação de novos softwares e a maior concectividade dos trabalhadores foram circunstâncias que possibilitaram o maior controle da rotina de trabalho, fiscalização e cobrança de resultados dos teletrabalhadores no cenário da Revolução 4.0. Além da vigilância ostensiva, exigiu-se do teletrabalhador respostas rápidas às solicitações relacionadas ao trabalho, independetemente de horário ou dia da semana, fenômeno denominado de telepressão. A expressão telepressão se refere aos mais diferentes níveis de preocupação e pressão que são submetidos os trabalhadores para responder rapidamente as mensagens de clientes, colegas de trabalho ou superiores[600], usando tecnologias de informação e comunicação. Por conta da telepressão os teletrabalhadores tendem a se manter conectados a todo momento (hiperconectados), sem uma delimitação de horário de trabalho.

Em meio à pressão por resultados e produtividade eclodiram várias práticas de assédio moral virtual realizadas por intermédio de meios informatizados. Como exemplo de condutas abusivas pode-se citar o envio de tarefas e mensagens de trabalho nos períodos de descanso geradas pelos sistemas eletrônicos, monitoramento ostensivo e intrusivo das atividades do teletrabalhador por meio de softwares espiões[601], envio de mensagens eletrônicas de natureza depreciativa aos trabalhadores que não alcançam as metas e exposição perante terceiros através do meio virtual, como compartilhamento do desempenho/ranking da produtividade por e-mail corparativo ou grupo de mensagens da empresa[602].

Nesse contexto, o assédio moral organizacional virtual pode ser definido como conjunto de condutas abusivas, perpetradas por intermédio de tecnologias da informação e comunicação ou qualquer outro meio informatizado, direcionadas aos trabalhadores de forma indistinta, inseridas na política organizacional da empresa, com o escopo de exercer a vigilância e alcançar seus objetivos institucionais[603].

O assédio moral, dado o seu carácter mutifacetado, sofre alterações quanto ao seu *modus operandi* com o passar do tempo, se trajando de novas roupagens. Em relação às inovações tecnológicas decorrentes da Revolução 4.0 não foi diferente, através delas surgiram novos mecanismos de assédio moral pelo meio virtual. Tradicionalmente, o monitoramento do conteúdo das comunicações eletrônicas (e-mail, mensagens instantâneas e conversas telefônicas) eram consideradas ameaças

[600] BARBER, Larissa K.; SANTUZZI, Alecia M. Please respond ASAP: workplace telepressure and employee recovery. Journal of Occupational Health Psychology, v. 20, n. 2, p. 172, 2015.DOI: 10.1037/a0038278.
[601] NUNES, ref. 382, pp. 252-253.
[602] PAMPLONA FILHO, ref. 5, p. 144.
[603] PAMPLONA FILHO, ref. 5, p. 143.

à privacidade dos trabalhadores[604]. Com o avanço tecnológico outras formas de monitoramento mais intrusivas se desenvolveram, conforme Teresa Coelho Moreira "surgem novas formas de controlo relacionadas nomeadamente com a utilização de serviços online ou de dados de localização a partir de dispositivos inteligentes"[605]. Os novos dispositivos eletrônicos permitem o exercício de maior controle através da geolocalização (GPS), dados biométricos, reconhecimento facial, softwares que monitoram, por exemplo, a quantidades de cliques realizados no teclado, realizam a captura da tela do computador do teletrabalhador (*screenshots*) e rastreamento do uso de aplicativos e dispositivos por meio de programas invisíveis.

Calcini cita o exemplo da "crossover, empresa do ramo tecnológico, que desenvolveu o *workmart, software* capaz de monitorar a atividade do teclado e o uso de aplicativos, capturando telas periódicas até fotos dos trabalhadores na webcam"[606], com a justificativa de controlar a jornada. Todavia, referidas condutas configuram nítida invasão à privacidade dos trabalhadores não se afigurando razoável e pertinente a realização de capturas de telas do computador do teletrabalhador. O monitoramento por captura de telas ou vídeos de ambiente privado do trabalhador configuram violações ao seu direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar. Conforme Canotilho e Vital Morreira, o direito fundamental à reserva da vida privada é a garantia de que terceiros não tenham acesso e nem divulguem informações relativas à vida privada e familiar de outrem[607]. A vigilância ostensiva por meio de meios informatizados acompanhada de cobranças por resultados são condutas abusivas potencializadores de assédio moral virtual.

A utilização da inteligência artificial para vigiar a rotina do teletrabalhador e subsidiar a tomada de decisões automatizadas também pode configurar hipótese de assédio moral organizacional virtual, quando utilizadas de forma abusiva pelo empregador. Através da inteligência artifical pode a empresa identificar padrões de comportamentos dos teletrabalhadores e realizar a aplicação de intimidações para aqueles que se desviam do modelo de comportamento pré-estabelecido pela inteligência artificial[608]. Com base nas informações e nos dados colhidos da rotina

[604] EUROPEAN COMISSION. *Opinion 2/2017 on data processing at work - wp249 [em linha]*. Disponível em: https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169/en, p. 12.

[605] MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade do trabalhador e as novas tecnologias de informação e comunicação. *ARQUIVOS DO INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO SOCIAL CESARINO JÚNIOR [em linha]*. 2019, nº 43, pp. 21/62 [consult. 8 nov. 2023]. Disponível: http://institutocesarinojunior.org.br/revista_2019.pdf#page=21, p. 27.

[606] CALCINI, Ricardo; CAMARA, Amanda Paoleli. TECNOLOGIAS E O TELETRABALHO PÓS-PANDEMIA:: o controle invisível aos olhos do subordinado. Revista da Escola Judicial do TRT4, v. 4, n. 8, 2022. Disponível em: https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/183, p. 402.

[607] CANOTILHO, J. J. G. & MOREIRA, V. *Constituição da República Portuguesa Anotada: Artigos 1º a 107ª*, p. 467. Vide art. 18º, nº 1 da CRP.

[608] MOREIRA, ref. 605, p. 26.

laboral dos telebralhadores, torna-se possível a criação de “perfis de trabalhadores” (por exemplo, trabalhador improdutivo e desidioso), sujeitando-os a taxações e rotulações de comportamentos que, muitas vezes, não condizem com a realidade e com a condição pessoal de cada trabalhador, o que pode ensejar práticas organizacionais discriminatórias.

A cobrança de metas através de mensagens eletrônicas direcionadas aos teletrabalhadores e a exposição dos resultados por meios informatizados, acarreta, via de regra, a desestabilização emocional dos trabalhadores que se vêem cercados e pressionados a atingir as metas fixadas, sob pena de ridicularização e punições. O objeto da referida prática de organizacional é realizar o controle dos trabalhadores para alcançar a máxima produtividade. No Brasil, por exemplo, uma empresa foi condenada ao pagamento de indenização pela prática de assédio moral organizacional virtual, em razão de ter implementado um programa denominado “Ilha Sem papel”, no qual controlava a produção dos empregados. Aqueles que não atingiam as metas eram rotulados pelo programa de “incompetentes”, “burros” e “perdedores da ilha”[609], em flagrante desrespeito à integridade moral dos trabalhadores.

A magistrada brasileira Adriana Manta ao abordar sobre as cobranças de metas no assédio moral organizacional pontua que:

> A prática assediadora decorre do excesso na cobrança desta produtividade, estabelecendo recompensas, punições, mecanismos de exposição dos trabalhadores que não alcancem os resultados estipulados. Tais condutas transformam o ambiente de trabalho em um local hostil e permeado pela competitividade entre os trabalhadores.

As tecnologias de geolocalização, como o GPS, permitem a identificação geográfica do trabalhador com precisão quase real, ferramenta presente nos mais variados dispositivos, como celulares e computadores portáteis. Através da vigilância espacial do teletrabalhador, de forma contínua, o empregador pode ter acesso a dados relacionados à vida pessoal dos empregados. Teresa Coelho Moreira indica que “a análise de metadados sobre uma pessoa pode permitir um monitoramento detalhado, igualmente invasivo da privacidade, da vida e até dos padrões de comportamento de um trabalhador”[610]. O acesso e uso dos dados pessoais dos trabalhadores, além de ilegal por violar a privacidade, pode configurar prática de assédio moral virtual quando o empregador com intuito de vigiar os padrões de

[609] PAMPLONA FILHO, ref. 5, p. 144. Para saber mais informações sobre o julgado vide o sítio eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2011-2012/empresa-que-utiliza-ilha-sem-papel-na-cobranca-de-metas-e-condenada-por-assedio-moral-26-11-2012-06-02-acs

[610] MOREIRA, Teresa Coelho ref. 605, p. 33.

comportamento dos empregados e garantir o alcance de seus objetivos institucionais implementa ferramentas de controle por geolocalização.

As cobranças por respostas rápidas das demandas solicitadas por meio das tecnologias de informação e comunicação (telepressão) impulsionam a hiperconexão do teletrabalhador, o que prejudica o seu tempo de lazer e descanso. O aumento do tempo de trabalho com a conexão permanente ao trabalho pode gerar riscos à saúde e segurança do teletrabalhador. O direito à desconexão significa o direito do trabalhador se desligar dos dispositivos tecnológicos nos momentos de folga e ao fim da jornada de trabalho, no intuito de restabelecer sua capacidade física e mental. O direito à desconexão abarca ainda o dever de abstenção do empregador de não pertubar o trabalhador durante os períodos de não trabalho (*do not disturb patronal*).

Conforme João Leal Amado[611], o direito à desconexão consiste no período

> em que o trabalhador deve ser deixado em paz pelo empregador, para descansar ou para se dedicar, livremente, a outras dimensões da sua vida. Não é sobre o trabalhador que recai o ónus de colocar o dístico do not disturb! na porta do seu quarto, assim exercendo um qualquer "direito à desconexão profissional" (ao jeito de um buzz off! dirigido ao empregador). Pelo contrário, a obrigação de não perturbar, de não incomodar, recai sobre a empresa. O trabalhador goza, assim, de um "direito à não conexão" (dir-se-ia: de um right to be let alone) por parte da empresa, de um do not disturb! resultante do contrato de trabalho e da norma laboral aplicável. Sobre a empresa é que recairá, portanto, um "dever de não conexão profi ssional" fora da jornada de trabalho, fora das balizas representadas pelo horário de trabalho - por isso mesmo que, em princípio, o período de descanso, para o ser verdadeiramente, deve corresponder a um tempo de desconexão profissional. Em certo sentido, o tempo de desconexão profi ssional surge, pois, como uma versão virtual do período de descanso, típica do mundo digital em que vivemos, como o direito à vida privada do Século XXI.

Maria do Rosário Alves indica que direito à desconexão é constituído por três elementos: "(i) o direito de o trabalhador não trabalhar fora da jornada de trabalho; (ii) o direito do trabalhador não ser penalizado por se desconectar; (iii) e o dever de respeito pela desconexão por parte dos outros"[612].

Com a maior flexibilidade do tempo de trabalho, as fronteiras da vida profissional e pessoal ficam mais difíceis de serem identificadas. O uso das novas tecnologias da informação e internet ubíqua possibilitam a conexão do teletrabalhador a qualquer momento, ocasionando uma "teledisponibilidade permanente"[613].

---

[611] AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região [em linha].* 2018, v. 52, p. 255-68 [consult. 10 nov. 2023]. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao_leal_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y~, p. 263.

[612] ALVES, Maria do Rosário de Carvalho Figueira Mexia. *A emergência da desconexão: uma análise atual à luz do direito do trabalho* [em linha]. Tese de Doutorado, Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2022 [consult. 12 nov. 2023]. Disponível em https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/39065, p. 19.

[613] MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores. Minerva: *Revista de Estudos Laborais* [em linha]. 2019, Ano IX - I da 4.ª Série - N.º 2, pp. 129-166. [consult. 13 nov. 2023]. Disponível em: http://repositorio.ulusiada.pt/bitstream/11067/5506/1/minerva_v9_n2_5.pdf, p. 148.

A cultura organizacional, reforçada pela Revolução 4.0, de que o trabalhador deve está sempre disponível, mesmo fora da jornada de trabalho, é uma estratégia institucional adotada por algumas empresas no intuito de reduzir custos, aumentar a competitividade e o lucro. A política de pressionar os trabalhadores por respostas rápidas acarreta amedontramento dos trabalhadores, gerando o receio de se tornarem descartáveis, caso não respondam as solicitações na maior brevidade possível.

A formação da "convicção de que o melhor trabalhador é o que está não em desconexão mas em hiperconexão"[614] pode resultar em situações de adoecimento, considerando que o trabalhador mesmo esgotado não se desconecta do trabalho por medo de perder o emprego, de não progredir na carreira ou ficar com má reputação na empresa. Assim, a realização de cobrança por conexão permanente e respostas rápidas, acompanhada de condutas abusivas insculpidas na política gerencial da empresa[615] é hipótese configuradora de assédio moral organizacional virtual.

No âmbito da legislação de Portugal, a Lei nº 83/2021 implementou alterações no Código do Trabalho de 2009 quanto ao controle da prestação de serviços e da privacidade do teletrabalhador subordinado, com vista à concretizar o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar e, por via reflexa, inibir as práticas de assédio moral no ambiente de teletrabalho.

Destaca-se o disposto no art. 169º-A, nº 5, do Código do Trabalho, que prevê o controle da prestação de trabalho por parte do empregador "deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som"[616]. As visitas realizados ao domícilio do teletrabalhador devem ser avisadas com 24h de antendência e ter a concordância do teletrabalhador. O dever de abstenção de contato, durante os períodos de descanso, foi previsto no art. 199º-A do Código do Trabalho de forma inovadora a todos os trabalhadores, o que por óbvio inclui os teletrabalhadores que são mais expostos a hiperconexão em razão da flexibilidade de jornada. Por outro lado, o legislador excepcionou o dever de abstenção de contato em caso de força maior, não especificando quais seriam esssas hipóteses, deixando o conceito aberto para os casos de imprevisibilidade e urgência.

A Lei nº 83/2021 reconheceu ainda que constitui dever do empregador informar, quando necessário, o modo e características dos instrumentos usados na vigilância à distância (art. 169º-B, nº 1, alínea a), configurando contra-ordenação grave a violação

[614] MOREIRA, ref. 613, p. 154.
[615] GUNÇA, Claiz; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Teletrabalho E Assédio Moral Organizacional Virtual. Direito UNIFACS–Debate Virtual, n. 248, 2021. Disponível em: https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/7078, p. 2.
[616] Art. 169º-A, 5, CT/2009.

desse dever patronal. Foi previsto também que a violação das regras relativas às visitas ao domícilio do teletrabalhador constitui contra-ordenação grave e o descumprimento das regras de utilização da vigilância à distância constitui contraordenação muito grave (art. 170º, nº 6 e nº 7 do CTP).

As alterações promovidas pela Lei nº 83/2021 conferiram uma maior proteção à privacidade do trabalhador em relação as disposições legais anteriores[617], além de estabelecer limites mais definidos ao poder de vigilância da entidade patronal sobre o teletrabalhador, no intuito de concretizar o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar e, por via reflexa, inibir comportamentos caracterizados de assédio moral no ambiente de teletrabalho.

Contudo, especialmente no que se refere ao controle patronal a legislação necessita está em constante evolução, para estabelecer novos limites entre o que pode ou não ser controlado pelo empregador, sem se intometer na vida privada do teletrabalhador, em face das novas tecnologias disruptivas decorrentes da Revolução 4.0. Nesse cenário, o legislador perdeu a oportunidade de prevê de forma expressa na norma a violação do dever de abstenção de contato como conduta caracterizadora de assédio moral no trabalho. O direito à desconexão não pode esvaziado por interepretações extensivas da norma, devendo os agentes políticos atuarem de forma firme para não relativizar o direito fundamental ao descanso.

5.4 Tendências tecnológicas e o assédio moral organizacional

O Fórum Econômico Mundial, no relatório *Deep Shift 21 Ways Software Will Transform Global Society*[618], com base nos dados colhidos na pesquisa *Technological Tipping Points Survey* de 800 executivos e especialistas do setor de tecnologia da informação e comunicação, identificaram 21 mudanças tecnológicas que estão ocorrendo na sociedade decorrentes da Revolução 4.0.

A partir dos pontos de inflexão apontados pelo Fórum Econômico Mundial é feita a análise de riscos de assédio moral organizacional advindos de algumas dessas tendências tecnológicas[619], que possam ter repercussões no mundo do trabalho, quais

[617] BARATA, Mario Simões. O Controlo de desempenho, vigilância à distância e o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar do teletrabalhador. *O RGPD E O IMPACTO NAS ORGANIZAÇÕES: 6 MESES DEPOIS. ATAS [em linha].* 2019, pp. 40-51 [consult. 12 out. 2023] Disponível em https://cicje.ipleiria.pt/files/2022/03/Atas-XI-CICJE.pdf, pp. 50-51.

[618] SHIFT, Deep. Ways Software Will Transform Global Society. In: *The World Economic Forum [on line]*. 2015. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GAC15_Deep_Shift_Software_Transform_Society.pdf

[619] JUNIOR, ref. 261, pp. 197-200. O autor faz uma análise detalhada das tendências tecnológicas apontadas pelo Fórum Econômico Mundial e os riscos de assédio organizacional.

sejam[620]: tecnologia implantável, “internet vestível”, “supercomputadores no bolso”, tomada de decisões de forma automatizada e as neurotecnologias.

É inegável que as transformações digitais trouxeram vantagens e benefícios sociais, como a otimização da produção, na redução do desperdício, aumento das vantagens competitivas das empresas, acesso a melhores cuidados de saúde, melhorias no transporte e educação, maior acesso dos cidadãos às informações por meio da internet ubíqua e digitalização dos serviços públicos[621]. Contudo, o que se pretende averiguar é como as inovações tecnológicas advindas da revolução 4.0 podem gerar ambientes potencialmente ensejadores da prática de assédio moral quando utilizadas de forma desproporcional e violentas, em desrepeito à dignidade do trabalhador.

A primeira tendência que merece destaque é a tecnologia implantável[622]. No contexto laboral, o trabalhador está cada vez mais interligado aos dispositivos de informação e comunicação como se fossem extensão do próprio corpo. A inovação apontada consiste não apenas no uso da tecnologia, mas na implantação da mesma no corpo humano, por meio chips e *smartphones implantáveis*[623]. A implantação de dispositivos no corpo humano pode acarretar riscos quanto à privacidade do trabalhador e diminuição na segurança de dados do obreiro.

A tecnologia implantável permite, por exemplo, o monitoramento da localização do empregado, com o acompanhento 24h por dia da sua rotina, possibilitando o maior controle e vigilância do empregador. Júnior e Stolz apontam o risco de assédio moral organizacional quando a entidade empresarial exige que os trabalhadores, sob a ameaça de perder o emprego, realizem a implantação de chips nos seus corpos, acarretando violação permanente à integridade física e moral[624].

[620] No tópico “Assédio moral organizacional nas plataformas digitais” já foi analisada a tendência tecnológica da economia compartilhada (the sharing economy) ao abordar o assédio moral nas plataformas digitais, por tal razão, apesar de constar no relatório como uma das 21 mudanças tecnológicas, não será novamente analisada.

[621] PARLAMENTO EUROPEU. Moldar a transformação digital: a estratégia da UE explicada [em linha]. 2021 [consult. 12 out. 2023]. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20210414STO02010/transformacao-digital-importancia-beneficios-e-politica-da-ue

[622] No relatório do Fórum Econômico Mundial é citado como exemplo de tecnologia implantável, além de chips e telefones celulares, as tatuagens digitais com a possibilidade de inserir códigos de celular na ponta de um dedo ou rastrear processos corporais. Além disso, cita-se uma pílula inteligente que possui um dispositivo digital biodegradável, que transmite dados para o telefone celular sobre como o corpo está interagindo com o medicamento. O relatório elenca, ainda, um dispositivo implantável que armazena informações dentro do corpo humano, de forma criptografadas, até que sejam desbloqueadas por meio de sua nano rede pessoal. SHIFT, ref. 598, p. 8. Para saber mais veja: https://wtvox.com/3d-printing-in-wearable-tech/top-10- implantable-wearables-soon-body/ e https://wtvox.com/3d-printing-in-wearable-tech/top-10- implantable-wearables-soon-body/.

[623] SHIFT, ref. 598, p. 8. A tecnologia de implantação de dispositivos já é utilizada na área médica através dos marcapassos e os implantes cocleares.

[624] JUNIOR, ref. 261, p. 197.

Outra tendência tecnológica apontada no relatório que pode trazer repercussões semelhantes às tecnologias implantáveis são os dispositivos de “internet vestível”[625]. A integração da tecnologia em roupas e acessórios permite a conectividade da peça usada pelo trabalhador à internet, com riscos ocupacionais de violação à privacidade (vigilância e controle ostensivo da entidade patronal) e riscos quanto à segurança dos dados do trabalhador. Por exemplo, uma roupa projetada pelo empregador para fornecer os dados dos movimentos realizados pelo trabalhador e o tempo de ociosidade. A Amazon desenvolveu uma braçadeira que monitora os movimentos e a localização exata das mãos dos trabalhadores, controlados por vibração, durante a jornada de trabalho[626]. O dispositivo controla “a intensidade do trabalho ou o relaxamento e o afrouxamento nas tarefas e, consequentemente, a produtividade de cada pessoa são medidos minuto a minuto”[627]. Tais aparatos tecnológicos podem promover uma vigilância incisiva e uma sensação de monitoramento demasiado.

A computação ubíqua e os “supercomputadores no bolso” são tendências tecnológicas advindas da Revolução 4.0 que permitem a conexão do trabalhador em qualquer lugar e a qualquer hora, além do acesso a um grande volume de dados e informações. Os smartphones e tablets atuais contêm mais poder de computação do que muitos dos supercomputadores, que costumavam ocupar uma sala inteira[628]. O aumento da capacidade de computação, a hiperconexão à internet e miniaturização dos dispositivos permitem ao empregador exigir do trabalhador uma conexão permanente e respostas rápidas, até mesmo nos períodos de folga e descanso, com o objeto de aumentar a produtividade, podendo configurar práticas de assédio moral organizacional[629].

A tomada de decisões de forma automatizada através dos dados decorrentes da *big data* e da inteligência artificial exigem o estabelecimento da relação de transparência, confiança nos dados e nos algoritmos utilizados pela organização empresarial. A utilização de decisões automatizadas pode acarretar situações de discriminação e injustiças, por conta da não confiabilidade nos dados e ausência de humanização nas decisões. A startup russa Xsolla, por exemplo, demitiu 150 dos seus 450 empregados, no ano de 2021, com base na mera análise de dados da inteligência

[625] SHIFT, ref. 598, p. 11.

[626] MOORE, Phoebe V. A Ameaça da Violência e Assédio Físico e Psicossocial no Trabalho Digitalizado. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771712.pdf, p. 14.

[627] MURO, Ignacio. *La gestión de perfiles y la trazabilidad de la mercancía “ciudadano/trabajador” [em linha].* Eldiario.es, Espanha,10 set. 2018. Disponível em: https:// economistasfrentealacrisis. com/ la- gestion- de- perfiles- y- la- trazabilidad- de- la- mercancia- ciudadano- trabajador/ . Acesso em: 01 ago. 2022.

[628] SHIFT, ref. 598, p. 13.

[629] JUNIOR, ref. 261, p.198.

artifical, que classificou um grupo de trabalhadores na categoria de “improdutivos” e “pouco comprometidos”[630]. E, a partir dessa constatação, os mesmos foram dispensados sem direito ao contraponto e ao diálogo humano. Referido modelo de gestão gera inquietações e angústias aos trabalhadores que ficam na mira de perder o emprego, bastando apenas que o algoritmo entenda que um ou outro trabalhador esteja produzindo menos que os demais, sem levar em conta as circunstâncias de caráter pessoal.

A União Europeia, em abril de 2021, através da Comissão Europeia apresentou proposta de regulamento que estabelece regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e, em setembro de 2022, foi apresentada a proposta de Diretiva relativa à responsabilidade da inteligência artificial. A União Europeia pretende regulamentar os sistemas de inteligência artificial para garantir a segurança, transparência, rastreabilidade e não adoção de condutas discriminatórias, com a supervisão dos sistemas de IA pelo ser humano. Em junho de 2023, Parlamento Europeu adotou posição de negociação sobre o ato relativo à inteligência artificial[631].

Outra tendência tecnológica é a neurotecnologia. As neurotecnologias são, em síntese, as tecnologias desenvolvidas para entender o funcionamento do cérebro. Há várias pesquisas ao redor do mundo sobre o tema. O projeto Neuralink, por exemplo, pretende desenvolver “uma interface cérebro-máquina implantável”[632]. A empresa Kernel desenvolveu um protótipo de *headset* com o objetivo de “construir o portfólio mais abrangente do mundo de biomarcadores baseados no cérebro”[633], conseguindo identificar, por exemplo, o estado de humor da pessoa por meio da aplicação de ferramentas de inteligência artifical. O projeto BRAIN, que tem como um dos idealizadores Rafael Yuste, desenvolveu em 2019, tecnologia que permitiu controlar a atividade cerebral de ratos, por meio de eletrodos implantados no cérebro, onde os animais viam uma realidade diferente da existente.

Não se refuta que os avanços da neutotecnologia podem melhorar a qualidade de vida do ser humano, em especial no campo da medicina. Contudo, devem ser estabelecidos limites. Nesse sentido, a NeuroRights Initiative, ligada à Universidade de Columbia em Nova York, desenvolveu o conceito dos neurodireitos com o escopo de

[630] KRUSTY, Ricardo. Startup usa big data para demitir funcionários. *Juristas [em linha].* 2021. Disponível em: https://juristas.com.br/2021/08/07/startup-usa-big-data-para-demitir-funcionarios/.

[631] PARLAMENTO EUROPEU. Lei da UE sobre IA: primeira regulamentação de inteligência artificial. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20230601STO93804/lei-da-ue-sobre-ia-primeira-regulamentacao-de-inteligencia-artificial.

[632] Para saber mais informações sobre a tecnologia veja o sítio eletrônico da empresa NEURALIK: https://neuralink.com/.

[633] Para saber mais informações sobre a tecnologia veja o sítio eletrônico da empresa KERNEL: https://www.kernel.com/#what-we-do.

proteger os “direitos humanos contra o potencial uso indevido ou abuso da neurotecnologia”[634]. A entidade classificou os neurodireitos em cinco categorias: privacidade mental, identidade pessoal, livre arbitrio, acesso justo ao melhoramento mental e proteção contra preconceito[635].

Referida tendência tecnológica pode gerar repercussões no contexto laboral, como discriminações de trabalhadores com base nos dados cerebrais coletados, além do desrepeito à privacidade mental (descriptografia dos pensamentos e desejos[636]). Surge o risco de o empregador obrigar os trabalhadores, sob a ameaça de perder o emprego, o uso de nanotecnologias que permitem acessar o sistema cerebral dos trabalhadores e manipular o comportamento desses trabalhadores, por meio do desenvolvimento de habilidades comportamentais que aumetem a produtividade a revelia dos trabalhadores e em violação a sua liberdade cognitiva. A vigilância sobre os aspectos emocionais do trabalhador pode servir de justificação para práticas assediadoras, como aplicação de advertências ou outras punições por conta de baixo rendimento do trabalhador e associar tal fato ao seu estado emocional, em flagrante violação à privacidade e intimidade do empregado. As nanotecnologias podem possibilitar o empregador captar as potencialidades de cada empregado e usar essa informação de caráter privado em seu benefício organizacional (aumento de produção e lucro), bem como “pode se usado para justificar a exclusão de pessoas e criação de ideologias separatistas”[637] no ambiente laboral.

Conforme Nayef Al-Rodhan, a medida que novos avanços são feitos na neurotecnologia constatam-se um conjunto de dados involuntários que podem ser expostos e manipulados por meio de novos métodos, razão pela qual deve ser resguardada a proteção contra a exploração do comportamento humano[638]. Não se trata de ficção científica, mas uma tendência tecnológica que está em pleno desenvolvimento pelos grandes conglomerados de tecnologia, onde os riscos à saúde e a privacidade ainda são incertos. As questões relacionadas à proteção, à

[634] Para saber mais informações veja: https://neurorightsfoundation.org/mission

[635] Por não ser objeto específico do presente trabalho não será analisada a classificação dos neurodireitos, para saber mais informações sobre o tema veja: https://neurorightsfoundation.org/mission. Yuste aponta como prioridades éticas no campo dos neurodireitos a privacidade mental e consentimento, autonomia e identidade pessoal, direito ao aumento cognitivo e direito à proteção contra vieses. YUSTE, Rafael; GOERING, Sara; ARCAS, Blayse Aguera y; et al. Four ethical priorities for neurotechnologies and AI. *Nature Medicine* [on line]. 2017, pp. 159–163 [08 jan. 2023]. DOI: https://doi.org/10.1038/551159a, p. 161-162 Acesso em: 15 jan. 2022.

[636] JUNIOR, ref. 261, p. 200.

[637] PONTES, Jorge M. *A nanotecnologia e seus impactos éticos e sociais no mundo do trabalho*. Notas de aulas. 2019, pp. 1/10. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Jorge-Pontes-3/publication/318725941_A_Nanotecnologia_e_seus_Impactos_Eticos_e_Sociais_no_Mundo_do_Trabalho/links/597a2258aca272e8cc0d3986/A-Nanotecnologia-e-seus-Impactos-Eticos-e-Sociais-no-Mundo-do-Trabalho.pdf, p. 9.

[638] AL-RODHAN, Nayef. The Rise of Neurotechnology Calls for a Parallel Focus on Neurorights. *Scientific American [em linha].* 2021. Disponível em: https://www.scientificamerican.com/article/the-rise-of-neurotechnology-calls-for-a-parallel-focus-on-neurorights/.

acessibilidade e aos monopólios corporativos são preocupações existentes, em especial em relação aos gigantes da tecnologia[639].

Conforme o jurista Georges Ripert, “quando o Direito ignora a realidade, a realidade se vinga, ignorando o Direito”[640]. Portanto, é essencial que a legislação evolua no sentido de proteger o trabalhador das novas roupagens do assédio moral no mundo do trabalho. A capacidade disruptiva das tecnologias decorrentes da Revolução 4.0 promovem mudanças rápidas, surgindo novas de trabalhar e novas formas de controle empresarial, necessitando o ordenamento jurídico de uma abordagem equilibrada e centrada no ser humano, reavivando as bases históricas do Direito do Trabalho, como direito humano fundamental. Assim, crê-se que é necessária uma regulação clara e pormenorizada para não deixar espaço para dúvidas ou interpretações que violem a privacidade, integridade moral e dignidade do trabalhador.

6. O FUTURO DO TRABALHO E O ASSÉDIO MORAL

6.1. O caminho para a Sociedade 5.0

No contexto das inovações tecnológicas, da hiperconectividade do trabalhador e das novas práticas assediadoras no ambiente laboral, o Direito do Trabalho tem a missão de reavivar suas raízes históricas de “limitar o tempo de trabalho, preservar períodos de repouso, salvaguardar a saúde do trabalhador e garantir a autodisponibilidade (*rectius*: a liberdade)”[641]. A marca de origem do Direito do Trabalho, no seu código genético, está a preocupação na melhoria das condições de trabalho como limitação da jornada, salário mínimo digno e eliminação de toda forma de discriminação.

A compatibilização das novas tecnologias com o poder diretivo do empregador deve ser elemento inerente a toda e qualquer nova forma de trabalho, a fim de frear as condutas caracterizadoras de assédio moral organizacional. As políticas de gestão organizacionais não podem legitimar o emprego de condutas hostis, intimidações,

[639] AL-RODHAN, ref. 616.

[640] O autor é citado por Guilherme Mendes Resende, in "Direito e Economia nos julgamentos do Supremo", Valor Econômico, 21.11.2023, p. E2.

[641] AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profi ssional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região [em linha]*. Campinas, 2018, n. 52, p. 255-268, jan./jun. 2018 [consult. 4 nov. 2023]. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/141951, p. 266.

constrangimentos, cobranças excessivas e vigilância ostensiva no intuito de justificar o aumento da produtividade e lucro. O desenvolvimento tecnológico deve atender aos fins sociais, baseada na centralidade no ser humano, respeito à sua dignidade e os múltiplos direitos fundamentais dele decorrente, como direito à privacidade, integridade física e moral, direito à não discriminação e igualdade, direito ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro.

Apesar de ainda estarmos vivenviando a Revolução 4.0[642], o Japão lançou o conceito de Sociedade 5.0, no 5º Plano Básico de Ciência e Tecnologia, com o objetivo de incorporar as inovações da Revolução 4.0 (por exemplo, IoT, big data, inteligência artificial, robôs e a economia compartilhada) em todos os setores sociais, e tornar a vida das pessoas mais confortável e sustentável[643]. Um dos pilares da Sociedade 5.0 é "abordagem centrada no ser humano, isto é, na utilização da tecnologia para a obtenção de objectivos sociais que vão para além do aumento de lucros e manutenção de empregos"[644].

Conforme Dora Martins, "é uma sociedade denominada superinteligente que procura potenciar a transformação digital para beneficiar a qualidade de vida do ser humano"[645]. A visão de futuro da Sociedade 5.0, como próximo estágio de desenvolvimento, é alicerçada nas tecnologias da Revolução 4.0 com a valorização dos direitos humanos e o desenvolvimento sustentável[646]. Os valores centrais são sustentados por três pilares: centralização no ser humano, sustentabilidade e resiliência, que estão interconectados entre si[647]:

> 1.Uma abordagem centrada no ser humano que coloca as necessidades humanas no centro do processo de produção, perguntando o que a tecnologia pode fazer pelos trabalhadores e como ela pode ser útil.
> 2. Sustentabilidade, que se concentra na reutilização, reutilização e reciclagem de recursos naturais e na reduzir o desperdício e o impacto ambiental.
> 3. Resiliência, que significa trazer robustez à produção industrial. Essa robustez oferece suporte por meio de processos flexíveis e resilientes, especialmente no caso de uma crise[648].

---

[642] FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A revolução industrial e o direito 5.0. *Revista de Direito do Trabalho*. 2020, v. 213, pp. 169-176, p. 172.

[643] https://www.japan.go.jp/abenomics/_userdata/abenomics/pdf/society_5.0.pdf, p. 1.

[644] CHAVES, Pedro. *Indústria 5.0, o novo paradigma de transformação digital do setor de manufacturing* [em linha]. 2021. https://www.publico.pt/2021/06/18/estudiop/noticia/industria-50- novo-paradigma-transformacao-digital-sector-manufacturing-1966918.

[645] MARTINS, Dora; GOMES, Jorge; SANTOS, Cândida. *A era do trabalho 5.0: Be human with smart technology* [em linha]. 2019, pp. 243-281 [consult. 3 out. 2023]. Disponível em https://www.researchgate.net/profile/Jorge-Gomes-12/publication/334318827_A_era_do_trabalho_50_Be_human_with_smart_technology/links/5ef45f634585153fb1b3bdb4/A-era-do-trabalho-50-Be-human-with-smart-technology.pdf, p. 245.

[646] AVENI, Alessandro. Industry 5.0 and industry 4.0 comparative definitions. *Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros* [em linha]. 2023, v. 14, n. 46, p. 01-15 [consult. 23 nov. 2023]. Disponível em: http://periodicos.processus.com.br/index.php/egjf/article/view/933, p. 8.

[647] WANG, Lihui. A futuristic perspective on human-centric assembly. *Journal of Manufacturing Systems* [em linha]. 2022, v. 62, p. 199-201 [consult. 23 out. 2023]. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278612521002235 , p. 199.

[648] GRÓDEK-SZOSTAK, Zofia et al. From Industry 4.0 Paradigm Towards Industry 5.0. In: *ENVIRONMENT. TECHNOLOGIES. RESOURCES [em linha].* Proceedings of the International Scientific and Practical Conference. 2023. p. 46-49 [consult. 2 out. 2023]. Disponível em: http://journals.ru.lv/index.php/ETR/article/view/7192, p.47.

Conforme a Comissão Europeia, a visão da Indústria 5.0 vai além do aspecto tecnológico, propondo-se o direcionamento na prosperidade das pessoas e o respeito aos limites do planeta, em vez de simplesmente extrair valores para se beneficiar[649]. O novo paradigma de centralidade da produção no ser humano trará impactos diretos no modo de organização do trabalho, já que as tecnologias também devem ser projetadas para apoiar os valores sociais.

Não obstante o modelo clássico de trabalho (baseado em horários fixos, subordinação direta, trabalho a tempo integral e contratos por prazo indeterminado) não ser mais a regra na era digital[650], o desabrochar da Sociedade 5.0 se finca na fusão do avanço tecnológico com o respeito às necessidades humanas. O trabalho mais flexível não pode justificar e potencializar condutas abusivas do empregador, devendo figurar na centralidade a dignidade do trabalhador como ser humano.

A criação de um ambiente de trabalho seguro possibilita a priorização da saúde física, a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores e, em última análise, protege os seus direitos fundamentais, como dignidade humana e privacidade[651]. Por se tratar de um caminho construído com base em valores, almeja-se um ambiente organizacional menos propício às prátivas de assédio moral laboral, considerando que a missão da Sociedade 5.0 não será apenas institucional, mas um fenômeno social baseado no bem-estrar dos trabalhadores, sustentabilidade a capacidade de superar as crises.

As próximas gerações a ingressar no mercado de trabalho – a geração Z (nascidos a partir de 1995) e a geração Alpha (nascidos a partir de 2010) são originariamente digitais, já cresceram de mãos dados com tablet ou smartphone. Conforme Philip Kotler[652], o principal interesse das próximas gerações (Z e Alpha) é trazer mudanças positivas para a humanidade e em melhorar a qualidade de vida e "impulsionar ainda mais o desenvolvimento tecnológico em todos os aspetos da vida humana"[653].

---

[649] EUROPEAN COMMISSION. Directorate-General for Research and Innovation, Renda, A., Schwaag Serger, S., Tataj, D. et al., Industry 5.0, a transformative vision for Europe – Governing systemic transformations towards a sustainable industry, Publications Office of the European Union, 2021, https://data.europa.eu/doi/10.2777/17322, Disponível em: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/knowledge-publications-tools-and-data/publications/all-publications/industry-50-transformative-vision-europe_en, p.3.

[650] PASTORE, José. O trabalho do futuro e o futuro do direito. *Revista Ltr, Legislação do Trabalho*. São Paulo, v. 83, n. 8, p. 908-919, 2019, p. 909.

[651] XU, Xun et al. Industry 4.0 and Industry 5.0—Inception, conception and perception. *Journal of Manufacturing Systems [on line].* 2021, v. 61, p. 530-535. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278612521002119, p. 533.

[652] Um dos escritores mais influentes da atualidade em negócios e gestão pelo Financial Times, autor do livro Marketing 5.0.

[653] BREDA, Carlos. Preparado para o futuro 4.0?| *Bresimar Automação* [em linha]. Disponível em: https://www.bresimar.pt/pt/recursos/blog/futuro-industria-4-0/

Assim, apesar de incerto o futuro, espera-se dele o melhor caminho a trilhar com a formação da consciência social de que as inovações tecnológicas não podem legitimar condutas abusivas desencadeadoras de assédio moral, devendo se apoiar na harmonia entre o desenvolvimento tecnológico e a responsabilidade social e ambiental.

6.2. O trabalho decente como mecanismo fundamental para prevenir o assédio moral no mundo do trabalho

A abordagem da Sociedade 5.0 centrada no ser humano e nas suas necessidades básicas reanima um dos pilares básicos da OIT, presentes na Declaração de Filadélfia, assentado na justiça social e no reconhecimento que todo ser humando tem direito ao "bem-estar material e ao desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranqüilidade econômica e com as mesmas possibilidades"[654]. A proteção da saúde dos trabalhadores e a cultura do trabalho baseada no respeito mútuo e na dignidade da pessoa humana é o caminho que deve ser percorrido para prevenir e coibir o assédio moral no trabalho[655].

O conceito de trabalho decente foi formalizado pela OIT, em 1999, consistindo no trabalho produtivo adequadamente remunerado, exercido "em condições de liberdade, equidade e segurança"[656]. O trabalho decente tem como ponto de convergência quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos fundamentais do trabalho; a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a ampliação da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social. O trabalho decente possui uma dimensão quantitativa e qualitativa, abrangendo

> não apenas medidas de geração de postos de trabalho e de enfrentamento do desemprego, mas também de superação de formas de trabalho que geram renda insuficiente para que os indivíduos e suas famílias superem a situação de pobreza ou que se baseiam em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes. Afirma a necessidade de que o emprego esteja também associado à proteção social e aos direitos do trabalho, entre eles os de representação, associação, organização sindical e negociação coletiva[657].

Trata-se de um conceito amplo, mas que está diretamente relacionado ao respeito à dignidade humana. Conforme Brito Filho, o trabalho decente pressupõe a preservação da saúde e segurança do trabalhador, condições de trabalho justas com

[654] Declaração de Filadelfia, anexo II, a, p. 20. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf

[655] Convenção 190, preâmbulo, p. 1. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf

[656] Para saber mais veja: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm.

[657] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf

gozo de períodos de descanso, remuneração justa e proteção contra o risco de despedimento e riscos sociais, como cobertura previdenciária dos trabalhadores. Nesse sentido o mencionado autor defende que

> não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma remuneração as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano[658].

A adoção de medidas sociais que visem preservar a dignidade dos trabalhadores é o norte a ser seguido em meio às novas formas de organização de trabalho ao redor do mundo, no intuito de barrar as práticas de assédio moral laboral. As inovações decorrentes da Revolução 4.0 ou das futuras tecnologias disruptivas não podem anular a condição humana do trabalhador e seus direitos conquistados em lutas histórias, como a limitação da jornada, segurança no local de trabalho e não discriminação no ambiente laboral. O assédio moral é incompatível com o trabalho decente por violar direitos humanos fundamentais do trabalhador, dentre eles, a dignidade.

Conforme Jorge Luiz Souto Maior, "acatar a visualização fantasiada de um suposto mundo virtual, cujas relações correm em paralelo à realidade"[659], serve apenas para legitimar as práticas de exploração do trabalho humano e, por via de consequência, criar um ambiente propício para a violência a assédio moral no trabalho, calcado no intuito do lucro e aumento da produtividade. O uso da tecnologia deve ser empregada de forma a favorecer o trabalho digno, com a abordagem centrada no ser humano. Assim, em meio às novas formas de supervisão empresarial, como a gestão de algoritmos, a vigilância e o controle mais ostensivo da prestação de serviços devem ser regulados para proteger a dignidade dos trabalhadores[660].

Nesse contexto, consta dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda 2030 da ONU, a promoção do crescimento econômico sustentado e trabalho decente para todos (ODS 8). O desenvolvimento econômico não deve andar desconectado do fomento ao trabalho decente. Ao redor do direito humano ao

---

[658] BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. *Trabalho decente: análise jurídica da exploração do Trabalho – Trabalho escravo e outras formas de Trabalho Indigno*. São Paulo: LTr, 2018, p. 57.

[659] SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A servidão e a humanização batem à porta. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região [em linha]*. São Paulo: 2019, n. 22, p. 52-55 [consult. 2 set. 2023]. https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179954/2019_maior_jorge_servidao_humanizacao.pdf?sequence=1, p. 53.

[660] OIT. COMISSÃO MUNDIAL SOBRE FUTURO DO TRABALHO. Trabalhar Para um Futuro Melhor. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf, p. 44.

trabalho decente orbita uma série de direitos sociais que garantem a preservação da dignidade do trabalhador, dentre eles a limitação da jornada de trabalho, preservação da privacidade e intimidade, respeito aos intervalos de descanso (direito à desconexão do trabalho) e o salário mínimo digno.

A Convenção 190 da OIT prevê que um dos seus princípios fundamentais é a promoção do trabalho decente (art. 5º da Convenção)[661] com vista a prevenir e a eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho. Ora, quando o trabalhador tem salário justo, jornada adequada, direito à descanso, proteção social, ambiente de trabalho saudável e respeito à sua integridade física e moral, independente da nova tecnologia aplicada, não haverá espaço para a prática do assédio moral.

Portanto, o trabalho decente deve ser encarado como pressuposto para a efetivação de direitos fundamentais dos trabalhadores fazendo uma "contraposição às condições de vulnerabilidade, de intensa exploração, de violência de toda natureza e de tratamento deshumano e degradante"[662].

O futuro do trabalho "não basta haver trabalho, é imprescindível que este seja decente"[663] e, por conseguinte, livre de assédio moral, aliando o bem estar do trabalhador com o desenvolvimento tecnológico. Assim, o trabalho decente é uma premissa fundamental para que a dignidade humana não seja violada. Esse é o futuro que se espera, mas ainda há muito caminho a percorrer por meio da conscientização política e social de que o trabalho decente fomenta a prevenção e eliminação de toda e qualquer forma de assédio no mundo do trabalho.

[661] Convenção 190 OIT, art. 5º.

[662] NERES, Adelina Prado Caldas; SILVA, Jéssica Traguetto. *De Onde Vem o Assédio Moral? Um Estudo sobre a Observância do Princípio da Dignidade Humana na Promoção do Trabalho Decente* [em linha]. 2022, p. 3. Disponível em: https://enajus.org.br/anais/assets/papers/2022/sessao-19/de-onde-vem-o-assedio-moral-um-estudo-sobre-a-observancia-do-principio-da-dignidade-humana-na-promocao-do-trabalho-decente.pdf

[663] RECKZIEGEL, Tânia Regina Silva. *Não basta haver trabalho, é imprescindível que este seja decente* [em linha]. 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/artigo-nao-basta-haver-trabalho-e-imprescindivel-que-este-seja-decente/

7. CONCLUSÃO

O desdobramento da pesquisa permitiu identificar que o assédio moral no contexto laboral, apesar de ser um fenômeno antigo que permeia o contexto histórico do Direito do Trabalho em diferentes épocas, tem a capacidade de ser reinventar e se apresentar com novas roupagens, no intuito de atender aos fins institucionais de aumento da produtividade e lucro das organizações empresariais, deixando à margem a tutela dos direitos trabalhistas fundamentais.

Caracterizada pela fusão e interação entre meio físico, digital e biológico, pela ascenção exponencial da capacidade da computação, ampliação do acesso à internet, inteligência artificial, *big data*, softwares mais modernos, robótica avançada, armazenamento em nuvem, sequenciamento genético, nanotecnologia, computação quântica etc, a Revolução 4.0 acarretou alterações no modo de organização do trabalho, especialmente, no que se refere à flexibilidade nas formas de contratação, maximização da produtividade e a hiperconectividade do trabalhador.

A comunicação instântanea possibilitada pela internet ubíqua e móvel permitiu que o trabalho fosse realizado em todo lugar e a qualquer hora. Contudo, junto com essa flexibilidade veio o aumento de tempo de trabalho e a dificuldade de separação entre a vida pessoal e profissional. O trabalhador, por meio da tecnologia na palma da mão, tende a ficar permanentemente conectado para responder de forma rápida as demandas solicitadas e atingir as metas fixadas, o que acaba por fragmentar o seu tempo livre.

O cenário da Revolução 4.0 marcado pela velocidade das mudanças, amplitude das inovações e impacto sistêmico das novas tecnologias favorece o surgimento de condutas potencializadoras de assédio moral no ambiente de trabalho, em especial em decorrência da maior vigilância patronal por meio das novas tecnologias.

A utilização de ferramentas tecnológicas para promover o controle ostensivo do trabalhador muitas vezes desrepeita a dignidade, a integridade moral e privacidade do trabalhador, através por exemplo do monitoramento por geolocalização (GPS), softwares que controlam a quantidades de cliques realizados no teclado, programas que realizam a captura da tela do computador do teletrabalhador (*screenshots*) e rastreamento por meio do uso de aplicativos. A utilização da inteligência artificial para vigiar a rotina dos trabalhadores e subsidiar a tomada de decisões automatizadas também podem configurar hipóteses de assédio moral organizacional virtual.

Nesse cenário das tecnologias disruptivas destaca-se o trabalho por meio das plataformas digitais que, dentre as novas formas de prestação de serviços, foi impulsionado pela Revolução 4.0 em razão dos avanços das NTICs e a difusão da internet. O trabalho em plataformas digitais, via de regra, é realizado por demanda, a retribuição ocorre por tarefa e os trabalhadores assumem os custos da operação. Através do discurso de envolvimento emocional as organizações empresariais incutem a ideia de parceria, empreendedorismo e autonomia na prestação de serviços. Todavia, a realidade é outra. As plataformas realizam a supervisão rigorosa do serviço prestado por meio da subordinação algoritmica, controlam o preço da tarefa, a forma de pagamento, fixam metas, realizam um sistema de avaliação do prestador de serviços, além de estabeler regras rígidas e pré-definidas que devem ser seguidas pelo trabalhador, sob de punição, como o bloqueio do uso da plataforma.

A ausência de limitação do tempo de trabalho pela plataforma digital, a utilização da padrões gamificados para seduzir os trabalhadores a laborarem cada vez mais através de bonificações e a persuasão psicológica para permanecer mais tempo conectado são situações que podem desencadear hipótese de assédio moral no âmbito das plataformas digitais. A vigilância e monitoramento invasivo por meio das ferramentas eletrônicas promove o controle ostensivo da rotina do trabalhador, o que viola a sua privacidade. Ademais, a sensação de vigilância demasiada e pressão emocional, aliado ao medo de ser punido e até mesmo banido da plataforma digital, muitas vezes a única fonte de renda do trabalhador no contexto do aumento do desemprego tecnológico oriundo da Revolução 4.0, são comportamentos potencialmente caracterizados de assédio moral.

Além disso, com avanço do uso de tecnologias de informação e comunicação algumas organizações empresariais passaram a realizar de forma virtual uma maior pressão por resultados e produtividade, em especial no teletrabalho (telepressão). O envio de tarefas por meio virtual nos períodos de descanso, monitoramento virtual das atividades do teletrabalhador, envio de mensagens eletrônicas aos trabalhadores que não alcançam as metas e o compartilhamento do desempenho/ranking da produtividade por e-mail corparativo ou grupo de mensagens são alguns exemplos de condutas assediadoras. Tais comportamentos empresariais podem acarretar a desestabilização emocional dos teletrabalhadores que se vêem cercados e pressionados a atingir as metas fixadas, cada vez maiores, sob pena de ridicularização e punições. O objeto da referida prática de organizacional é realizar o controle dos trabalhadores para alcançar a máxima produtividade.

Assim, esse emaranhado de condutas abusivas perpetradas por intermédio de tecnologias da informação e comunicação ou qualquer outro meio informatizado, direcionadas aos trabalhadores, inseridas na política organizacional da empresa, com o escopo de exercer a vigilância e alcançar seus objetivos institucionais, são novas roupagens do assédio moral organizacional no cenário da Revolução 4.0.

Não se nega que a edição da Convenção nº 190 da OIT, enquanto norma de proteção do direito humano do trabalhador a um mundo livre de violência e assédio, foi um marco regulatório internacional instigador aos Estados para que promovam a regulamentação da temática. Contudo, o tema ainda é vacilante nas legislações ao redor do mundo.

Na União Europeia há vários anos os Estados membros debatem sobre a política de saúde e segurança ocupacional, o que possui estrita relação com a eliminação de todas as formas de assédio, considerando que um dos efeitos direitos do assédio é a degradação do ambiente de trabalho. Discutem-se, ainda, propostas de regulamentação sobre os desafios decorrentes das novas tecnologias, em matéria de saúde e segurança do trabalho, como separação da vida profissional e vida pessoal, bem como a preocupação com as condições de trabalho justas nas novas formas de emprego associadas ao desenvolvimento digital. Também é objeto de negociação comunitária a regulação da inteligência artificial, o que pode trazer reflexos positivos no combate às práticas de assédio moral. Contudo, em que pese o esforço da União Europeia ainda não existe Diretiva específica sobre o tema do assédio moral laboral, o que se faz necessário para expandir a proteção justrabalhista.

Em Portugal, destaca-se a atualização legislativa, no âmbito da agenda do trabalho digno, do Código do Trabalho com a inserção do art. 12º-A por meio da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, com a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital. Outro aspecto positivo foi a Lei n.º 83, de 6 de dezembro que modificou o regime de teletrabalho com novas regras de proteção da privacidade do teletrabalhador e tempos de repouso e tempos de trabalho, proibição de imposição de conexão permanente através de controle de imagem e som, bem como a proibição de os empregadores manterem contato com os empregados fora do horário de expediente, consagrando o dever de abstenção do contacto com os trabalhadores. Todavia, não se tratam de normas isentas de críticas, especialmente no que tange ao controle patronal o legislador perdeu a oportunidade de prevê de forma expressa a violação do dever de abstenção de contato como conduta caracterizadora de assédio

moral no trabalho, além disso as regras de ressarcimento das despesas adicionais decorrentes do teletrabalho ficaram demasiadamente vagas.

Assim, é essencial que os Estados estejam atentos no sentido de acompanhar a capacidade disruptiva das tecnologias decorrentes da Revolução 4.0 que promovem mudanças rápidas e novas formas de assédio moral. Não se pode esquecer que a prevenção e a eliminação do assédio moral no trabalho necessita da conscientização dos atores políticos, trabalhadores e empregadores dos malefícios que essa violência acarreta às vítimas, seus familiares e toda sociedade civil. Os novos mecanismos de controle decorrentes da tecnologia muitas vezes se apresentam de forma sutil e, utilizando-se da naturalização da violência, promovem pressões e exposição dos trabalhadores a situações vexatórias, no intuito de aumentar a produtividade e lucro empresarial.

Ante o exposto, faz-se necessário o reavivamento do caráter tuitivo do Direito do Trabalho, baseado no trabalho digno, na justiça social e na centralidade no ser humano, por meio de políticas legislativas, judiciais e públicas de promoção dos direitos humanos e fundamentais dos hipossuficientes. As práticas de gestão organizacionais não podem legitimar o emprego de condutas hostis, intimidações, cobranças excessivas e vigilância ostensiva.

Por se tratar de um caminho a ser construído com base em valores, exige-se de toda sociedade, governo e empresas o empenho para conciliar o desenvolvimento tecnológico com o respeito aos direitos humanos fundamentais do trabalhador, tutelando a dignidade, privacidade, integridade física e moral, direito à não discriminação e igualdade, bem como o direito ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro. O futuro no mundo do trabalho, de fato, é algo incerto, mas essa nova visão de mundo é o caminho para Sociedade 5.0, com a reinserção do ser humano na centralidade do processo e, por conseguinte, livre de toda forma de assédio moral através do trabalho decente.

Referências

ABRANTES, José João. *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais.* Coimbra: Coimbra Edirora, 2005. ISBN: 9723213303.

AHLERS, Elke. Flexible and remote work in the context of digitization and occupational health. *International Journal of Labour Research [em linha].* 2016*,* v. 8, n. 1-2, p. 85-99 [consult. 01 nov. 2023] . Disponível em https://englishbulletin.adapt.it/wp-content/uploads/2017/05/wcms_551796.pdf#page=81.

ALVES, Maria do Rosário de Carvalho Figueira Mexia. *A emergência da desconexão: uma análise atual à luz do direito do trabalho* [em linha]. Tese de Doutorado, Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2022 [consult. 12 nov. 2023]. Disponível em https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/39065.

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio Moral na relação de emprego*. 1.ed. Curitiba, PR: Juruá, 2005.

ALMEIDA, Renata Coutinho de. *O fenômeno da terceirização no processo de precarização do trabalho contemporâneo* [em linha]. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019 [consult. 17 maio 2023]. Disponível em https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/22716/2/Renata%20Coutinho%20de%20Almeida.pdf.

AL-RODHAN, Nayef. The Rise of Neurotechnology Calls for a Parallel Focus on Neurorights. *Scientific American* [online]. 2021. Disponível em: https://www.scientificamerican.com/article/the-rise-of-neurotechnology-calls-for-a-parallel-focus-on-neurorights/.

AMADO, João Leal. As plataformas digitais e o novo art. 12-A do Código do trabalho português: empreendendo ou trabalhando? = Digital platforms and the new art. 12-A of the portuguese labor code: entrepreneur or worker?. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* [em linha]. Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 294-312, abr./jun. 2023

[consult. aogsto 2023]. Disponível em https://hdl.handle.net/20.500.12178/221575, p. 306.

_____, Leal Amado. *Direito do Trabalho - Relação individual*, Coimbra: Almedina, 2022.

_____, João Leal. *Contrato de trabalho: noções básicas*. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2022.

_____, João Leal. O direito do trabalho, a crise e a crise do direito do trabalho. *Direito e Desenvolvimento*. 2013, v. 4, n. 8, pp. 163-186.

_____, João Leal. *Teletrabalho: o "novo normal" dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei* [em linha]. Observatório Almedina, 2021. Disponível em: https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/

_____, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profi ssional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região [em linha]*. Campinas, 2018, n. 52, p. 255-268, jan./jun. 2018 [consult. 4 nov. 2023]. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/141951.

AMADO, João Leal e MOREIRA, Teresa Coelho. A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções. *Prontuário de Direito do Trabalho*. Coimbra, CEJ, 2019, p. 99.

AMADO, João Leal e SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e os seus motoristas em Londres: mind the gap!. *Revista de Legislação e Jurisprudência.* 2016, v. 146, p. 119.

ANEESH, Aneesh. Global labor: Algocratic modes of organization. *Sociological Theory* [em linha]. 2009, v. 27, n. 4, p. 347-370 [consult. 7 agosto 2023]. Disponível em: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-9558.2009.01352.x

ANICETO, Kátia Regina Pereira. Mudanças no mundo do trabalho e novas exigências de qualificação dos trabalhadores. *Revista Científica Hermes* [em linha].

2009, v. 1, 2009 [consult. 30 jun. 2023]. Disponível em http://www.revistahermes.com.br/index.php/hermes1/article/view/19/8.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?.* 7ª. Ed. São Paulo: Cortez, Universidade Estadual de Campinas, 2003.

_____, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre a metamorfose e a centralidade no mundo do trabalho.* São Paulo: Cortez, 2015, 16ª ed., p. 35.

_____, Ricardo. Indústrias 4.0 levarão à escravidão digital. Notícias Jurídicas. *Tribunal Regional do Trabalho da 3a Região* [em linha]. 2018. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/ricardo-antunes-industrias-4-0-levarao-a-escravidao-digital. O autor é citado por Adriana Wyzykowki.

_____, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

_____, Ricardo. *O privilégio da servidão-2 edição* [em linha]. BOD GmbH DE, 2020, p. 34 [consult 18 maio 2023]. Disponível em https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=ANutEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=o+privilegio+da+servid%C3%A3o+antunes&ots=XauqupNnO-&sig=1zzG-dToBpGutj5SYviD2ZrJh_k#v=onepage&q=o%20privilegio%20da%20servid%C3%A3o%20antunes&f=false.

_____, Ricardo. Qual o futuro do trabalho na era digital? Será que o trabalho tem futuro?. *Desafios do trabalho e educação no século XXI*. 2019.

_____, Ricardo. *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida.* Boitempo Editorial, 2019.

ARANTES, Cristiano Manuel Marques. *Teletrabalho: Modernização ou Retrocesso?* [em linha]. 2021, Universidade de Coimbra. Disponível em https://www.researchgate.net/profile/Cristiano-

Arantes/publication/358079294_Teletrabalho_Modernizacao_ou_Retrocesso/links/61ef3b70dafcdb25fd4d09f6/Teletrabalho-Modernizacao-ou-Retrocesso.pdf.

AVELINO, Andreia Sofia da Silva. *Assédio moral no trabalho: um fenômeno sombrio* [em linha]. Dissertação de Mestrado, Universidade Autonoma de Lisboa, Lisboa, 2007 [Consult. 12 de maio de 2023]. Dsiponível em https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/3225/1/Ass%C3%A9dio%20Moral%20no%20Trabalho%20-%20Um%20fen%C3%B3meno%20Sombrio.pdf.

AVENI, Alessandro. Industry 5.0 and industry 4.0 comparative definitions. *Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros* [online]. 2023, v. 14, n. 46, p. 01-15 [consult. 23 nov. 2023]. Disponível em: http://periodicos.processus.com.br/index.php/egjf/article/view/933.

BAUMAN, Zygmundt. *Modernidade Líquida*. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BARBOSA, Marcos T. J; BAISSO, Marcos; ALMEIDA, Marcos, T. Surge uma nova sociedade. *In* DA SILVA, Elcio Brito et al. *Automação & Sociedade: Quarta Revolução Industrial, um olhar para o Brasil* [em linha]. Brasport, 2018 [consult 25 maio 2023]. Disponível em https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=JL5HDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=BARBOSA,+A.+M.+et+al.+Mundo+F%C3%ADsico.+In:+SILVA,+E.+B.+et+al.+Automa%C3%A7%C3%A3o+%26+Sociedade:+Quarta+Revolu%C3%A7%C3%A3o+Industrial+,+um+olhar+para+o+brasil.+S%C3%A3o+Paulo:+Brasport,+2018.&ots=2gKdMu73av&sig=LqAPL6oiD0VVRtFYGSFpcFpwOmU.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2008.

BARRETO, Clessiene Cuzzol Nunes. *Trabalho em plataformas digitais: os direitos fundamentais dos trabalhadores face às novas formas de subordinação e aos preceitos do trabalho digno e do trabalho decente* [em linha]. Dissertação (Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais) - Programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais, Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2022 [consult. 6 maio 2023]. Disponível em: http://191.252.194.60:8080/handle/fdv/1265.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Assédio Moral: a violência sutil.* [em linha]. Tese de doutoramento, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005 [consult. 20 nov. 2020] Disponível em:https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf.

BARATA, Gabriele Arruda. *Assédio Moral Laboral: uma análise comparativa luso-brasileira*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris. 2021. ISBN 978-65-5510-527-8.

BARATA, Mario Simões. O Controlo de desempenho, vigilância à distância e o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar do teletrabalhador. *O RGPD E O IMPACTO NAS ORGANIZAÇÕES: 6 MESES DEPOIS. ATAS [em linha].* 2019, pp. 40-51 [consult. 12 out. 2023] Disponível em https://cicje.ipleiria.pt/files/2022/03/Atas-XI-CICJE.pdf.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDA, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade* [em linha]. Brasília: ESMPU, p. 211-223, 2020 [consult 13 out. 2023]. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Rodrigo-Carelli/publication/346345624_Futuro_do_Trabalho_Os_efeitos_da_revolucao_digital_na_sociedade/links/5fbe90c492851c933f5c2498/Futuro-do-Trabalho-Os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade.pdf#page=212.

BATISTA, Hugo Fidelis. Trabalho, adoecimento e suicídio: uma análise da jurisprudência portuguesa = Work, illness and suicide: an analysis of portuguese jurisprudence. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* [em linha]. São Paulo, v. 87, n. 3, p. 203-219, jul./set. 2021 [consult. 5 nov. 2023]. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/195393.

BEDIN, G. A., and NIELSSON, J. G. *A crise da década de 1970: observações sobre as ideias neoliberais e suas consequências*. In: COSTA, L. C., NOGUEIRA, V. M. R., and SILVA, V. R., orgs. *A política social na América do Sul: perspectivas e desafios no século XXI* [em linha]. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2013, p. 37. ISBN

978-85-7798-231-8 [consult 29 de março de 2023]. Disponível em: doi: 10.7476/9788577982318.0002.

BEHRING, Elaine Rossetti. Fundamentos de política social. *Serviço social e saúde: formação e trabalho profissional [em linha]*. 2006, OPAS/ABEPSS [consult. 4 maio 2023]. Disponível em https://www.academia.edu/download/32521931/texto1-1.pdf.

BELL, Daniel. O fim da ideologia. Brasília: Universidade de Brasília, 1980.

BERG, Janine et al. *World employment and social outlook: Trends 2021 [online]*. International Labour Organization, 2021 [consult. 17 agosto 2023]. Disponível em: https://www.voced.edu.au/content/ngv:90668.

BRÁS, Leila Joana Carriço de Jesus. *Assédio moral em contexto laboral e a proteção do trabalhador: considerações sobre a lei 73/2017 de 16 de agosto [em linha]*. Tese de Doutoramento, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2019, p. 21-29 [consult. 25 jan. 2023]. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/handle/10451/40991.

BRASSEUL, Jacques. *História econômica do mundo*. Lisboa: Texto & Grafia, 2010.

BREDA, Carlos. Preparado para o futuro 4.0?| *Bresimar Automação* [em linha]. Disponível em: https://www.bresimar.pt/pt/recursos/blog/futuro-industria-4-0/.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. *Trabalho decente: análise jurídica da exploração do Trabalho – Trabalho escravo e outras formas de Trabalho Indigno*. São Paulo: LTr, 2018.

BRUN, Jean-Pierre; PLANTE, Éric. *Le harcèlement psychologique au travail au Québec* [em linha]. *2004, p. 1* [consul. 30 jan. 2023]. Disponível em : https://docplayer.fr/97473-Le-harcelement-psychologique-au-travail-au-quebec.html.

_____, Jean-Pierre Brun and KEDL, Evelyn. Porter plainte pour harcèlement psychologique au travail: un récit difficile. *Relations industrielles/ Industrial Relations*

[em linha]. 2006, vol. 61, n° 3 [consult. 30 jan. 2023]. Disponível em : https://www.researchgate.net/publication/259480674_Porter_plainte_pour_harcelement_psychologique_au_travail.

BURGI, Noelle. Societies without citizens: The anomic impacts of labor market restructuring and the erosion of social rights in Europe. *European Journal of Social Theory*. 2014, v. 17, n. 3, p. 290-306.

CAAMANO ROJO, Eduardo and UGARTE CATALDO, José Luis. Work harassment: defense and proof of damage to basic rights. *Ius et Praxis* [on line]. 2014, vol.20, n.1 [consult. 01 fev. 2023], pp.67-90. Disponível em: <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122014000100004&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0718-0012. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122014000100004.

CALCINI, R.; CAMARA, A. P. TECNOLOGIAS E O TELETRABALHO PÓS-PANDEMIA: o controle invisível aos olhos do subordinado. *Revista da Escola Judicial do TRT4 [em linha]*. 2022, v. 4, n. 8, p. 391–419 [consult. 28 set. 2023]. Disponível em: https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/183.

CALCINI, Ricardo; RIBEIRO, Viviane. *Inteligência artificial nas relações de trabalho e o algoritmo como empregador*. Consultor Jurídico, São Paulo, 29 abr. 2021. Prática Trabalhista. Disponível em: https:// www. conjur. com. br/ 2021- abr- 29/ pratica- trabalhista- ia- relacoes- trabalho- algoritmo- empregador. Acesso em: 01 ago. 2022.

CALVET, Jaume González. Acoso y discriminación, discriminación múltiple. In: *Tratamiento integral del acoso*. Aranzadi Thomson Reuters, 2015. p. 113-150.

CALVO, *Adriana. O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional – visão dos tribunais trabalhistas*. São Paulo: Ltr, 2014.

CAMACHO. Paula Ponces. Acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho Breves reflexões (e algumas perplexidades). *Direito e Justiça.* [em linha].

2015, *v. 3, n. Especial, p. 65-78 [consult. 20 agosto 2023].* Disponível em: https://revistas.ucp.pt/index.php/direitoejustica/article/view/9957/9677.

CANOTILHO, Joaquim Gomes. *Direto Constitucional.* Coimbra: Almedina, 6ª Ed., 1993.

CANOTILHO, J. J. G. & MOREIRA, V. *Constituição da República Portuguesa Anotada: Artigos 1º a 107ª*.

CAPECCHI, Stefania. Home-based teleworking and preventive occupational safety and health measures in European workplaces: evidence from ESENER-3. *Publications Office of the European Union* [em linha]. 2021. Disponivel em: https://www.researchgate.net/publication/356988266_Home-based_teleworking_and_preventive_occupational_safety_and_health_measures_in_European_workplaces_evidence_from_ESENER-3_European_Risk_Observatory_Report_European_Agency_for_Safety_and_Health_at_Wo.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho.* Belo Horizonte: Dialética. 2021, p. 36.

CARRASCO, Manuel Correa Carrasco. *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* [em linha]. 2012 [consult. 03 fev. 2023]. Disponível em https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Temas%20laborales%20n%20113.pdf.

CARRILLO, M.R. *El acoso: uma perspectiva internacional.* In VALLEJO, P. R, et al. Tratamiento Integral del Acoso. Navarra: Editorial Arazandi, 2015.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. *O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2012.

CEVASCO, Luis; CORVALÁN, Juan Gustavo; LE FEVRE CERVINI, E. M. Inteligencia Artificial y trabajo. *Construyendo un nuevo paradigma de empleo [em linha]*. 2019, v. 1. Disponível em:

https://www.academia.edu/download/64402028/Inteligencia%20Artificial%20yTrabajo%20(Cevasco,%20Luis%20y%20otros).pdf

CHAVES, Pedro. *Indústria 5.0, o novo paradigma de transformação digital do setor de manufacturing* [em linha]. 2021. https://www.publico.pt/2021/06/18/estudiop/noticia/industria-50- novo-paradigma-transformacao-digital-sector-manufacturing-1966918.

COELHO, Maria Inês Coelho. *Os Traços de Psicopatia e o Mobbing nas Organizações* [em linha]. Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto, Porto, 2017 [Consult. 02 de Maio de 2023]. Disponível em https://sigarra.up.pt/icbas/pt/pub_geral.show_file?pi_doc_id=136686.

COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica no arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista [em linha]*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, 2021 [consult. 10 nov. 2023]. Disponível em: http://www.rlbea.unb.br/jspui/handle/10482/41484.

CORREIA, Mariana Martins. *Teletrabalho em, tempos de pandemia: ressocialização ou degradação do processo e significado do trabalho? Um caso de estudos em duas empresas multinacionais em Portugal* [em linha]. Tese de Doutorado, Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, 2022 [consult. 2 set. 2023]. Disponível em: http://hdl.handle.net/10362/137792.

COSTA, Ana Cristina Ribeiro. Revisitando o assédio e o caminho para o seu enquadramento no regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais. *Prontuário de direito do trabalho* [em linha]. 2017, (2), 281-314. [consult. 24 março 2023]. Disponível em: http://hdl.handle.net/10400.14/24332.

CUESTA, Henar Álvarez. EL IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA EN LAS RELACIONES LABORALES: RETOS PRESENTES Y DESAFÍOS FUTUROS. *Revista Justicia & Trabajo* [en linea]. 2023. Disponível em https://revistajusticiaytrabajo.colex.es/wp-content/uploads/2023/06/REVISTA-JUSTICIA-Y-TRABAJO_N2_V1_17x24_v3-final.pdf#page=39.

DANTAS, Sónia. Assédio moral e stress em contexto de trabalho: problemáticas pertinentes em GRH. Percursos e Ideias. *Revista Científica do ISCET [em linha].* 2011-2012, nº 3&4, 2ª série. Disponível em: https://percursoseideias.iscet.pt/wp-content/uploads/2022/03/PI_2011-12_N03-04_RHI6.pdf.

DA SILVA, Armando Malheiro. A revolução do algoritmo mestre Como a aprendizagem automática está a mudar o mundo. *Prisma. com* [em linha]. 2018, n. 37, p. 71-75 [consult. 4 julho 2023]. Disponível em https://ojs.letras.up.pt/index.php/prismacom/article/download/4710/4398.

DA SILVA COSTA, Inês. A proteção da pessoa na era dos big data: a opacidade do algoritmo e as decisões automatizadas. *Revista Electrónica de Direito. RED* [em linha]. 2021, v. 24, n. 1, p. 33-82 [consult. 3 julho 2023]. Disponível em: https://cije.up.pt/client/files/0000000001/4-ines-costa_1677.pdf.

DA SILVA, Marconi Gomes; DA SILVA ARAÚJO, Denilson; DUARTE, Francisco Wellington. Capitalismo, crise estrutural e flexibilização produtiva. *Revista de Economia Regional, Urbana e do Trabalho* [em linha]. 2022, v. 11, n. 02, pp. 74/75 [consult. 8 maio 2023]. Disponível em: https://periodicos.ufrn.br/rerut/article/view/30571/16540.

DA SILVA, Leda Maria Messias; MARQUES, Ana Paula Baptista; ALKIMIM, Maria Aparecida. *Inteligência Artificial e a Dignidade do Trabalhador no Meio Ambiente de Trabalho: Um difícil convívio?*. LTr Editora [em linha], 2021. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=nZk5EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=Intelig%C3%AAncia+Artificial+e+a+Dignidade+do+Trabalhador+no+Meio+Ambiente+de+Trabalho:+Um+dif%C3%ADcil+conv%C3%ADvio%3F&ots=AqSDx_E-sw&sig=mbhzKwtu_MfnKgeQ0fPlipFisU8.

DA ROCHA, Cláudio Jannotti; PORTO, Lorena Vasconcelos; DE ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. As Revoluções Industriais e o Meio Ambiente do Trabalho: reflexões, análises, comparações e os fundamentos do Direito do Trabalho. *Revista Brasileira de Direitos Humanos*. 2020, Ano IX – Nº 33 Abr-Jun 2020, v. 5, pp. 19-20. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=b-wlEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA349&dq=As+Revolu%C3%A7%C3%B5es+Industriais+e

+o+Meio+Ambiente+do+Trabalho:+reflex%C3%B5es,+an%C3%A1lises,+compara%C3%A7%C3%B5es+e+os+fundamentos+do+Direito+do+Trabalho.+Revista+Brasileira+de+Direitos+Humanos&ots=Xw5KSpnVBm&sig=9X9hlH4pvtKPiNxOHf1HdppqmD4

DE ALVES, Daniela Alves. Reseña de "As Metamorfoses do Emprego: ilusões e problemas da sociedade da informação" de KOVÁCS, Ilona. *Sociologias* [em linha]. 2004, vol. 6, núm. 12, pp. 348-359, Universidade Federal do Rio Grande do Sul Porto Alegre, Brasil [consult. 24 out. 2023]. Disponível em: https://www.redalyc.org/pdf/868/86819562013.pdf.

DE FATIMA da Silva Farinha Pereira , E.; Benevides Gomes Aguiar, R.; Emylle Coutinho, E. C. Direito à desconexão. *Revista Jurídica do Cesupa* [em linha]. 2022, v. 3, n. 2, p. 255 – 269 [consult. 23 set. 2023]. http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/84/47.

DE FREITAS RIBEIRO, Andressa. Taylorismo, fordismo e toyotismo. *Revista Lutas Sociais*. 2015, v. 19, n. 35, p. 67-68 [Consult em 03 de maio de 2023]. Disponível em https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/26678/pdf.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2015, ed. 14.

DELGADO, Gabriela Neves; Assis,Carolina Di; Rocha, Ana Luísa Gonçalves. A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região [em linha]*. Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 171-191, jul. 2020 [consult. 24 set. 2023]. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/55886/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-1-171-191.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

DELGUE, Juan Raso. Impacto de las tecnologías en el trabajo y en la industria 4.0. In *O Direito e o processo de trabalho na 4.ª Revolução Industrial* [em linha]. Orgs. Cláudio Jannotti da Rocha [et al.]. — Vitória : EDUFES, 2O22, v. 16 [Consult. 5 de junho de 2023]. Disponível em http://repositorio.ufes.br/bitstream/10/12120/2/LIVRO-16-Direito_e_Processo-ebook-final.pdf

DE MAIS, Domenico. *O futuro do trabalho*. 10 ed. Rio de Janeiro: José Olympio Editora, 2010.

DE STEFANO, Valerio. Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence, and Labor Protection. *Comp. Lab. L. & Pol'y J*. [em linha]. 2019, v. 41, p. 15. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/326426930_Negotiating_the_algorithm_Automation_artificial_intelligence_and_labour_protection_ILO_EMPLOYMENT_Working_Paper_No_246.

DE STEFANO, Valerio. *The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy*" [em linha]. Geneva: ILO, 2016 [consult. 30 maio 2023]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf.

DO AMARAL AIRES, Regina Wundrack; MOREIRA, Fernanda Kempner; DE SÁ FREIRE, Patricia. Indústria 4.0: competências requeridas aos profissionais da quarta revolução industrial. In: *Anais do Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação–ciki* [em linha]. 2017. Disponível em: https://proceeding.ciki.ufsc.br/index.php/ciki/article/view/314/153.

DOS SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. ASSÉDIO MORAL VIRTUAL, DIREITO À DESCONEXÃO E SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: UMA ANÁLISE À LUZ DA CONVENÇÃO 190 DA OIT. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho* [em linha]. 2021. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/147.

DRAY, Guilherme. *Código do Trabalho Anotado*, 12.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2020.

_____, Guilherme Machado, et al, *Código de trabalho anotado*, Almedina, 10ª edição, 2016.

_____, Guilherme Machado et al. *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho* [em linha]. 2021. Disponível em:

http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro_verde_do_trabalho_2021.pdf/daa7a646-868a-4cdb-9651-08aa8b065e45

DUQUE, B. M., Munduate, L. & Barea, M. J. B *La espiral del mobbing*. Papeles del Psicólogo, 2003.

DUJIN, A.; GEISSLER, C.; HORSTKÖTTER, D. Think act industry 4.0. the new industrial revolution: How europe will succeed. *Ronald Berger Strategy Consultants GmbH* [em linha]. *Munich*, 2014 [consult. 12 jun. 2023]. Disponível em https://www.rolandberger.com/publications/publication_pdf/roland_berger_tab_industry_4_0_20140403.pdf.

EFING, Antônio Carlos; TAMIOZZO, Henrico César. Resenha:A quarta revolução industrial, de Klaus Schwab. *Revista de Direito Econômico e Socioambiental* [em linha]. 2020, v. 11, n. 1 [consult. 12 maio 2023]. Disponível em https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7873696.pdf.

EGE, Harald. *Mobbing: che cos' è il terrore psicologico sul posto di lavoro [em linha]*. Pitagora Editrice, 1996 [consult. 21 jan 2023]. Disponível em: http://www.proteo.rdbcub.it/article.php3?id_article=85&artsuite=2.

ENGISCH, Karl. *Introdução ao pensamento jurídico.* Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 11. ed., 2004.

ESCOBAR, João Vítor Freire. *A reforma trabalhista e seus impactos sobre o instituto da negociação coletiva na legislação brasileira do trabalho.* Rio de Janeiro: Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2019 Disponível em: https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/12749.

EUROFOUND, *New forms of employment: 2020 update [em linha]*. 2020. Disponível em https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/new-forms-employment-2020-update.

_____, European Working Conditions Survey: 2015 [em linha]. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015.

FELICIANO, G. G. *Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho.* São Paulo: Saraiva, 2013, 1. ed. v. 1.

FERNANDES, Tiago Pimenta. Algumas Reflexões sobre Mobbing. *Journal of Business and Legal Sciences / Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas,* (25), 2014 [consulta: 8 de fev 2023]. Disponível em: https://doi.org/10.26537/rebules.v0i25.1040.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., & Peres Díaz, D. La calificación jurídica de la prestación de servicios en plataformas digitales. Un análisis a la luz de la reciente doctrina judicial española. *Revista Jurídica Del Trabajo* [em linha]. 2020, *pp.* 229–260 [consult. 12 agosto 2023]. Disponível em: http://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/12.

FERREIRA, Vanessa da Rocha; DA ROCHA, Cláudio Jannotti da Rocha. A Convenção nº 190 da OIT e a Busca do Trabalho Decente: a Sustentabilidade do Ser Humano. *Revista Brasileira de Direitos Humanos.* 2019, Nº 31.

FERRAZ, Q. A. P. L. *Assédio moral no ambiente de trabalho: Diagnóstico, meios de resolução e prevenção* [em linha]. Dissertação de Mestrado, Universidade Portucalense, Portugal. Disponível no Repositório UPT, 2021 [consult. 11 jan 2023]. Disponível em http://hdl.handle.net/11328/3588.

FESTI, Ricardo Colturato. O trabalho na era digital e os desafios da emancipação. *Revista de Políticas Públicas* [em linha]. 2020, v. 24, pp. 113/114. [cônsul 8 de maio de 2023]. Disponível em: http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/15093.

FIDALGO, Luiza Barreto Braga. DESAFIOS DO DIREITO DO TRABALHO NA INDÚSTRIA 4.0: gig economy, teletrabalho e discriminação algorítmica. *DIREITO DO TRABALHO E TECNOLOGIA: ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS* [em linha].

2022, Bahia [consult. 20 set. 2023] Disponível em: https://www.academia.edu/download/95913307/9786588862186cap17.pdf#page=46.

FILGUEIRAS, Vitor Araujo; LIMA, Uallace Moreira and SOUZA; Ilan Fonseca de, 2019. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. *Caderno CRH* [online]. 2019. Vol. 32, no. 86, p. 240. DOI 10.9771/ccrh.v32i86.30731 [CONSULT. 10 MAIO 2023].Disponível em : https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30731

FINCATO, Denise. Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia . *Revista Ibérica Do Direito* [em linha]. 2021, 1(2), 80–95 [consult. 20 set. 2023]. Disponível em: https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7.

_____, Denise Pires; STÜRMER, Gilberto. Teletrabalho em tempos de calamidade por covid19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. *Direito do Trabalho na crise da COVID-19* [em linha]. Editora Juspodivm: Salvador, 2020, Academia Brasileira do Direito do Trabalho. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18428/2/Teletrabalho_em_tempos_de_calamidade_por_covid19_impacto_das_medidas_trabalhistas_de_urgncia.pdf, p. 344.

_____, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. *Revista eletrônica [do] TRT da 9ª Região* [em linha]. Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019 [consult. 25 set. 2023] Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/152290.

FIRJAN, Panorama da Inovação; DA INOVAÇÃO, Panorama. *Indústria 4.0. Publicações FIRJAN: Cadernos SENAI de Inovação [em linha]*. 2016. Disponível em https://www.firjan.com.br/publicacoes/publicacoes-de-inovacao/industria-4-0-1.htm. FIRJAN.

FONSECA, Maria João Serrão Henriques. *Impacto da indústria 4.0 na organização do tempo de trabalho: conciliação entre a vida pessoal e profissional* [em linha]. Tese de Doutorado, Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2020. Disponível em https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/31695

FRAUNHOFER IAO. *Industry 4.0: China moves into the fast lane*. Disponível em: <https://www.iao.fraunhofer.de/lang-en/about-us/press-and-media/1218-industry-4-0-china-moves-into-the-fast-lane.html>.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A revolução industrial e o direito 5.0. *Revista de Direito do Trabalho*. 2020, v. 213, pp. 169-176.

GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do Trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GARCIA, I.S; TOLFO, S.R. *Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva*. *Psicologia & Sociedade.* 2011.

GERSCHENFELD, Ana. *Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal: entrevista a Christophe Dejours* [em linha]. 2010. Disponível em: http://www.publico.pt/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732

GERMANY TRADE & INVEST. *Smart Policy: Germany's High-Tech Strategy* [em linha]. 2006. Disponível em: <http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/EN/Invest/Industries/Smarter-business/smart-solutions-changing-world,t=the-hightechstrategy,did=575912.html>

GIL-MONTE, P. Assédio moral no trabalho. In S. Gonçalves (Coord.). *Psicossociologia do trabalho e das organizações: Princípios e práticas*. Lisboa: PACTOR – Edições de Ciências Sociais, Forenses e da Educação, 2014, pp. 233-258.

GIRARDELLO, Juliano Pedro. *Trabalho via plataformas on demand: disrupção, alternativas jurídicas e uma prospecção do futuro do direito laboral da espécie [em linha]*. Tese de Mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2022 [consult. 8 maio 2023]. Disponível em https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/53331/1/ulfd0150550_tese.pdf.

GLINA, Débora Miriam Raab e SOBOLL, Lis Andreia. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*

[em linha]. 2012. Vol. 37, p. 269–283 [consult. 03 de fev. 2023]. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200008.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar. 2009, p. 35.

GRÓDEK-SZOSTAK, Zofia et al. From Industry 4.0 Paradigm Towards Industry 5.0. In: *ENVIRONMENT. TECHNOLOGIES. RESOURCES [em linha].* Proceedings of the International Scientific and Practical Conference. 2023. p. 46-49 [consult. 2 out. 2023]. Disponível em: http://journals.ru.lv/index.php/ETR/article/view/7192, p.47.

GOLDSCHMIDT, R.; ANDREOLA, L. S. O assédio moral virtual no meio ambiente de trabalho: assédio moral eletrônico e teleassédio. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Segunda Região*. 2015, v. 18, pp. 121-141.

GOMES, Julio Manuel Vieira. *Direito do Trabalho. Relações Individuais do Trabalho.* Coimbra: Coimbra, 2007, v. I, p. 426.

GOMES, Júlio. Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado. *In Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga*. Coimbra: Almedina, 2007, pp. 165-184.

_____, Júlio. Algumas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral (laboral). *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 90, 2011.

_____, Júlio. *Direito do Trabalho*. Coimbra: 2007, v. I.

_____, Júlio. *Direito do Trabalho*: *Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, vol. I, pp. 426 e 437.

GRAU, Antonio Baylos. Proteção dos direitos fundamentais na ordem social. O direito ao trabalho como direito constitucional. *Revista Trabalhista direito e processo*. Rio de Janeiro, v. 10, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. Mobbing (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: teoria e pesquisa* [em linha]. 2006, v. 22, p. 183-191 [consult. 10 jan 2023]. Disponível em https://www.scielo.br/j/ptp/a/NvGBmwKPnNFwqSPVdLcqcmj/?lang=pt.

GUNÇA, Claiz; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Teletrabalho E Assédio Moral Organizacional Virtual. Direito UNIFACS–Debate Virtual, n. 248, 2021. Disponível em: https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/7078.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. Tradução Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 26. Ed. São Paulo: Edições Loyola Jesuítas, 2016.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE eletrônica* [em linha]. 2004. Vol. 3, p. 4. [consult. 20 jan 2023]. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1676-56482004000100013

HERMOSILIA, A. J. *Acoso moral y comunicacion interna en la empresa*. Madrid: Fragua, 2010.

HERMANN, M; PENTEK, T; OTTO, B. *Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios: A Literature Review* [online]. 2015. Disponível em: http://www.snom.mb.tu-dortmund.de/cms/de/forschung/Arbeitsberichte/Design-Principles-for-Industrie-4_0-Scenarios.pdf

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

_____, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução: Maria Helena Kühner. 10ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

_____, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução Rejane Janowitzer. 9ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017, ISBN 978-85-286-0955-4.

_____, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Bertrand Brasil, 2002.

IBÁÑEZ GONZÁLEZ, Mónica et al. *Acoso Sexual en el Âmbito Laboral – Su Alcance en la C.A. de Euskadi.* Universidad de Deusto: 2007, v. 25. ISBN: 978-84-9830-671-2.

INÁCIO, D.; DROZDA, F. O.; SILVA, W. de A.; MARQUES, M. A. M.; SELEME, R. A importância da manufatura aditiva como tecnologia digital para a indústria 4.0: uma revisão sistemática. *Revista Competitividade e Sustentabilidade* [em linha]. 2020, v. 7, n. 3, p. 653–667 [consult 23 maio 2023]. Disponível em: DOI: 10.48075/comsus.v7i3.23861.

JUNIOR, Raimundo Itamar Lemos Fernandes; STOLZ, Sheila. *A Quarta Revolução Industrial e o Assédio Moral Organizacional*. Revista LTr [em linha]. São Paulo: 2020, v. 84, fevereiro de 2020 [Consult. 5 de junho de 2023]. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=RakhEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA40&dq=A+Quarta+Revolu%C3%A7%C3%A3o+Industrial+e+o+Ass%C3%A9dio+Moral+Organizacional.+&ots=KF7xfWoz7u&sig=puiN-MrVSlu-bFG1Cu31srwFY3s

KLITOU, Demetrius et al. *Digital Transformation Monitor Germany: Industrie 4.0* [online]. European Union, 2017. https://ati.ec.europa.eu/sites/default/files/2020-06/DTM_Industrie%204.0_DE.pdf.

KURFUSS, T. Office of Science and Technologiy Austria Washington, DC. *Industry 4.0: Manufacturing in the United States*. Disponível em: <http://ostaustria.org/bridges-magazine/item/8310-industry-4-0>

LASI, H. et al. Industry 4.0. Business & Information Systems Engineering. *Springer Science and Business Media [em linha]*. [S.L.], 2014, v. 6, n. 4, p. 239-242 [consult 04 jun. 2023]. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1007/s12599-014-0334-4.

LEYMANN, H; GUSTAFSSON, *A. Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders, European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2008, p. 251-275.

LEITÃO, Luís Menezes. *Direito do Trabalho*, 7.ª edição, Coimbra: Almedina, 2021.

_____, Luís Manuel Teles de Menezes. *Direito do trabalho*. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2014.

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL AU QUÉBEC Par: Jean-Pierre Brun, professeur Éric Plante, Professionnel de recherche Sondage par: Léger Marketing Mars 2004, https://docplayer.fr/97473-Le-harcelement-psychologique-au-travail-au-quebec.html, p. 1.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador*. Revista do TRT 22,* v. 4, n. 1.

_____, Francisco das Chagas. Elementos constitucionais do assédio moral nas relações laborais e a reponsabilização do empregador. *Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul*, Campo Grande: PRT 24ª, 2007, v. 1, n.1.

LIMA, E. C.; NETO, C, R, O. Revolução Industrial: considerações sobre o pioneirismo Industrial inglês. *Revista Espaço Acadêmico*. 2017, n. 194.

LOBO, Bárbara; CUNHA, Regiane Pereira Silva da. *Relações de Trabalho Líquidas: A Plataformização do Trabalho dos Motoristas de Transporte Particular*. Estudos Jurídicos sobre Inteligência Artificial e Tecnologias, 2022, p. 42-55.

LOBO, Joana Catarina da Cunha. *Teletrabalho e a Proteção de Dados Pessoais* [em linha]. Tese de Doutorado, Universidade do Porto, Porto, 2022 [consult. 1 out. 2023]. Disponível em: https://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/22275.

LÓPEZ HIDALGO, Antonio y UFARTE RUIZ, Maria José. El mobbing en la profesión periodística: análisis empírico del acoso psicológico en el trabajo y su influencia en el periodista y en la empresa informativa. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico [em linha]*. 2013, 19 (2). Disponível em: https://idus.us.es/handle/11441/26573.

LOPES, Maurício Antônio et al. *Novos limites nas ciências da vida [em linha].* 2016. Disponível em: https://ainfo.cnptia.embrapa.br/digital/bitstream/item/172301/1/Novos-limites-nas-ciencias-da-vida.pdf.

LOPES, Sónia Kietzmann. O assédio moral no trabalho. *Coleção Formação Inicial: Assédio no Trabalho* [em linha]. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2014 [Consult. Em 30 de maio de 2023]. Disponível em https://dgpj.justica.gov.pt/Portals/31/Dossiers%20tem%E1ticos/o_assedio_trabalho.pdf

_____, Sónia Kietzman Lopes. O assédio moral no trabalho. In *Prontuário de Direito do Trabalho.* Coimbra*:* Coimbra Editora, 2009, n.º 82.

LUIZ, João Victor Rojas. *Suporte potencial das tecnologias da Indústria 4.0 às atividades de PCP da Teoria das Restrições: uma abordagem multicritério* [em linha]. Tese de Doutoramento, Universidade Estadual Paulista, Bauru, 2021 [Consult. 29 jun. 2023]. Disponível em https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/215065/luiz_jvr_dr_bauru.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *História do Direito do Trabalho no Brasil: Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017, v. 1, parte II.

MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da. *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª ed. Coimbra: Almedina, 2020.

_____,, Romano et al. *Código do Trabalho Anotado*, 6.ª edição, 2008.

MARTINS, Dora; GOMES, Jorge; SANTOS, Cândida. *A era do trabalho 5.0: Be human with smart technology* [em linha]. 2019, pp. 243-281 [consult. 3 out. 2023]. Disponível em https://www.researchgate.net/profile/Jorge-Gomes-12/publication/334318827_A_era_do_trabalho_50_Be_human_with_smart_technology/links/5ef45f634585153fb1b3bdb4/A-era-do-trabalho-50-Be-human-with-smart-technology.pdf.

MARTINS, João Zenha. Novos riscos profissionais na era digital. *Revista de Estudos Laborais* [em linha]. 2022, v. 11, n. 4, p. 43-60 [consult 4 nov. 2023]. Disponível em: http://revistas-prod.lis.ulusiada.pt/index.php/mrel/article/view/3031/3691.

_____, João Zenha. O teletrabalho revisitado. *Revista de Estudos Laborais* [em linha]. 2020, v. 10, n. 3, p. 59-93 [consult. 1 nov. 2023]. Disponível em http://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/mrel/article/view/2938.

_____, João Zenha. Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos. In *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*. Maria do Rosário Palma Ramalho/ Teresa Coelho Moreira (coord.), AAFDL, Lisboa, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. *Assédio moral no emprego*. São Paulo: Saraiva, 2017.

MAXIMO, Cristiana et al . *Adaptação e Análise da Estrutura Interna da Escala de Mobbing de Leymann (LIPT45) para o Contexto Português* [em linha]. 2020, Itatiba , v. 19, n. 1 [consult. 17 jan. 2023]. Disponível em http://dx.doi.org/10.15689/ap.2020.1901.16105.07.

MENEZES, Fabricio Alberto Oliveira de. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. Dissertação de Mestrado Coimbra: 2006/2007.

MESTRE, Bruno. Sobre o conceito de discriminação – uma perspectiva contextual e comparada. *Direito e Justiça* [em linha]. Lisboa: 2015, v. 1, n. Especial [Consult. em 09 de maio de 2023]. Disponível em https://revistas.ucp.pt/index.php/direitoejustica/article/view/9926/9646.

MESSENGER, Jon; GSCHWIND, Lutz. Three generations of telework. In: *Conference Paperforthe 17th ILERA World Congress [em linha]*. 2015. Disponível em: http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2017/07/IL156.pdf.

MIRANDA, Fernando Silveira Melo Plentz. A mudança do paradigma econômico, a Revolução Industrial e a positivação do Direito do Trabalho. *Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania*. 2012, v. 3, n. 1. Disponível em http://docs.uninove.br/arte/fac/publicacoes/pdf/v3-n1-2012/Fer1.pdf.

MIRANDA, Jorge. *Manual de Direito Constitucional.* Coimbra: Coimbra, 2012, v. IV.

_____, Jorge e MEDEIROS, Rui. *Constituição Portuguesa Anotada*. Coimbra: Coimbra, 2005, v. 1.

MORA-MERCHAN, J. A. *El fenómeno bullying en las escuelas de sevilla* [em linha]. Tese Doutoramento, Universidade de Sevilla, 2000 [consult. em 02 jan. 2023]. Disponível em: https://idus.us.es/handle/11441/16933.

MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais: comentários aos arts. 1º ao 5º da Constituição da República Federativa do Brasil.* São Paulo: Atlas, 1997, v. 3, p. 60. ISBN: 8522417989.

MORAIS, André Oliveira; NASCIMENTO, Grasiele Augusta Ferreira. O assédio moral organizacional na era da conexão permanente. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região* [em linha]. Campinas, SP: 2019, n. 55, pp. 111-122 [consult. 20 out. 2023]. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/164620.

MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais: comentários aos arts. 1º ao 5º da Constituição da República Federativa do Brasil.* São Paulo: Atlas, 1997, v. 3. ISBN: 8522417989.

MORAES, Fernanda Luz. *Comunicação e assédio moral organizacional: paisagens (in) visíveis do mundo do trabalho [em linha].* Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2021. Disponível em https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/19492/1/000501171-Texto%2Bcompleto-0.pdf, p. 53.

MOORE, Phoebe V. A Ameaça da Violência e Assédio Físico e Psicossocial no Trabalho Digitalizado. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771712.pdf.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. A conciliação entre a vida professional e a vida pessoal e familiar no momiento do trabalho 4.0. *Labour & Law Issues* [em linha]. Bolonha: 2027, v. 3, n. 1, p. 1-31 [consult. 20 out. 2023]. Disponível em: https://scholar.archive.org/work/6p7jnnedt5gpzmqxzyldh6e37u/access/wayback/https://labourlaw.unibo.it/article/viewFile/6857/6623.

_____, Teresa Coelho. Algumas implicações laborais do regulamento geral de proteção de dados pessoas no trabalho 4.0. *Questões laborais [em linha]*. 2017, ano XXIV, n.º 51.

_____, Teresa Coelho. Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores. Minerva: *Revista de Estudos Laborais* [em linha]. 2019, Ano IX - I da 4.ª Série - N.º 2, pp. 129-166. [consult. 13 nov. 2023]. Disponível em: http://repositorio.ulusiada.pt/bitstream/11067/5506/1/minerva_v9_n2_5.pdf.

_____, Teresa Coelho. Algumas questões sobre o trabalho 4.0. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região [em linha].* Curitiba, v. 9, n. 86, mar. 2020 [consult. 08 jun. 2023]. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/170751/2020_moreira_teresa_questoes_trabalho.pdf?sequence=1

_____, Teresa Alexandra Coelho. Algumas questões sobre trabalho 4.0. In XX Congresso Nacional de Direito do Trabalho–Memórias. Almedina. Coimbra: 2016. Disponível em http://repositorium.uminho.pt/handle/1822/53685.

_____, Teresa Coelho. A privacidade do trabalhador e as novas tecnologias de informação e comunicação. *ARQUIVOS DO INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO SOCIAL CESARINO JÚNIOR [em linha]*. 2019, nº 43 [consult. 8 nov. 2023]. Disponível: http://institutocesarinojunior.org.br/revista_2019.pdf#page=21.

_____, Teresa Coelho. *Direito do Trabalho na Era Digital*. Almedina: 2021.

_____, Teresa Coelho. *Gestão algorítmica*. In A. S. P. Oliveira & P. Jerónimo (Eds.). UMinho Editora, 2022, volume II (pp. 551–568) [consult. 12 out. 2023]. Disponível em: https://doi.org/10.21814/uminho.ed.105.27.

_____, Teresa Coelho. *O novo artigo 12.º-A e a presunção de laboralidade do trabalho nas plataformas digitais [em linha]*. 2023. Disponível em: https://www.esquerda.net/dossier/o-novo-artigo-12o-e-presuncao-de-laboralidade-do-trabalho-nas-plataformas-digitais/85128.

_____, Teresa Coelho. O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de laboralidade. *Revista Internacional de Direito do Trabalho [em linha]*. 2022, Ano II, n. 3, p. 341-372 [consult. 23 aogsto 2023]. Disponível em: https://idt.fdulisboa.pt/ridt/ridt3/ridt-3-8-o-trabalho-nas-plataformas-digitais-e-a-presuncao-de-laboralidade/?doing_wp_cron=1703215845.6677389144897460937500

MORRIS, J. Andrew; FELDMAN, Daniel C. The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. Academy of management review, v. 21, n. 4, p. 986-1010, 1996.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. *Assédio moral coletivo nas relações de trabalho: uma análise sob a perspectiva dos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores [em linha]*. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, 2009

[consult. 06 março 2023]. Disponível em: file:///C:/Users/TRT22/Downloads/Dissertacao_RENATO_Versao_Completa.pdf

MURO, Ignacio. *La gestión de perfiles y la trazabilidad de la mercancía "ciudadano/trabajador" [em linha].* Eldiario.es, Espanha,10 set. 2018. Disponível em: https:// economistasfrentealacrisis. com/ la- gestion- de- perfiles- y- la- trazabilidad- de- la- mercancia- ciudadano- trabajador/ . Acesso em: 01 ago. 2022.

MUNERATI, Ligia Ramia. O trabalho nas plataformas on-line: natureza da relação de trabalho e tutelas a garantir. *Noticias CIELO* [em linha]. 2020, n. 2, p. 3. Disponível em: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/02/ramia_noticias_cielo_n2_2020.pdf

MURO, Ignacio. La gestión de perfiles y la trazabilidad de la mercancía "ciudadano/trabajador". Eldiario.es, Espanha,10 set. 2018. Disponível em: https:// economistasfrentealacrisis. com/ la- gestion- de- perfiles- y- la- trazabilidad- de- la- mercancia- ciudadano- trabajador/ . Acesso em: 01 ago. 2022.

NASCIMENTO, Carlos Alberto Xavier et al. Inovação nos Negócios por meio da Análise de Big Data. *International Journal of Professional Business Review* [em linha]. 2018, v. 3, n. 1, p. 1-16. Disponível em: https://www.redalyc.org/journal/5536/553658821001/553658821001.pdf.

NASCIMENTO, José Rodrigues do et al. *Sadi Carnot: uma breve discussão sobre sua contribuição para o aperfeiçoamento das máquinas a vapor e para o desenvolvimento da Termodinâmica [em linha]*. 2023. Disponível em: https://repositorio.pucsp.br/handle/handle/13407.

NAMORA, Nuno Cerejeira. *Assédio moral ou mobbing: Soluções de Iure Condendo [em linha]*. Dissertação de Mestrado, Universidade Portucalense, Portugal, 2014 [consult. 21 jan. 2023]. Disponível no Repositório UPT: http://repositorio.uportu.pt:8080/bitstream/11328/1645/4/TMD%2046.pdf.

_____, Nuno Cerejeira; Lima-Santos, Nelson. Mobbing: Aspectos juslaborais e psicossociais do assédio moral no trabalho. *Construir a paz: visões interdisciplinares* [em linha]. Edições Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2013

[consult. 23 jan. 2023]. Disponível em: https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/10601/1/Impacto_Psicodrama_Individuos_Cruz,Sales,Moita_Alves_2013_pp.115-120.pdf#page=43

NAVARRO, F. G. *La dignidad del hombre y el acoso psíquico em el trabajo que se presta em una Administracion Pública.* Navarra: Arazandi, 2009.

NERES, Adelina Prado Caldas; SILVA, Jéssica Traguetto. *De Onde Vem o Assédio Moral? Um Estudo sobre a Observância do Princípio da Dignidade Humana na Promoção do Trabalho Decente* [em linha]. 2022 . Disponível em: https://enajus.org.br/anais/assets/papers/2022/sessao-19/de-onde-vem-o-assedio-moral-um-estudo-sobre-a-observancia-do-principio-da-dignidade-humana-na-promocao-do-trabalho-decente.pdf

NESELLO, Bruna Zanandréa et al. A indústria 4.0 e a modernização das relações de trabalho. *Revista da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul* [em linha]. 2019, n. 23 [Consult. em 08 de maio de 2023]. Disponível em https://revista.defensoria.rs.def.br/defensoria/article/view/114/99.

NICOLADELI, Sandro Lunard. A Convenção 190 da OIT – o patamar civilizatório com mais igualdade e superação da violência e assédio nas relações de trabalho – algumas tarefas para os sindicatos. *In: Assédio Moral no Trabalho: comentários à Convenção nº190 da OIT* [livro eletrônico] / Marco Aurélio SERAU JUNIOR (Coord.), Júlia Dumont PETRY, Larissa Rahmeier DE SOUZA, Vinícius A. G. CIDRAL. (Org.). Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021. ISBN: 978-65-88557-04-4.

NOVAIS, Jorge Reis. *Os princípios Constitucionais estruturantres da República portuguesa*. Coimbra: Coimbra, 2011 (reimp.).

NOVAES, Henrique Tahan; DAGNINO, Renato. O fetiche da tecnologia. *Org & Demo [em linha].* 2004, v. 5, n. 2, p. 189-210 [consult. 5 out. 2023]. Disponível em: https://revista-teste.marilia.unesp.br/index.php/orgdemo/article/view/411.

NICUESA, L,L. *El Delito de Acoso Moral en El Trabajo*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2008.

NUNES, Fernando Roberto Alves. Planejar, organizar, dirigir, controlar e... digitalizar: o impacto das tecnologias da Quarta Revolução Industrial no campo do trabalho de profissionais da administração. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2022.

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

NUNES, Thiago Soares; DA ROSA TOLFO, Suzana; ESPINOSA, Leonor María Cantera. Percepção sobre assédio moral para servidores universitários: da prática hostil a consequência da violência. *Psicologia Argumento* [em linha]. 2022, v. 40, n. 108 [consult. 14 jan. 2023]. Disponível em: doi: http://dx.doi.org/10.7213/psicolargum40.108.AO11.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Plataformas digitais e regulação trabalhista: precificação e controle do trabalhador neste novo modelo empresarial. *Revista da Faculdade de Direito da UFG* [em linha]. Goiânia, v. 45, n. 3, p. 1-44, 2022. Disponível em: https://www.revistas.ufg.br/revfd/article/view/68170. Acessado em: 16/06/2022.

OLIVEIRA, Renata Couto de. Gamificação e trabalho uberizado nas empresas-aplicativo. *Revista de Administração de Empresas [em linha].* 2021, v. 6, pp. 1/10 [consult. 6 nov. 2023]. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rae/a/yN9ZkXFfcNwyxg8T9mQxGbL/.

OLIVEIRA, Renato Tocchetto, et al. 2020. *Violência, Discriminação e Assédio no Trabalho*. Florianópolis : Lagoa Editora, 2020.

OLIVEIRA, Izabela Viegas de. *O Assédio Moral no âmbito da atividade laboral [em linha].* Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2018 [consult. 12 fev. 2023]. Disponível em: http://hdl.handle.net/10316/85913.

ORTEGA RUIZ, Rosario. La convivencia escolar: Qué es y cómo abordarla [em linha]. *Programa Educativo de Prevención de Maltrato entre compañeros y compañeras*. 1998 [consult. 12 jan. 2023]. Disponível em:

https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/87897/convivenciaqosarioortega.pdf?sequence=1

PACHECO, Mago Graciano da Rocha. *O assédio moral no trabalho. O elo mais fraco*. Coimbra: Almedina, 2007.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. *Assédio Moral Organizacional: presencial e virtual.* São Paulo: Editora Saraiva, 2020.

_____, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; SARNO BRAGA, Paula. *Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego*. Direito UNIFACS– Debate Virtual, n. 190, 2016.

_____,Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. *Assédio Moral Organizacional: presencial e virtua*l. São Paulo: Editora Saraiva, 2020.

PANCHERI, Ivanira; CAMPOS, Roberto Augusto de Carvalho. *Assédio laboral: significações, caracteres, políticas públicas de enfrentamento.* 1ª ed. São Paulo: LiberArs, 2018.

PASQUALE, Frank. The black box society: The secret algorithms that control money and information. *Harvard University Press*, 2015.

PASTORE, José. O trabalho do futuro e o futuro do direito. *Revista Ltr, Legislação do Trabalho*. São Paulo, v. 83, n. 8, p. 908-919, 2019.

PASQUINI, Nilton Cesar. Revoluções Industriais: uma abordagem conceitual. *Revista Tecnológica da Fatec Americana*. 2020, v. 8, n. 01. Disponível em: https://www.fatec.edu.br/revista/index.php/RTecFatecAM/article/view/235.

PARREIRA, Isabel Ribeiro Parreira. O assédio moral no trabalho. In *V Congresso Nacional do Direito do Trabalho*. Almedina, Coimbra, 2003.

PEREIRA, António Garcia. *O Assédio Moral no Local de Trabalho: emergência de uma nova realidade* [em linha]. Comunicação apresentada na Conferência “O

Assédio Moral no Local de Trabalho: emergência de uma nova realidade", Universidade de Lisboa, Lisboa, 2008 [consult. 12 jan 2023]. Disponível em https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/1903/1/WP3.2008.pdf.

PEREIRA, Rita Garcia. *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho. Contributo para a sua Conceptualização.* Coimbra Editora, Coimbra, 2009.

PÉREZ, Jonás León et al. Impacto de las tecnologías disruptivas en la percepción remota: big data, internet de las cosas e inteligencia artificial. *UD y la Geomática* [em linha]. 2019, n. 14 [consult. 14 maio 2023]. Disponível em http://revistas.udistrital.edu.co:8080/index.php/UDGeo/article/view/15658/15296.

PEREIRA, Adriano; DE OLIVEIRA SIMONETTO, Eugênio. Indústria 4.0: conceitos e perspectivas para o Brasil. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde* [em linha]. 2018, v. 16, n. 1. Disponivel em http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/4938.

PIGNI, G. European Social Partners Framework Agreement on digitalisation: ottimizzare i benefici ed affrontare insieme le sfide della digitalizzazione. *Bollettino ADAPT 29 giugno 2020* [em linha]. 2020 [consult. 24 set. 2023]. Disponível em: https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf , p. 5.

PINUEL, Inaki. *Mobbing – Manual de Autoayuda para superar El acoso psicológico em el trabajo.* Buenos Aires: Aguilar, 2003.

PINTO, Geraldo Augusto. O toyotismo e a mercantilização do trabalho na indústria automotiva do Brasil. *CADERNO CRH*. 2012, v. 25, n. 66, pp. 535-552. A citação foi retirada do artigo: DA SILVA, Raimundo Jackson Nogueira; ALMEIDA, Emanoel Rodrigues; JUCÁ, Emanoelyna Gonçalves. Toyotismo e o trabalho flexibilizado. *Research, Society and Development* [em linha]. 2022, v. 11, n. 7 [consult. 10 maio 2023]. Disponível em https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/28602/25966.

PONTES, Jorge M. *A nanotecnologia e seus impactos éticos e sociais no mundo do trabalho*. Notas de aulas. 2019, pp. 1/10. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Jorge-Pontes-3/publication/318725941_A_Nanotecnologia_e_seus_Impactos_Eticos_e_Sociais_no_Mundo_do_Trabalho/links/597a2258aca272e8cc0d3986/A-Nanotecnologia-e-seus-Impactos-Eticos-e-Sociais-no-Mundo-do-Trabalho.pdf.

PORTO, Ana Carla Vaz. O toyotismo e a precarização dos direitos trabalhistas. *Brazilian Journal of Development [em linha]*. 2021, v. 7, n. 4, p. 3 [consult 9 maio 2023]. Disponível https://www.brazilianjournals.com/ojs/index.php/BRJD/article/download/29052/22941.

RAMALHO, Glenda Simões. *O assédio moral no futebol profissional* [em linha]. Tese de Doutoramento. Universidade de Coimbra, Portugal, 2016 [consult. 20 jan. 2023]. Disponível em: https://search.proquest.com/openview/5ab3ead7db17189fe120bcaf3c0dade9/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho, Parte I- Dogmática Geral*. Coimbra: Almedina, 2005.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho: parte I – Dogmática Geral*. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2015.

REBELO, Glória. Assédio moral e dignidade no trabalho. *Coleção Formação Inicial: Assédio no Trabalho* [em linha]. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2014 [Consult. Em 30 de maio de 2023]. Disponível em https://dgpj.justica.gov.pt/Portals/31/Dossiers%20tem%E1ticos/o_assedio_trabalho.pdf

_____, Glória. Assédio moral e dignidade no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho - Número especial em homenagem à obra do Dr. Vítor Ribeiro*. 2007, n.º s 76/77/78, 2007.

RECKZIEGEL, Tânia Regina Silva. *Não basta haver trabalho, é imprescindível que este seja decente* [em linha]. 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/artigo-nao-basta-haver-trabalho-e-imprescindivel-que-este-seja-decente/

REDINHA, M. R. *Assédio moral ou Mobbing no trabalho*. In Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Ed.), Estudos em homenagem ao Professor Raul Ventura (Vol. II). Coimbra: Coimbra Editora, 2003.

_____, Maria Regina Gomes. Assédio moral ou mobbing no trabalho. *Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura [em linha]*. Universidade do Porto, 2003 [consult. 26 jan. 2023]. https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/24358/2/49780.pdf.

_____, Maria Regina Gomes. Assédio – uma noção binária?. *Coleção Formação Inicial: Assédio no Trabalho* [em linha]. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2014, p. 96 [Consult. Em 30 de maio de 2023]. Disponível em https://dgpj.justica.gov.pt/Portals/31/Dossiers%20tem%E1ticos/o_assedio_trabalho.pdf

RIBEIRO, Ana Catarina da Silva Ferreira. Os riscos psicossociais e o suicídio dos trabalhadores. 2019. PhD Thesis. Disponível em https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/27751.

RIBEIRO, L. L.; MAIRINK, C. H. P. Plataformas digitais e subordinação algorítmica: os reflexos no direito do trabalho. *LIBERTAS DIREITO* [em linha]. 2023, v. 4, n. 1, 2023 [consult. 6 agosto 2023]. Disponível em: https://periodicos.famig.edu.br/index.php/direito/article/view/392. Acesso em: 19 set. 2023, p. 25.

RIBEIRO, L. da S.; SILVA, P. R. da. IMPACTO DA INDUSTRÍA 4.0 NAS ORGANIZAÇÕES, NA PERSPECTIVA DO BRASIL E PORTUGAL. *Revista da UI_IPSantarém [em linha]*. 2021 v. 8, n. 4 [consult 26 maio 2023]. Disponível em: https://revistas.rcaap.pt/uiips/article/view/21994.

RIBEIRO, Sónia Lopes. *Alterações ao Regime de Teletrabalho* [em linha]. Site Da Belzuz.: 2021. Disponível em: https://www.belzuz.net/pt/publicacoes/em-portugues/item/11434-alteracoes-ao-regime-do-teletrabalho-portugal.html.

RODENAS, Maria José Romero. *Protección frente al acoso moral em El trabajo*. 3 ed. Albacete: Bomarzo,2005.

RODRIGUES, Cristina. *Projecto de Resolução n.º 1393/XIV/2ª* [em linha]. 2021, pp. 1-6. Disponível em: https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953565a4d5a5763765247396a6457316c626e527663306c7561574e7059585270646d45765a6a6731595449334e5441744f574d344d7930305a6a4a6a4c546b325a4441745a444a69596a6b344d325a6a4f544e6a4c6d527659773d3d&fich=f85a2750-9c83-4f2c-96d0-d2bb983fc93c.doc&Inline=true

RODRIGUES, Mariana Domingues. *O assédio moral no direito do trabalho.* Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-laborais da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Orientador: Prof. Dr. João Carlos Conceição Leal Amado. Coimbra: 2010.

RODRÍGUEZ SANTANA, Francisco A. El acoso moral en el trabajo. *Revista de ciencias jurídicas* [em linha]. 2003 [consult. 06 de fev. 2023]. Disponível em: https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/5570/1/0233586_00008_0014.pdf

RUFINO, Carolina Soudo. *O vínculo contratual de trabalhadores em plataformas digitais: o caso concreto dos motoristas TVDE [em linha]*. Tese de Doutorado, Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2023. Disponível em: https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/42132, p. 37.

SALVAGNI, Julice; VALENTINA, Vivian Tavares Della; COLOMBY, Renato Koch. “Quem não é simpático acaba sendo punido”: o trabalho emocional no contexto da uberização. Revista trabalho, política e sociedade. Nova Iguaçu, RJ. Vol. 7, n. 12 (2022), p. 1-20, 2022. Disponível em: https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/252300.

SANTOS, Beatrice Paiva et al. Indústria 4.0: desafios e oportunidades. *Revista Produção e Desenvolvimento [em linha]. 2018,* v. 4, n. 1, p. 111-124 [consult 27 maio 2023]. Disponível: http://revistas.cefet-rj.br/index.php/producaoedesenvolvimento/article/view/316.

SANTOS, Marcos Daniel Anduja dos. A quarta revolução industrial: as perspectivas dos impactos da indústria 4.0. *RGE - Revista de Gestão e Estratégia [em linha]*. Assis, V.1, n.4, p. 76-85, 2022 [consult. 02 jun 2023]. Disponível em: https://storage.googleapis.com/production-hostgator-brasil-v1-0-3/703/940703/o9vuz1RL/fde886aaf4784d96af7e628b852f1ffe?fileName=RGE%20-%20Vol.1%20-%20N%C2%BA4%20-%202022.pdf.

SANTOS, Pedro Miguel Barrambana. *Do Assédio Laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português.* 1ª ed. Coimbra: Almedina, 2017. ISBN: 978-972-40-6872-5.

SALGADO, Marília Clara Vieira. *O Fenómeno do Assédio Moral: a discriminação.* Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, 2014, p. 157 [Consult. 02 de junho de 2023]. Disponível em https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/44575/1/Mar%C3%ADlia%20Clara%20Vieira%20Salgado.pdf.

SARLET, Ingo Wolfgang*. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 11.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SOBOLL, L. A. P.; HORST, A. O assédio moral como estratégia de gerenciamento: solicitações da forma atual de gestão. *Inovação para o desenvolvimento de organizações sustentáveis* [em linha]. 2013, p. 183-199 [consult. 23 out. 2023]. Disponível em: https://www1.cti.gov.br/sites/default/files/images/pdf/publicacoes/livro_3.pdf#page=183

_____, Lis Andréa Pereira. Assédio Moral no Brasil: a ampliação conceitual e suas repercussões. In: SOBOLL, Lis Andréa Pereira (org). *Violência psicológica no trabalho e assédio moral*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SCOLARI, Fabio. Uma crítica do conceito de sociedade pós-industrial. *Marx e o Marxismo - Revista do NIEP* [em linha]. 2021, v. 9, n. 16 [Consult. 8 junho 2023].

Disponível em https://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/420.

SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2016, 1ª ed.

_____, K. *The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond* [em linha]. 2017. Disponível em: https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/.

SHIFT, Deep. Ways Software Will Transform Global Society. In: *The World Economic Forum [on line]*. 2015. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GAC15_Deep_Shift_Software_Transform_Society.pdf.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. LEME, ACRP; RODRIGUES, BA; CHAVES JUNIOR, JER. T*ecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.* São Paulo: LTr, 2017.

SILVA NETO, Manoel Jorge. *Curso de direito constitucional*. 8 ed. São Paulo, Saraiva, 2013.

SIMÕES BARATA, Mário; SARDINHA MONTEIRO, Susana. Os desafios do direito do trabalho perante as novas tecnologias e a figura jurídica do teletrabalho no direito português. In *Derecho público y privado ante las nuevas tecnologías* [em linha]. Dykinson Ebook, 2020, p. 598-606 [consult. 29 set. 2023]. Disponível em: https://www.torrossa.com/gs/resourceProxy?an=4685619&publisher=FZ1825.

SOARES, Angelo. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. *Revista brasileira de saúde ocupacional* [em linha]. 2012, v. 37, p. 284 [consult. 15 jan. 2023]. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200009.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. *O princípio constitucional da dignidade humana*. São Paulo Saraiva, 2010, p. 128.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A servidão e a humanização batem à porta. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região [em linha].* São Paulo: 2019, n. 22, p. 52-55 [consult. 2 set. 2023]. https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179954/2019_maior_jorge_servidao_humanizacao.pdf?sequence=1.

STEPHAN, Cláudia Coutinho. *O princípio constitucional da dignidade eo assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil.* LTr, 2013, p.13.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000, 3ª ed., p. 106. ISBN: 8573228679, p. 129.

SILVA NETO, Victo José da; BONACELLI, Maria Beatriz Machado; PACHECO, Carlos Américo. O sistema tecnológico digital: inteligência artificial, computação em nuvem e Big Data. *Revista Brasileira de Inovação* [em linha],. 2021, v. 19,. https://www.scielo.br/j/rbi/a/bySdpVGyHNkGvYBr5qVgpmh/.

SPREMOLLA, Gerardo Cedrola. Economía digital e Industria 4.0: reflexiones desde el mundo del trabajo para una sociedad del futuro. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo [em linha]*. 2018. Disponívele em: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/559.

STANFORD, Jim. The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives. *The Economic and Labour Relations Review* [online]. 2017, v. 28, n. 3, pp. 382-401 [consult. 4 agosto 2023]. Disponível em: https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1035304617724303

STEFANO, Valerio. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comp. Lab. L. & Pol'y J. [em linha].* 2015, v. 37. Disponível em: https://heinonline.org/hol-cgi-bin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/cllpj37&section=34.

SUÁREZ, Óscar Arroyuelo. La violencia psicológica en el lugar de trabajo en el marco de la Unión Europea. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales* [em

linha]. 2002, nº 7, p. 284 [Consult. 06 de maio de 2023]. Disponível em https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/download/5834/5510.

TABOROŠI, Srđana; MALJUGIĆ, Biljana; KOVAČEVIĆ, Aleksandra. Ecological Impact of Telework. In*: XI International Conference Industrial Engineering and Environmental Protection 2021* [em linha]. 2021. p. 270-273. Disponível em https://www.researchgate.net/profile/Srdana-Taborosi/publication/356473857_ECOLOGICAL_IMPACT_OF_TELEWORK/links/619d24993068c54fa514dbab/ECOLOGICAL-IMPACT-OF-TELEWORK.pdf.

TESSARINI, Geraldo; SALTORATO, Patrícia. Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho: uma revisão sistemática da literatura. *Revista Produção Online* [em linha]. 2018, v. 18, n. 2. Disponível em: https://www.producaoonline.org.br/rpo/article/view/2967.

THOME, Candy Florencio. O *assédio moral nas relações de emprego.* 2.ed. São Paulo: LTr, 2009.

TRÉS, Pedro Mansur. A técnica legislativa das cláusulas gerais e a "discricionariedade" judicial. *Anais do II Congresso de Processo Civil Internacional* [em linha]. Vitória, 2017 [Consult. 05 de junho de 2023]. Disponível em https://periodicos.ufes.br/processocivilinternacional/article/view/19857/13276#:~:text=Cl%C3%A1usula%2Dgeral%20%C3%A9%20uma%20t%C3%A9cnica,(ENGISCH%2C%202004%2C%20p.

TREW, A. Spatial takeoff in the first Industrial revolution. *Review of Economic Dynamics*. 2014, v. 17, n. 4.

VALPAÇOS, António. Tempos Modernos: uma proposta de análise. *Revista Livre de Cinema*. 2021, v. 8, n. 3. Disponível em: http://relici.org.br/index.php/relici/article/view/330.

VALLAS, Steven P. Platform capitalism: what's at stake for workers?. In: New Labor Forum. *Sage Journals [em linha]*. Los Angeles, CA: SAGE Publications, 2019. p. 48-59 [consult 24 julho 2023]. Disponível em: https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1095796018817059 , p. 48.

VARGAS LLAVE, Oscar. *COVID-19 unleashed the potential for telework–How are workers coping?.* 2020, EUROFOUND. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia, 2015. Assédio moral nos ambientes corporativos. *Cadernos EBAPE.BR* [em linha]. 2015. Vol. 13, no. Cad. EBAPE.BR, 2015 13(4), p. 821–851 [consult. 03 fev. 2023]. Disponível em: DOI 10.1590/1679-395141446. Available from: https://doi.org/10.1590/1679-395141446.

VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney; CALANDRINI, Jorge. O impacto do capitalismo de plataforma no agravamento da vulnerabilidade algorítmica do consumidor e do trabalhador. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social(São Paulo) [em linha].* São Paulo, v. 48, n. 223, p. 277-305, maio/jun. 2022 [consult. 10 agosto 2023]. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/360604280_O_IMPACTO_DO_CAPITALISMO_DE_PLATAFORMA_NO_AGRAVAMENTO_DA_VULNERABILIDADE_ALGORITMICA_DO_CONSUMIDOR_E_DO_TRABALHADOR.

VERDASCA, Ana Teresa Moreira. *Assédio moral no trabalho: uma aplicação ao sector bancário português [em linha]*. Tese de Doutoramento, Lisboa, Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Economia e Gestão, 2010, p. 66 [consult. 30 jan. 2023]. http://hdl.handle.net/10400.5/2220**.**

VIDIGAL, Viviane. Game Over: a gestão gamificada do trabalho. *MovimentAção [em linha]*. 2021, v. 8, n. 14, p. 44-64 [consult 12 agosto 2023], Disponível em: https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/movimentacao/article/view/15018.

VIEIRA, N. K. O. *Violência e assédio no ambiente laboral nos termos da Convenção n.º 190 da OIT*. Dissertação de Mestrado em Direito Especialização em Ciências Jurídico-Políticas, Universidade Portucalense. Repositório Institucional UPT, 2023 [consult. 10 março 2023]. Disponível em: http://hdl.handle.net/11328/4837.

WANG, Lihui. A futuristic perspective on human-centric assembly. *Journal of Manufacturing Systems* [em linha]. 2022, v. 62, p. 199-201 [consult. 23 out. 2023]. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278612521002235.

WEF. WORLD ECONOMIC FORUM. *Future of Jobs Report [online].* Geneve, 2023, p. 6 [consult 01 jul. 2023]. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf.

WU, Qingjun et al. Labor control in the gig economy: Evidence from Uber in China. *Journal of Industrial Relations [*em linha]. 2019, v. 61, n. 4, p. 574-596 [consult 3 nov. 2023]. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/335303382_Labor_control_in_the_gig_economy_Evidence_from_Uber_in_China.

WYZYKOWSKI, Adriana. Revolução tecnológica, indústria 4.0 e o teleassédio moral organizacional. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* [em linha]. São Paulo: 2020, v. 86, n. 3, p. 163-179 [consult. 15 out. 2023]. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/181130.

XU, Xun et al. Industry 4.0 and Industry 5.0—Inception, conception and perception. *Journal of Manufacturing Systems [on line].* 2021, v. 61, p. 530-535. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278612521002119.

YUSTE, Rafael; GOERING, Sara; ARCAS, Blayse Aguera y; et al. Four ethical priorities for neurotechnologies and AI. *Nature Medicine* [on line]. 2017, pp. 159–163 [08 jan. 2023]. DOI: https://doi.org/10.1038/551159a, p. 161-162 Acesso em: 15 jan. 2022.

ZAPF, Dieter. Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International journal of manpower*, 1999.

ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do séc. XXI [em linha]*. São Paulo: LTr, 2019, p. 29 [consult. 04 maio 2023]. Disponível em

https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=C8MkEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=A+intermedia%C3%A7%C3%A3o+de+trabalho+via+plataformas+digitais:+repensando+o+direito+do+trabalho+a+partir+das+novas+realidades+do+s%C3%A9c.+XXI&ots=q3Q9Ln_FtI&sig=6hXPDN-SVIXemE6LgCATbop-Y7I.

Legislação consultada

COMUNIDADES EUROPEIAS. Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 1990. [Consult. 01 maio 2023]. Disponível em https://on.eapn.pt/wp-content/uploads/Carta-comunit%C3%A1ria-Direitos-Sociais-Fundamentais-Trabalhadores.pdf.

_____. Diretiva 76/207/CEE do Conselho [em linha]. Jornal Oficial nº L 039 de 14/02/1976 p. 0040 – 0042 [Consult. em 18 de maio de 2023]. Disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31976L0207.

_____. Diretiva do Conselho, de 12 de Junho de 1989 [em linha]. Bruxelas: Jornal Oficial das Comunidades Europeias, nº L 183 / 1, de 19.6.1989, p. 3 [Consult. 03 de maio de 2023]. Disponível em https://www.iasaude.pt/Saude_trabalho/Diretivas/Diretiva-89-391-CEE.pdf.

PORTUGAL. Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro. Código do Trabalho. Diário da República n.º 30/2009 [em linha]. Lisboa: Série I de 2009-02-12 [Consult. 01 de abril de 2023]. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis.

_____. Lei n.º 99/2003. Código do Trabalho. Diário da República n.º 197/2003 [em linha]. Lisboa: Série I-A de 2003-08-27 [Consult. 01 de abril de 2023]. Disponível em https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2003-34560075-52734875.

UNIÃO EUROPEIA. *Directiva 2000/43/CE do Conselho de 29 de Junho de 2000* [em linha]. Jornal Oficial nº L 180 de 19/07/2000 p. 0022 – 0026 [Consult. 03 de maio

de 2023]. Disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32000L0043.

_____. *Diretiva 2000/78/CE do Conselho de 27 de Novembro de 2000.* Jornal Oficial da União Europeia [em linha]. Bruxelas: Jornal Oficial nº L 303 de 02/12/2000 pp. 0016 – 0022. [Consult. 04 Março 2023]. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32000L0078.

_____. *Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006* [em linha]. Jornal Oficial da União Europeia, L 204/23, de 26.07.2006, p. 1 [Consult. em 29 de maio de 2023]. Disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054.

_____. Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002 [em linha]. Bruxelas: Jornal Oficial nº L 269 de 05/10/2002 p. 0015 – 0020. [Consult. 25 maio 2023]. Disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0073&from=PT.

_____. *Tratado da União Europeia*. Jornal Oficial da União Europeia [em linha]. Bruxelas: EUR-Lex, Jornal Oficial nº C 191 de 29/07/1992 p. 0001 – 0110 e Jornal Oficial nº C 340 de 10/11/1997 p. 0173 - Versão consolidada [Consult. 01 de maio 2023]. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:11992M/TXT.

_____. *Tratado de Amsterdão*. Jornal Oficial da União Europeia [em linha]. Bruxelas: EUR-Lex, Jornal Oficial nº C 340 de 10/11/1997 p. 0001 – 0144 [Consult. 01 de maio 2023]. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT.

_____. *Tratado de Amsterdão*. Jornal Oficial da União Europeia [em linha]. Bruxelas: EUR-Lex, Jornal Oficial nº C 340 de 10/11/1997 p. 0001 – 0144 [Consult. 01 de maio 2023]. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT.

_____. PARLAMENTO EUROPEU E CONSELHO. DIRETIVA (UE) 2019/1152 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia [em linha]. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=GA#:~:text=A%20presente%20diretiva%20estabelece%20direitos,jurisprud%C3%AAncia%20do%20Tribunal%20de%20Justi%C3%A7a.

Documentos consultados

COMISSÃO EUROPEIA. *Quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027.* Bruxelas: COM(2021) 323 final, 28.6.2021 [Consult. 30 de maio de 2023]. Disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0323.

_____. Teletrabalho: no entender da Comissão, o novo acordo constitui uma boa notícia para os trabalhadores e para as empresas. https://docs.google.com/file/d/0B5nRJ7ySblLIODEyODhjNTMtMzY2Ny00MTkxLWEyZmUtNjZiYWQwN2VjOTRl/edit?hl=en&resourcekey=0-qk3H5cOPjC5OKiWGzEq3yA.

_____. Proposta de REGULAMENTO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO QUE ESTABELECE REGRAS HARMONIZADAS EM MATÉRIA DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (REGULAMENTO INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL) E ALTERA DETERMINADOS ATOS LEGISLATIVOS DA UNIÃO. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0206#footnoteref9

CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. *Infografia – Os trabalhadores das plataformas digitais na UE em destaque* [em linha]. 2023. Disponível em: https://www.consilium.europa.eu/pt/infographics/digital-platform-workers/.

_____. *Regras da UE em matéria de trabalho nas plataformas digitais* [em linha]. 2023. Disponível em: https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/platform-work-eu/

EUROPEAN COMMISSION. *EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020* [em linha]. Brussels: COM(2014) 332 final, 6.6.2014 [Consult. 30 de

maio de 2023]. Disponível em file:///C:/Users/TRT22/Downloads/1_EN_ACT_part1_v5.pdf.

EUROPEAN PARLIAMENT. *Industry 4.0 Digitalisation for productivity and growth [em linha]*. 2015, p. 2- [consult. 20 jun. 2023]. Disponível em: <http:// www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/568337/EPRS_BRI(2015)568337_EN.pdf>.

EUROPEAN UNION. Teleworking. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131

EUROPEAN COMISSION. *Opinion 2/2017 on data processing at work - wp249 [em linha]*. Disponvível em: https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169/en.

_____. Directorate-General for Research and Innovation, Renda, A., Schwaag Serger, S., Tataj, D. et al., Industry 5.0, a transformative vision for Europe – Governing systemic transformations towards a sustainable industry, Publications Office of the European Union, 2021, https://data.europa.eu/doi/10.2777/17322, Disponível em: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/knowledge-publications-tools-and-data/publications/all-publications/industry-50-transformative-vision-europe_en.

ILO. *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey* [em linha]. Geneva, 2022 [consult. 30 jan. 2023]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf.

_____. *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work* [em linha]. Geneva, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021 [consult 23 julho 2023]. bDisponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf.

_____. BERG, Janine et al. *World employment and social outlook: Trends 2021* [em linha]. International Labour Organization, 2021. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf, p. 97.

_____. *Decent work in the platform economy [em linha].* Geneva, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_855048.pdf.

OIT. Convenção n º 190 sobre violência e assédio: Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho [em linha]. Genebra, 108ª sessão da CIT (21 de jun. 2019). [Consult. 10 de fev. 2023]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--- ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf

_____. C190-Convenção (n º 190) sobre violência e assédio: Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho [em linha] /tradução não oficial. Genebra, 108ª sessão da CIT (21 de jun. 2019). [Consult. 12 fev. 2023]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--- ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

_____. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)* [em linha]. Genebra: OIT, 1948, p. 2 [consult. 01 Mar. 2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf

_____. Guia "Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção No. 190 e a Recomendação nº. 206. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_832010.pdf.

_____. Convenção 155: Segurança e Saúde dos Trabalhadores [em linha]. Genebra, 2019. [Consult. 12 jan. 2023]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm

_____. Declaração de Filadélfia. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)* [em linha]. Genebra: OIT, 1948, p. 2 [consult. 01 Mar. 2023]. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf

_____. *Trabalho para um futuro melhor*. GLOBAL, COMISSÃO; DO TRABALHO, SOBRE O. FUTURO. Trabalhar Para um Futuro Melhor, 2019. Disponível em http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_672369.pdf.

_____. COMISSÃO MUNDIAL SOBRE FUTURO DO TRABALHO. Trabalhar Para um Futuro Melhor. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf.

_____. *Trabalho para um futuro melhor* [em linha]. GLOBAL, COMISSÃO; DO TRABALHO, SOBRE O. FUTURO. Trabalhar Para um Futuro Melhor, 2019. Disponível em http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_672369.pdf.

_____. Recomendação (n º 206) sobre violência e assédio: Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho [em linha] /tradução não oficial. Genebra, 108ª sessão da CIT (21 de jun. 2019). [Consult. 12 fev. 2023]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.

ONU. Agenda 2030 [em linha]. 2015. [Consult. 20 jul. 2020]. Disponível em: http://www.agenda2030.org.br/ods/5/.

_____. Agenda 2030 [em linha]. 2015. [Consult. 20 jul. 2020]. Disponível em: http://www.agenda2030.org.br/ods/5/.

_____. *Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais* [em linha]. Nova Iorque: 1966 [consult. 09 fev. 2023]. Disponível em: http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pacto_internacional_sobre_os_direitos_economicos.pdf. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *World Employment and Social Outlook: Trends 2020* [em linha]. Geneva: ILO, 2020, p.10. ISBN 978-92-2-031407-4, tradução nossa.

PARLAMENTO EUROPEU. *Relatório sobre o assédio no local de trabalho (2339/2001(INI))* [em linha]. Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais: 2001, p. 9 [Consult. 29 de maio de 2023]. Disponível em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-5-2001-0283_PT.pdf?redirect.

_____. *Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 (INI))* [em linha]. Bruxelas: JOCE n.º C 77 E/138, de 28 de março de 2002 [Consult. 30 de março de 2023]. Disponível em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-5-2001-0477_PT.html?redirect.

_____. *Relatório sobre o assédio no local de trabalho (2339/2001(INI))* [em linha]. Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais: 2001, p. 9 [Consult. 29 de maio de 2023]. Disponível em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-5-2001-0283_PT.pdf?redirect.

_____. Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)). Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.pdf

_____. *Resolução do Parlamento Europeu, de 11 de setembro de 2018, sobre medidas para evitar e combater o assédio moral e sexual no local de trabalho, em locais públicos e na vida política na UE (2018/2055(INI))* [em linha]. Jornal Oficial da União Europeia, C 433/31 [Consult. 01 de junho de 2023]. Disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018IP0331&from=IT.

_____. *Resolução do Parlamento Europeu, de 16 de setembro de 2021, sobre condições de trabalho justas, direitos e proteção social para os trabalhadores das plataformas — novas formas de emprego associadas ao desenvolvimento digital (2019/2186(INI)* [em linha]. Jornal Oficial da União Europeia, C 117/53, 11.3.2022, p. 11 [Consult. 01 de junho de 2023]. Dispi[onivel em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0385&from=EN.

_____. *Resolução do Parlamento Europeu, de 16 de dezembro de 2021, sobre o movimento MeToo e o assédio – consequências para as instituições da UE (2021/2986(RSP))* [em linha]. Bruxelas: T9-0514/2021, 16/12/2021 [Consult. 01 de junho de 2023]. Disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018IP0331&from=IT.

_____. Moldar a transformação digital: a estratégia da UE explicada [em linha]. 2021 [consult. 12 out. 2023]. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20210414STO02010/transformacao-digital-importancia-beneficios-e-politica-da-ue

_____. Lei da UE sobre IA: primeira regulamentação de inteligência artificial. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20230601STO93804/lei-da-ue-sobre-ia-primeira-regulamentacao-de-inteligencia-artificial.

PORTUGAL. Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).(2020). Teletrabalho no contexto da negociação coletiva. Disponível em: https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf

_____. Proposta de Lei n.º 216/X [em linha]. Exposição dos motivos. Disponível em https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c637939595447566e4c305276593356745a57353062334e4a626d6c6a6157463061585a684c32466c4d6d46695a6d56694c544e6c4d6d59744e4456694d4331685932566d4c5449345a6a52685a4755774f5455354d79356b62324d3d&fich=ae2abfeb-3e2f-45b0-acef-28f4ade09593.doc&Inline=true.

UNIÃO EUROPEIA, Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar. Disponível em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html.

JURISPRUDÊNCIA CONSULTADA

BRASIL. TST. Processo nº RRAg: 01008539420195010067 [em linha], Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 19/12/2022, 8ª Turma, Data de Publicação: 03/02/2023. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/8%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-reconhecimento-de-v%C3%ADnculo-de-motorista-de-uber.

_____. TST. RR-536-45.2021.5.09.0892 [em linha], 2ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 29/09/2023. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/20b35235168f1a07856c3b91904c018d

_____. TST - AIRR: 105560520215030006 [em linha],, Relator: Ives Gandra Da Silva Martins Filho, Data de Julgamento: 30/03/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: 01/04/2022). Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/27a40646e642598dafdebab2ae815caf

_____. TST, RR-536-45.2021.5.09.0892, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 29/09/2023. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/20b35235168f1a07856c3b91904c018d

PORTUGAL. Acórdão do do Tribunal da Relação de Lisboa, de 9 de maio de 2007 [em linha], Processo 1254/2007-4 [consult. 09 de junho de 2023]. Disponível em http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d05b9dbcf9737170802572e5003409fb?OpenDocument.

_____. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 1 de março de 2018 [em linha], Processo 4279/16.8T8LSB.L1.S1 [consult. 08 de junho de 2023]. Disponível em http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/2ee01cd92b0a6bb8802582440039bf6a?OpenDocument. PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 9 de maio de 2018 [em linha], Processo 532/11.5TTSTRE.E1.S1 [consult. 08 de junho de 2023]. Disponível em http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ef615f1ece9fe45180258289002f35e6?OpenDocument.

_____.Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12/03/2014 [em linha], Processo processo n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1 [consult. 10 de junho de 2023]. Disponível em http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/6df21fcfab6d58aa80257c99005923d7?OpenDocument

_____. Acórdão do do Tribunal da Relação de Lisboa, de 9 de maio de 2007 [em linha], Processo 1254/2007-4 [consult. 09 de junho de 2023]. Disponível em http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d05b9dbcf9737170802572e5003409fb?OpenDocument.

_____. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Relator Min. Ferreira Pinto. Data do acórdão: 11 set. 2019 [consult. 15 mai. 2023]. Disponível em https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2019:8249.16.8T8PRT.P1.S1.E7/. Queren Almeida Pires de Lima Ferraz ao tecer comentário sobre o referido julgado destaca que o ônus da prova somente é invertido caso se trate de assédio moral discriminatório, conforme art. 25.º, n.º 5 do Código do Trabalho de 2009. *In* Ferraz, Q. A. P. L. (2021). *Assédio moral no ambiente de trabalho: Diagnóstico, meios de resolução e prevenção*. (Dissertação de Mestrado), Universidade Portucalense, Portugal. Disponível no Repositório UPT, http://hdl.handle.net/11328/3588, p. 137.

UNIÃO EUROPEIA. ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção). 20 de dezembro de 2017. Disponíel em: https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=PT&mode=req&dir=&occ=first&part=1.

Universidade Portucalense Infante D. Henrique | Rua Dr. António Bernardino de Almeida,
541 4200-072 Porto | Telefone: +351 225 572 000 | email: upt@upt.pt