

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

O Direito do Trabalho e a Covid-19: O teletrabalho e o assédio moral laboral em tempos de pandemia

Alexandra Isabel Teixeira Nunes

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora: Doutora Maria Luísa Teixeira Alves,
Professora Auxiliar ISCTE - Instituto Universitário de
Lisboa

Outubro, 2023



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

O Direito do Trabalho e a Covid-19: O teletrabalho e o assédio moral laboral em tempos de pandemia

Alexandra Isabel Teixeira Nunes

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora: Doutora Maria Luísa Teixeira Alves,
Professora Auxiliar ISCTE - Instituto Universitário de
Lisboa

Outubro, 2023

Agradecimentos

A presente dissertação foi realizada sob a orientação da Exma. Senhora Professora Doutora Maria Luísa Alves à qual desde já agradeço toda a disponibilidade, dedicação e amabilidade no decorrer deste longo percurso.

Agradeço também a todos os Professores do Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, com os quais me cruzei e que partilharam comigo todos os seus conhecimentos, e que contribuíram para o aperfeiçoamento das minhas habilidades.

À minha mãe, que esteve sempre presente em todos os momentos, que proferiu palavras de incentivo e conforto, pelos seus conselhos e pelo apoio constante na feitura deste projeto.

Ao meu pai, que com um sorriso motivou-me a fazer mais e melhor.

Ao meu irmão, pelo perfeccionismo, elogio e crítica, por me incentivar a ir mais longe.

Aos meus avós, pela preocupação, carinho e amizade.

À memória da minha querida avó Isabel, que esteve presente no meu pensamento, ao longo de todo o meu percurso académico.

A todos vocês,

Muito obrigada.

Resumo

Em 2020 o mundo foi confrontado com uma das doenças mais mortíferas da História, a Covid-19, a qual ameaçou destruir a economia do país, provocando diversos efeitos na esfera laboral. Em altura de confinamento, e por forma a evitar-se o contágio desta doença nas empresas, verificou-se um aumento exponencial do regime do teletrabalho obrigatório ou recomendado.

Este surto veio evidenciar a importância de assegurar condições de trabalho que permitam garantir a segurança e a saúde física e psíquica dos teletrabalhadores, uma vez que, nesta fase, foram vários os riscos de segurança e saúde decorrentes da situação epidemiológica, destacando-se os riscos psicossociais e ergonómicos.

Devido às novas tecnologias e por força da implementação de uma cultura empresarial de disponibilidade constante e ilimitada, o trabalhador pode ser alcançado pelo empregador a qualquer momento, através das mais variadas plataformas digitais, violando, assim, o seu direito à desconexão.

A presente dissertação pretende vincar o impacto gerado pela Covid-19 no assédio moral, dado que, face à crise económica, e com receio de perda dos seus empregos, os trabalhadores se tornaram suscetíveis de aceitar situações outrora inaceitáveis. A digitalização e as várias mudanças na organização do trabalho permitiram a prática do assédio moral com recurso ao digital.

Este é um fenómeno degradante, que visa atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade física e moral, razão pela qual devem ser implementados mecanismos que visem prevenir e combater este flagelo, de modo a evitar graves consequências ao nível pessoal, familiar e organizacional.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho. Covid-19. Segurança e saúde no trabalho. Novas tecnologias de informação e comunicação. Desconexão. Assédio moral virtual. Efeitos jurídicos.

Abstract

In 2020, the world experienced one of the deadliest diseases in History, Covid-19, which threatened to destroy the economy of the country, caused several effects on the labour sphere. During the isolation, many firms tried to avoid the spread of the disease inside the companies, and there was an exponential increase in the mandatory or recommended teleworking regime.

This disease highlighted the importance of ensuring working conditions that allow the safety and physical and mental health of teleworkers, once, at this stage, there were several safety and health risks at work, resulting from the epidemiological situation, in special psychosocial and ergonomic risks.

Due to the new technologies and implementation of a corporate culture of constant and unlimited availability, the employee could be reached by the employer at any time, through the most diverse digital platforms, which resulted in the violation of their right to disconnect.

This Master's thesis intends to highlight the impact caused by the Covid-19 on moral harassment, since, due to the economic crisis and with the afraid of losing jobs, the employees became susceptible to accept situations that were once considered inappropriate. The digitalisation and the various changes in the employment's organisation stimulated moral harassment when using digital resources.

This is a outrageous phenomenon that affects the victim's dignity and the deterioration of their physical and moral integrity, which is why mechanisms to prevent and combat this acts must be implemented, that will subsequently avoid serious repercussions at a personal, familiar and organisational level.

KEYWORDS: Teleworking. Covid-19. Safety and health at work. New information and communication technologies. Disconnection. Virtual Moral harassment. Legal effects.

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	iii
Abstract	v
Abreviaturas e Outras Indicações de Leitura	xi
Introdução	1
Capítulo 1 – Questões globais- O contexto da pandemia	3
1.1 A pandemia da Covid-19 em Portugal e os seus efeitos laborais	3
1.1.1 Análise da regulamentação especial em tempos de pandemia	3
1.2 Segurança e saúde no trabalho durante a pandemia	7
1.3 O novo paradigma do teletrabalho: de um facto atípico ao novo normal	10
1.3.1 O impacto do teletrabalho antes, durante e após a Covid-19	10
1.3.2 As principais vantagens e desvantagens do teletrabalho	14
Capítulo 2 – O teletrabalho e a Covid-19: As implicações do trabalho à distância	17
2.1 Teletrabalho – A noção	17
2.2 A Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro	18
2.3 A subordinação em teletrabalho – A telessubordinação	20
2.4 A situação jurídica do teletrabalhador	22
2.5 A questão no Quadro Europeu	23
2.6 O teletrabalho e o direito à desconexão	25
2.6.1 Conexão permanente versus fronteira entre a vida privada e profissional	25
2.6.2 Consequências da violação do direito à desconexão	30
2.6.3 Desrespeito do empregador pelo descanso do trabalhador: Assédio moral?	32
2.6.4 O <i>Work-life Balance</i> durante a pandemia	33
2.7 O direito à privacidade do teletrabalhador	35
2.7.1 Consequências da utilização de meios de vigilância à distância	35
Capítulo 3 – O assédio laboral- Enquadramento	39
3.1 A necessidade de uma definição estrita de assédio	39
3.2 Os tipos de assédio laboral	41

3.3 O assédio laboral na Legislação Supranacional	42
3.3.1 A Convenção n.º 190 da OIT	42
3.4 O assédio laboral no Direito da União Europeia	44
3.5 O assédio laboral na Ordem Jurídica Portuguesa	47
3.5.1 O assédio previsto na Constituição da República Portuguesa	47
3.5.2 O assédio previsto no Código Civil e Código Penal	48
3.5.3 O assédio previsto no Código do Trabalho– O artigo 29.º	49
3.6 Jurisprudência	50
3.7 Comparação com os ordenamentos jurídicos europeus	51
3.7.1 O assédio moral laboral em Espanha	51
3.7.2 O assédio moral laboral em França	52
Capítulo 4 – O assédio moral no contexto de teletrabalho em tempos de pandemia	
(Assédio moral virtual)	55
4.1 A nova abordagem do assédio moral em pandemia: O assédio virtual	55
4.2 Quadro exemplificativo de práticas que configuram assédio moral	58
4.3 Assédio moral versus conflitos laborais	59
4.4 As possíveis causas de assédio moral em cenário pandémico	61
4.5 As possíveis consequências de assédio moral em teletrabalho	63
4.5.1 O ressarcimento de danos decorrentes de assédio moral para a vítima	63
4.5.1.1 Os danos patrimoniais e não patrimoniais	63
4.5.2 Consequências para a situação familiar	64
4.5.3 Consequências para a organização	65
4.6 As diretrizes de atuação: princípios fundamentais para a prevenção e combate do assédio laboral	65
4.6.1 Como prevenir e combater o assédio laboral?	65
Capítulo 5 – O bem jurídico afetado e os efeitos jurídicos do assédio moral laboral	71
5.1 O bem jurídico afetado	71
5.1.1 A dignidade da pessoa humana e a integridade física e moral	71
5.2 Os efeitos jurídicos do assédio moral	72
5.2.1 A responsabilidade civil contratual e extracontratual	72
5.2.2 A inversão do ónus da prova	74
5.3 A consideração do assédio moral como acidente de trabalho?	76

5.4 A inclusão das doenças psíquicas resultantes do assédio moral nas doenças profissionais?	78
Conclusões	81
Fontes de Jurisprudência	85
Referências Bibliográficas	87

Índice de Quadros:

Quadro 1- Fonte- CITE: “O Assédio no Trabalho”	58
---	----

Abreviaturas e Outras Indicações de Leitura

ACT. Autoridade para as Condições de Trabalho
AQE. Acordo-Quadro Europeu
CRP. Constituição da República Portuguesa
CT. Código do Trabalho
CC. Código Civil
CP. Código Penal
CITE. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CNPD. Comissão Nacional de Proteção de Dados
DL. Decreto-Lei
DGS. Direção-Geral da Saúde
LAT. Lei dos Acidentes de Trabalho
NTIC. Novas Tecnologias de Informação e Comunicação
ONU. Organização das Nações Unidas
OMS. Organização Mundial de Saúde
OIT. Organização Internacional do Trabalho
SST. Segurança e Saúde no Trabalho
STJ. Supremo Tribunal de Justiça
TRC. Tribunal da Relação de Coimbra
TRL. Tribunal da Relação de Lisboa
TRP. Tribunal da Relação do Porto
TJUE. Tribunal de Justiça da União Europeia
TFUE. Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TIC. Tecnologias de Informação e Comunicação

Introdução

O surto da pandemia da Covid-19 trouxe várias consequências para o nosso país, não só ao nível da dimensão sanitária e socioeconómica, mas também da comportamental e social. A pandemia e a imposição do confinamento obrigatório, mudaram a forma como vivemos e trabalhamos, com inúmeras alterações nas rotinas e estilos de vida.

A presente dissertação tem como intuito elucidar sobre as várias condicionantes da situação epidemiológica na esfera laboral. Num primeiro momento, o nosso objetivo é tão-só o de evidenciar que, nesta época, foram vários os regimes excepcionais e transitórios de reorganização do trabalho implementados no âmbito das relações laborais, de modo a evitar a transmissão do vírus. Ora, perante esta perceção, urge analisar a regulamentação especial em tempos de pandemia.

O regime de teletrabalho, ainda que esporádico, já vigorava em Portugal, porém a calamidade pública veio a ser o motor para a generalização desta modalidade de trabalho, que chegou até nós sem aviso prévio. As obrigações legais resultantes dos diversos estados de exceção levaram à adoção deste regime, por imposição ou recomendação, consoante as diversas fases do surto.

O teletrabalho no domicílio insere-se no conceito mais vasto de trabalho à distância e surge, nesta fase, como uma forma priorizada de manutenção da atividade laboral com o objetivo de garantir a continuidade das atividades económicas, de modo a evitar danos gravosos na economia do país.

Esta crise veio evidenciar a importância de assegurar condições de trabalho, com respeito tanto pela segurança como pela saúde física e psíquica dos teletrabalhadores. Ainda assim, vários foram os riscos de SST, decorrentes da situação epidemiológica, em particular os riscos psicossociais e ergonómicos.

Em termos de sistematização, o presente estudo encontra-se dividido em cinco capítulos.

O primeiro capítulo centra-se, em grande medida, na análise da evolução da pandemia em Portugal e nos efeitos laborais daí resultantes.

Num segundo capítulo temos como objetivo expor as principais questões relacionadas com a definição de teletrabalho e situação jurídica do teletrabalhador, vincando a evolução no Quadro Europeu. Neste capítulo foi acentuada a importância da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, responsável pela modificação do Código do Trabalho e introdução de novos preceitos na parte relativa ao teletrabalho.

Este surto permitiu decerto, acelerar o processo de transição digital nas empresas mediante o recurso a novas tecnologias. Assim, o capítulo tem como propósito salientar que a evolução dos dispositivos virtuais, permitem, efetivamente, novas oportunidades para as relações laborais. Todavia, tais dispositivos também acarretam riscos relacionados com a privacidade do teletrabalhador, com a acessibilidade constante e, por consequência, a expansão das jornadas de trabalho, com inerente violação do direito à desconexão e dificuldades no equilibrar das esferas profissional, pessoal e familiar.

Em cenário pandémico, tornou-se necessário adotar medidas urgentes de modo a garantir o direito de todos a um mundo livre de violência e assédio. Por seu turno, o capítulo terceiro é dedicado à análise e ao enquadramento do assédio moral laboral do ponto de vista da legislação supranacional, mediante o recurso à Convenção n.º 190 da OIT, também no quadro da União Europeia, e por fim, na Ordem Jurídica Portuguesa por intermédio dos contributos da doutrina e da jurisprudência.

Nesta fase foram vários os efeitos sobre a saúde psíquica dos trabalhadores, momento marcado pelo medo do desemprego e crença no pior cenário. Assim, com a fragilização das relações laborais, instabilidade e vulnerabilidades económicas, criou-se espaço para eternizar o assédio moral nas empresas. Deste modo, no capítulo quarto é nosso desiderato estudar o impacto gerado pelo surto da Covid-19 no assédio moral.

Sucedem que os trabalhadores, neste momento, encontram-se mais vulneráveis, o que agrava a sua sujeição a comportamentos hostis, humilhantes e persecutórios. A era da digitalização e as várias mudanças na esfera laboral permitiram a prática de assédio moral com recurso ao digital, à distância e através de meios telemáticos, o trabalhador passa a ser perseguido no seu novo local de trabalho, isto é, o seu domicílio.

Assim sendo, o capítulo expõe uma reflexão acerca do assédio moral praticado no contexto de teletrabalho em tempos de pandemia, com análise das possíveis causas e consequências de tal fenómeno para a vítima, para a sua situação familiar e para a organização, com posterior foco sobre os princípios fundamentais para a prevenção e combate deste flagelo. Esta dissertação não tem como propósito esgotar todas as questões acerca do assédio, mas somente uma análise do assédio moral praticado em teletrabalho, em contexto de pandemia e da sua transição para o plano virtual.

O último capítulo dedica especial atenção ao bem jurídico afetado e aos efeitos jurídicos do assédio moral. Em última instância, salientamos e clarificamos a nossa posição, no que concerne à possível consideração deste fenómeno como acidente de trabalho e à inclusão das doenças psíquicas resultantes do assédio moral nas doenças profissionais.

Questões globais – O contexto da pandemia

1.1 A pandemia da Covid-19 em Portugal e os seus efeitos laborais

1.1.1 Análise da regulamentação especial em tempos de pandemia

O ano de 2020 foi um ano díspar, marcado por uma das maiores crises na área da saúde, o vírus SARS-CoV-2/ COVID-19, também conhecido como coronavírus, que alastrou a nível mundial. Antes de mais, cabe notar que a 30 de janeiro de 2020 a Organização Mundial da Saúde classificou o surto como uma emergência de saúde pública de âmbito internacional.¹

No dia 11 de março do mesmo ano, a OMS concluiu que estaríamos perante uma pandemia. De salientar que, no nosso país, ocorreram 5.5 M de infeções e 25.517 mortes relacionadas com o vírus.²

Nesta fase deram-se vários efeitos laborais, representando provavelmente um dos maiores desafios das últimas décadas com reflexo no mundo do trabalho.³ As relações laborais foram profundamente afetadas pela pandemia, a qual, para além de ser uma ameaça à saúde pública, provocou várias perturbações sócio económicas a longo-prazo.

Naquele momento foi necessário que as empresas garantissem não só a segurança e saúde dos seus trabalhadores, mas também a própria sustentabilidade das organizações e dos respetivos postos de trabalho. Deste modo, impôs-se a necessidade de aplicação de uma regulamentação especial em fase pandémica. Com efeito, foram várias as medidas adotadas, tanto para a tutela do emprego como para a viabilidade económica.⁴

Anotemos que, em Portugal, a 18 de março de 2020, o Presidente da República, mediante o Decreto n.º 14-A/2020⁵, declarou o estado de emergência com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública que abrangia todo o território nacional. Esse DL evidenciou que, tal como noutros países europeus, tornou-se necessário reforçar a cobertura

¹ World Health Organization Coronavirus disease COVID-19 pandemic.

² World Health Organization, Coronavirus disease COVID-19 pandemic.

³ Martinez, Pedro Romano (2022). *Direito do Trabalho*. (10.º edição), Almedina, p.114.

⁴ Martinez, Pedro Romano (2022). *Direito do Trabalho*. (10.º edição), Almedina, p.114.

⁵ Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março, declara o Estado de emergência, com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública, *Diário da República- I Série, n.º 55*, consultado em: <https://files.dre.pt/1s/2020/03/05503/0000200004.pdf>.

constitucional com medidas mais abrangentes, que se revelavam necessárias para combater o vírus. Com efeito, o Presidente da República declarou o estado de emergência, que veio proceder a alterações sucessivas de medidas excepcionais, nomeadamente quanto ao recurso ao regime de teletrabalho, ao *lay-off* simplificado e às medidas de segurança e saúde necessárias para evitar o contágio nas empresas.

Em consequência, foi definido o quadro de restrições que, logo a seguir ao Estado de sítio, poderia levar à suspensão parcial do exercício de direitos, liberdades e garantias, de acordo com o artigo 9.º da Lei n.º 44/86, de 30 de setembro.⁶

Nesse momento, surgiram várias dúvidas jurídicas respeitantes às medidas restritivas de direitos fundamentais. Todavia, constatou-se que estas medidas seriam não só temporárias como justificadas no âmbito da pandemia, como no caso da obrigatoriedade do regime de teletrabalho ou da utilização de máscaras nas empresas.⁷

Esta fase pandémica proporcionou inúmeras dúvidas e angústias no tocante não só à propagação do vírus como ao apuramento das suas possíveis consequências. Note-se que a principal preocupação do nosso país era assegurar o distanciamento social, de modo a evitar a propagação desta doença extremamente contagiosa nas organizações e, simultaneamente, garantir que a economia nacional não fosse afetada.

Ressalve-se a este propósito o DL n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, que, perante o quadro da pandemia, determinou um regime excepcional e transitório de reorganização do trabalho, destinado a minimizar os riscos de transmissão do vírus no âmbito das relações laborais.⁸

De acordo com este regime nas empresas com 50 ou mais trabalhadores abrangidas pelas áreas territoriais definidas pelo Governo, a entidade empregadora seria responsável por organizar os horários de trabalho, através da adoção de medidas técnicas e organizacionais que garantissem o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores nas instalações da empresa, nos termos do artigo 3.º, n.º 1 deste DL.

No entanto, o regime do horário de trabalho, fixado pelo DL n.º 79-A/2020, viria a ser alterado pelo DL n.º 106-A/2020, de 30 de dezembro, este diploma estendeu a sua aplicação aos concelhos considerados pela DGS como sendo de risco elevado, muito elevado e

⁶ Cfr. Artigo 9.º da Lei 44/86, de 30 de setembro, consultado em www.dre.pt.

⁷ Martinez, Pedro Romano (2022). *Direito do Trabalho*. (10.º edição), Almedina, p.115.

⁸ DL n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, estabelece um regime excepcional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infeção COVID-19 no âmbito das relações laborais.

extremo. Por conseguinte, às empresas foi dada a possibilidade de recurso ao *lay-off* simplificado.⁹

Surgiu deste modo o teletrabalho, com impacto inestimável no mundo laboral, permitindo conservar a atividade laboral e proporcionar, simultaneamente, a salvaguarda da segurança e saúde dos trabalhadores. Num momento em que se exigia o distanciamento social, o recurso ao regime de teletrabalho consagrou-se como valoroso instrumento de organização do trabalho essencial para evitar o risco de contágio nas organizações.

Com a evolução da pandemia, o teletrabalho foi implementado através de várias etapas, que se foram adaptando ao cenário de propagação do vírus. Consequentemente, esta foi uma altura marcada por períodos tanto de confinamento, como de desconfinamento nacional, delineados pela aplicação do estado de emergência, estado de calamidade e estado de contingência que impuseram à população diversas restrições.¹⁰

Em sede laboral, a intervenção legislativa iniciou-se com o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, o qual antecedeu a primeira declaração do estado de emergência.¹¹ Note-se que, a princípio, o artigo 29.º, n.º 1 deste DL elencou as formas alternativas de trabalho, nomeadamente o teletrabalho, considerando que este regime poderia ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo trabalhador sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas.¹²

Testemunhámos, deste modo, a obrigatoriedade de recurso à figura do teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que fosse tecnicamente viável, de acordo com o disposto no artigo 6.º do DL n.º 2-A/2020, de 20 de março.

Todavia, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020, de 29 de maio, prorrogou a declaração da situação de calamidade no âmbito da pandemia da doença Covid-19, sendo que o n.º 1 do artigo 4.º do preceito apresenta a epígrafe “Teletrabalho e organização de trabalho”. Segundo a norma “o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de segurança e saúde adequadas à prevenção de riscos de contágio decorrentes da pandemia da doença Covid-19, podendo, nomeadamente, adotar o regime de teletrabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho”.¹³

⁹ Leitão, Luís Menezes (2021). *Direito do Trabalho*. (7.ª edição). Almedina, pp. 299-300.

¹⁰ Cfr. Artigo 9.º da Lei 44/86, de 30 de setembro, consultado em: www.dre.pt.

¹¹ Martinez, Pedro Romano (2022). *Direito do Trabalho*. (10.ª edição). Almedina, p. 115.

¹² Cfr. Artigo 29.º, n.º 1 do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março, consultado em: <https://files.dre.pt/1s/2020/03/05201/0000200013.pdf>.

¹³ Cfr. Artigo 4.º, n.º 1 da Resolução do conselho de Ministros n.º 40-A, de 29 de maio, consultado em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/40-a-2020-134889278>.

Subsequentemente, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, de 11 de setembro, declarou a situação de contingência, com a imposição do teletrabalho rotativo ou alternado com o regime presencial. Posteriormente, foram apresentadas medidas mais restritivas, regressando o regime de teletrabalho na formatação obrigatória.

Somente a partir de 30 de março de 2021 é que se iniciou a transição do estado de emergência para o estado de calamidade, nos termos do Decreto-Lei n.º 25-A/2021.¹⁴ A Resolução do Conselho de Ministros N.º 45-c/2021, de 30 de abril, exprimiu a necessidade de manutenção de medidas, e, ao abrigo da Lei de Bases da Proteção Civil, veio declarar a situação de calamidade com condicionamentos à circulação e fixação de cercas sanitárias.¹⁵

No que diz respeito ao regime de teletrabalho no domicílio, verifica-se que este se manteve como regime obrigatório em todos os municípios do território nacional. Em período posterior, o teletrabalho era somente obrigatório nos concelhos de risco elevado e extremo, de acordo com o estabelecido pela DGS.

No ano de 2022, o Decreto-Lei n.º 23-A/2022, de 18 de fevereiro, alterou as medidas aplicáveis no contexto da pandemia.¹⁶ Nesse momento, surgiram planos de recuperação económica com medidas de apoio à retoma, à inatividade e à reestruturação empresarial.¹⁷

Posto isto, deu-se uma redução dos casos de infetados, sendo que o Decreto-Lei n.º 66-A/2022, de 30 de setembro, salientou que, face ao desenvolvimento do vírus num sentido positivo, se reduzia a necessidade de aprovar novas medidas e de renovar as medidas já aprovadas.¹⁸

Face ao exposto e após análise detalhada da regulamentação especial em tempos de pandemia, percebe-se que o regime de teletrabalho passou por uma implementação através de várias etapas. No mundo do trabalho, deram-se alterações sucessivas de medidas excecionais, designadamente quanto ao recurso a esta modalidade de trabalho.

De facto, desde o início da pandemia foi adotada uma série de medidas de combate a este surto. Sem dúvida que a multiplicidade de diplomas emanados permitiu criar soluções capazes de impedir a transmissão do vírus nas empresas. Bem se compreende, por isso, que as obrigações legais que provieram dos diversos estados de exceção, levaram à adoção deste

¹⁴ Cfr. Decreto-Lei n.º 25-A/2021, de 30 de março, consultado em: www.dre.pt.

¹⁵ Cfr. Resolução do Conselho de Ministros n.º 45-c/2021, de 30 de abril consultado em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/45-c-2021-162570903>.

¹⁶ Cfr. Decreto-Lei n.º 23-A/2022, de 18 de fevereiro, consultado em: www.dre.pt.

¹⁷ Martinez, Pedro Romano (2022). *Direito do Trabalho*. (10.ª edição). Almedina, p.115.

¹⁸ Cfr. Decreto-Lei n.º 66-A/2022 de 30 de setembro, consultado em: www.dre.pt.

regime por imposição ou recomendação, consoante as diversas fases pandémicas vividas por todos nós ao longo destes últimos anos.

1.2 Segurança e saúde no trabalho durante a pandemia

É de sublinhar que, na gestão da pandemia da Covid-19, foi indispensável garantir a segurança e saúde no trabalho. Assim sendo, torna-se necessário apurarmos quais os riscos de SST decorrentes da situação epidemiológica, entre os quais podemos destacar os riscos psicossociais e ergonómicos.

De acordo com a Declaração do Centenário da OIT ¹⁹ “as condições de trabalho seguras e saudáveis são fundamentais para um trabalho digno”.

De facto, o Relatório da OIT (2020) com a epígrafe *Garantir a Segurança e Saúde no trabalho Durante a Pandemia* ²⁰ evidencia que, esta calamidade apresenta não só inúmeros riscos relacionados com a segurança e saúde, mas também repercussões com grande impacto na economia e no mundo laboral, com destaque para o aumento do desemprego e das desigualdades sociais.

No que concerne aos riscos psicossociais, sobressai o risco de solidão e isolamento, resultado das medidas de confinamento decretadas, que impedem, os contactos físicos diretos. Embora o recurso às tecnologias digitais permita aproximar as pessoas, a verdade é que as interações presenciais entre colegas de trabalho foram impedidas e substituídas pelos contatos digitais, o que potencia o risco de isolamento.

Devido ao surto pandémico deram-se sequelas graves ao nível da saúde psíquica dos teletrabalhadores. De facto, foram registados impactos psicológicos causados pela frustração decorrente do isolamento social e da quarentena obrigatória, dificuldade em manter a rotina, tédio, ansiedade, preocupação e sensação de vulnerabilidade em consequência da instabilidade económica.²¹

¹⁹ Declaração do Centenário da OIT, para o Futuro do Trabalho, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 108.ª sessão, aprovada em junho de 2019, consultada em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf.

²⁰ Garantir a Segurança e Saúde no Trabalho durante a pandemia (2020), Organização Internacional do Trabalho.

²¹ Garantir a Segurança e Saúde no Trabalho durante a pandemia (2020), Organização Internacional do Trabalho.

De acordo com o Resumo Científico divulgado pela OMS (2022) ²² no primeiro ano da pandemia a prevalência de ansiedade e depressão aumentou (25%) ao nível mundial. Pelos dados apurados, tal ocorreu devido a fatores como medo de contrair o vírus, solidão, sofrimento, morte de entes queridos, luto e preocupações financeiras.

É certo que a crise económica criou nos trabalhadores sentimentos de perda e receio do futuro, devido à incerteza e à apreensão no que concerne a eventuais alterações na relação laboral e receio de perda do emprego, fonte de rendimento do trabalhador.²³

A Eurofound (2021), no questionário online *Viver, trabalhar e Covid-19* ²⁴ com o objetivo de perceber as alterações imediatas do impacto da pandemia na qualidade de vida e de trabalho dos cidadãos europeus, destacou que “o bem-estar mental atingiu o nível mais baixo em todos os grupos etários e as desigualdades sociais e económicas aumentaram devido ao impacto desproporcional da pandemia nos grupos mais vulneráveis”.

De facto, a pandemia da Covid-19 potenciou um clima propício ao estigma social, discriminação e assédio moral, como analisaremos melhor infra.

Ressalve-se que os riscos de SST também incluem questões ergonómicas. Na verdade, os trabalhadores que exercem no seu domicílio enfrentam riscos relacionados com as suas instalações, as quais, por vezes, não cumprem as normas de segurança e saúde.

De facto, no seu domicílio, o trabalhador poderá enfrentar um ambiente físico não adequado, com excesso de calor ou frio, baixa iluminação, pouca segurança elétrica, com ruído, espaço insuficiente e falta de higiene no ambiente de trabalho.²⁵ É certo que tais condicionantes lesam a segurança e saúde do teletrabalhador, aumentando o risco de acidentes de trabalho.

Por vezes o teletrabalhador não dispõe de um espaço próprio para trabalhar, usando a mesa de jantar ou da cozinha, com utilização de cadeiras impróprias, sem qualquer apoio, conforto e estabilidade. Além disso, o facto de o trabalho ser realizado pelo teletrabalhador

²² World Health Organization (2022), Mental Health and COVID-19: Early evidence of the pandemic's impact, Scientific brief, https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Sci_Brief-Mental_health-2022.1.

²³ Garantir a Segurança e Saúde no Trabalho durante a pandemia (2020), Organização Internacional do Trabalho.

²⁴ Eurofound (2021), Conclusões do questionário online *Viver, trabalhar e Covid-19*, consultado em: <https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/report/2021/living-working-and-covid-19-update-april-2021-mental-health-and-trust-decline-across-eu-as-pandemic>.

²⁵ Garantir a Segurança e Saúde no Trabalho durante a pandemia (2020), Organização Internacional do Trabalho.

predominantemente sentado, durante várias horas consecutivas, sem se levantar, pode ampliar lesões musculares e cervicais.²⁶

De frisar que o ambiente físico poderá originar fadiga ocular, lesões na coluna vertebral, dores musculares no pescoço, ombros e costas, com agravamento de doenças musculoesqueléticas.²⁷ Destaca-se, ainda, o perigo de quedas, bem como a inadequada postura sem manter a distância exigida do ecrã.²⁸ De facto, todos estes comportamentos, quando efetuados diária e repetidamente, podem causar lesões profundas por força do efeito cumulativo.

Neste sentido, os teletrabalhadores devem receber por parte da entidade empregadora informações adequadas sobre as condutas a adotar para trabalhar com segurança e saúde no seu domicílio, de modo a prevenir efeitos nocivos para o seu bem-estar, tanto físico, como mental.²⁹

Note-se que, de acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho-EU-OSHA³⁰, referindo-se à avaliação de risco para teletrabalho, mesmo que os trabalhadores estejam a trabalhar a partir de casa, a responsabilidade de realização da avaliação de risco continua a pertencer ao empregador. É, efetivamente, uma obrigação deste promover a segurança e saúde do trabalhador no seu domicílio, local onde exerce os seus direitos e deveres. De realçar que, o teletrabalhador também tem o direito de solicitar visitas de inspeção em matéria de segurança e saúde no trabalho.

De facto, de acordo com a alínea d) do n.º 3 do artigo 5.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, a prevenção dos riscos profissionais deve assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida segundo políticas que visem a promoção e vigilância da saúde do trabalhador.³¹ O mesmo preceito salienta ainda que o empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e saúde em todos os aspetos do seu trabalho.

²⁶ Teletrabalho durante a pandemia da Covid-19: Riscos e Estratégias de Prevenção, revisão literária, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, pp. 19-21.

²⁷ Garantir a Segurança e Saúde no Trabalho durante a pandemia (2020), Organização Internacional do Trabalho.

²⁸ Garantir a Segurança e Saúde no Trabalho durante a pandemia (2020), Organização Internacional do Trabalho.

²⁹ Teletrabalho durante a pandemia da Covid-19: Riscos e Estratégias de Prevenção, revisão literária, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, pp. 19-21.

³⁰ European Agency for Safety and Health at Work (2021). *Home-based teleworking and preventive occupational safety and health measures in European workplaces*, European Risk Observatory, Report.

³¹ Cfr. Artigo 5.º, n.º 3, alínea d) da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, referente ao regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

1.3 O novo paradigma do teletrabalho: de um facto atípico ao novo normal

1.3.1 O impacto do teletrabalho antes, durante e após a Covid-19

De salientar que antes da pandemia da Covid-19, em Portugal esta forma de trabalhar era considerada modesta, sendo que apenas (6,5%) da população ativa encontrava-se em teletrabalho.³² Segundo dados da Eurofound e OIT (2017)³³ anteriormente à pandemia, entre os países da União Europeia, a incidência de teletrabalho regular ou ocasional variava entre (30%), ou mais, em países como a Dinamarca, Países Baixos e Suécia; na Grécia, República Checa, Itália e na Polónia, apenas (10%), ou menos, trabalhavam regularmente ou ocasionalmente à distância.³⁴

Todavia, em 2020 o mundo vivenciou uma das maiores crises na área da saúde, nesse sentido, como combate à difusão do vírus, o regime de teletrabalho passou a volver-se em forma típica de prestação de trabalho. Em consequência, foi estipulado o encerramento das atividades de modo presencial nas instalações físicas das empresas e introduzida a modalidade de teletrabalho a tempo inteiro e sempre que possível.³⁵

Segundo dados do Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego *Trabalhar a partir de casa* do INE³⁶, no segundo trimestre do ano de 2020 um valor máximo de (23,1%) dos indivíduos encontravam-se em teletrabalho no domicílio. No primeiro trimestre de 2021 foi registado o valor de (17,8%). No que respeita ao terceiro trimestre do ano de 2022, cerca de (17%) encontravam-se em teletrabalho no domicílio devido à Covid-19.

Note-se que, em Portugal, estes valores, nunca antes registados, surgiram com a pandemia do vírus da doença da Covid-19, em sequência das medidas de contenção adotadas.

³² Guia prático, *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19*, Organização Internacional do Trabalho (OIT), p. 3.

³³ Guia prático, *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19*, Organização Internacional do Trabalho (OIT), pp. 3-4.

³⁴ Guia prático, *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19*, Organização Internacional do Trabalho (OIT), pp. 3-4.

³⁵ Guia prático, *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19*, Organização Internacional do Trabalho (OIT), p. 3.

³⁶ Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego *Trabalhar a partir de casa*, do Instituto Nacional de Estatística, consultado em: https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=446046676&att_display=n&att_do_wnload=y.

De facto, nesta fase, o teletrabalho no domicílio teve grande impacto na vida profissional, mas também na vida pessoal dos teletrabalhadores. Vale por dizer que o teletrabalho se mostrou imprescindível para a manutenção da atividade laboral e empresarial³⁷, solução para manter as várias organizações em funcionamento, evitando deslocações e contatos. Deste modo, ocorreu, sem sombra de dúvidas, uma alteração de comportamentos por parte das empresas, dos trabalhadores e da sociedade.³⁸

De realçar que, nesta época, quase quatro, em cada dez trabalhadores na Europa recorreram ao regime de teletrabalho.³⁹ Assim sendo, é notório que este regime passou de um facto atípico ao novo normal, assistindo-se a um momento marcado pela massificação do teletrabalho, ainda que em contexto excecional. Dir-se-á que estamos perante uma nova forma de trabalhar mais autónoma, flexível e adaptada às circunstâncias vividas.⁴⁰

Bem se compreende que esta nova etapa do teletrabalho exigiu a adoção de novos modelos de gestão. De facto, durante este período surgiu a necessidade de as entidades empregadoras ajustarem horários de trabalho, de modo a acomodarem as responsabilidades profissionais e familiares dos teletrabalhadores.⁴¹

Cabe notar que, nesta fase, as empresas foram induzidas a adotar melhores práticas de organização laboral, de modo a criar e potenciar uma cultura empresarial que salvaguardasse não só a saúde física, mas também a saúde mental dos trabalhadores.

No que toca ao pós-pandemia este foi um momento marcado pelo regresso à normalidade, decorrente de uma redução de novos casos, também resultado das vacinas aplicadas. Estas revelaram-se altamente eficazes no controlo da propagação da doença na comunidade, tornando-se uma das conquistas mais significativas para a saúde pública.

Foram então retomadas algumas atividades presenciais, permitindo-se que os trabalhadores (agora vacinados) regressassem aos locais de trabalho. Note-se que o pós-pandemia ficou ainda marcado pela adoção de modelos híbridos que permitem alternar o trabalho no domicílio e o trabalho presencial.⁴²

³⁷ Macaire, Lucie (2021). *O impacto do Teletrabalho antes, durante e pós-covid-19*. (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Administração e Gestão, pp. 4-10.

³⁸ Martínez, Pedro Romano (2022). *Direito do Trabalho*. (10.^a edição). Almedina, pp. 673-675.

³⁹ Guia prático, *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19*, Organização Internacional do Trabalho (OIT), p. 3.

⁴⁰ Guia prático, *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19*, Organização Internacional do Trabalho (OIT), pp. 5-6.

⁴¹ Guia prático, *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19*, Organização Internacional do Trabalho (OIT), pp. 5-6.

⁴² Dias, Isabel Valente (2021, outubro, 01). *Teletrabalho pós-pandemia- que futuro?*

A retoma foi realizada com cautela, de modo a assegurar a SST, mantendo o distanciamento físico nas empresas. Todavia, em análise do pós-pandemia consente verificar que advieram várias mudanças, com a crise a permitir acelerar o processo de transição digital nas empresas, mediante o recurso a novas tecnologias de informação e comunicação.

Vale dizer que, neste contexto, o teletrabalho no domicílio surgiu como uma modalidade privilegiada que promove a flexibilização do trabalho e da relação laboral permitindo a maximização do uso das NTIC.

“O teletrabalho é a única relação atípica de emprego na qual avulta a especificidade dos instrumentos de trabalho”.⁴³ (Maria Regina Redinha, 2019, p. 119).

Sem dúvida que tal calamidade contribuiu para desenvolver novos modelos de prestação de trabalho, entre eles o teletrabalho, até então escasso no nosso país. Em concordância com (Isabel Valente Dias, 2021), o teletrabalho é efetivamente, o exemplo mais paradigmático, uma vez que, embora legalmente consagrado a verdade é que só em altura de confinamento deixou de ser um fenómeno residual.⁴⁴

Segundo a autora “o teletrabalho permite a flexibilidade geográfica, uma vez que, concede a mobilidade dos trabalhadores e a contratação de teletrabalhadores de todos os cantos do mundo o que se diferencia, certamente, do modelo tradicional de trabalho presencial que se limita às instalações da empresa”.⁴⁵ (Isabel Valente Dias, 2021).

Consideramos que a utilização desta modalidade de trabalho começou a fazer parte do “novo e melhor normal”, sendo apoiada pela era da digitalização.⁴⁶ De facto, o teletrabalho foi sustentado pelos avanços tecnológicos, sendo notório, cada vez mais, o recurso às NTIC, seja para partilhar informações, seja para manter a comunicação entre trabalhador e empregador.

Com efeito, as novas tecnologias digitais mostram-se indubitavelmente essenciais para a realização das atividades desempenhadas pelos teletrabalhadores ainda que distantes das instalações físicas da empresa.

⁴³ Redinha, Maria Regina (2019). *Relações Atípicas de Emprego: (A Cautionary Tale)*. Centro de Investigação Jurídico Económica. Editor Universidade do Porto.

⁴⁴ Dias, Isabel Valente (2021, outubro, 01). *Teletrabalho pós-pandemia- que futuro?*

⁴⁵ Dias, Isabel Valente (2021, outubro, 01). *Teletrabalho pós-pandemia- que futuro?*

⁴⁶ Guia prático, *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19*, Organização Internacional do Trabalho (OIT), p.4.

Atualmente as NTIC potenciam a mobilidade, dado que, através da utilização, a qualquer momento, de *tablets*, *smartphones*, computadores ou portáteis, é possível exercer funções em qualquer lugar, conectados a tais equipamentos digitais.⁴⁷

De facto, “do ponto de vista da conformação da relação de trabalho, as características mais ostensivas são a flexibilidade proporcionada à execução temporal e espacial da prestação, que através do teletrabalho se deslocaliza e desmaterializa”.⁴⁸ (Maria Regina Redinha, 2007, p.1).

Porém, neste momento, tornou-se crucial avaliar o Código do Trabalho, com o intuito de rever e ajustar o regime jurídico do teletrabalho previsto nos seus artigos 165.º a 171.º do CT.

Como esclarece João Leal Amado (2021), nesta fase revelaram-se grandes desafios para o legislador, tais como: a) resolver problemas de carácter conceptual no que concerne à definição de teletrabalho; b) clarificar as fontes deste regime; c) esclarecer os limites dos poderes de controlo e vigilância do empregador, em confronto com a tutela da privacidade do teletrabalhador; d) enfrentar o desafio do direito à desconexão; e) esclarecer o princípio da igualdade de tratamento entre teletrabalhadores e trabalhadores presenciais; f) entender de quem são os instrumentos e equipamentos de trabalho e quem deve proceder ao pagamento das respetivas despesas.⁴⁹

Em última análise, podemos concluir que a digitalização e o facto de nos depararmos perante a chamada “sociedade da informação” assente nas novas tecnologias foram indiscutivelmente fatores que contribuíram para a difusão deste regime de teletrabalho destacado pela sua virtude: a flexibilidade laboral.

Contudo, o aparecimento inesperado da pandemia da Covid-19 foi sem dúvida um fator que impulsionou o recurso a tal modalidade de trabalho, que passou a assumir um papel primordial na nossa sociedade⁵⁰, responsável que foi por várias alterações na estrutura do trabalho e nas relações laborais.

⁴⁷ Freitas, Diana Patrícia (2021). *O bem-estar em teletrabalho: O papel das exigências do trabalho, do suporte do supervisor a assuntos relacionados com a família e do conflito trabalho-família*. Psicologia Social e das Organizações. (Dissertação de Mestrado, ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa), p.1.

⁴⁸ Redinha, Maria Regina (2007). *Teletrabalho: Anotação aos artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003*. Relatório Técnico. Faculdade de Direito da Universidade do Porto.

⁴⁹ Amado, João Leal (2021). *O teletrabalho e os seus desafios ao legislador*. Observatório Almedina.

⁵⁰ Resende, Patrícia Baltazar (2020). *Subordinação Jurídica no Teletrabalho*. Estudos Avançados em Direito do Trabalho. Universidade católica, p.2.

1.3.2 As principais vantagens e desvantagens do teletrabalho

Cabe agora enumerar as principais vantagens e desvantagens inerentes a este regime, não só para o trabalhador, mas também para as empresas e para a sociedade em geral.

Entre as vantagens do teletrabalho encontram-se, para o trabalhador: a) diminuição do tempo despendido nas deslocações entre a sua residência e o local de trabalho; b) a redução das despesas efetuadas em transportes; c) melhor conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal; d) autonomia na organização do trabalho;⁵¹ e) flexibilidade de horários; f) redução de stress, designadamente quando as instalações da empresa encontram-se em grandes centros urbanos; g) possibilidade de extensão deste regime a trabalhadores com deficiência física;⁵² h) maior concentração e eficácia;

É possível agora enumerar algumas vantagens do teletrabalho para as empresas, entre elas: a) gestão mais flexível dos tempos de trabalho; b) redução de custos em imobiliários, água, luz, entre outros; c) aumento da produtividade; d) maior facilidade de recrutamento, por este não se encontrar limitado a determinado âmbito geográfico.⁵³

É também possível enumerar algumas vantagens do regime de teletrabalho para a sociedade, tais como: a) desconcentração das cidades; b) descongestionamento do tráfego urbano; c) menor consumo de combustíveis e energia; d) diminuição da poluição (vantagens ambientais); e) requalificação das zonas suburbanas e rurais; f) combate à exclusão social através da integração no mercado de trabalho de pessoas com limitações físicas.

Acresce que, a estas vantagens contrapõem-se algumas desvantagens, principalmente para o teletrabalhador.

Desde logo, entre as desvantagens destacam-se: a) tendência para a solidão e isolamento; b) desgaste psicológico inerente; c) perigo acrescido de invasão da esfera privada do trabalhador; d) dificuldade no que toca à vivência coletiva da empresa;⁵⁴ e) morosidade na resolução de determinados trabalhos; f) redução de motivação; g) aumento do sedentarismo; h) aumento do risco dos trabalhadores não conseguirem se desligar e trabalharem mais horas; i) questões ergonómicas; j) maior dificuldade em separar o trabalho da vida privada.

⁵¹ Marecos, Diogo Vaz (2017). *Código do Trabalho Comentado*. (3ª edição). Almedina, pp. 471-472.

⁵² Marecos, Diogo Vaz (2017). *Código do Trabalho Comentado*. (3ª edição). Almedina, pp. 471-472.

⁵³ Marecos, Diogo Vaz (2017). *Código do Trabalho Comentado*. (3ª edição). Almedina, pp. 471-472.

⁵⁴ Palma Ramalho, Maria (2019). *Tratado de Direito do Trabalho: Parte IV- Contratos e Regimes Especiais*. Almedina, p. 173.

Para as empresas podem ser também apontados alguns inconvenientes do fenómeno do teletrabalho, nomeadamente: a) o controlo do desempenho dos trabalhadores é dificultado por ser feito à distância; b) maior dificuldade em organizar e supervisionar tarefas; c) possibilidade de o trabalhador quebrar o sigilo profissional; d) problemas digitais de segurança e proteção de dados; e) interferência das relações familiares do trabalhador nos resultados;

No que toca à sociedade, temos como desvantagens inerentes a este regime do teletrabalho: a) redução das relações interpessoais, que são a base da nossa sociedade; b) o isolamento social, especialmente das pessoas que vivem sozinhas; c) eventual aumento de doenças mentais (depressão, ansiedade); d) ampliação das diferenças económicas e sociais, ao existir uma desigualdade no acesso às tecnologias de informação e comunicação.⁵⁵

Após análise do anteriormente exposto, julgamos que o teletrabalho faz parte do novo normal, nesse sentido, cabe às organizações adotar práticas de gestão, princípios e programas que visem, efetivamente, manter os teletrabalhadores motivados face às possíveis desvantagens.

Assim sendo, urge encontrar um equilíbrio entre as vantagens e as desvantagens deste regime de teletrabalho, bem como no que concerne à conciliação entre o trabalho e a vida pessoal do teletrabalhador.

⁵⁵ Melo, Elizabete (2011). *Teletrabalho, Qualidade de vida no trabalho e satisfação profissional: um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da tecnologia da informação*. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Lisboa, pp. 14-15.

O teletrabalho e a Covid-19: As implicações do trabalho à distância

2.1 Teletrabalho – A noção

A figura do teletrabalho encontra-se prevista no atual Código do Trabalho de 2009, nomeadamente nos seus artigos 165.º a 171.º. Note-se que o CT, no artigo 165.º, apresenta a noção de teletrabalho, o qual, de acordo com a nova redação aludida pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, consiste na “prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.⁵⁶

Com efeito, consideremos, neste momento, as seguintes características do regime de teletrabalho apresentadas pela doutrina portuguesa.

“Fenómeno emergente da moderna sociedade da informação e cuja dimensão é ainda difícil de avaliar, o teletrabalho foi suportado pelos avanços tecnológicos na área da informática e das telecomunicações, de onde, aliás, retirou a sua designação”.⁵⁷ (Maria Palma Ramalho, 2019, p. 172).

Segundo a autora Maria Palma Ramalho (2019) a noção de teletrabalho abrange, efetivamente, a conjugação de dois fatores, entre eles, o fator geográfico, dado que, existe uma separação espacial entre o trabalhador e as instalações da empresa. E um fator funcional que, corresponde a um tipo de prestação laboral que recorre a TIC na relação laboral.⁵⁸ (pp.171-172).

No mesmo sentido, João Leal Amado (2021) considera que, da análise do artigo 165.º do CT, se encontram dois elementos cuja combinação caracteriza o teletrabalho: o elemento topográfico (trabalho realizado à distância) e o elemento tecnológico ou instrumental (recurso

⁵⁶ Cfr. Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, que modifica 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.

⁵⁷ Palma Ramalho, Maria (2019). *Tratado de Direito do Trabalho: Parte IV- Contratos e Regimes Especiais*. Almedina, p. 172.

⁵⁸ Palma Ramalho, Maria (2019). *Tratado de Direito do Trabalho: Parte IV- Contratos e Regimes Especiais*. Almedina, pp. 171-172.

a TIC).⁵⁹ Opina o mesmo autor que o teletrabalho não se confunde necessariamente com o trabalho no domicílio e não tem de ser executado, com carácter obrigatório em casa do trabalhador.⁶⁰ Todavia, em fase pandémica a sua prestação a partir do domicílio do trabalhador foi, sem dúvida, o caso mais frequente pelo que iremos focar-nos somente nesta modalidade de teletrabalho.

Segundo António Monteiro Fernandes (2020) devemos vincar as características da subordinação e da distância quando analisamos a noção de teletrabalho.⁶¹ De acordo com o autor, a definição do artigo 165.º do CT mostra-se bastante defeituosa, mas clarifica que se trata de uma modalidade de trabalho juridicamente subordinado (p. 243).

O regime de teletrabalho apresenta-se distinto do contrato de trabalho comum, onde o empregador e o trabalhador partilham o mesmo espaço, isto é, a relação laboral é presencial. De facto, em teletrabalho a relação ocorre à distância mediante o uso de processos eletrónicos de comunicação (online).⁶² (António Monteiro Fernandes, 2020, p. 243).

Saliente-se que a implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito e deverá obedecer a um conjunto de menções impostas por lei, bem como definir o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial, de acordo com o n.º 2, n.º 3 e n.º 4 do artigo 166.º do CT.

Assim sendo, e após análise da doutrina portuguesa, constata-se que, da definição de teletrabalho, resultam dois aspetos fundamentais que João Leal Amado (2020), traduz pela equação “(teletrabalho= trabalho à distância + TIC)”.⁶³

2.2 A Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro

Convém não olvidar que a pandemia da Covid-19 alterou hábitos e práticas de trabalho, aumentando de forma abrupta o número de trabalhadores em regime de teletrabalho.

Assim sendo, tornou-se necessário regulamentar esta forma de prestação laboral de modo mais pormenorizado. De frisar que, nesta fase, deu-se a aplicação do escasso regime jurídico contido no Código do Trabalho e, perante a evidência da sua insuficiência, ocorreu uma iniciativa parlamentar contra o ponto de vista do Governo, que era partidário da não alteração

⁵⁹ Amado, João Leal (2020). O teletrabalho: do Código à Covid-19. *Observatório Almedina*.

⁶⁰ Amado, João Leal (2020). O teletrabalho: do Código à Covid-19. *Observatório Almedina*.

⁶¹ Monteiro Fernandes, António (2020). *Direito do Trabalho*. (20.ª edição). Almedina, p. 243.

⁶² Monteiro Fernandes, António (2020). *Direito do Trabalho*. (20.ª edição). Almedina, p. 243.

⁶³ Amado, João Leal (2020). O teletrabalho: do Código à Covid-19. *Observatório Almedina*.

da lei. Porém, a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, modificou o CT na parte relativa ao teletrabalho, alterando o artigo 165.º e introduzindo novos preceitos, nomeadamente a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.⁶⁴

Sucedeu que, confrontado com o fenómeno do teletrabalho o legislador publicou este diploma com alguma precipitação. Note-se que o mesmo se preocupou em regular alguns aspetos de uma das modalidades de teletrabalho, nomeadamente, o teletrabalho no domicílio, devido ao seu inesperado recurso, por obrigação ou recomendação em fase pandémica.⁶⁵

Por força da aplicação desta Lei n.º 83/2021, deu-se uma modificação da própria noção de teletrabalho subordinado, deixando o legislador de o definir como “aquele que é prestado habitualmente fora da empresa” e passando a prever que “este será prestado em local não determinado pelo empregador”, de acordo com a nova redação do artigo 165.º, n.º 1 do CT.

Porém, levantam-se algumas dúvidas quanto a esta matéria. Com efeito, o que é que se deve entender por “local não determinado pelo empregador”? Qual o seu sentido e alcance?

Na verdade, mesmo na relação laboral comum, isto é, presencial, nas instalações da empresa, o local de trabalho não é determinado pelo empregador, uma vez que, resulta de um acordo entre as partes, por estipulação contratual, nos termos do artigo 193.º do CT.⁶⁶

De facto, com esta nova redação do artigo 165.º poderia surgir a dúvida de que a lei pretenderia demonstrar que, afinal, no regime de teletrabalho seria o trabalhador a determinar o local de trabalho.⁶⁷ Todavia, não é isso que acontece.

Note-se que após analisarmos o artigo 166.º verificamos que o acordo para prestação de teletrabalho deverá conter e definir o local de trabalho do teletrabalhador. Vejamos o respetivo preceito “o acordo deve conter e definir, nomeadamente, o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho”.⁶⁸ Ora, para que se possa proceder a uma alteração do local é necessário um novo acordo por escrito, por força do n.º 8 do mesmo artigo.

É de destacar que este diploma possibilitou, decerto, um aperfeiçoamento do quadro jurídico do teletrabalho, uma vez que permitiu reforçar os direitos dos teletrabalhadores.

⁶⁴ Cfr. Lei 83/2021, de 6 de dezembro, consultada em: www.dre.pt.

⁶⁵ Martínez, Pedro Romano (2022). *Direito do Trabalho*. (10.ª edição). Almedina, pp. 674-676.

⁶⁶ Amado, João Leal (2021). Teletrabalho: o novo normal dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei, *Observatório Almedina*.

⁶⁷ Amado, João Leal (2021). Teletrabalho: o novo normal dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei, *Observatório Almedina*.

⁶⁸ Cfr. Artigo 166.º, n.º 4, alínea b) do Código do Trabalho.

Procedeu-se, por conseguinte, a uma revisão integral deste regime, sendo várias questões aprimoradas no que concerne à privacidade do teletrabalhador, ao pagamento de despesas e ao tempo de descanso/ direito a desligar.⁶⁹

Porém, sabemos que, quanto às despesas adicionais suportadas pelo teletrabalhador, a aplicação do disposto da nova redação do artigo 168.º do CT, suscita problemas, na prática, quanto à matéria de prova.

Note-se que o empregador deverá compensar integralmente todas as despesas adicionais suportadas pelo trabalhador desde que este as comprove, nomeadamente as que forem consequência direta da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do seu trabalho.

Estão também incluídos “os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho, em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, mas também custos de manutenção de equipamentos e sistemas”, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 168.º do CT. Sendo que o trabalhador dispõe de um ano para reclamar este pagamento, por força do artigo 337.º do CT.

Em última análise, cremos que se suscitam, contudo, certas dificuldades de aplicação desta lei, principalmente no que toca à determinação e comprovação do valor relativo a acréscimos de custos de energia. De destacar que estas são algumas questões que surgem com a aplicação da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro e com as quais as organizações são decerto confrontadas.

2.3 A subordinação em teletrabalho – A telessubordinação

Constatamos que foi através do Código de Trabalho de 2003 que a modalidade de trabalho subordinado foi introduzida no nosso ordenamento jurídico português.

De salientar que a subordinação jurídica é um elemento que existe somente no vínculo laboral, constituindo um critério técnico-jurídico manifesta-se na posição de sujeição do trabalhador face ao empregador.

Deste modo, podemos caracterizar a posição laboral como uma condição de disponibilidade do trabalhador para desempenhar a sua atividade, seguindo as diretrizes

⁶⁹ Amado, João Leal (2021). Teletrabalho: o novo normal dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei, *Observatório Alameda*.

atribuídas pelo seu empregador.⁷⁰ De facto, o trabalhador acarreta um dever de obediência, mas também de submissão ao poder de direção e disciplinar do empregador.⁷¹ Este dever abrange o cumprimento de ordens, mas também de instruções, sempre com respeito pelos direitos e garantias do trabalhador, de acordo com alínea e) do n.º 1 do artigo 128.º do CT.

As diretrizes do AQE permitiram que, para efeitos da tutela do regime de proteção estabelecido na lei, o código estabelecesse o teletrabalho como trabalho subordinado e exigisse a formalização de acordo escrito das partes para desenvolver o teletrabalho. De frisar que, uma outra diretriz estabelecia a proteção da privacidade do teletrabalhador, bem como a extensão nos aspetos fundamentais do regime geral do contrato de trabalho.

De facto, “sendo a prestação de trabalho realizada com subordinação jurídica, quer dizer que não está em causa a realização de uma atividade que não seja qualificada como contrato de trabalho”.⁷² (Pedro Romano Martinez, 2022, p. 676).

“O que reclama a atenção do legislador é o facto de a subordinação se exprimir, de modo particularmente intenso e invasivo, através do uso de tecnologias de controlo à distância”. (António Monteiro Fernandes, 2020, p. 244).

Para António Monteiro Fernandes (2020) o que distingue o regime de teletrabalho é o facto de a subordinação jurídica se concretizar por meio de TIC e processos de direção e controlo da atividade do trabalhador, que ocorre à distância e não presencialmente.⁷³ Nesse sentido, “um arranjo destes comporta graus de intensidade da subordinação que pode ser imensamente mais elevados que os da normal organização de trabalho na instalação da empresa”.⁷⁴ (p. 244).

Segundo João Leal Amado (2020) “com o teletrabalho a situação típica inverte-se, sendo o trabalho que de algum modo, se desloca até ao trabalhador”. Dado que, as novas tecnologias permitem, de facto, vencer a distância. Atualmente, esta modalidade laboral é definida pela acentuada subordinação jurídica em que o controlo, e a direção “ocorre entre dois sujeitos separados no espaço por quilómetros”.⁷⁵

⁷⁰ Resende, Patrícia Baltazar (2012-2013). *Subordinação Jurídica no Teletrabalho in Estudos Avançados em Direito do Trabalho*. Universidade Católica Portuguesa, pp. 11-12.

⁷¹ Resende, Patrícia Baltazar (2012-2013). *Subordinação Jurídica no Teletrabalho in Estudos Avançados em Direito do Trabalho*. Universidade Católica Portuguesa, pp. 11-12.

⁷² Martinez, Pedro Romano (2022). *Direito do Trabalho*. (10.ª edição). Almedina, p. 676.

⁷³ Monteiro Fernandes, António (2020). *Direito do Trabalho*. (20.ª edição). Almedina, p. 244.

⁷⁴ Monteiro Fernandes, António (2020). *Direito do Trabalho*. (20.ª edição). Almedina, p. 244.

⁷⁵ Amado, João Leal (2020). O teletrabalho: do Código à Covid-19. *Observatório Almedina*.

Assim sendo, podemos constatar que a definição legal exige a subordinação jurídica do trabalhador em teletrabalho, ou seja, a telessubordinação. Com efeito, o teletrabalhador tem um contrato de trabalho, pelo que o regime instituído nos artigos 166.º e seguintes do CT não se aplica a outros prestadores de atividade *e.g.* prestadores de serviços, que embora recorram a NTIC no exercício das suas funções, não estão vinculados por este regime laboral.⁷⁶

2.4 A situação jurídica do teletrabalhador

Compreende-se, pelo exposto que, toda a disciplina jurídica do teletrabalho assenta no pressuposto de que existe subordinação jurídica. Nesse sentido, e em relação à situação jurídica do teletrabalhador, afirma-se um princípio vital, que corresponde ao princípio de igualdade de tratamento, previsto no artigo 169.º do CT.

Na nova redação aludida pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, o artigo mencionado apresenta como epígrafe “igualdade de direitos e deveres”. Aí é vincada a igualdade de direitos e deveres no tocante à formação e evolução profissional; aos limites da duração do trabalho; aos períodos de descanso; à proteção da segurança e saúde no trabalho; à reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e ao acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores.⁷⁷

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 169.º do CT, “estando em teletrabalho, o trabalhador tem os mesmos direitos e deveres de um trabalhador a prestar o seu trabalho em regime normal”. A igualdade de tratamento entre o teletrabalhador e o trabalhador subordinado ao regime comum tem de ser cumprida relativamente à dimensão coletiva, pelo que, a mesma é acautelada no que respeita à participação na vida sindical, através da capacidade eleitoral ativa e passiva, participação em reuniões e acesso a informação.⁷⁸

De realçar que, a entidade empregadora deve assegurar a respetiva instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho e o pagamento das inerentes despesas, nos termos do princípio da responsabilidade pelos custos de aquisição, operação, manutenção de equipas e sistemas. Daí advém o problema da compensação dos gastos adicionais do trabalhador a resolver por acordos individuais e /ou convenções coletivas.

⁷⁶ Martinez, Pedro Romano (2022). *Direito do Trabalho*. (10.ª edição). Almedina, pp. 673-675.

⁷⁷ Cfr. Artigo 169.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

⁷⁸ Monteiro Fernandes, António (2022). *Direito do Trabalho*. (21.ª edição). Almedina, p. 245.

Por seu turno, a lei impõe ainda à entidade empregadora o dever de cuidado, que corresponde à necessidade de proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico, por força do n.º 1 do artigo 170.º do CT; bem como o respeito pela privacidade do trabalhador e da sua família no que toca a visitas ao seu domicílio.

2.5 A questão no Quadro Europeu

Antes de mais, cabe notar que algumas diretrizes básicas fundamentais do Acordo-Quadro Europeu foram traduzidas para o Código do Trabalho de 2003. Na verdade, Portugal integrou o grupo dos Estados-membros que optou pela transposição das diretrizes do AQE por meio de lei, regulando o teletrabalho no setor privado através deste código.⁷⁹

A sua consagração inicial consta da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto que aprovou o Código do Trabalho. Em fase posterior, com a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o novo CT, o regime passou a ser regulado nos atuais artigos 165.º a 171.º.

Com efeito, o regime do teletrabalho na UE teve uma regulamentação inicial por meio de contratações coletivas. A regulamentação uniforme sucedeu em 1998, com a assinatura, pelos parceiros sociais, do Acordo-Quadro Europeu resultante do Programa de Ação Social lançado entre 1998-2000 da CE.⁸⁰

De facto, foi através do instrumento de Diálogo Social, em 2002, que surgiu a regulamentação do teletrabalho na União Europeia, feito que permitiu proceder ao apuramento dos principais direitos dos teletrabalhadores. É de salientar que se concretizou um compromisso de cooperação, onde foram assegurados direitos básicos, com ênfase na igualdade de tratamento.⁸¹

Acresce que, no ano 2000, a Comissão Europeia, nos termos do artigo 154.º, n.º 2 do TFUE, lançou uma consulta oficial que tinha como um dos tópicos o teletrabalho.

⁷⁹ Negociação Coletiva em foco, N.º 1 (2020). *Teletrabalho no contexto da negociação coletiva*. Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, Divisão de Promoção do Diálogo Social, p.3.

⁸⁰ Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre “Desafios do teletrabalho: organização do tempo de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e direito a desligar-se” (2021/C 200/01), *Jornal Oficial da União Europeia*.

⁸¹ Cfr. <https://european--union-europa-eu.translate.google.com/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eurofound>.

Nesses termos, a 16 de julho de 2002, foi assinado pelos principais parceiros sociais europeus, CES, UNICE e CEEP, o acordo denominado de “*Framework Agreement on Telework*”.

Foram então criados 12 pontos relevantes sobre as condições de trabalho, segurança e saúde, formação e principais direitos coletivos dos teletrabalhadores. Somente no ano de 2008 é que a Comissão Europeia publicou o seu relatório alusivo à implementação do acordo e criou a Eurofound, Fundação Europeia para Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.

De salientar que o Acordo-Quadro Europeu apresenta doze pontos com diretrizes gerais, constando do primeiro ponto as considerações gerais e do segundo o âmbito de aplicação, com a definição de teletrabalho.

Por seu turno, foram tratados pontos da regulamentação do teletrabalho, nomeadamente: i) a igualdade de direitos, ou seja, atribuição aos teletrabalhadores de proteção idêntica à dos trabalhadores que exercem a sua atividade nas instalações da empresa; ii) direitos coletivos de escolha dos seus representantes sindicais e de voto; iii) regulamentação do direito à segurança e saúde no trabalho; iv) o direito à privacidade e responsabilidade sobre os instrumentos de trabalho.

É de sublinhar que, neste momento, foi consagrado o princípio da reversibilidade e o do caráter voluntário do teletrabalho.

Após análise do texto do Acordo-Quadro Europeu é possível constatar que foram assim assegurados os direitos basilares dos teletrabalhadores.

Cabe notar que o *CESE*⁸² reconhece que, no contexto da pandemia, o teletrabalho tem contribuído para a continuidade do funcionamento da economia e para a defesa do emprego nos vários Estados-membros da União Europeia, limitando as perdas de atividade.

De facto, o impacto da pandemia deu, sem dúvida, um impulso transformador atribuindo grande protagonismo a esta modalidade de trabalho. Todavia, é necessário garantir que a sua inevitável expansão seja deveras compatível com a promoção do trabalho digno.⁸³

⁸² Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre “Desafios do teletrabalho: organização do tempo de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e direito a desligar-se” (2021/C 200/01), *Jornal Oficial da União Europeia*, consultado em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2021:220:FULL&from=EN>.

⁸³ Guia prático, *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19*, Organização Internacional do Trabalho (OIT), pp. 5-7.

2.6 O teletrabalho e o direito à desconexão

2.6.1 Conexão permanente versus fronteira entre a vida privada e profissional

Neste momento iremos proceder à análise do direito à desconexão, tema fortemente debatido em fase pandémica. A nosso ver, torna-se necessário ponderar à cerca do desafio das TIC, isto é, se o contacto ininterrupto com as novas tecnologias de informação e comunicação carece de uma avaliação quanto ao direito à desconexão.

Questiona-se a este propósito: “Como ousar desligar e desconectar-se, numa época marcada pela crise económica e pelo desemprego?”⁸⁴

Acreditamos que o avanço da tecnologia coloca o Homem no centro da sociedade da informação, dado que existe hoje um contacto constante com NTIC, cuja implementação na relação laboral teve efeitos contraproducentes na esfera do teletrabalhador.⁸⁵

Ora, se, por um lado, o regime de teletrabalho com recurso a TIC permite a autonomia e flexibilidade laboral, isto é, o trabalhador pode prestar trabalho em qualquer lugar, através do recurso aos mais variados equipamentos digitais, como *smartphones* e portáteis. Por outro lado, esse regime suscita questões como a possibilidade de os trabalhadores serem cada vez mais “vigados” pela entidade empregadora, a qual vê incrementados os seus poderes de controlo e direção. Associam-se à discussão questões como a hiperconexão e a telepressão.⁸⁶

Na verdade, verifica-se cada vez mais que os trabalhadores recebem telefonemas ou *emails* do seu empregador “fora de horas”, isto é, fora do tempo de trabalho, relacionados com questões laborais, com pressão exercida sobre os mesmos para que respondam com urgência.⁸⁷ Estamos perante a telepressão exercida sobre o trabalhador, conceito que se

⁸⁴ Amado, João Leal (2018). Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: sobre o direito à desconexão profissional in *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região, Campinas (52)*, JusLaboris, p.262.

⁸⁵ Carneiro, Maria Beatriz Lamas (2020). *Um direito à desconexão do trabalhador ou um dever de não conexão do empregador?* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Direito, Escola do Porto, pp. 13-14.

⁸⁶ Carneiro, Maria Beatriz Lamas (2020). *Um direito à desconexão do trabalhador ou um dever de não conexão do empregador?* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Direito, Escola do Porto, pp. 13-14.

⁸⁷ Carneiro, Maria Beatriz Lamas (2020). *Um direito à desconexão do trabalhador ou um dever de não conexão do empregador?* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Direito, Escola do Porto, pp. 13-14.

assume como o estado psicológico que incentiva os trabalhadores a se manterem conectados a quaisquer comunicações relacionadas com o trabalho, por meio de dispositivos digitais.⁸⁸

De realçar que, em fase pandémica, esta situação foi agravada pelo facto de o trabalhador estar confinado e a trabalhar a partir de casa, por esse motivo, o empregador exerceu pressão por respostas imediatas a qualquer hora do dia, fomentando a ideia de que, por estar a trabalhar a partir de casa, pode e deve estar disponível a qualquer momento.

Note-se que, devido às novas tecnologias, o trabalhador pode ser alcançado a qualquer momento, através das mais variadas plataformas digitais.⁸⁹ Evidentemente que basta um simples *email*, que constitui uma notificação, para o trabalhador ser transportado, ainda que mentalmente, para a sua atividade laboral ⁹⁰, ocasionando a longo prazo uma sensação de desgaste psicológico.

Compreende-se que, ao receber uma videochamada do empregador na hora de jantar, por exemplo, o trabalhador sente o seu bem-estar e descanso comprometidos. Este facto irá certamente, afetar as suas relações familiares, ao serem descurados os seus deveres de diligência e devoção para com os filhos, cónyuge e/ou parentes. Assim sendo, os trabalhadores assistem à sua vida pessoal e ao seu tempo de lazer e repouso totalmente invadido pelo trabalho.

É de realçar que, em regime de teletrabalho no domicílio, por vezes o próprio trabalhador, sem se aperceber, senta-se à frente do computador e perde a noção do tempo, anulando os seus períodos de descanso e lazer, o que leva ao aumento do stress profissional e *burnout*, com impacto negativo no equilíbrio entre a vida profissional e familiar.

Concordamos com a posição de que “assiste-se a um progressivo e preocupante esbatimento da linha de demarcação entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso, no sentido em que cada vez mais a subordinação do trabalhador se estende à sua esfera privada - quer através da utilização das novas formas de trabalho, como o teletrabalho, quer através da

⁸⁸ Cardim, Talita Corrêa (2021). Novas tecnologias e saúde do trabalhador: riscos psicossociais e o direito à desconexão digital. *E-Revista Internacional de la Protección Social (e-RIPS)*. Vol. VI, (2), p. 312.

⁸⁹ Teletrabalho durante a pandemia da Covid-19: Riscos e Estratégias de Prevenção, revisão literária, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, p. 24.

⁹⁰ Carneiro, Maria Beatriz Lamas (2020). *Um direito à desconexão do trabalhador ou um dever de não conexão do empregador?* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Direito, Escola do Porto, pp. 13-14.

utilização de outros instrumentos e recursos tecnológicos que não permitem que o trabalho fique no trabalho”.⁹¹ (Maria Luísa Teixeira Alves, 2011, p. 250).

Situações estas agravadas em tempos de pandemia, momento marcado por fragilidades económicas que levaram a que o próprio trabalhador por vezes se sentisse na obrigação de estar em contacto permanente e ilimitado com o empregador, por medo do desemprego.

Numa fase assinalada pela crise económica, “ainda que desgastado e perturbado, sem tempo para dedicar-se a si e à sua situação familiar, o trabalhador, por vezes não ousou desconectar-se”.⁹² (João Leal Amado, 2018, p. 262).

Todavia, o direito a desligar nunca deve ser descuidado, nem mesmo perante tais circunstâncias. É certo que, o trabalhador tem o direito a estar desconectado e a usufruir do seu período de lazer e repouso.

Embora, sabemos que nesta fase os trabalhadores estão sujeitos a maior pressão para demonstrarem o seu valor na empresa de modo a garantirem o emprego, dado que a segurança e a estabilidade laboral se tornam cruciais em tempos de crise económica.

Certamente que as NTIC possibilitam que o trabalho acompanhe o trabalhador fora do tempo profissional invadindo deste modo, o seu período de autodisponibilidade.

É de realçar que trabalhar a partir de casa, em fase de pandemia, poderá efetivamente atrair uma maior preocupação com a desconexão, uma vez que o horário de trabalho flexível facilmente tende a transformar-se em horas de trabalho longas e excessivas, com consequências no equilibrar das esferas pessoal e profissional. No contexto da pandemia da Covid-19, surgiram, por isso, dificuldades quanto aos limites da vida profissional.

Segundo o Inquérito *European Work Voices 2022*⁹³ verificou-se que (14%) dos 5.600 teletrabalhadores europeus inquiridos argumentam dificuldades em desligar-se do trabalho.

Também de acordo com o Estudo da *Eurofound 2022*⁹⁴ na Europa, durante o período da pandemia, nomeadamente, de março de 2020 até ao final de 2021, a experiência do

⁹¹ Teixeira Alves, Maria Luísa (2011). *As Fronteiras do Tempo de Trabalho in Estudos de Direito do Trabalho* (Coord. António Monteiro Fernandes), Coimbra, Almedina, p. 250.

⁹² Amado, João Leal (2018). Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: sobre o direito à Desconexão Profissional in *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região, Campinas* (52), JusLaboris, p. 262.

⁹³ Relatório da Kelly, (2022/2023), *European Work Voices 2022, The Remote Revolution: Overview*, consultado em: https://irp.cdn-website.com/e59ec655/files/uploaded/Euorpean_Work_Voices.pdf.

⁹⁴ Eurofound (2022) *The rise in telework: Impact on Working conditions and regulations*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, consultado em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22005en.pdf.

teletrabalho desencadeou a utilização de softwares de monitorização pela entidade empregadora, jornadas de trabalho mais longas e dificuldades em desconectar.

Os inquiridos relatam que tal ocorre devido a fatores como a organização e a cultura da empresa que impõem que os trabalhadores estejam sempre “ligados” e disponíveis para trabalhar a qualquer momento.

Cabe notar que, ao abrigo do artigo 199.º do CT, entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho. Assim, procedemos à distinção entre tempo de trabalho (momento em que o trabalhador tem de estar à disposição do empregador) e tempo de descanso (momento em que o trabalhador recupera a sua autodisponibilidade e dedica-se a si e aos seus).

Todavia, é caso para nos questionarmos: estamos perante um direito à desconexão do trabalhador ou um dever de não conexão do empregador?

A nosso ver, embora a obrigação de não perturbar recaia sobre o empregador, a verdade é que o trabalhador não deve ceder à pressão do empregador e à cultura empresarial de conexão e disponibilidade permanente e ilimitada permitida pelas novas tecnologias. Consideramos que o trabalhador deve ter a capacidade e a iniciativa de desligar em horários determinados, reservando tempo para o seu repouso, mas também para as atividades familiares.⁹⁵

Segundo o Acordo-Quadro sobre a Digitalização (2020)⁹⁶ celebrado pelos parceiros sociais europeus, é fulcral o combate à cultura empresarial que exige do trabalhador contacto permanente e disponibilidade 24 sobre 24 horas. Note-se que este AQ é destinado a otimizar os desafios da digitalização no mundo do trabalho, mediante a introdução de medidas de modo a garantir o direito a desligar e a conciliação entre a vida pessoal e profissional do trabalhador.⁹⁷

Desde logo, e relativamente ao direito à desconexão, o artigo 199.º-A da Lei n.º 83/2021 ao remeter para o artigo 169.º-B, n.º 1, alínea b) vinca expressamente “o dever do empregador de se abster de contactar o trabalhador, no seu período de descanso, ressalvadas as situações de força maior”. Embora, saibamos que a norma ressalva as situações de força maior, a verdade é que este conceito se mostra indeterminado, o que poderá levar a dificuldades de

⁹⁵ Garantir a Segurança e Saúde no Trabalho durante a pandemia, (2020) Organização Internacional do Trabalho.

⁹⁶ European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation (2020), p.10.

⁹⁷ European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation (2020), p.10.

aplicação do critério.⁹⁸ Ora, devemos ter em conta não apenas as situações comuns de força maior ou de caso fortuito (como um incêndio, inundação, entre outras), mas também, aquelas situações em que o contacto imediato se mostre “indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade”.⁹⁹ Assim sendo, verifica-se que podem existir situações excepcionais e justificadas, nomeadamente de emergência, em que o tempo de desconexão poderá ser “sacrificado”.¹⁰⁰

Todavia, poderão surgir certas dúvidas, tais como: têm os trabalhadores o direito de desligar os seus dispositivos tecnológicos após o horário de trabalho sem sofrerem quaisquer consequências? E se o fizerem e, entretanto, surgir uma situação de força maior, poderão ser responsabilizados disciplinarmente por terem o telemóvel desligado?

Esta é, a nosso ver, uma questão controversa. Cremos, contudo, que, fora do seu tempo de trabalho, o trabalhador tem o direito de desligar todos os dispositivos de comunicação de serviço com o empregador, sem sofrer quaisquer represálias por não responder a mensagens, chamadas ou *emails*.¹⁰¹ Só deste modo poderá ser garantido, efetivamente, o direito do trabalhador a desligar e o dever do empregador de abster-se de contactá-lo.

Por seu turno, o n.º 2 do artigo 199.º-A da Lei n.º 83/2021 apresenta a hipótese de o empregador violar o dever de abstenção de contacto, contactando o trabalhador “fora de horas”, e o mesmo ignorar essa tentativa. Mas, como consequência disso, o trabalhador vir a ser alvo de um tratamento menos favorável por parte do empregador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira.¹⁰² Ora, neste caso estaríamos perante uma ação discriminatória, de acordo com o n.º 2 deste novo preceito. Todavia, acreditamos que, neste caso, se torna certamente difícil a produção de prova.

Foquemo-nos agora no Quadro Europeu quanto à questão do direito a desligar. A recente Resolução do Parlamento Europeu (2021)¹⁰³ conteve recomendações à Comissão sobre o direito a desligar, afirmando que é um direito fundamental na organização de trabalho no âmbito da nova era da digitalização.

⁹⁸ Amado, João Leal (2021). Teletrabalho: o novo normal dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei. *Observatório Almedina*.

⁹⁹ Crf. Artigo 227º, n.º 2 do Código do Trabalho.

¹⁰⁰ Amado, João Leal (2022). A desconexão profissional e a DGAEP: tomemos a sério o dever de abstenção de contacto. *Observatório Almedina*.

¹⁰¹ Teletrabalho durante a pandemia da Covid-19: Riscos e Estratégias de Prevenção, revisão literária, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, p. 24.

¹⁰² Amado, João Leal (2021). Teletrabalho: o novo normal dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei. *Observatório Almedina*.

¹⁰³ Resolução do Parlamento Europeu, de 21/01/2021, sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)).

A Resolução supracitada salienta que o regime de teletrabalho se mostrou imprescindível para a salvaguarda das atividades empresariais durante a crise da Covid-19. Contudo, também evidenciou que o processo de transição digital no âmbito da relação laboral, poderá levar a riscos relacionados com a acessibilidade constante e expansão da prestação laboral fora do tempo de trabalho, com eventuais repercussões na vida privada.

De frisar ainda que, de acordo com esta legislação e com a Jurisprudência do TJUE, o direito a desligar é vital para a proteção da saúde e bem-estar físico e psíquico dos trabalhadores, não sendo estes obrigados a estar à disposição do empregador de forma permanente e ininterrupta, até porque tal regime colocaria em causa, evidentemente, a liberdade e dignidade pessoal do trabalhador.¹⁰⁴

Destaquemos como exemplo, o acordo da empresa alemã *Volkswagen*, sobre o direito a desligar. Esta organização estipulou por acordo que, para os seus trabalhadores, o servidor bem como o telemóvel de serviço seria desativado entre as 18:15h e as 7:00 horas da manhã do dia seguinte.¹⁰⁵ Deste modo, os trabalhadores não podem receber *emails*, mensagens de texto ou videochamadas da entidade empregadora. Previram-se exceções para trabalhos urgentes, para as quais será necessário um acordo prévio.¹⁰⁶

Note-se que, com a aplicação deste sistema, foram relatados elevados níveis de satisfação na empresa e baixos níveis de stress e *burnout*. Assim sendo, denota-se que, a duração da prestação de trabalho apresenta uma clara influência no bem-estar e saúde mental do trabalhador. Face ao exposto, consideramos que o sistema implementado na Alemanha se mostra admirável, sendo que, a nosso ver, as empresas portuguesas deveriam seguir o exemplo alemão. Dado que, com recurso a este mecanismo é possível garantir o direito à desconexão do trabalhador mediante o dever de não perturbar que recai sobre o empregador.

2.6.2 Consequências da violação do direito à desconexão

O direito à desconexão acarreta grande preocupação no contexto da sociedade da informação.

A violação deste dever implicará responsabilidade no plano contraordenacional, uma vez que corresponde a uma contraordenação grave, com a atuação da Autoridade para as

¹⁰⁴ Resolução do Parlamento Europeu, de 21/01/2021, sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)).

¹⁰⁵ Teletrabalho durante a pandemia da Covid-19: Riscos e Estratégias de Prevenção, revisão literária, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, p. 26.

¹⁰⁶ Teletrabalho durante a pandemia da Covid-19: Riscos e Estratégias de Prevenção, revisão literária, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, p. 26.

Condições de Trabalho, nos termos do n.º 4 do artigo 169.º-A da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro.¹⁰⁷

Em concordância com Maria Beatriz Carneiro (2020)¹⁰⁸ “na norma relativa ao período de descanso do trabalhador em teletrabalho, seria oportuno que o nosso CT consagrasse de forma expressa o dever do empregador de se abster de contactar o trabalhador “por qualquer meio”.¹⁰⁹ (pág.41). Nomeadamente através das NTIC, visto que estamos perante a era da digitalização e o recurso às tecnologias digitais mostra-se assíduo.

A nosso ver, como o desafio da conexão permanente e ilimitada é recente, seria pertinente que fosse acrescentado expressamente na letra da lei um preceito atual, que vincasse a “obrigação do empregador de abster-se de contactar o trabalhador por email, mensagens, chamadas telefónicas e plataformas digitais”. Consideramos que, por ser clara e direta, esta norma iria garantir o direito à desconexão digital do trabalhador.

De facto, torna-se deveras importante que “o Direito do Trabalho responda a este desafio, mediante a obrigação do empregador de abster-se de estabelecer contacto digital com o trabalhador, no seu período de descanso e lazer”.¹¹⁰ (João Leal Amado, 2018, p. 264).

As formas de garantir a desconexão, seriam, assim, estabelecidas mediante instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Destaquemos, neste sentido, o papel das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores na determinação de medidas que devem ser adotadas nas organizações, de modo a garantir o direito do trabalhador a desligar.

Mais se pode concluir que, e realçando as sábias palavras de João Leal Amado (2018)¹¹¹ “o homem é um ser pluridimensional e multifacetado que, por isso mesmo, não deve reduzir-se, nem pode ser reduzido à sua condição de trabalhador, ao mero plano profissional”(p. 260).

¹⁰⁷ Amado, João Leal (2021). Teletrabalho: o novo normal dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei. *Observatório Alameda*.

¹⁰⁸ Carneiro, Maria Beatriz Lamas (2020). *Um direito à desconexão do trabalhador ou um dever de não conexão do empregador?* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Direito, Escola do Porto, p. 41.

¹⁰⁹ Carneiro, Maria Beatriz Lamas (2020). *Um direito à desconexão do trabalhador ou um dever de não conexão do empregador?* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Direito, Escola do Porto, p. 41.

¹¹⁰ Amado, João Leal (2018). Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: sobre o direito à desconexão profissional in *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região, Campinas (52)*, JusLaboris, p. 264.

¹¹¹ Amado, João Leal (2018). Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: sobre o direito à desconexão profissional in *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região, Campinas (52)*, JusLaboris, p. 260.

Assim, tal como o autor citado, cremos que, efetivamente, o trabalhador não pode, nem deve, de modo algum, cingir-se à sua condição laboral, sendo fulcral para a sua qualidade de vida, bem-estar e saúde, ter tempo disponível para dedicar-se a si e à sua família.

2.6.3 Desrespeito do empregador pelo descanso do trabalhador: assédio moral?

Questiona-se, a violação do dever do empregador de se abster de contactar o trabalhador, violando o n.º 1 do artigo 199.º-A, no período de descanso deste, poderá constituir uma prática constitutiva de assédio moral?

Ora, se porventura estivermos perante casos graves e repetitivos, consideramos, que tal violação deverá ser tida como assédio moral, nos termos do artigo 29.º do CT, o qual deveram ser aplicadas as devidas consequências prevista na lei.

Aliás, a violação pelo empregador do período de descanso do trabalhador com perturbações constantes e repetidas através do digital, referidas como “urgentes” a impor a prestação profissional do trabalhador, fora do seu tempo de trabalho, corresponde efetivamente a uma prática de assédio moral.

Em concordância com João Leal Amado (2022), “é verdade que o assédio constitui, ainda hoje, um conceito juridicamente fluido e impreciso, podendo traduzir-se em comportamentos muito diversificados”.¹¹²

Todavia, será de realçar que tais condutas assediantes possuem caráter duradouro, reiterado e persistente. Assim, não restam quaisquer dúvidas que tais comportamentos quando incessantes e repetidos, traduzem-se em práticas de assédio moral.

Vale isto por dizer que, embora a obrigação de não perturbar recaia sobre o empregador, a verdade é que, em tempos de pandemia, o teletrabalhador está mais frágil e suscetível de ceder a pressões constantes, por medo de perder o emprego.

Cabe notar ainda que tais práticas perturbam sistematicamente o trabalhador e prejudicam o seu bem-estar, repouso e lazer, as suas relações familiares e por consequência, a sua saúde a longo prazo, dado que, o trabalhador entra numa espiral sufocante que origina ansiedade, esgotamento, stress e *burnout*.

¹¹² Amado, João Leal (2022), O calv(ári)o do assédio, *Observatório Almedina*.

2.6.4 O *Work-life Balance* durante a pandemia

O recurso à modalidade de teletrabalho, em tempos de pandemia, abrange vários desafios, não só para o trabalhador, mas também para os restantes envolvidos, isto é, para a organização, bem como para o ambiente externo, que envolve, certamente, a situação familiar do teletrabalhador.

De acordo com a *Eurofound (2023)* “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar consiste num estado de equilíbrio satisfatório entre a vida profissional e a vida privada de um indivíduo”.¹¹³

Neste sentido, torna-se essencial analisarmos quais as implicações do teletrabalho ao nível individual para o trabalhador, mas também familiar e organizacional.

De realçar que o “conflito trabalho-família ocorre quando as exigências de um papel esgotam os recursos necessários para atender às exigências do outro papel”. Nesse caso “o conflito assume-se bidirecional, pois o trabalho pode interferir com a família, e a família com o trabalho”.¹¹⁴ (Diana Patrícia Freitas, 2021, pp.10-11).

De acordo com um estudo realizado pela *Eurofound e pela OIT (2017)*,¹¹⁵ num total de quinze países, constatou-se que (41%) das pessoas que trabalhavam em casa consideravam-se com um alto nível de *stress*. Sendo que, trabalhar a partir de casa pode provocar uma sensação de solidão, isolamento, com impactos negativos na vida familiar.

Conforme a Ordem dos Psicólogos (2020) a pandemia do vírus da Covid-19 agravou o desequilíbrio entre a esfera pessoal e profissional, dado que, ambas as esferas se tornaram intrínsecas, o que implicou uma reorganização total das rotinas diárias.

Segundo a *OIT (2020)*¹¹⁶ os trabalhadores devem criar as suas próprias estratégias individuais para que consigam proceder a um equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar através de um espaço dedicado ao trabalho, livre de quaisquer perturbações.

¹¹³ Eurofound (2023). *Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar*, consultado em: <https://www.eurofound.europa.eu/pt/topic/work-life-balance>.

¹¹⁴ Freitas, Diana Patrícia (2021). *O bem-estar em teletrabalho: O papel das exigências do trabalho, do suporte do supervisor a assuntos relacionados com a família e do conflito trabalho-família*, Psicologia Social e das Organizações, ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa, pp.10-11.

¹¹⁵ Garantir a Segurança e Saúde no Trabalho durante a pandemia, (2020) Organização Internacional do Trabalho.

¹¹⁶ Garantir a Segurança e Saúde no Trabalho durante a pandemia, (2020) Organização Internacional do Trabalho.

Embora, constatou-se que, em muitas famílias, os espaços e computadores, em altura de confinamento, foram partilhados entre pais e filhos (em telescola) o que dificultou, mais uma vez, a separação entre esferas.

É de salientar que as mudanças vividas nesta fase foram abruptas, com o trabalhador a sentir a sua rotina totalmente alterada, de modo repentino. Desse modo, foi necessário reorganizar e encontrar estratégias de gestão e equilíbrio entre as várias obrigações domésticas e profissionais.¹¹⁷

Note-se que o desequilíbrio entre ambas as esferas é, efetivamente, um risco psicossocial com consequências danosas, não só para o trabalhador, mas também para a sua família e para a empresa.¹¹⁸

Será de enfatizar que, os trabalhadores viram-se em tempos de pandemia obrigados a partilhar a atenção dedicada na atividade laboral com a necessidade de cuidar dos seus filhos e parentes. Ora, estabelecer fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal e familiar pode tornar-se numa tarefa árdua principalmente em fase de confinamento.

Acresce que, como resultado do encerramento das escolas e creches, para além das suas tarefas profissionais, os trabalhadores tiveram de assumir as responsabilidades básicas da vida familiar 24/7 (como cuidar dos filhos e efetuar tarefas domésticas). De facto, estes afazeres assumiram-se extremamente desgastantes.

Tal como é sabido, esta foi uma fase marcada pelo desconhecido, assim, tornou-se necessário conciliar o teletrabalho com a ansiedade inerente às circunstâncias vividas. Em virtude da situação epidemiológica, a saúde mental do teletrabalhador foi afetada, nomeadamente devido à obrigação do confinamento e isolamento social, ao conflito trabalho versus família e à adaptação repentina ao regime de teletrabalho.¹¹⁹

Deste modo, torna-se crucial existir um equilíbrio entre o trabalho e a vida privada, também conhecido como *Work-Life Balance*. Assim sendo, o trabalhador deverá encontrar o equilíbrio no meio da instabilidade e das dúvidas vividas em fase pandémica. Ora, este desafio é indubitavelmente complexo, não só porque as circunstâncias se mostram inusitadas,

¹¹⁷ Ordem dos Psicólogos (2020). *Covid-19: Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, uma necessidade básica sobretudo em contexto de crise*.

¹¹⁸ Godinho, Leonor Trindade (2022). *Perceção de Work-Life Balance pré, peri e pós pandemia: Vivências pessoais e políticas organizacionais*. (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, p. 5.

¹¹⁹ Godinho, Leonor Trindade (2022). *Perceção de Work-Life Balance pré, peri e pós pandemia: Vivências pessoais e políticas organizacionais*. (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, pp. 26-28.

o que automaticamente promove uma situação de fragilidade emocional, mas também porque, perante tal cenário, o trabalhador terá que lidar com a sua esfera profissional e pessoal. E a situação poderá agravar-se se a entidade empregadora se revelar inflexível.¹²⁰

Assim, tornou-se crucial a adoção de um novo modelo de gestão nas empresas, de modo a conciliar as esferas pessoal e profissional. Segundo João Leal Amado (2021), “um dos grandes perigos do teletrabalho é o de mesclar a vida profissional com a vida privada e familiar, dissolvendo esta naquela.” Aduz o mesmo autor que o “risco será precisamente, o de a vida profissional invadir o tempo de autodisponibilidade pessoal e familiar do teletrabalhador, ferindo o seu bem-estar”.¹²¹

Nesse sentido, torna-se essencial que as empresas assegurem recursos organizacionais através da promoção de ações e programas destinados a facilitar a harmonia entre os papéis trabalho-família.¹²² Deste modo, constata-se a importância do supervisor no que diz respeito a esta matéria.

De facto, o conflito trabalho-família coloca em causa a saúde mental dos trabalhadores e das suas famílias, mas também a produtividade e o bom funcionamento das organizações.

Note-se que, o desequilíbrio entre esferas é um risco psicossocial e prejudicial para todos, com consequências nefastas para o trabalhador, que manifesta elevados níveis de *stress*, fadiga e ansiedade. Mas também para as organizações, dado que a quebra de fronteiras entre ambas as esferas, provoca absentismo laboral, diminuição da produtividade e falta de motivação.

2.7 O direito à privacidade do teletrabalhador

2.7.1 Consequências da utilização de meios de vigilância à distância

Será de realçar que a nossa lei reconhece as faculdades do empregador para supervisionar e controlar a prestação laboral. Mas esclarece que se exercerão, de preferência, através de equipamentos e sistemas de comunicação e informação adstritos à atividade do trabalhador,

¹²⁰ Godinho, Leonor Trindade (2022). *Perceção de Work-Life Balance pré, peri e pós pandemia: Vivências pessoais e políticas organizacionais*. (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, pp. 26-28.

¹²¹ Amado, João Leal (2020). O teletrabalho: do Código à Covid-19. *Observatório Almedina*.

¹²² Ordem dos Psicólogos (2020). *Covid-19: Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, uma necessidade básica sobretudo em contexto de crise*.

segundo procedimentos previamente conhecidos por este e compatíveis com o respeito da sua intimidade.

Note-se que, o domicílio é um espaço íntimo e privado, sendo, em regime de teletrabalho, simultaneamente, o local de trabalho do teletrabalhador. Nesse sentido, a lei proíbe o empregador de impor uma conexão permanente por imagem ou som.

Verifica-se que a admissibilidade legal do teletrabalho é acompanhada pela proibição do uso de meios de vigilância à distância no local de trabalho, nos termos do artigo 20.º do CT, e também pela proibição da violação da privacidade, de acordo com o artigo 170.º do CT.

Ainda assim, o teletrabalho poderá levar a riscos de hiper-subordinação, dado que, a “presença” do empregador não é, nem visualizável pelo trabalhador, nem previsível pelo mesmo.¹²³

Nos termos do artigo 20.º, n.º 1 do CT “o empregador não pode utilizar meios de vigilância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador”, sendo que, de acordo com o n.º 4 do mesmo artigo, constitui contraordenação muito grave a violação deste preceito.

De salientar que o artigo 170.º, n.º 1 do CT, sob a epígrafe “privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho”, determina que “o empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.”¹²⁴

Assim sendo, constitui contraordenação grave a violação deste dever. Este artigo concretiza o direito à reserva da intimidade da vida privada relativo à modalidade de teletrabalho, garantido através da delimitação das visitas ao local de trabalho.

Neste caso, o controlo da atividade pelo empregador deverá ser feito minimizando o impacto sobre a privacidade do teletrabalhador, dado que “sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho requer aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador”, por força do n.º 2 do artigo 170.º do CT.

Sendo que, a visita só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho acordado.¹²⁵

¹²³ Monteiro Fernandes, António (2022). *Direito do Trabalho*. (21.ª edição). Almedina, p. 244.

¹²⁴ Cfr. Artigo 170.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

¹²⁵ Cfr. Artigo 170.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

Por seu turno, a proibição de utilização de meios de vigilância à distância, consagrada no regime geral, é aplicável ao teletrabalho, dado que a utilização de tais meios implica uma restrição desnecessária da vida privada do teletrabalhador e promove um maior controlo da atividade prestada, em comparação com a atividade presencial, nas instalações da empresa.

Deste modo, podemos salientar a relevância do papel da Comissão Nacional de Proteção de Dados¹²⁶ como entidade reguladora, que procede ao controlo e fiscalização de dados pessoais, delimitando a ação das organizações.¹²⁷

De acordo com a CNPD,¹²⁸ no que concerne às orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho, não são admitidos *softwares* que: a) façam rastreamento do tempo de trabalho e de inatividade; b) registem as páginas de internet visitadas pelo trabalhador; c) registem a localização do terminal em tempo real; d) as utilizações dos dispositivos; e) façam captura de imagem do ambiente de trabalho; f) registem quando o trabalhador inicia o acesso e controlam o documento que está a trabalhar; g) procedam ao registo do tempo gasto em cada tarefa.¹²⁹

De acordo com o *Estudo sobre o Teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura*, quase metade dos profissionais em teletrabalho (49,3%) afirmam que o empregador recorreu a métodos para controlar o horário do teletrabalhador, violando deste modo, as diretrizes definidas pela CNPD.¹³⁰

Assim sendo, no âmbito das relações laborais, deverá sempre prevalecer o respeito da entidade empregadora pela reserva da intimidade da vida privada do teletrabalhador, o que se consubstancia, entre outros aspetos, com a proibição legal do uso de meios de vigilância à distância.

¹²⁶ Cfr. Lei n.º 43/2004, de 18 de agosto, Lei de organização e funcionamento da Comissão Nacional de Proteção de Dados, consultada em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/43-2004-480712>.

¹²⁷ Cfr. Lei n.º 43/2004, de 18 de agosto, Lei de organização e funcionamento da Comissão Nacional de Proteção de Dados.

¹²⁸ Comissão Nacional de Proteção de Dados, Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho, de 17 de abril de 2020.

¹²⁹ Comissão Nacional de Proteção de Dados, Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho, de 17 de abril de 2020.

¹³⁰ Conferência: A UGT e os Desafios do Futuro. *Estudo sobre o Teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura*. (2023), consultada em: https://www.ugt.pt/Estudo%20teletrabalho%20e%20os%20seus%20desafios%20na%20nova%20conjuntura_280323.pdf.

O assédio laboral - Enquadramento

3.1 A necessidade de uma definição estrita de assédio

Após análise do impacto da pandemia no regime de teletrabalho, os capítulos posteriores louvam-se, em grande medida, na análise da problemática do assédio moral praticado na modalidade de teletrabalho perante este cenário. Contudo, primeiramente, torna-se necessário procedermos ao enquadramento deste fenómeno.

No contexto laboral, a prática de assédio ou *mobbing* é um flagelo que tem vindo a crescer ao longo das últimas décadas. Na verdade, o assédio não é um fenómeno novo, todavia, só com o Código de Trabalho de 2003 é que o legislador procedeu a uma revisão da legislação laboral, momento em que o tema em apreço foi consagrado de forma expressa.

Ao nível europeu, e segundo o Acordo-Quadro sobre Assédio e Violência no Trabalho, “O assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores ou quadros dirigentes são repetida e deliberadamente intimidados, ameaçados e/ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho”.¹³¹ (p.5)

Como vem sendo salientado pela doutrina portuguesa, as práticas de assédio moral correspondem à exposição do trabalhador a situações humilhantes de modo repetitivo e prolongado, que geralmente ocorrem durante o horário de trabalho. Sendo que, em consequência dessa conduta, a vítima é isolada do grupo, passando a ser ridicularizada e inferiorizada.¹³²

O assédio caracteriza-se ainda por ser oculto, isto é, camuflado e “silencioso”, uma vez que o agressor se destaca por ser manipulador, denegrindo a imagem da vítima, colocando-a numa posição indefesa.

Na esfera laboral, o *mobbing* representa nas palavras de Luís Menezes Leitão (2021)¹³³ “a perseguição movida a um trabalhador, através da reiteração de comportamentos hostis, humilhantes e persecutórios, destinados a perturbá-lo emocionalmente e em última instância

¹³¹ Acordo-Quadro sobre Assédio e Violência no Trabalho, de 26 de abril de 2007, p.5.

¹³² Assédio Moral no Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção, p.9.

¹³³ Leitão, Luís Menezes (2021). *Direito do Trabalho*. (7.ª edição). Almedina, p. 183.

levá-lo a abandonar o trabalho” (p.183). O autor acresce que a gratuidade desta conduta demonstra a perversidade do assediador.¹³⁴ (p.184).

De modo geral, o assédio moral consubstancia-se na violência física e/ ou psicológica repetida e prolongada com impacto destrutivo na vítima.

Em concordância com António Monteiro Fernandes (2020)¹³⁵ torna-se crucial a construção de uma definição clara e precisa, de modo a procedermos à identificação deste fenómeno, que até então encontra o seu elenco em “aberto”. (p. 304).

Certamente que “uma definição ampla demais, sem destacar características que merecem uma avaliação negativa específica, ou abranger todos os tipos de situações de mau relacionamento pessoal no ambiente de trabalho, tenderá à banalização do conceito e à ineficácia do regime jurídico que lhe está ligado”.¹³⁶ (Luísa Teixeira Alves e António Monteiro Fernandes, 2018, p. 91).

Constata-se assim, a relevância de procedermos a uma sistematização e reiteração desta figura. Torna-se, de facto, essencial a implementação de uma lista de exemplos práticos, de modo a identificarmos facilmente o flagelo para que possamos combatê-lo.¹³⁷ A implementação de uma lista de exemplos irá contribuir, decerto, para a facilidade em identificar possíveis casos futuros no âmbito das relações laborais no seio das empresas.

Efetivamente que, “uma definição cuidadosa e estrita de assédio é uma condição da eficácia da sua proibição e do regime sancionatório a ela associado”.¹³⁸ (Luísa Teixeira Alves e António Monteiro Fernandes, 2018, p. 91).

De acordo com os autores, deste modo será possível prevenir a banalização e a perda de eficácia do regime jurídico firmado na proibição do assédio.

Será ainda de realçar que, não obstante a definição genérica de assédio apresentada pelo Código do trabalho no seu artigo 29.º, n.º 2, a verdade é que são várias as modalidades de assédio que merecem especial enfoque, desde ataques verbais de conteúdo ofensivo e humilhante a atos certamente mais subtis.

¹³⁴ Leitão, Luís Menezes (2021). *Direito do Trabalho*. (7.ª edição). Almedina, p. 184.

¹³⁵ Monteiro Fernandes, António (2020). *Direito do Trabalho*. (20.ª edição). Almedina, p.304.

¹³⁶ Teixeira Alves, Luísa & Monteiro Fernandes, António (2018). “O conceito de Assédio no Direito Europeu: notas críticas”, in *De LEGIBUS Revista da Faculdade de Direito da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias*, (6), Edições Universitárias Lusófonas, Lisboa, p. 91.

¹³⁷ Caldas, Ariane (2018). *O Assédio Moral na Relação Laboral* (Dissertação de Mestrado, ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa). Repositório ISCTE, p. 54.

¹³⁸ Teixeira Alves, Luísa & Monteiro Fernandes, António (2018). “O conceito de Assédio no Direito Europeu: notas críticas”, in *De LEGIBUS Revista da Faculdade de Direito da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias*, (6), Edições Universitárias Lusófonas, Lisboa, p. 91.

Seguindo as diretrizes de António Monteiro Fernandes (2022) é possível identificarmos as características da noção de assédio no trabalho, ora vejamos as seguintes:

i) corresponde a um comportamento, sem razão objetiva, capaz de provocar um incómodo permanente na vítima;¹³⁹

ii) intenção de, através desse comportamento indesejado, exercer pressão moral sobre o outro indivíduo, aproveitando-se da sua debilidade;¹⁴⁰ (desde logo, em tempos de pandemia a dependência económica e o receio do desemprego).

iii) relação de causalidade adequada entre esses comportamentos indesejados e efeitos perturbadores e constrangedores para a vítima;¹⁴¹

iv) objetivo final ilícito ou eticamente reprovável que consiste na obtenção de um efeito psicológico na vítima, desejado pelo assediante.¹⁴²

3.2 Os tipos de assédio laboral

Nesses termos, o *mobbing* pode classificar-se em vertical, horizontal ou combinado. O assédio classifica-se como vertical quando é realizado ao longo da cadeia hierárquica.¹⁴³

Por outro lado, é definido por horizontal se, porventura, os executores forem os seus colegas de trabalho. Por fim, poderá denominar-se como assédio combinado ou misto, se envolver ambas as modalidades.¹⁴⁴

Note-se que, em fase pandémica, o assédio vertical descendente foi o tipo de assédio mais praticado em contexto laboral, dado que, o agressor (superior hierárquico) por se encontrar em plano superior, utilizou tal poder para criar nos seus subordinados o receio de perda do emprego.¹⁴⁵ Para além dos agentes, destacam-se os *side mobbers*, que consistem em “cúmplices” que assistem como espectadores passivos a esta conduta¹⁴⁶ contribuindo deste modo, também, para o sofrimento da vítima.

¹³⁹ Monteiro Fernandes, António (2022). *Direito do Trabalho*. (21.ª edição). Almedina, p. 314.

¹⁴⁰ Monteiro Fernandes, António (2022). *Direito do Trabalho*. (21.ª edição). Almedina, p. 314.

¹⁴¹ Monteiro Fernandes, António (2022). *Direito do Trabalho*. (21.ª edição). Almedina, p. 315.

¹⁴² Monteiro Fernandes, António (2022). *Direito do Trabalho*. (21.ª edição). Almedina, p. 315.

¹⁴³ Leitão, Luís Menezes (2021). *Direito do Trabalho*. (7.ª edição). Almedina, p. 184.

¹⁴⁴ Leitão, Luís Menezes (2021). *Direito do Trabalho*. (7.ª edição). Almedina, p. 184.

¹⁴⁵ Caldas, Ariane (2018). *O Assédio Moral na Relação Laboral* (Dissertação de Mestrado). ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa), p. 23.

¹⁴⁶ Leitão, Luís Menezes (2021). *Direito do Trabalho*. (7.ª edição). Almedina, p. 184.

3.3 O assédio laboral na Legislação Supranacional

3.3.1 A Convenção n.º 190 da OIT

De salientar que, torna-se primordial apontar o assédio numa perspetiva normativa internacional, mediante o recurso à Convenção n.º 190 da OIT que juntamente com a Recomendação 206, surgiu como um mecanismo inovador destinado a combater não só a violência, mas também o assédio no mundo do trabalho.

Ressalve-se que os participantes da reunião de peritos fizeram uma proposta com o objetivo de substituir o termo “violência” por “violência e assédio”, com o intuito de assegurar que tais comportamentos fossem analisados com maior rigor, salientando que os mesmos são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente.¹⁴⁷

Com efeito, a 21 de junho de 2019 em Genebra, na 108.º Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, a OIT aprovou a Convenção n.º 190. É de realçar que tal Convenção se mostrou basilar, na medida em que reconheceu o direito livre e igualitário de acesso ao emprego, eliminando quaisquer práticas de violência e de assédio no âmbito das relações laborais. Representou, assim, uma evolução normativa no que toca à proteção dos direitos trabalhistas.¹⁴⁸

A Convenção n.º 190 da OIT contribui ainda, com o previsto na Agenda 2030, para o desenvolvimento sustentável instituída no ano de 2015 pela ONU, frisando que o assédio representa uma manifesta violação ou abuso dos direitos humanos que afeta a saúde física e mental do assediado.¹⁴⁹ Assim, acompanhada pela Recomendação 206, a Convenção n.º 190 promove a aplicação de medidas destinadas a combater o flagelo.

Ademais, “a violência e o assédio no mundo do trabalho priva as pessoas da sua dignidade, é incompatível com o trabalho digno, e uma ameaça à igualdade de oportunidades à segurança, à saúde e aos ambientes produtivos de trabalho”.¹⁵⁰

¹⁴⁷ Proposta de Decisão do Conselho que autoriza os Estados-membros a ratificar, no interesse da União Europeia, a Convenção sobre a Violência e o Assédio (n.º 190) da OIT, consultada em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0024&from=EN>.

¹⁴⁸ Proposta de Decisão do Conselho que autoriza os Estados-membros a ratificar, no interesse da União Europeia, a Convenção sobre a Violência e o Assédio (n.º 190) da Organização Internacional do Trabalho.

¹⁴⁹ Violência e Assédio, Organização Internacional do Trabalho (OIT).

¹⁵⁰ Violência e Assédio, Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Acresce que, o artigo 1.º, alínea a) da Convenção n.º 190 da OIT consagra o conceito de “violência e assédio laboral”.¹⁵¹ No que respeita aos artigos posteriores, os mesmos fazem referência à proibição da violência e do assédio, aos quais, quando praticados, devem ser aplicadas as devidas sanções legais.

A Convenção tem como objetivo primordial abranger as mais variadas práticas de assédio laboral, com destaque para o assédio realizado “por meio de comunicações relativas ao trabalho, incluindo aquelas possibilitadas pelas TIC”¹⁵², nomeadamente, através das plataformas digitais ou por via *email*.

Deste modo, a Convenção n.º 190 também se aplica à *ciberperseguição* e ao assédio virtual, uma vez que, nos termos da alínea d) do artigo 3.º, alarga o seu âmbito de aplicação à proteção contra o assédio praticado com recurso a NTIC. A nosso ver, este preceito, por ser atual, mostra-se benéfico e, por isso, merece ser realçado.

De facto, a Convenção n.º 190 ao fazer referência a esta disposição, destaca-se pela sua incidência na atualidade, nomeadamente em tempos de pandemia, reforçando a proteção contra o assédio laboral praticado por intermédio de dispositivos digitais.

De realçar que, perante o cenário pandémico, os trabalhadores recorreram à modalidade de teletrabalho no domicílio. Todavia, o recurso exponencial a este regime parece revelar a transferência do assédio moral praticado nas empresas para o plano digital.

Face à evolução tecnológica, o recurso às NTIC parece contribuir para esta nova modalidade de assédio. Neste contexto, assumindo comunicações reiteradas e sistemáticas relacionadas com a prestação de trabalho, mas também comportamentos intimidativos e degradantes, com recurso a tecnologias de informação e comunicação.

Assim, podemos destacar a relevância da Convenção n.º 190 em fase pandémica, através da referência a disposições que se apresentam cruciais não só para prevenir, como para resolver estas questões.¹⁵³ É notório que o risco de violência e assédio é mais elevado em tempos de crise económica. Consequentemente, tornou-se necessário adotar medidas urgentes

¹⁵¹ Cfr. I. Definição, Artigo 1.º, n.º 1, alínea a), Convenção n.º 190 da OIT: “o termo violência e assédio no mundo do trabalho refere-se a uma gama de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças, quer seja uma ocorrência única ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos, e incluem violência baseada em género e assédio.”.

¹⁵² Cfr. Artigo 3.º, alínea d), Convenção n.º 190 da OIT sobre eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho.

¹⁵³ Síntese da OIT (2020), Convenção (N.º 190) da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (2019): 12 contribuições possíveis para a resposta à crise da COVID-19 e recuperação da pandemia, pp.1-2.

no contexto da pandemia, de modo a garantir o direito de todos a um mundo livre de violência e assédio e, simultaneamente, promover uma recuperação sustentável e uma maior resiliência para enfrentar futuras crises.¹⁵⁴

Note-se que, a ratificação da Convenção n.º 190 e a sua implementação em conjunto com a Recomendação n.º 206, mostraram-se primordiais para dar respostas face ao surto, mediante orientações que facilitam não só a identificação, como a avaliação de riscos de violência e assédio nas empresas. Com especial foco na adoção de medidas eficazes para a proteção da segurança, saúde e bem-estar dos teletrabalhadores em contexto de pandemia.

A Convenção n.º 190 apelou ainda à criação, de acordo com a lei e em consulta com as organizações representativas, de medidas destinadas à prevenção e combate deste flagelo no mundo laboral.¹⁵⁵

3.4 O assédio laboral no Direito da União Europeia

Dediquemo-nos agora ao assédio laboral no Direito Europeu. De frisar que, inicialmente, a figura do assédio foi acolhida no cenário jurídico europeu como uma forma de discriminação.

É certo que, “o problema do assédio foi inicialmente abordado apenas na medida em que o fenómeno pode ter como fundamento ou causa um fator de discriminação”.¹⁵⁶ (Luísa Teixeira Alves e António Monteiro Fernandes, 2018, p. 92).

De realçar que, foi com a Resolução do Conselho, de 21 de janeiro de 1974,¹⁵⁷ relativa a um programa de ação social, que se procedeu à criação de uma especial proteção no que toca ao assédio laboral, com o objetivo de melhorar as condições de emprego. A partir desse momento, várias foram as Diretivas que abrangeram esta matéria, com destaque para a

¹⁵⁴ Síntese da OIT, (2020), Convenção (N.º 190) da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (2019): 12 contribuições possíveis para a resposta à crise da COVID-19 e recuperação da pandemia, pp.1-2.

¹⁵⁵ Proposta de Decisão do Conselho que autoriza os Estados-membros a ratificar, no interesse da União Europeia, a Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019 (n.º 190) da Organização Internacional do Trabalho.

¹⁵⁶ Teixeira Alves, Luísa & Monteiro Fernandes, António (2018). “O conceito de Assédio no Direito Europeu: notas críticas”, in *De LEGIBUS Revista da Faculdade de Direito da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias*, (6), Edições Universitárias Lusófonas, Lisboa, p. 92.

¹⁵⁷ Resolução do Conselho de 21 de Janeiro de 1974, relativa a um programa de ação social, publicado no *Jornal Oficial da União Europeia (JOCE)*, N.º C 13/1, consultado em: <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/e42d26f0-5fe6-4e26-be07-df0d7dcfc14c/language-pt/format-PDFA1B>.

Diretiva 75/117/CEE, de 10 de fevereiro,¹⁵⁸ que teve como principal objetivo fomentar a igualdade remuneratória entre géneros, proibindo eventuais comportamentos discriminatórios.

Com efeito, a adoção da Carta Comunitária para os Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, no ano de 1989¹⁵⁹, possibilitou uma melhoria na esfera laboral no que concerne, à igualdade de oportunidades no acesso ao emprego e nas condições de trabalho.

Acresce que foi através desta Carta que se procedeu ao enquadramento e à proteção da igualdade e da dignidade no local de trabalho.

É importante frisar que a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia,¹⁶⁰ na qualidade de fonte de Direito Europeu primário, no seu artigo 15.º frisa a importância da “liberdade profissional e do direito a trabalhar”,¹⁶¹ conservando no seu preâmbulo os princípios da dignidade, liberdade, integridade e igualdade.¹⁶²

Por força do artigo 153.º, n.º 1, alíneas a) e i) e do artigo 157.º, n.º 3 do TFUE, a União Europeia apoia e completa a ação dos Estados-membros em matéria de melhoria do ambiente de trabalho, de modo a salvaguardar a segurança e saúde dos trabalhadores. Garante ainda o princípio da igualdade entre homens e mulheres (princípio fundamental do direito comunitário) quanto às oportunidades e tratamento.¹⁶³

Por seu turno, a Diretiva 89/391/CEE¹⁶⁴ relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde no trabalho, permitiu que fossem abrangidos os riscos psicossociais resultado de práticas de assédio laboral, sendo destacada a importância de melhorar os mecanismos de prevenção de riscos no local de trabalho. Do mesmo modo, a

¹⁵⁸ Diretiva (75/117/CEE), de 10 de fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, *Jornal Oficial n.º L 045 de 19702/1975*, consultado em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31975L0117>.

¹⁵⁹ Cfr. <https://on.eapn.pt/wp-content/uploads/Carta-comunitária-Direitos-Sociais-Fundamentais-Trabalhadores.pdf>.

¹⁶⁰ Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2016/C 202/02). *Jornal Oficial da União Europeia, C 202/389*.

¹⁶¹ Artigo 15.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2016/C 202/02), *Jornal Oficial da União Europeia, C 202/389*, consultada em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>.

¹⁶² Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2016/C 202/02). *Jornal Oficial da União Europeia, C 202/389*.

¹⁶³ Cfr. Artigo 153.º, n.º 1, alíneas a) e i) do TFUE.

¹⁶⁴ Diretiva (89/391/CEE) do Conselho, de 12 de junho de 1989. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias, N.º L 183/I*, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, consultada em: https://www.iasaude.pt/Saude_trabalho/Diretivas/Diretiva-89-391-CEE.pdf.

Diretiva 2000/78/CEE,¹⁶⁵ estipulou a importância de salvaguardar a igualdade no mundo laboral com a introdução do conceito de assédio, embora muito restrito.

Entretanto, a Diretiva 2002/73/CE,¹⁶⁶ procedeu à retificação da Diretiva 76/207/CEE, relativa ao cumprimento do princípio da igualdade de gênero no ambiente de trabalho, abrangendo a distinção entre discriminação direta e indireta, bem como a noção de assédio.

Preceitua, ainda, que os Estados-membros, em conformidade com a legislação nacional e com as convenções coletivas, devem encorajar a adoção de medidas destinadas à prevenção deste flagelo.¹⁶⁷

Mais recentemente, a Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, vincou que a doença Covid-19 afetou diferentes grupos sociais nos vários Estados-membros, sendo que, durante e após o período de confinamento, registou-se um aumento preocupante de violência física, psicológica, violência com base no gênero e ciberviolência.¹⁶⁸

Ainda no que respeita ao tratamento da figura do assédio a nível europeu, torna-se necessário termos em conta o acordo celebrado pelos parceiros sociais europeus, isto é, o Acordo-Quadro sobre Assédio e Violência no Trabalho¹⁶⁹.

Este AQ contém um conjunto de elementos essenciais para a caracterização dos fenómenos, violência e assédio. Deste modo, resulta que o Direito Comunitário e as legislações nacionais vincam o dever de os empregadores protegerem os trabalhadores contra o assédio e a violência laboral.

De facto, o AQ tem como principal objetivo aumentar a consciencialização quanto ao assédio e à violência, bem como facultar um conjunto de mecanismos e diretrizes gerais de modo a identificar, prevenir e resolver tais práticas. O mesmo clarifica que “o respeito mútuo da dignidade a todos os níveis no local de trabalho constitui uma das características

¹⁶⁵ Diretiva (2000/78/CE) do Conselho, de 27 de novembro de 2000. *Jornal Oficial n.º L 303 de 02/12/2000*, estabelece o quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, consultada em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>.

¹⁶⁶ Diretiva (2002/73/CE) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro de 2002, que altera a Diretiva 76/207/CEE do Conselho, relativa à concretização do princípio da 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, *Jornal Oficial n.º L 269 de 05/10/2002*, consultada em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32002L0073>.

¹⁶⁷ Artigo 2.º, ponto 5.º da Diretiva (2002/73/CE) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro de 2002.

¹⁶⁸ Resolução do Parlamento Europeu, (2021), sobre a perspetiva de género na crise COVID-19 e no período pós-crise (2020/2121(INI)), (2021/C456/18), *Jornal Oficial da União Europeia*.

¹⁶⁹ Acordo-Quadro sobre Assédio e Violência no Trabalho, de 26 de abril de 2007, consultado em: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:PT:PDF>.

fundamentais das organizações de sucesso, motivo pelo qual o assédio e a violência são inaceitáveis”.¹⁷⁰ (p.4).

Também a Resolução n.º 2018/2055, de 11 de setembro, aprovada no ano de 2018 pelo Parlamento Europeu, recomenda um conjunto de medidas destinadas a evitar e combater este flagelo, destacando-se a importância de adoção de uma noção mais atualizada de assédio.¹⁷¹

Em última análise, é possível constatar que o Direito da União Europeia deve atualizar-se de modo célere quanto ao tema em apreço, dado que este flagelo consiste num problema crítico, capaz de causar consequências nefastas na vítima a longo prazo, bem como no ambiente que a rodeia.

A nosso ver, as definições do conceito de assédio proporcionadas pelas diretivas europeias anteriormente supracitadas apresentam vários défices. Consideramos que é necessária uma definição comunitária alargada que ultrapasse, efetivamente, o caráter discriminatório de tais práticas.¹⁷² A nossa opinião é a de que o AQ se mostra, sem dúvida, mais eficiente do que as diretivas europeias no que toca a este aspeto.

3.5 O assédio laboral na Ordem Jurídica Portuguesa

3.5.1 O assédio previsto na Constituição da República Portuguesa

Através da sistematicidade de comportamentos hostis, humilhantes e persecutórios, destinados a perturbá-lo, o trabalhador vê a sua dignidade humana, bem como a sua integridade pessoal, violada. Deste modo, existirá uma clara violação destes princípios fundamentais no âmbito da relação laboral.

De frisar que, a dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental que vem consagrado no artigo 1.º da Constituição da República Portuguesa. Todavia, verifica-se que, para além da violação deste direito basilar, o trabalhador, vítima de tais comportamentos humilhantes, vê inclusive, outros direitos inevitavelmente lesados, tais como: a) o direito à igualdade e não discriminação (artigo 13.º); b) o direito à intimidade; c) honra; d) direito à

¹⁷⁰ Acordo-Quadro sobre Assédio e Violência no Trabalho, de 26 de abril de 2007, p. 4.

¹⁷¹ Ponto 13.º da Resolução n.º 2018/2055 de 11 de setembro, consultado em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_PT.pdf.

¹⁷² Teixeira Alves, Luísa & Monteiro Fernandes, António (2018). “O conceito de Assédio no Direito Europeu: notas críticas”, in *De LEGIBUS Revista da Faculdade de Direito da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias*, (6), Edições Universitárias Lusófonas, Lisboa, p.92.

integridade física e moral (artigo 25.º); e) direito à liberdade e segurança (artigo 27.º); f) à segurança no emprego (artigo 53.º); g) direito à liberdade de expressão e informação (artigo 37.º); h) direito ao trabalho, (artigo 58.º); i) direitos dos trabalhadores (artigo 59.º).

Em sentido contrário a estes gravames, o trabalhador deverá ser respeitado no âmbito da relação laboral, devendo ser repugnados todos os comportamentos que lesem a sua dignidade e integridade física e psíquica.

3.5.2 O assédio previsto no Código Civil e no Código Penal

No que respeita ao Código Civil, verifica-se que o seu artigo 70.º vinca a tutela geral da personalidade e consagra que “a lei protege os indivíduos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade física ou moral.”¹⁷³

A pessoa ameaçada ou ofendida poderá requerer as providências adequadas às circunstâncias do caso, com o intuito de evitar a consumação da ameaça ou atenuar os efeitos da ofensa entretanto consumada.¹⁷⁴ No artigo 80.º do CC vem ainda consagrado o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada, salientando que “todos devem guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem”.

Por seu turno, o Código Penal confere a possibilidade do trabalhador, vítima de assédio moral, recorrer à apresentação de uma queixa-crime, logo estamos perante um crime semipúblico.

Note-se que, o n.º 1 do artigo 154.º-A do CP, determina que “quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber”.¹⁷⁵ De salientar, ainda, que, por força do n.º 2 do mesmo preceito, a tentativa é punível.

Assim sendo, as práticas de assédio moral enquadram-se neste preceito relativo à perseguição, uma vez que, no mundo laboral, tais comportamentos humilhantes, intimidatórios e repetitivos representam efetivamente, uma perseguição ao trabalhador,

¹⁷³ Cfr. Artigo 70.º, n.º 1 do Código Civil.

¹⁷⁴ Cfr. Artigo 70.º, n.º 2 do Código Civil.

¹⁷⁵ Cfr. Artigo 154.º-A, n.º 1 do Código Penal.

lesando a sua dignidade, integridade e intimidade.¹⁷⁶ Por conseguinte, podem ser aplicadas ao arguido penas acessórias de proibição de contacto com a vítima.¹⁷⁷

3.5.3 O assédio previsto no Código Trabalho – O artigo 29.º

Após análise do artigo 29.º do Código do Trabalho, é possível concluirmos que este proíbe o assédio no ambiente de trabalho. De frisar que, não obstante o assédio ser facilmente conhecido enquanto assédio sexual, a verdade é que o fenómeno não se esgota neste tipo, tendo, certamente, um âmbito mais vasto.¹⁷⁸

Nesses termos, o n.º 2 do preceito apresenta uma noção genérica que consiste “num comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”

Note-se que, com a introdução deste artigo 29.º no atual CT, o legislador alargou a aplicação da figura do assédio a atos não discriminatórios, diferentemente do CT de 2003, que no seu artigo 24.º, n.º 1 somente abrangia o carácter discriminatório do fenómeno.

Com efeito, este flagelo constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal. A prática de assédio atribui ao trabalhador o direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Ressalve-se que, após modificações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, e por força do seu novo n.º 6, os denunciantes das situações de assédio e as testemunhas elencadas, não podem ser sancionados disciplinarmente com base em depoimentos produzidos, exceto se os mesmos atuaram com dolo.

É ainda de destacar que o despedimento com invocação de causa disciplinar se presume abusivo se o mesmo for praticado dentro de um ano após a denúncia, por força da alínea b) do n.º 2 do artigo 331.º. Por seu turno, a Lei n.º 93/2019 integrou o assédio no conjunto de comportamentos patronais ofensivos do dever de respeito, urbanidade e probidade, de acordo

¹⁷⁶ Avelino, Andreia Silva (2016). *Assédio Moral no Trabalho: um Fenómeno Sombrio*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Autónoma de Lisboa, pp. 24-27.

¹⁷⁷ Cfr. Artigo 154.º-A, n.º 3 e n.º 4 do Código Penal.

¹⁷⁸ Marecos, Diogo Vaz (2017). *Código do Trabalho Comentado*. (3.ª edição), Almedina, p. 159.

com o artigo 127.º, n.º 1, alínea a), que se enquadra no regime de sanções abusivas, por força do artigo 331.º, n.º 1, alínea d) e confere ao trabalhador o direito à resolução do contrato.¹⁷⁹

Em última análise, verifica-se ainda que o empregador é objetivamente responsável pelas doenças profissionais resultantes de assédio, por força do artigo 283.º, n.º 8, sem prejuízo da segurança social adiantar tal reparação nos termos gerais.¹⁸⁰

3.6 Jurisprudência

Neste momento cabe proceder a uma análise pormenorizada de um leque de acórdãos proferidos pelos tribunais portugueses, de modo a compreendermos mais facilmente o fenómeno do assédio. Denote-se que, a jurisprudência portuguesa tem reconhecido tais práticas a um conceito, o “mobbing”.

De realçar que, um acórdão verdadeiramente marcante do Supremo Tribunal de Justiça (STJ), processo n.º 299/14.5T8VLG.P1.S1,¹⁸¹ sustenta que “*O assédio moral pressupõe comportamentos, real e manifestamente, humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências*”. “(...) exigindo-se que se verifique um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado”.

Posteriormente, o acórdão do Tribunal da Relação do Porto (TRP), processo n.º 2326/16.2T8VNG.P1,¹⁸² salientou que “*configura-se uma situação de assédio moral ou mobbing quando há aspetos na conduta do empregador para com o trabalhador (...) que quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários meses), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respetiva dignidade profissional e integridade moral, física e psíquica*”.

¹⁷⁹ Cfr. Artigo 394.º do CT.

¹⁸⁰ Leitão, Luís Menezes (2021). *Direito do Trabalho*. (7.ª edição). Almedina, p. 185.

¹⁸¹ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 299/14.5T8VLG.P1.S1, datado de 21-04-2016, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/3792f6b1e4b462e580257f9c0056d4a2?OpenDocument>.

¹⁸² Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 2326/16.2T8VNG.P1, datado de 07-05-2018, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/7e394362a4d2ffb4802582c1002efa1a?OpenDocument>

Conforme o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (STJ), processo n.º 8249/16.8T8PRT.P1.S1,¹⁸³ “no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “assediante”.

Mais recentemente, no ano de 2022, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (STJ), processo n.º 252/19.2T8OAZ.P1,¹⁸⁴ afirmou que “sendo o assédio um processo continuado mais ou menos longo deve ser analisado no seu conjunto e sem segmentá-lo nos momentos que o integram já que o real sentido e gravidade dos mesmos só pode ser apreendido com essa visão de conjunto”.

No mesmo ano, através do acórdão do Tribunal da Relação do Porto (TRP), processo n.º 3642/20.4T8VFR.P1,¹⁸⁵ foi considerado que “o assédio moral pressupõe práticas depreciativas e ofensivas da dignidade do trabalhador, com determinada duração e consequências de extrema gravidade”.

Face ao exposto, e após análise dos acórdãos supracitados, podemos concluir que a Jurisprudência portuguesa se tem apresentado basicamente consoante com a orientação doutrinária, adotando uma postura, a nosso ver, deveras conservadora.

3.7 Comparação com os ordenamentos jurídicos europeus

3.7.1 O assédio moral laboral em Espanha

No nosso país vizinho, a figura do assédio vem prevista no artigo 4, parágrafo 2, alínea e) *del Estatuto de los Trabajadores*, conhecida como *acoso*. Este diploma reconhece o direito dos trabalhadores “à devida consideração da sua dignidade, incluindo a proteção contra o assédio

¹⁸³ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 8249/16.8T8PRT.P1.S1, datado de 11-09-2019, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/11a78d9841716d4180258473003b8fe7?OpenDocument>

¹⁸⁴ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 252/19.2T8OAZ.P1, datado de 15-12-2022, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/2ca32f1569e706dd8025891e00351f25?OpenDocument>

¹⁸⁵ Acórdão do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 3642/20.4T8VFR.P1, datado de 13-07-2022, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/f447b6030a9982038025889c004fd41e?OpenDocument>

com base na raça ou origem étnica, religião e crença, deficiência, idade ou orientação sexual, assédio sexual e assédio baseado no sexo”.¹⁸⁶

Após análise desta definição, conclui-se que, a mesma se restringe ao caráter discriminatório do assédio, limitando assim a sua noção. Deste modo, constatamos que, a legislação Espanhola não optou pela consagração de um conceito unitário de assédio moral.

Na verdade, verifica-se que não existe uma definição de assédio no Direito do Trabalho Privado, sendo que a jurisprudência recorreu à definição do direito europeu.

No sistema legal espanhol, a figura do assédio é tida em consideração como um crime punível com pena de prisão, por força do disposto no artigo 173, parágrafo 1 do Código Penal Espanhol.¹⁸⁷ De realçar ainda que se encontra previsto no artículo 15.º da Constitución Española que “Todas as pessoas têm direito à vida e à integridade física e moral, sem em caso algum, serem submetidas a tortura ou penas ou tratos desumanos ou degradantes”.¹⁸⁸

Através deste preceito, o legislador espanhol vinca a ilegalidade de todas as formas de violência no trabalho, englobando, assim, as condutas de assédio, de modo a salvaguardar a integridade física e moral do trabalhador no exercício da atividade laboral.

De frisar que, em Espanha, o ponto de equilíbrio entre o direito à integridade física e psíquica dos trabalhadores e a existência de riscos à saúde consubstancia-se através da Norma de Prevenção de Riscos Laborais. Em tais situações será aplicável o *artículo 4.º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, relativo à possibilidade de um trabalhador sofrer um determinado dano derivado do trabalho.

3.7.2 O assédio moral laboral em França

Em França, foi através do *Article 26 de Décret n.º 2000-110 du 4 février 2000*, que foram consagradas as principais questões sobre o assédio no trabalho.

¹⁸⁶ Estatuto de los Trabajadores, artigo 4, parágrafo 2, alínea e): “Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidade, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.”

¹⁸⁷ Código Penal Espanhol, artigo 173, parágrafo 1: “los que em el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridade realicen contra outro de forma reiterada *actos* hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la victima”.

¹⁸⁸ Artículo 15.º da Constitución Española: “Todos tienen derecho a la vida y a la integridade física y moral, sin que, em ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.”

De realçar que, o *article 26* apresenta como epígrafe *Droit à la dignité au travail*, neste preceito é vincada a importância da dignidade no trabalho. Nesse sentido, em França através do ponto 2 deste *Article 26 de Décret n.º 2000-110 du 4 février 2000*,¹⁸⁹ as partes comprometem-se, em consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores, a promover a sensibilização, informação e prevenção no que toca às práticas de assédio, uma vez que, torna-se necessário tomar medidas destinadas a proteger as vítimas de tais comportamentos.

Sucedede que foi acrescentado ao Código do Trabalho Francês, o capítulo IV, que procedeu à definição de assédio moral no trabalho, e que apresenta como epígrafe *Lutte contre le harcèlement moral au travail*.

O *Article L 1152-I* determina que “nenhum empregado será submetido a repetidos atos de assédio moral com propósito ou efeito de deteriorar as suas condições de trabalho, suscetíveis de atentar contra os seus direitos e dignidade, alterar a sua saúde física ou mental ou, comprometer o seu futuro profissional”.¹⁹⁰

É de sublinhar que a consagração desta figura em França, a partir do ano 2000, ficou a dever-se a tais diplomas, que dedicaram uma multiplicidade de normas destinadas a combater tais comportamentos humilhantes no âmbito das relações laborais.

De frisar que, segundo o Código Penal Francês “o facto de assediar uma pessoa através de comentários repetidos ou de comportamentos que tenham por objeto ou efeito a deterioração das suas condições de vida que resultem numa alteração da sua saúde física ou mental é punível com pena de prisão de um ano e 15.000 € de multa, quando esses factos tiverem causado uma incapacidade total para o trabalho inferior ou igual a oito dias ou que não tenha resultado em qualquer incapacidade para o trabalho”.¹⁹¹

¹⁸⁹ Article 26 de Décret n.º 2000-110 du 4 février 2000, portant publication de la Charte sociale européenne (révisée), consultado em:

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000384610>.

¹⁹⁰ Code du Travail, Article L 1152-I: “Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel”.

¹⁹¹ Code Penal, Article L 222-33-2-2: “Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d’un an d’emprisonnement et de 15 000 € d’amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n’ont entraîné aucune incapacité de travail.”.

Assim sendo, é possível constatar que, não estando considerada a ideia de violação da igualdade de tratamento ou discriminação, significa que esta é, sem dúvida, uma abordagem mais ampla do que a apresentada pelas diversas normas europeias.

No ordenamento jurídico francês o *Article L1154-1*, institui que “quando surgir um litígio relativo à aplicação dos *Articles L.1152-1 a L.1152-3 e L.1153-1 a L. 1153-4*, o candidato a um emprego, estágio ou estágio numa empresa onde o funcionário apresenta elementos factuais que sugerem a existência de assédio”. Face a estes elementos, “cabe ao arguido provar que estas ações não constituem tal assédio e que a sua decisão é justificada por elementos objetivos e alheios a qualquer assédio”.¹⁹²

¹⁹² Article L1154-1, Code du Travail, Chapitre IV: Actions en justice, consultado em: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000033019902/2016-08-10>.

O assédio moral no contexto de teletrabalho em tempos de pandemia (assédio moral virtual)

4.1 A nova abordagem do assédio moral em pandemia: o assédio virtual

Como já referido anteriormente, a pandemia da Covid-19 representou decerto, um dos maiores desafios da última década.

Embora já tivéssemos vivenciado anteriores crises económicas com impacto relevante na esfera laboral, as quais resultaram em várias insolvências e no aumento exponencial do desemprego¹⁹³, a verdade é que a pandemia da Covid-19 se mostrou distinta, uma vez que afetou inúmeros setores. De facto, este surto, trouxe várias consequências para o nosso país, com repercussões ao nível sanitário, económico, social e cultural.

Assim sendo, torna-se primordial avaliar os impactos da pandemia do vírus da Covid-19 no assédio moral, no âmbito da relação laboral, de modo a refletirmos nas principais questões que surgiram neste contexto.

Note-se que o mundo laboral foi o primeiro a ser afetado pelos efeitos da crise económica, é certo que, neste momento deram-se vários impactos na identificação do trabalhador com as normas, valores e políticas adotadas.

Daí advém que, num momento marcado pela calamidade pública, deu-se a fragilização das relações de trabalho, instabilidade contratual, aumento do desemprego e das desigualdades sociais, criando-se, assim, espaço para a perpetuar o assédio moral nas empresas.¹⁹⁴

Observe-se que, tal como existiram mudanças nos formatos de trabalho, o assédio também mudou a sua forma e abordagem.¹⁹⁵ É de enfatizar que, em tempos de pandemia, o assédio moral nas empresas ocorreu com recurso às NTIC, denominado de *digital mobbing* ou ciberassédio.

¹⁹³ Martinez, Pedro Romano (2022). *Direito do Trabalho*. (10.^a edição). Almedina, pp. 114-115.

¹⁹⁴ Filho, Rodolfo Pamplona & Sabino, Clarissa Nilo (2021). Assédio moral em tempos de pandemia. *Revista UNIFACS*, (247), Jusbrasil, 7-23.

¹⁹⁵ Alcassa, Flávia (2021-2022). O Teletrabalho, o Assédio no atual cenário de pandemia e a importância do compliance trabalhista nas organizações. *Revista Científica de Associação Brasileira de Ouvidores/ Ombudsman-* Anos 4-5- (4), p.151.

De facto, mesmo que o trabalhador não se encontre nas instalações físicas da empresa, ainda é possível a prática de assédio moral, nomeadamente com recurso ao digital. Este tipo de assédio é praticado com recurso a meios informáticos ou dispositivos digitais, para humilhar, intimidar, inferiorizar, ridicularizar e perseguir o trabalhador.

Numa fase marcada pelo surto, intensificaram-se ainda formas de fiscalização laboral, hiperconexão e telepressão que, associadas à digitalização do trabalho,¹⁹⁶ potenciaram a prática do assédio moral virtual, sendo que tais práticas configuram uma clara violação da vida privada do trabalhador e do seu direito a desligar, tal como vincado anteriormente.

O assédio moral, nesta ocasião, foi praticado através de meios virtuais em teletrabalho, com impacto na vida pessoal do teletrabalhador e por consequência na saúde física e psíquica.

É de sublinhar que o assédio moral ou *mobbing*, que até então ocorria no local de trabalho, em fase pandémica passou a verificar-se, no novo local de trabalho do teletrabalhador, isto é, o seu domicílio.¹⁹⁷ À medida que as organizações adotaram novos modelos de gestão, a verdade é que o assédio moral continuou, mas agora num plano digital.

Durante a situação epidemiológica, o assédio moral alterou o seu modo de atuação, agora à distância e com recurso a meios telemáticos, graças à constante evolução das tecnologias de informação e comunicação. De facto, os trabalhadores já fragilizados emocionalmente pelos medos pessoais e incertezas económicas resultantes do surto, encontraram-se, deste modo, mais vulneráveis, o que agravou a sua sujeição a comportamentos hostis na esfera laboral.

Será de realçar que tais práticas de assédio moral em regime de teletrabalho podem ocorrer em direto ou em diferido.¹⁹⁸

Note-se que as práticas de assédio moral em teletrabalho ocorrem em direto, mediante a humilhação do trabalhador através de videochamadas, reuniões de *Zoom*, grupos de mensagens, por intermédio de plataformas eletrónicas e via *email*, ou através de chamadas de atenção públicas a discriminar as suas opiniões e o seu trabalho, gritar constantemente e diariamente, de modo a inferiorizar e desacreditar a vítima perante os demais, expondo assim, a vítima a uma humilhação pública.¹⁹⁹

¹⁹⁶ Gunça, Claiz & Filho, Rodolfo Pamplona (2021). *Teletrabalho e assédio moral organizacional virtual*. Revista UNIFACS, (248), Jusbrasil, p. 1.

¹⁹⁷ Ponte, Joana Fuzeta (2022, maio, 03). *Assédio moral no teletrabalho: o papel fundamental do compliance laboral*.

¹⁹⁸ Ponte, Joana Fuzeta (2022, maio, 03). *Assédio moral no teletrabalho: o papel fundamental do compliance laboral*.

¹⁹⁹ Ponte, Joana Fuzeta (2022, maio, 03). *Assédio moral no teletrabalho: o papel fundamental do compliance laboral*.

Por seu turno, a prática de assédio moral diferido ocorre indiretamente, isto é, através da disseminação de boatos caluniosos, criação de intrigas, críticas sobre a vida pessoal e profissional da vítima, ferindo a sua reputação mediante o envio de mensagens para grupos de trabalho.

Evidentemente que a “omnipresença” das novas tecnologias de informação e comunicação fomentou práticas de assédio moral digital, teleassédio ou *cyberbullying*, surgindo assim o assédio moral virtual, praticado através de mecanismos informáticos e comunicacionais utilizados em teletrabalho.

Enquanto anteriormente o trabalhador poderia sair do seu local de trabalho, afastando-se desse ambiente nocivo, a verdade é que, neste momento, o trabalhador passa a ser perseguido no seu lar, sem escape possível.

Note-se que, os incidentes mais reportados em fase pandémica incluíram comportamentos vexatórios e repetidos, como comentários desagradáveis e humilhações durante as videochamadas de trabalho por *Zoom* e *Teams*, mas também perturbações constantes e repetidas, através de *emails*, telefonemas ou videochamadas, referidas como “inadiáveis” e “urgentes” a impor a prestação laboral fora do tempo de trabalho.²⁰⁰

O *Inquérito Eurobarometer Flash Survey* realizado a (26.741 mulheres),²⁰¹ encomendado pelo Parlamento Europeu, inquiriu as mulheres europeias a fim de avaliar os pontos de vista destas quanto às implicações resultantes do vírus da Covid-19.

Quando questionadas relativamente aos impactos da pandemia, (77%) das mulheres da União Europeia salientaram que o surto conduziu ao aumento da violência física e emocional.

Quanto às consequências a nível económico, (38%) das inquiridas afirmaram que a pandemia teve um impacto negativo no seu rendimento pessoal. Mais de metade das inquiridas em Portugal (52%) responderam ainda que o equilíbrio entre a esfera profissional e pessoal foi afetado de modo negativo pela pandemia (44% na UE).

Observa-se também que a saúde mental foi prejudicada, de acordo com (45%) das mulheres portuguesas devido às medidas de confinamento e (41% na UE). Acresce ainda que, desde o início da pandemia sentiram-se mais suscetíveis à preocupação, ansiosas, angustiadas (37%) e preocupadas com o futuro (33%), respetivamente.

²⁰⁰ Ferreira, Joana Nabais (2022, setembro, 30). *Do Trabalho para o Teletrabalho, casos de bullying aumentam*.

²⁰¹ Eurobarometer Flash Survey (2022). *Women in times of COVID-19*, consultado em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f4072871-afd4-11ec-83e1-01aa75ed71a1>.

4.2 Quadro exemplificativo de práticas que configuram assédio moral

Analisemos no quadro seguinte algumas das condutas de assédio moral laboral perante este cenário:

Quadro 1 – Fonte: CITE “O Assédio no Trabalho”.²⁰²

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO		
Atentar contra a dignidade da vítima	Violência verbal	Deterioração propositada das condições de trabalho
1 - Divulgar boatos ofensivos a respeito do trabalhador por SMS, grupos <i>WhatsApp</i> e plataformas digitais; ²⁰³	1 - Gritar ou levantar o tom de voz com o intuito de intimidar e inferiorizar;	1 - Retirar as funções que habitualmente lhe competia executar, provocando sensação de incompetência;
2 - Criticar constantemente em público de forma injusta;	2 – Fazer recorrentes ameaças de despedimento;	2 - Sobrecarregar sistematicamente o trabalhador;
3 – Atribuir ao trabalhador apelidos pejorativos que ofendem a sua honra;	3 – Ligações telefónicas “fora de horas”, violando o seu direito à desconexão.	3 - Delegar tarefas de extrema dificuldade e num curto espaço de tempo, de modo a fomentar a inutilidade da vítima;
4 – Humilhar a vítima perante os colegas;	4 – Insultos reiterados;	4 - Retirar a autonomia da vítima;

²⁰² CITE, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, *O Assédio no Trabalho*. Exemplos de atos e comportamentos suscetíveis de serem classificados como assédio no trabalho.

²⁰³ Ponte, Joana Fuzeta (2022, maio, 03). *Assédio moral no teletrabalho: o papel fundamental do compliance laboral*.

5 - Propagação de discursos de ódio contra a vítima; ²⁰⁴	5 - Ignorar a vítima, dirigindo-se apenas aos restantes trabalhadores.	5 - Críticas constantes aos trabalhos apresentados;
6 - Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente as opiniões da vítima, de modo a humilhá-la;	6 - Os seus problemas de saúde são desconsiderados.	6 – Pressionar para que não faça valer os seus direitos (Ex: respeitar o horário, direito a desligar, etc).
7 - Contestar sistematicamente todas as decisões do trabalhador, sem qualquer motivo.	7 - Desacreditar a vítima de modo a provocar o seu isolamento.	7 -Dar-lhe permanentemente novas tarefas, sem explicação.

4.3 Assédio moral versus conflitos laborais

Neste momento importa distinguir este fenómeno relativamente a outros que possam ser similares. De frisar que existem condutas que facilmente podem ser confundíveis com práticas de assédio moral.

Assim sendo, consideramos fulcral proceder à análise da jurisprudência portuguesa quanto à questão em apreço, de modo a conhecermos esta realidade.

Note-se que, no acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra (TRC), processo n.º 236/11.9TTCTB.C2, foram vincadas as práticas que não constituem assédio moral. Assim sendo, examinemos “(...) *são simples conflitos existentes nas organizações: o stress; as injúrias dos gestores e do pessoal dirigente; as agressões (físicas e verbais ocasionais não premeditadas (...)*”.²⁰⁵

Posteriormente, no ano de 2018, o acórdão do Tribunal da Relação do Porto (TRP), processo n.º 2326/16.2T8VNG.P1, evidencia que “*a distinção entre o conflito e mobbing não*

²⁰⁴ Assédio moral no Trabalho: Causas e Consequências, Francê Advogados.

²⁰⁵ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 236/11.9TTCTB.C2, datado de 07-03-2013, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/d1441b79e8eaa80b80257b3c004139cb?OpenDocument>.

*se foca no que é feito ou como é feito, mas na frequência ou duração do que é feito. O mobbing deve ser visto como um conflito exagerado”.*²⁰⁶

De facto, o conflito laboral distingue-se do assédio moral. O assédio moral é uma perseguição movida a um trabalhador com a intenção de humilhar, ferindo a sua dignidade pessoal de modo camuflado e silencioso, em que o agressor se destaca por ser manipulador denegrindo a imagem da vítima.

Por seu turno, no conflito as repreensões são claras e debatidas abertamente. Note-se que, perante um conflito, os envolvidos argumentam e defendem as suas opiniões, pois respeitam-se mutuamente. De realçar ainda que o conflito é pontual e impulsivo, pelo que se distingue do assédio moral que consiste numa perseguição ao trabalhador reiterada e sistemática, de longa duração, destinada a perturbá-lo emocionalmente.

Diferente do conflito que consiste num mero ato isolado, o assédio moral corresponde a um conjunto de condutas encadeadas entre si que ocorrem de forma sistemática e duradoura.

De acordo com a *CITE* “o que marca a diferença entre o conflito laboral e o assédio moral é a intencionalidade”. Dado que, “por detrás de qualquer atitude de assédio existe sempre um comportamento indesejado, praticado com o objetivo de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente hostil e degradante. O que não ocorre no mero conflito ou perante uma atuação impulsiva”.²⁰⁷

Após análise do anteriormente exposto, é possível concluirmos, com a ajuda dos contributos da doutrina e da jurisprudência portuguesa, que um dos traços estruturais da noção de assédio consiste, entre outras questões, num comportamento destrutivo e reiterado, ao longo do tempo, e não num ato isolado, pontual e impulsivo, como ocorre no mero conflito.

De salientar ainda que o assédio se distingue também pelas suas consequências, com objetivo final ilícito ou eticamente reprovável, com sequelas que resultam da humilhação vivida pela vítima.

Face ao exposto, cremos que, em momento algum, devem ser confundidas práticas de assédio moral com situações que devem ser consideradas simples conflitos existentes nas organizações, de modo a não contribuímos para a banalização do seu conceito.

²⁰⁶ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 2326/16.2T8VNG.P1, datado de 07-05-2018, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/7e394362a4d2ffb4802582c1002efa1a?OpenDocument>.

²⁰⁷ *CITE*, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho, *Situações que não devem ser confundidas com assédio*.

4.4 As possíveis causas de assédio moral em cenário pandémico

De realçar que, numa época marcada pela calamidade pública, os trabalhadores foram confrontados com a necessidade de adaptação rápida a uma nova forma de trabalhar.

No período da pandemia, uma das principais causas de assédio moral consiste na evolução tecnológica do trabalho e na dificuldade de adaptação aos novos modelos de gestão.²⁰⁸ É evidente que a imposição do regime de teletrabalho, que chegou até nós sem aviso prévio e sem planeamento²⁰⁹, gerou um ambiente de trabalho questionável.

É certo que a pandemia veio permitir a execução do trabalho em padrões até ao momento desconhecidos. Nesse sentido, a moldagem apressada aos novos modelos de gestão e o recurso repentino ao regime de teletrabalho, sem prévia preparação, bem como as inúmeras alterações e intervenções legislativas vividas nesta época, permitiram fomentar comportamentos vexatórios nas organizações.²¹⁰

Outro dos fatores que favoreceu o assédio moral neste cenário, consistiu no estímulo ao individualismo e ao isolamento, potenciando uma exacerbada competitividade, fomentada pelo medo avassalador de perda do emprego. Mediante a avaliação do desempenho individual do trabalhador em desfavor do trabalho em equipa, esta situação poderá ter estimulado, efetivamente, uma maior competitividade entre colegas de trabalho.

A situação de crise permitiu desenvolver, de facto, um clima propício a práticas de assédio moral horizontal, isto é, por parte de trabalhadores, colegas de trabalho, que receando igualmente perder o emprego devido à crise económica, conhecem as fragilidades do trabalhador-vítima lesando a sua dignidade.²¹¹

Por seu turno, o empregador, quando obrigado a estabelecer metas e a gerir as expectativas dos teletrabalhadores, devido ao impacto súbito do regime de teletrabalho obrigatório ou recomendado e com receio de futuras insolvências marcadas por uma situação de crise económica, estará, assim, mais suscetível de praticar violência psicológica.²¹²

²⁰⁸ Filho, Rodolfo Pamplona & Sabino, Clarissa Nilo (2021). Assédio moral em tempos de pandemia. *Revista UNIFACS*, (247), Jusbrasil, p. 9.

²⁰⁹ Alcassa, Flávia (2021-2022). O Teletrabalho, o Assédio no atual cenário de pandemia e a importância do compliance trabalhista nas organizações. *Revista Científica de Associação Brasileira de Ouvidores/ Ombudsman*- Anos 4-5- (4), p.151.

²¹⁰ Filho, Rodolfo Pamplona & Sabino, Clarissa Nilo (2021). Assédio moral em tempos de pandemia. *Revista UNIFACS*, (247), Jusbrasil, p. 9.

²¹¹ Rebelo, Glória (2020, outubro, 20). *Covid-19 e assédio moral*.

²¹² Filho, Rodolfo Pamplona & Sabino, Clarissa Nilo (2021). Assédio moral em tempos de pandemia. *Revista UNIFACS*, (247), Jusbrasil, p. 9.

Conforme anteriormente citado, também a vulnerabilidade do trabalhador, em fase pandêmica, agravou a sua sujeição a comportamentos degradantes, por receio do desemprego e da instabilidade econômica.²¹³ Cremos que esta foi uma fase marcada pelo receio do futuro não só por parte dos trabalhadores, mas também da entidade empregadora, fomentando o assédio moral nas empresas.

De destacar que são ainda alvo de assédio moral nesta fase os “excluídos digitais”²¹⁴, ou seja, os trabalhadores com idade avançada e que apresentam por essa razão, dificuldades em manusear os aparelhos digitais e as plataformas eletrônicas (e.g. *Zoom, Teams, Skype* e outros) e que, por isso, são humilhados, inferiorizados e constrangidos sistematicamente perante os restantes colegas de trabalho e superiores, com exposição pública do seu fracasso e incompetência.

Assim sendo, nesta época, o fenómeno justifica-se pela exigência de uma nova forma de trabalho, elevados níveis de *stress*, receio do futuro, pressão competitiva, precariedade do trabalho e medo do desemprego.

Em jeito de síntese conclusiva, verifica-se que são várias as causas apontadas para a ocorrência de assédio moral em cenário pandémico, destacando-se, de modo geral e ao nível organizacional, as seguintes:²¹⁵

- a) insegurança no emprego;
- b) transformações ao nível da organização do trabalho;
- c) novos modelos de gestão e dificuldade de adaptação a tais modelos;
- d) cultura organizacional que não sanciona os comportamentos humilhantes;
- e) não reconhecimento do assédio moral como um problema na organização;
- f) aumento dos níveis de *stress* relacionados com a crise econômica vivenciada;
- g) conflitos ao nível das funções exercidas;
- h) ausência de processos que resolvam problemas laborais;
- i) elevados níveis de ansiedade;
- j) competitividade;
- k) controlo excessivo sobre o trabalho;

²¹³ Filho, Rodolfo Pamplona & Sabino, Clarissa Nilo (2021). Assédio moral em tempos de pandemia. *Revista UNIFACS*, (247), Jusbrasil, pp. 9-10.

²¹⁴ Filho, Rodolfo Pamplona & Sabino, Clarissa Nilo (2021). Assédio moral em tempos de pandemia. *Revista UNIFACS*, (247), Jusbrasil, p. 9.

²¹⁵ Assédio Moral no Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção, Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho.

4.5 As possíveis consequências de assédio moral em teletrabalho

4.5.1 O ressarcimento de danos decorrentes de assédio moral para a vítima

4.5.1.1 Os danos patrimoniais e não patrimoniais

É de sublinhar, ainda preliminarmente, que o assédio moral, ou *mobbing*, é causa de vários tipos de danos, patrimoniais e não patrimoniais, que conferem à vítima o direito de indemnização.

Entre os danos patrimoniais destacam-se as perdas materiais, como as despesas médicas resultantes das doenças mentais. No que toca aos danos não patrimoniais encontram-se a dor e o sofrimento causados pela humilhação e perseguição a que a vítima é sujeita, e ainda as doenças físicas ou psíquicas resultantes.²¹⁶

De realçar que, em consequência do assédio moral a vítima sofre uma grande desmotivação no seu trabalho, com o enxovalho público e os ataques constantes a originar distúrbios mentais.²¹⁷

A vítima poderá ver afetada a sua saúde (física e psíquica), bem como a sua confiança, autoestima e desempenho profissional, potenciando a diminuição da sua eficácia laboral e, por vezes, o afastamento da empresa, por motivo de doença. Salienta-se ainda que tais práticas apresentam repercussões na vida pessoal, quotidiana e familiar da vítima.

De acordo com a *Associação Apoio à Vítima*,²¹⁸ as práticas de assédio moral poderão levar à exaustão emocional, esgotamento, perdas de memória, angústia e insónias.

Fomentando um quadro propício para a instalação de inúmeros distúrbios psíquicos como o *burnout*, ansiedade, depressão, sentimento de inferioridade, nervosismo, irritabilidade, agressividade, entre outros problemas de saúde relacionados.²¹⁹ Podem dar-se ainda prejuízos cognitivos, tais como dificuldades de concentração no trabalho, reduzida capacidade para resolução de problemas profissionais, isolamento e solidão.²²⁰

²¹⁶ Leitão, Luís Menezes (2021). *Direito do Trabalho*. (7.^a edição). Almedina, p. 185.

²¹⁷ Leitão, Luís Menezes (2021). *Direito do Trabalho*. (7.^a edição). Almedina, p. 184.

²¹⁸ APAV, Apoio à Vítima, Folha Informativa, Assédio no Trabalho, p.1.

²¹⁹ Assédio Moral no Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção, Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, p. 15.

²²⁰ Assédio Moral no Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção, Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, p. 15.

Assiste-se ainda à deterioração das relações familiares e interpessoais, que, em última instância, poderão levar à morte da vítima por suicídio. O ressarcimento dos danos não patrimoniais, sofridos pelo assediado é atribuído ao empregador quando o assediante seja dirigente ou chefia da vítima, nos termos do artigo 800.º, n.º 1 do CC.

Nesses termos, podemos concluir que a exposição a comportamentos de assédio moral no trabalho, deixam cicatrizes permanentes, para toda a vida, não só na vítima, mas também nas vítimas indiretas das práticas de assédio moral, designadamente, na sua família, com impacto negativo nas suas relações sociais.

4.5.2 Consequências para a situação familiar

Destaquemos agora algumas repercussões do assédio moral na dinâmica familiar, visto que tais comportamentos nefastos afetam não só o trabalhador, mas também as suas relações familiares.

De realçar que o isolamento social e a quarentena obrigatória promoveram a junção das esferas família e trabalho num único de espaço.²²¹ Assim sendo, em regime de teletrabalho, estas situações ocorrem não só perante o trabalhador e outros elementos da empresa, mas também perante os seus familiares, dado que nem todos os trabalhadores em regime de teletrabalho têm condições para ter um espaço próprio no seu domicílio para trabalhar.²²²

Nesse sentido, as práticas de assédio moral lesionam também o ambiente de trabalho, atingindo desse modo os familiares do trabalhador, provocando o desgaste da relação familiar.

Como esclarecem Rodolfo Pamplona Filho e Clarissa Nilo Sabino (2021) “Nessa conjuntura de “confusão” de papéis e espaços, o assédio moral alcança a sua máxima ofensividade por atingir diretamente a família da vítima, que se torna o terceiro espectador, *bystander* do assédio”.²²³ (pág. 12).

Cremos, tal como os autores, que esta perseguição movida contra a vítima, irá destabilizar não apenas esta, mas também, a sua família que sofre junto com ela a instabilidade emocional e psíquica provocada pelas condutas de assédio moral.

²²¹ Filho, Rodolfo Pamplona & Sabino, Clarissa Nilo (2021). Assédio moral em tempos de pandemia. *Revista UNIFACS*, (247), Jusbrasil, p.12.

²²² Ponte, Joana Fuzeta (2022, maio, 03). *Assédio moral no teletrabalho: o papel fundamental do compliance laboral*.

²²³ Filho, Rodolfo Pamplona & Sabino, Clarissa Nilo (2021). Assédio moral em tempos de pandemia. *Revista UNIFACS*, (247), Jusbrasil, p.12.

Com efeito, o mal-estar produz sequelas na família do assediado, com impactos nas relações conjugais, através do afastamento social e afetivo da vítima, alterações na quantidade e qualidade da comunicação conjugal, perda de autoestima, aumento de conflitos familiares, reprodução da violência verbal em casa e eventuais perdas salariais.²²⁴

4.5.3 Consequências para a organização

A prática de assédio moral acarreta também um efeito devastador nas organizações, uma vez que a vítima vê o seu desempenho profissional afetado, o que leva à diminuição da eficiência laboral.²²⁵

Segundo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE),²²⁶ para a organização, as consequências são ao nível da desmotivação do trabalhador; aumento de níveis de absentismo; impacto negativo na produtividade, não só das vítimas, mas também dos restantes colegas que são afetados pelo ambiente negativo²²⁷; e maior rotação de pessoal. Podendo ainda impulsionar o aumento de acidentes de trabalho, com posterior pagamento de indemnizações.

Deste modo, é lícito concluir que o assédio moral nas organizações pode provocar um aumento dos custos organizacionais, sob forma de menor empenho e produtividade, e, simultaneamente, acarretar a deterioração da imagem da empresa.

4.6 As diretrizes de atuação: princípios fundamentais para a prevenção e combate do assédio laboral

4.6.1 Como prevenir e combater o assédio laboral?

Primeiramente, é de sublinhar que a prevenção do assédio laboral obriga a que exista um envolvimento ativo e dinâmico por parte não só da entidade empregadora, mas também dos

²²⁴ Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho, Consequências do assédio.

²²⁵ Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho”, Consequências do assédio.

²²⁶ Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho”, Consequências do assédio.

²²⁷ Assédio Moral no Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção, Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, p. 14.

próprios trabalhadores e dos seus representantes.²²⁸ É fundamental proceder-se a uma avaliação destinada a identificar possíveis riscos do assédio moral nas empresas mediante o recurso a metodologias específicas, com o objetivo de conhecer esta realidade e de adotar medidas adequadas para prevenir e combater o flagelo.²²⁹

Impõe-se às empresas uma abordagem pró-ativa com identificação e prevenção das mais variadas formas de assédio, especialmente, o assédio moral praticado à distância.

Segundo o Acordo-Quadro sobre Assédio e Violência no Trabalho (2007) “a sensibilização e a formação adequada tanto de quadros dirigentes como de trabalhadores podem diminuir a probabilidade de assédio e violência no trabalho”.²³⁰

Note-se que uma das medidas a serem adotadas é, efetivamente, a elaboração de Códigos de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, dado que, com esta imposição, o legislador pretende assegurar a prevenção e repressão do fenómeno.

A adoção destes códigos mostra-se crucial de modo a minimizar e prevenir, caso ocorra, a resolução rápida de uma situação de assédio no trabalho. Cremos que se torna fulcral a adoção, por parte das empresas, de um código de fácil perceção, tendo como objetivo prevenir e denunciar situações de assédio laboral, nomeadamente do praticado com recurso a TIC em regime de teletrabalho.

Segundo Joana Fuzeta da Ponte (2022),²³¹ “este Código deve garantir o cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio”. Nesses termos, deve indicar o representante da empresa que o trabalhador deva contactar; o dever de qualquer pessoa denunciar o assédio; a proteção relativamente a formas de retaliação, dos trabalhadores que denunciem; a definição de um processo de averiguação e resolução e as sanções a aplicar”.²³²

O Regulamento n.º 368/2022, esclarece que a adoção deste Código tem contribuído para que “o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade

²²⁸ Assédio Moral no Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção, Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, p. 17.

²²⁹ Assédio Moral no Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção, Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, p. 19.

²³⁰ Acordo-Quadro sobre Assédio e Violência no Trabalho, de 26 de abril de 2007, Ponto 4, Prevenção, Identificação e Gestão de Problemas de Assédio e Violência.

²³¹ Ponte, Joana Fuzeta (2022, maio, 03). *Assédio moral no teletrabalho: o papel fundamental do compliance laboral*.

²³² Ponte, Joana Fuzeta (2022, maio, 03). *Assédio moral no teletrabalho: o papel fundamental do compliance laboral*.

e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus trabalhadores, assegurando o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual”.²³³

Sucedeu que foi com a implementação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que o ordenamento jurídico português reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, ao sublinhar que as entidades empregadoras com sete ou mais trabalhadores devem elaborar um Código de Boa Conduta, com o objetivo de prevenir e combater o assédio no trabalho, nos termos do artigo 127.º, n.º 1, alínea k) do CT.

Daí advém que o empregador é obrigado a exercer a ação disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio (novas alíneas l) e n) do mesmo artigo).

Este deverá ainda, por força das alterações ao CT introduzidas pela lei supracitada, suportar a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes das doenças profissionais resultantes do assédio.

Outra medida preventiva e simultaneamente combativa deste flagelo consiste na proteção dada ao denunciante e às testemunhas, uma vez que a lei determina que não podem ser sancionados disciplinarmente caso denunciem as práticas de assédio – a menos que atuem com dolo – com base em declarações ou factos constantes dos autos do processo, judicial ou contraordenacional desencadeado por assédio, até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do direito ao contraditório, nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do CT.

Note-se que, tal proteção mostra-se primordial, uma vez que contribui para que estas figuras possam intervir sem terem receio de posteriores represálias. Enfatize-se que o assédio é um “problema de grupo”, tornando a intervenção necessária.

Todavia, em fase pandémica, os trabalhadores mencionam a dificuldade na identificação de comportamentos de risco, dado que se torna mais difícil perceber quando é que um colega está numa situação de angústia ou sofrimento, pois não existe um contacto físico e presencial com a vítima.²³⁴

Além disso, no contexto digital, segundo Joana Ferreira (2022) “muitas vezes é necessário interpretar um tom de voz e torna-se difícil fazer isso”.²³⁵

²³³ Regulamento n.º 368/2022, Código de boa conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, consultado em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/doc/368-2022-181975961>.

²³⁴ Ferreira, Joana Nabais (2022, setembro, 30). *Do Trabalho para o Teletrabalho, casos de bullying aumentam*.

²³⁵ Ferreira, Joana Nabais (2022, setembro, 30). *Do Trabalho para o Teletrabalho, casos de bullying aumentam*.

É de frisar que o assédio moral poderá ser facilmente identificado ou, pelo contrário, camuflado e silencioso, por isso é importante que este fenómeno não seja visto como uma questão apenas entre o agressor e a vítima, mas antes um problema de grupo.²³⁶ Na verdade, os *side mobbers* também contribuem para a lesão da vítima.

Daí resulta que pode ser prejudicial não identificar a tempo este fenómeno, deixando na vítima a sensação de que os seus colegas apoiam com um “pacto de silêncio” tais comportamentos hostis e vexatórios, agravando, assim, o seu isolamento, que, em casos extremos, pode levar à morte da vítima por doença ou suicídio.

De acordo com o Relatório *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey (2022)* no mundo, quase um em cada cinco trabalhadores já sofreram violência psicológica e assédio no trabalho durante a sua vida profissional. Globalmente, (17,9%) da população mundial foi vítima destes comportamentos inaceitáveis nas empresas.²³⁷

Este relatório evidenciou ainda que são vários os fatores que impedem que as vítimas denunciem este flagelo, entre eles o medo de estigmatização, falta de conhecimento dos sistemas de denúncia e monitorização, a “normalização” da violência e do assédio e possíveis riscos de retaliação.²³⁸

Contudo, podem ainda ser apontados fatores como, vergonha, culpa e/ou falta de confiança nas instituições, mas também, por considerarem uma “perda de tempo”. Em tempos pandémicos, o receio de represálias, como o desemprego, o encerramento de inúmeras empresas e o declínio económico são fatores apontados como impedimentos à denúncia.

Também a instauração de despedimento abusivo poderá consistir numa medida combativa a tais comportamentos degradantes nas empresas, uma vez que, impede a existência de consequências aplicadas posteriormente à denúncia das práticas de assédio, com remissão para o n.º 6 do artigo 29.º do CT.

Outra medida que se mostra crucial no combate ao flagelo consiste na instauração de procedimentos disciplinares, mas também na resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador por justa causa, que se assume como “autodefesa” da vítima. Como já adiantado,

²³⁶ Ferreira, Joana Nabais (2022, setembro, 30). *Do Trabalho para o Teletrabalho, casos de bullying aumentam*.

²³⁷ Relatório, *Experiências de Violência e Assédio no Trabalho: uma primeira pesquisa global*. (2022), OIT, Lloyd’s Register Foundation (LRF), Gallup, p. 19, consultado em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf.

²³⁸ Relatório, *Experiências de Violência e Assédio no Trabalho: uma primeira pesquisa global*. (2022), OIT, Lloyd’s Register Foundation (LRF), Gallup, p. 3.

a prática de assédio constitui contraordenação muito grave, com eventual responsabilidade penal. Todavia, poderá ainda dar origem à sanção acessória de publicidade de tais atos no site da ACT, sanção esta altamente penalizadora.

De salientar que as vítimas de assédio moral no trabalho devem procurar informar-se sobre os seus direitos legais e contratuais, bem como denunciar as situações de assédio.

Desse modo, poderá ser apresentada uma queixa junto da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e junto do Sindicato, quando aplicável. De facto, representam um papel fundamental na prevenção, repressão e combate deste fenómeno, dado que é função destes intervir neste âmbito.²³⁹

Em última instância, poderá ser apresentada queixa junto de um órgão de polícia criminal ou nos serviços do Ministério Público, em regra, num prazo de seis meses a contar da data da prática do facto, bem como recorrer ao Tribunal.

²³⁹ Guia de Ação Sindical, *Da Prevenção ao Combate do Assédio no Trabalho*, p. 16.

O bem jurídico afetado e os efeitos jurídicos do assédio moral laboral

5.1 O bem jurídico afetado

5.1.1 A dignidade da pessoa humana e a integridade física e moral

Como já referido anteriormente, perante o fenómeno do assédio moral a vítima assiste à violação da sua dignidade humana, mas também do dever de respeito e de integridade psíquica e moral.

De frisar que, a dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental, valor jurídico constitucionalmente consagrado que defende a dignidade da existência humana. Deste modo, o mesmo não deve ser descurado na esfera laboral, dado que os direitos fundamentais são inerentes à relação laboral e ao contrato de trabalho.²⁴⁰

Assim sendo, através de práticas de assédio moral no âmbito da relação laboral, o bem jurídico afetado será, obviamente, a dignidade do trabalhador, uma vez que, através de tais práticas, o trabalhador é constantemente intimidado, humilhado e degradado, lesando este seu direito fundamental.²⁴¹

Nesses termos, o artigo 1.º da Constituição da República Portuguesa consagra que “Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária”.

De acordo com J.J Gomes Canotilho e Vital Moreira (2007)²⁴² “A dignidade do ser humano deve ser entendida como um valor, bem autónomo e específico que exige respeito e proteção”. (p.196).

Também, por força do n.º 1 e n.º 2 do artigo 25.º da CRP, “a integridade moral e física das pessoas é inviolável” e “ninguém pode ser submetido a tortura, nem a tratos ou penas

²⁴⁰ Oliveira, Izabela Viegas (2018). *O Assédio Moral no âmbito da atividade laboral*. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, p. 21.

²⁴¹ Oliveira, Izabela Viegas (2018). *O Assédio Moral no âmbito da atividade laboral*. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, p. 21.

²⁴² Gomes Canotilho, J.J., & Moreira, Vital (2007), *Constituição da República Portuguesa Anotada*. (4.ª edição revista, Volume I). Coimbra Editora, p. 196.

cruéis, degradantes ou desumanos”. Deste modo, constata-se que o direito à integridade pessoal abrange duas componentes, isto é, a integridade moral e física de cada pessoa.²⁴³

“O direito à integridade pessoal consiste, primeiro que tudo, num direito a não ser agredido ou ofendido, no corpo ou no espírito, por meios físicos ou morais”. (J.J Gomes Canotilho e Vital Moreira, 2007, p. 454).

No que concerne aos tratamentos desumanos ou degradantes, estes tanto podem consistir em ofensas à integridade física das pessoas (*e.g* agressões) como à integridade moral (*e.g* enxovalho público, degradação, humilhação, julgamentos insignificantes).²⁴⁴

Mais será de realçar que o direito à integridade pessoal é um direito universal e inviolável. Como vem sendo salientado, torna-se deste modo necessário que o assédio moral no trabalho não seja tolerado, uma vez que tem como objetivo perverso atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade física e moral.

5.2 Os efeitos jurídicos do assédio moral

5.2.1 A responsabilidade civil contratual e extracontratual

Primeiramente, iremos focar-nos na responsabilidade resultante de práticas de assédio moral vertical, ou seja, no apuramento da responsabilidade do empregador assediante.

De salientar que quando é o empregador que pratica o assédio moral, o mesmo facto poderá acarretar dois tipos de responsabilidade.

Por um lado, a responsabilidade contratual (obrigacional) que pressupõe a existência de um vínculo contratual que atribui ao lesado um direito à prestação em consequência do incumprimento das obrigações emergentes do contrato.²⁴⁵

E por outro lado, a responsabilidade extracontratual, que ocorre quando existe a violação de normas que impõem deveres de ordem geral e correlativamente de direitos absolutos do lesado.²⁴⁶ Aqui as partes não estão ligadas por uma relação contratual.

²⁴³ Gomes Canotilho, J.J., & Moreira, Vital (2007), *Constituição da República Portuguesa Anotada*. (4.^a edição revista, Volume I). Coimbra Editora, p. 454.

²⁴⁴ Gomes Canotilho, J.J., & Moreira, Vital (2007), *Constituição da República Portuguesa Anotada*. (4.^a edição revista, Volume I). Coimbra Editora, p. 454.

²⁴⁵ Gomes, Diana Raquel (2010). *A Responsabilidade civil do empregador perante o trabalhador moralmente assediado*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Católica Portuguesa.

De facto, o assédio moral praticado pelo empregador resulta na violação de direitos absolutos do trabalhador, mas também na violação de obrigações contratuais. Quanto à responsabilidade civil contratual a mesma afere-se de acordo com o artigo 798.º do Código Civil “o devedor que falta culposamente ao cumprimento da obrigação torna-se responsável pelo prejuízo que causa ao credor”.

Desde logo, “o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral”, nos termos do artigo 15.º do CT. E ainda por violação do artigo 762.º do CC, que estipula que, no cumprimento da obrigação, assim como no exercício do direito correspondente, devem as partes proceder de boa fé.

Decerto que, o empregador deverá ainda cumprir com deveres mais específicos, como o dever de respeito, o de proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral e de prevenir riscos, tendo em conta, a proteção da segurança e saúde do trabalhador. E aplicar as medidas que considere necessárias, de acordo com os princípios gerais de prevenção. Por seu turno, o trabalhador tem o direito a prestar o seu trabalho em condições de segurança e saúde.

É evidente que o empregador que no decurso do contrato de trabalho celebrado com o trabalhador, praticar contra este, comportamentos hostis, humilhantes e vexatórios, incorre, obviamente, em incumprimento das obrigações resultantes do contrato.

Daí advém que o trabalhador será indemnizado pelos vários danos que sofreu por força das práticas de assédio moral no trabalho, invocando para isso a responsabilidade extracontratual, nos termos do artigo 483.º do CC. De acordo com o preceito, aquele que com dolo ou mera culpa violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger os interesses alheios, fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação.

Na fixação da indemnização, deve atender-se aos danos não patrimoniais que pela sua gravidade merecem a tutela do direito, de acordo com o artigo 496.º do CC.

Com efeito, a prática de assédio moral atribui também ao trabalhador o direito a uma indemnização por danos patrimoniais.²⁴⁷ Note-se ainda que, o assédio moral é motivo de

²⁴⁶ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 274/17.8T8AVR.P1, datado de 08-02-2021, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/1af045e0f3a44cd6802586960055018b?OpenDocument>.

²⁴⁷ Cfr. Artigo 29.º, n.º 4 e Artigo 28.º do CT.

resolução do contrato com justa causa pelo trabalhador, tendo direito a indemnização correspondente, entre 15 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por ano completo de antiguidade.²⁴⁸

Por outro lado, quando é um trabalhador colega de trabalho que assedia, ou seja, quando estamos perante práticas de assédio moral horizontal, só é possível a invocação da responsabilidade civil extracontratual, uma vez que não existe uma relação contratual entre o assediado e o assediador.

Porém, na situação de assédio moral entre trabalhadores, o sujeito passivo poderá chamar à colação a responsabilidade do empregador com fundamento na responsabilidade objetiva, nos termos do artigo 500.º do CC, responsabilidade do comitente.

Neste caso em concreto existirá uma espécie de “solidariedade” entre o empregador e o assediador, mesmo que o empregador não esteja a par destes comportamentos hostis no seio da empresa. Assim sendo, em última instância, a empresa terá que proceder ao pagamento da indemnização ao trabalhador-vítima.

Todavia, no caso de o empregador estar a par da existência de tais comportamentos entre colegas, a sua responsabilidade será por omissão, de acordo com o artigo 486.º do CC. De frisar que, o empregador deve instaurar procedimentos disciplinares sempre que tiver conhecimentos de alegadas situações de assédio no trabalho.²⁴⁹

A responsabilidade do empregador em consequência do assédio resulta do “dever de respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente o assédio”, nos termos da alínea a) do artigo 127.º do CT. Deste modo, verificamos que o empregador responderá, não apenas por atos praticados pelo próprio, mas também por atos praticados por subordinados.

5.2.2 A inversão do ónus da prova

Antes de mais, cabe notar que o assédio moral se traduz numa conduta degradante e humilhante, contudo, pode ter, ou não, carácter discriminatório.

Por força do disposto no n.º 5 do artigo 25.º do CT, “cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado,

²⁴⁸ Cfr. Artigo 396.º, n.º 1 e n.º 3 do CT.

²⁴⁹ Cfr. Artigo 127.º, n.º 1, alínea l) do CT.

incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação”. Refere ainda o n.º 6 da mesma disposição legal que tal é aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho.

Assim sendo, quando o comportamento é qualificável como assédio moral e o mesmo se baseia numa atitude discriminatória assente em qualquer dos fatores de discriminação (*e.g* salarial, político, racial, entre outros), comparativamente apreciada face a outro ou outros trabalhadores,²⁵⁰ aplica-se, nesta situação, o regime especial de inversão do ónus de prova.

Caberá ao trabalhador a demonstração da situação factual relativamente à qual se considera discriminado, indicando os trabalhadores sobre os quais se considera discriminado.

Por seu turno, o empregador ficará incumbido de provar que tais acusações não têm qualquer fundamento. Estamos assim perante a inversão do ónus da prova nas ações relativas a comportamentos assediantes em que se demonstre a existência de um ato discriminatório.

Se, porventura, o empregador procedeu ao tratamento diferente de um trabalhador em relação aos restantes, deverá apresentar uma justificação objetiva e plausível para tal ter ocorrido.²⁵¹ Assim sendo, constata-se que, quando o assédio moral resulta de qualquer fator discriminatório a lei inverte o ónus da prova.

Todavia, quando o assédio moral não resulta de um fator discriminatório é ao trabalhador que alega ser vítima de tais comportamentos que cabe fazer prova. Aqui suscita-se a questão da extrema dificuldade de apresentação de prova pela vítima, principalmente se o assédio moral se baseia na violência psicológica e verbal silenciosa e escondida “longe dos olhares dos outros”, isto é, sem ser na presença de quaisquer testemunhas. De facto, a razão pela qual torna-se extremamente difícil ter elementos probatórios, é porque o exercício da violência psicológica é mesquinho e subtil.²⁵²

Todavia, diferente do *mobbing* tradicional, o *mobbing* digital praticado em regime de teletrabalho, deixa normalmente um rasto de provas, nomeadamente as provas documentais *e.g email*; e digitais *e.g* comunicações eletrónicas, registo de mensagens, gravações de áudio, capturas de ecrã dos SMS recebidos, entre outros.

²⁵⁰ Carvalho, Paulo Morgado (2015). Ónus da prova em caso de discriminação. *Revista Científica, Direito e Justiça*, 3 (Especial), Universidade Católica Portuguesa, p.132.

²⁵¹ Assédio Moral, um problema de prova? (2023).

²⁵² Costa, Ana Cristina Ribeiro (2017). *Notas sobre o ónus da prova e danos morais no assédio: caminhos a desbravar in IX Colóquio sobre o Direito do Trabalho*. (Universidade Católica Portuguesa), p.2.

Note-se que, tanto por via judicial como extrajudicial, a produção de prova que ateste os factos alegados torna-se crucial, de modo a comprovar os comportamentos humilhantes e intimidatórios vivenciados pela vítima na esfera laboral.

5.3 A consideração do assédio moral como acidente de trabalho?

Poderá o fenómeno do assédio moral ser considerado como acidente de trabalho à luz do ordenamento jurídico português?

Ora, foquemo-nos na jurisprudência portuguesa quanto a este assunto. Atendendo ao acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa (TRL), n.º 5705/2007-4 ²⁵³, o mesmo proferiu que *“acidente é todo o acontecimento ou evento súbito, violento, inesperado e de ordem exterior ao próprio lesado (...) é constituído por uma cadeia de factos em que cada um dos respetivos elos, devem estar entre si sucessivamente interligados por um nexos causal (...)”*.

Nos termos da lei, considera-se acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e que produz, direta ou indiretamente, uma lesão corporal, perturbação funcional ou doença no trabalhador que resulte numa redução da capacidade de trabalho, de acordo com o artigo 8.º, n.º 1 da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

Note-se que, ao contemplar o acidente de trabalho como um “evento súbito”, a jurisprudência estará, de certo modo, a considerar que o mesmo é determinável no tempo, sendo de duração certa e limitada, algo que acontece momentaneamente.²⁵⁴

Assim sendo, este será um impedimento à consideração do assédio moral como acidente de trabalho, dado que este flagelo é definido pela perseguição movida a um trabalhador durante um período considerável de tempo.

Com efeito, o Supremo Tribunal de Justiça (STJ), no acórdão n.º 01S1591, datado de 21-11-2001²⁵⁵, pronunciou-se salientando que *“Num acidente de trabalho deve ocorrer um “acidente” (evento, acontecimento) de duração curta e limitada”*.

²⁵³ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, n.º 5705/2007-4, datado de 10-10-2000, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/118a3d52cc9c51c18025738c004d24f6?OpenDocument>.

²⁵⁴ Avelino, Andreia Silva (2016). *Assédio Moral no Trabalho: um Fenómeno Sombrio*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Autónoma de Lisboa, pp. 79-80.

²⁵⁵ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, n.º 01S1591, datado de 21-11-2001, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/-/1A024021E17A2E7F80257307004DD5BA>.

De frisar que o assédio moral não consubstancia uma conduta isolada, ou seja, não se cinge a um facto limitado, de curta duração, antes se destaca pela sua continuidade. Na verdade, a intimidação e humilhação é repetitiva e de longa duração.

A consideração do assédio moral como acidente de trabalho mostra-se dificultosa, dado que deste flagelo advém consequências, como doenças mentais, que não se manifestam em algo físico, visível “a olho nu”, o que torna extremamente difícil a sua avaliação como acidente de trabalho.

De frisar que, para que estejamos perante um acidente de trabalho, é necessária a existência de três componentes: um facto, umnexo, e um dano. Por exemplo, o trabalhador caiu de um andaime (facto) porque não se encontrava em segurança (nexo) e, por consequência, fraturou ambas as pernas (dano).²⁵⁶

Assim sendo, torna-se realmente dificultoso procedermos à demonstração destas três componentes como consequência da prática de assédio moral. É que terá que ser provada a existência de umnexo de causalidade entre o facto e o dano, através da demonstração de que existe uma incapacidade motivada pela prática de comportamentos humilhantes,²⁵⁷ e que essa mesma doença psíquica é uma causa exclusiva e direta de tais condutas degradantes, que ocorreram no local de trabalho.

De destacar que é moroso proceder à consideração do assédio moral como acidente de trabalho, uma vez que as consequências resultantes do assédio moral, nomeadamente as doenças, são do foro psicológico. Assim sendo, na avaliação à vítima, o médico da medicina do trabalho não conseguirá identificar se, efetivamente, a doença psíquica apresentada adveio das práticas de assédio moral ou de qualquer outro fator.²⁵⁸

É evidente que, sendo este um fenómeno subjetivo, não será fácil identificar a sua causa e provar a existência do nexo causal entre o facto e o dano. É neste momento que se torna crucial a existência de testemunhas e a denúncia das mesmas como meio de prova.

De realçar que, o acórdão do Tribunal da Relação do Porto (TRP), n.º 0716615, datado de 10-03-2008²⁵⁹ considerou que, “as situações de “mobbing” ou de assédio não são

²⁵⁶ Creto, Emílio (2013, novembro, 28). *O Assédio moral deve ser considerado Acidente de Trabalho?* Carreira Blog.

²⁵⁷ Avelino, Andreia Silva (2016). *Assédio Moral no Trabalho: um Fenómeno Sombrio*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Autónoma de Lisboa, p. 79.

²⁵⁸ Creto, Emílio (2013, novembro, 28). *O Assédio moral deve ser considerado Acidente de Trabalho?* Carreira Blog.

²⁵⁹ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, n.º 0716615, datado de 10-03-2008, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/01df3a917791a7aa80257418004e2965?OpenDocument>.

configuráveis, entre nós, como acidentes de trabalho, nem como doenças profissionais: os primeiros, porque o facto não é instantâneo, nem fortuito, mas reiterado e deliberado e as segundas porque não constam da respectiva lista”.

Todavia, a nosso ver, a única forma possível de caracterização do assédio moral como acidente de trabalho seria através de um alargamento do seu conceito,²⁶⁰ ou através da abertura de uma exceção a este regime. Consideramos, efetivamente, que a ampliação da noção ou a abertura de uma “exceção” ao regime seria uma possibilidade para a caracterização do assédio moral como acidente de trabalho.

Deste modo, e em concordância com Cidália Santos da Silva (2012), mediante a abertura de uma exceção a um novo tipo de acidentes emergentes do mundo laboral, o fenómeno seria deste modo, positivado como um acidente de trabalho atípico.²⁶¹ (p. 107).

Face ao exposto, cremos que é possível concluir que existe grande dificuldade em considerar o fenómeno do assédio moral como acidente de trabalho, pois torna-se extremamente dificultoso provar a existência de um nexo de causalidade entre o facto e o dano. Uma das soluções para a caracterização do assédio moral como acidente de trabalho seria a sua consideração como um comportamento determinado no tempo.

Contudo, em nosso entender, tal mostra-se impensável, na medida em que o assédio moral consiste numa conduta degradante que é frequente, repetida e sistemática, destacando-se pela sua continuidade, e não num facto limitado no tempo, de curta duração.

Posto isto, parece-nos que as práticas de assédio moral não são configuráveis como acidentes de trabalho. A não ser que procedêssemos ao alargamento do seu conceito ou incluíssemos uma exceção a este regime, mediante o enquadramento do assédio moral como acidente de trabalho atípico.

5.4 A inclusão das doenças psíquicas resultantes do assédio moral nas doenças profissionais?

Neste momento iremos apurar a possibilidade de inclusão das doenças mentais resultantes do assédio moral nas doenças profissionais. Atendendo ao acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa (TRL), n.º 5705/2007-4 o mesmo proferiu que “*a doença profissional pressupõe uma*

²⁶⁰ Ponte, Joana Fuzeta (2019, agosto, 31), *O Assédio Moral como Acidente de Trabalho*.

²⁶¹ Silva, Cidália Santos (2012). *Análise da Figura do Assédio moral: doença de trabalho ou acidente de trabalho?* (Dissertação de Mestrado). Universidade do Minho, pp. 107-109.

*causa lenta, insidiosa e progressiva ou uma actuação continuada ou repetida de um agente, também “violento” e exterior ao próprio doente”.*²⁶²

De realçar que, de acordo com o n.º 8 do artigo 283.º do CT, “a responsabilidade pela reparação de danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador”, sem prejuízo de a segurança social adiantar essa reparação, por força do n.º 9 do artigo 283.º do CT.

De facto, é possível constatar o carácter estritamente tipificado das doenças profissionais, uma vez que, para que os danos emergentes da prática de assédio moral se definam como uma doença profissional, é necessário que conste da Lista das Doenças Profissionais aprovada pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de maio, revisto pelo Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de julho.²⁶³

Destaque-se, ainda, que as doenças profissionais que se encontram reguladas nos artigos 93.º e seguintes da LAT, resultam do exercício de uma atividade profissional, decorrem diretamente das condições de trabalho, constam da lista de doenças profissionais e causam incapacidade para o exercício da profissão.

Para efeitos indemnizatórios, só se consideram doenças profissionais as que constam da tal lista, periodicamente atualizada. Todavia, as doenças profissionais em sentido amplo abrangem as doenças profissionais em sentido restrito, as que constam da lista de doenças profissionais e as doenças de trabalho, que apesar de não constarem da lista são ressarcíveis.²⁶⁴

Salienta-se que o assédio moral em si mesmo não é uma doença, mas sim, um conjunto de condutas intimidatórias que podem gerar doenças psíquicas na vítima. Assim, para que os danos psíquicos sofridos pela vítima de assédio moral possam ser considerados doença profissional, torna-se crucial estabelecer o nexo de causalidade entre o assédio moral praticado e os danos sofridos.²⁶⁵ Deste modo, impõe-se estabelecer uma relação de causalidade entre as condutas assediadoras e o resultado destas (doença mental).

²⁶² Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, n.º 5705/2007-4 datado de 10-10-2000, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/118a3d52cc9c51c18025738c004d24f6?OpenDocument>.

²⁶³ Decreto Regulamentar n.º 76/2007 de 17 de julho, altera o Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de maio, que aprova a lista das doenças profissionais e o respetivo índice codificado.

²⁶⁴ Martinez, Pedro Romano (2022). *Direito do Trabalho*. (10.ª edição). Almedina, pp. 834-835.

²⁶⁵ Correia, Petra Solange (2017). *Assédio Moral no Trabalho: Breve Análise do Conceito*. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, p. 48.

Logo, se a saúde mental do trabalhador for afetada por consequência do assédio moral, provocando uma doença psíquica, então, esta doença deverá, efetivamente, ser considerada uma doença profissional.

Creemos que a vítima que no local de trabalho foi sistematicamente e repetidamente alvo de comportamentos degradantes – praticados no tempo e no local de trabalho, que lhe deixaram traumas para toda a vida –, deve ver a doença psíquica decorrente de tais condutas ser considerada uma doença profissional.

Todavia, uma das condicionantes que impedem a inclusão das doenças psíquicas resultantes do assédio moral nas doenças profissionais é o facto destas patologias não constarem da Lista de Doenças Profissionais. Note-se que, até ao momento, não existiu qualquer atualização da lista de doenças profissionais com inclusão das doenças resultantes de assédio moral como depressão, esgotamento e *burnout*.

Face ao exposto, podemos concluir que apenas mediante uma atualização da lista de doenças profissionais é que seria possível a consideração das doenças psíquicas resultantes de assédio moral nesta categoria.

Defendemos assim, a reformulação da noção de doença profissional, de modo a que seja possível englobar as patologias que derivam da prática de assédio moral.

De igual modo apelamos à atualização da lista das doenças profissionais, com integração das doenças adquiridas pela prática de assédio moral laboral no elenco das doenças profissionais.

Conclusões

As relações laborais foram profundamente afetadas pela pandemia do vírus da Covid-19. Em Portugal, a situação epidemiológica exigiu do Governo a implementação de medidas extraordinárias para prevenir a transmissão do vírus nas empresas. As obrigações legais que provieram dos diversos estados de exceção levaram à adoção do regime de teletrabalho, por imposição ou recomendação, e sempre que possível.

No mundo laboral, os trabalhadores foram confrontados com a necessidade de adaptação rápida a uma nova forma de trabalhar. O teletrabalho no domicílio teve um especial incremento durante a pandemia, de modo a evitar contatos, permitindo, decerto, acelerar o processo de transição digital nas empresas, apoiado pela era da digitalização e recurso a novas tecnologias.

Nesta fase, mostrou-se crucial rever e ajustar o regime jurídico contido no Código do Trabalho. Destaca-se, nesse sentido, a importância da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, que alterou os artigos 165.º e seguintes e modificou o CT na parte relativa ao teletrabalho.

A nosso ver, não há dúvidas de que garantir a segurança e saúde no trabalho foi indispensável na gestão da pandemia. Assim sendo, apuramos quais os riscos de SST decorrentes da situação epidemiológica, entre eles, riscos psicossociais e ergonómicos.

Constatámos que, devido ao surto pandémico, deram-se sequelas graves ao nível da saúde psíquica dos teletrabalhadores, com forte impacto psicológico devido ao isolamento, ansiedade, preocupação e instabilidade económica.

Ressalve-se que os riscos de SST também incluem questões ergonómicas. De facto, consideramos que os teletrabalhadores que exercem no seu domicílio, enfrentam riscos relacionados com as suas instalações, as quais, por vezes, não cumprem as normas de segurança e saúde, aumentando o risco de acidentes de trabalho.

Em nosso entender, se, por um lado, esta nova forma de trabalhar com recurso ao digital é mais autónoma, flexível e adotada às circunstâncias vividas, trazendo várias vantagens para a relação laboral. Por outro, encontram-se inconvenientes, tais como uma cultura empresarial de disponibilidade constante e ilimitada, com expansão da prestação laboral fora das jornadas de trabalho, dificuldades em desligar e consequências ao nível do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Creemos que, a pandemia da Covid-19 e o confinamento inerente converteu o tema da conexão permanente e ilimitada num tema cada vez mais generalizado.

Acreditamos que, numa fase marcada pela crise económica e pelo receio de perder o emprego, ainda que esgotado, sem tempo para si e para a sua família, o trabalhador, por vezes, não ousou desconectar-se. Todavia, a nosso ver, devem ser impostos limites máximos à duração das jornadas de trabalho, de modo a assegurar o direito inalienável ao descanso, reservando tempo para dedicar-se a si e aos seus.

A nossa interpretação é a de que a desconexão tem de ser afirmada, garantindo-se ao trabalhador o direito de, fora do seu tempo de trabalho, desligar todos os dispositivos de comunicação de serviço com a entidade empregadora, sem sofrer quaisquer represálias por não responder a mensagens, chamadas telefónicas ou *emails*.

Defendemos que é necessário assegurar o direito à desconexão digital do trabalhador. Nesse sentido, e como o desafio da conexão permanente é contemporâneo, seria pertinente que fosse acrescentado na letra da lei, um preceito novo que vincasse a obrigação de o empregador se abster de contactar o trabalhador por quaisquer meios e dispositivos digitais no seu período de descanso.

Aliás, cremos entre nós que, o Direito do Trabalho deve atualizar-se rapidamente, de modo a acompanhar as novas formas de trabalho na era digital. Assim sendo, torna-se crucial promover uma discussão sobre os impactos das novas tecnologias na esfera laboral.

A nosso ver, a incorporação das NTIC constitui um grande desafio para o mundo do trabalho, tornando inadiável a necessidade de encontrar um ponto de equilíbrio entre os principais benefícios e inconvenientes da sua adoção no âmbito das relações laborais.

Somos do parecer de que, estabelecer fronteiras entre o trabalho e a vida privada mostrou-se particularmente penoso em fase pandémica. Dado que, nessa circunstância, os trabalhadores foram forçados a partilhar a atenção dedicada na atividade laboral com a necessidade de cuidar dos seus filhos e parentes 24 horas por dia, ora, tais afazeres constituíram um duplo fardo.

Averiguámos que grande parte dos teletrabalhadores tiveram de partilhar espaços e dispositivos digitais com os filhos em telescola, o que provoca impactos psicológicos precisamente pelo facto de não se conseguir proceder à separação Trabalho-Família.

Constatámos ainda que o controlo da atividade laboral exercido pela entidade empregadora em regime de teletrabalho decorre à distância, com recurso a mecanismos digitais por vezes lesivos da privacidade e dos direitos fundamentais dos teletrabalhadores.

Por isso, o controlo deverá ser feito minimizando o impacto sobre a privacidade, prevalecendo o respeito pela reserva da intimidade da vida privada do teletrabalhador que se

consustancia, entre outros aspetos, na proibição legal do uso de meios de vigilância à distância.

Apurámos que, num momento marcado pela calamidade pública, ocorreu a fragilização das relações de trabalho, instabilidade contratual e medo do desemprego, criando-se assim, espaço para a perpetuar o assédio moral nas empresas. A nosso ver, a vulnerabilidade do trabalhador no período da pandemia agrava a sua sujeição a comportamentos hostis e humilhantes, por medo de perder o emprego, principal fonte de rendimento.

Temos para nós que o recurso generalizado ao teletrabalho em fase pandémica implicou um risco acrescido de assédio moral por meios virtuais. Defendemos que, tal como existiram mudanças nos formatos de trabalho, o assédio moral também mudou a sua abordagem, com recurso às NTIC, denominado de *digital mobbing* ou ciberassédio.

Inferimos que foi com a implementação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que o ordenamento jurídico português reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio. Todavia, a nosso ver, torna-se crucial a construção de uma definição clara e rigorosa, de modo a identificarmos facilmente o flagelo, para que possamos combatê-lo. Assim, será possível prevenir a banalização e a perda de eficácia deste regime jurídico.

Com a ajuda dos contributos da doutrina e da jurisprudência portuguesa, identificámos os traços estruturais do *mobbing*, que se consubstanciam num comportamento destrutivo e reiterado ao longo do tempo, com objetivo final ilícito ou eticamente reprovável.

Consideramos ainda fulcral apontar o assédio numa perspetiva normativa internacional, mediante o recurso à Convenção n.º 190 da OIT e à Recomendação 206, destinadas a combater a violência e o assédio no mundo do trabalho, ressaltando que este flagelo é inaceitável e incompatível com o trabalho decente. Tendo como objetivo primordial abranger as mais variadas práticas de assédio laboral, com destaque para o assédio praticado através de meios virtuais em teletrabalho.

No que respeita ao tratamento da figura do assédio a nível europeu, procedemos à análise das Diretivas europeias e do Acordo-Quadro sobre Assédio e Violência no Trabalho. Somos do parecer de que, ao nível europeu, falta uma definição comunitária ampla que ultrapasse, efetivamente, o caráter discriminatório de tais práticas.

Compreende-se, pelo exposto que, estamos perante a prática de uma violência psicológica que atinge o trabalhador exposto a um ambiente de trabalho deprimente e prejudicial ao seu bem-estar tanto físico como mental. Acreditamos que a exposição a comportamentos de assédio moral no trabalho, deixam cicatrizes permanentes, resultantes da degradação e

humilhação vividas pela vítima, fomentando um quadro propício para a instalação de distúrbios psíquicos como o *Burnout*, ansiedade e depressão.

Creemos que, o fenómeno acarreta também um efeito devastador na família da vítima, que se torna, em fase pandémica, no terceiro espectador. Fomentando igualmente um efeito negativo nas organizações, com aumento dos níveis de absentismo, menor empenho e produtividade.

Este flagelo tem por objetivo perverso ferir a dignidade e integridade moral, física e psíquica da vítima. Sendo causa de vários tipos de danos, confere à vítima o direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

A nossa sugestão é a de que seria necessária uma abordagem dinâmica nas organizações com o apoio da ACT e da CITE, para sensibilização, identificação, prevenção e combate ao assédio moral nas empresas, especialmente do praticado à distância com recurso a novas tecnologias. Consideramos, sem sombra de dúvidas, que as organizações devem assumir uma atitude no sentido de prevenir e combater tais comportamentos indesejados e altamente nocivos, que contaminam o ambiente laboral.

Em última análise, cremos que, à luz do ordenamento jurídico português, existe grande dificuldade em considerar o fenómeno do assédio moral como acidente de trabalho. Tal seria possível, a nosso ver, mediante o alargamento do seu conceito ou através de uma exceção a este regime, com o enquadramento do assédio moral como acidente de trabalho atípico.

Por fim, defendemos a reformulação da noção de doença profissional, de modo a que seja possível englobar as patologias que derivam da prática de assédio moral. E apelamos à atualização da lista das doenças profissionais com integração das doenças psíquicas adquiridas pela prática de assédio moral laboral no elenco das doenças profissionais.

Fontes de Jurisprudência

(Supremo Tribunal de Justiça), Processo n.º 01S1591, (Mário Torres), datado de 21-11-2001, consultado em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/-/1A024021E17A2E7F80257307004DD5BA>

(Supremo Tribunal de Justiça), Processo n.º 299/14.5T8VVG.P1.S1, (Mário Belo Morgado), datado de 21-04-2016, consultado em:
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/3792f6b1e4b462e580257f9c0056d4a2?OpenDocument>

(Supremo Tribunal de Justiça), Processo n.º 8249/16.8T8PRT.P1.S1, (Ferreira Pinto), datado de 11-09-2019, consultado em:
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/11a78d9841716d4180258473003b8fe7?OpenDocument>

(Supremo Tribunal de Justiça), Processo n.º 252/19.2T8OAZ.P1, (Júlio Gomes), datado de 15-12-2022, consultado em:
<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/2ca32f1569e706dd8025891e00351f25?OpenDocument>

(Tribunal da Relação de Coimbra), Processo n.º 236/11.9TTCTB.C2, datado de 07-03-2013, (Jorge Manuel Loureiro), consultado em:
<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/d1441b79e8eaa80b80257b3c004139cb?OpenDocument>

(Tribunal da Relação de Lisboa), Processo n.º 5705/2007-4, (Ferreira Marques), datado de 10-10-2007, consultado em:
<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/118a3d52cc9c51c18025738c004d24f6?OpenDocument>

(Tribunal da Relação do Porto), Processo n.º 0716615, (Ferreira da Costa), datado de 10-03-2008, consultado em:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/01df3a917791a7aa80257418004e2965?OpenDocument>

(Tribunal da Relação do Porto), Processo n.º 2326/16.2T8VNG.P1,(Domingos Morais), datado de 07-05-2018, consultado em:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/7e394362a4d2ffb4802582c1002efa1a?OpenDocument>

(Tribunal da Relação do Porto), Processo n.º 274/17.8T8AVR.P1, (Eugénia Cunha) datado de 08-02-2021, consultado em:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/1af045e0f3a44cd6802586960055018b?OpenDocument>

(Tribunal da Relação do Porto), Processo n.º 3642/20.4T8VFR.P1, (Teresa Sá Lopes), datado de 13-07-2022, consultado em:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/f447b6030a9982038025889c004fd41e?OpenDocument>

Referências Bibliográficas

I. Livros

Gomes Canotilho, J.J., & Moreira, V. (2007). *Constituição da República Portuguesa Anotada*. (4.^a edição revista, Volume I). Coimbra Editora.

Leitão, Luís Menezes (2021). *Direito do Trabalho*. (7.^a edição). Almedina.

Martinez, Pedro Romano (2022). *Direito do Trabalho*. (10.^a edição). Almedina.

Monteiro Fernandes, António (2020). *Direito do Trabalho*. (20.^a edição). Almedina.

Monteiro Fernandes, António (2022). *Direito do Trabalho*. (21.^a edição). Almedina.

Marecos, Diogo Vaz (2017). *Código do Trabalho Comentado*. (3.^a edição). Almedina.

Palma Ramalho, Maria (2019). *Tratado de Direito do Trabalho: Parte IV- Contratos e Regimes Especiais*. Almedina.

Redinha, Maria Regina (2019). *Relações Atípicas de Emprego: (A Cautionary Tale)*. Centro de Investigação Jurídico Económica, Editor Universidade do Porto.

Teixeira Alves, Luísa (2011). *As Fronteiras do Tempo de Trabalho in Estudos de Direito do Trabalho* (Coord. António Monteiro Fernandes), Coimbra, Almedina.

II. Dissertações

Avelino, Andreia Silva (2016). *Assédio Moral no Trabalho: um Fenómeno Sombrio*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Autónoma de Lisboa.

Caldas, Ariane (2018). *O Assédio Moral na Relação Laboral*. (Dissertação de Mestrado, ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa). Repositório ISCTE.

Costa, Ana Cristina Ribeiro (2017). *Notas sobre o ónus da prova e danos morais no assédio: caminhos a desbravar in IX Colóquio sobre o Direito do Trabalho*. Universidade Católica Portuguesa.

Carneiro, Maria Beatriz Lamas (2020) *Um direito à desconexão do trabalhador ou um dever de não conexão do empregador?* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Direito, Escola do Porto.

Correia, Petra Solange (2017). *Assédio Moral no Trabalho: Breve Análise do Conceito*. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Freitas, Diana Patrícia (2021). *O bem-estar em teletrabalho: O papel das exigências do trabalho, do suporte do supervisor a assuntos relacionados com a família e do conflito trabalho-família*. Psicologia Social e das Organizações. (Dissertação de Mestrado, ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa). Repositório ISCTE.

Godinho, Leonor Trindade (2022). *Perceção de Work-Life Balance pré, peri e pós pandemia: Vivências pessoais e políticas organizacionais*. (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto.

Gomes, Diana Raquel (2010). *A Responsabilidade civil do empregador perante o trabalhador moralmente assediado*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Católica Portuguesa.

Melo, Elizabete (2011). *Teletrabalho, Qualidade de vida no trabalho e satisfação profissional: um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da tecnologia da informação*. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Lisboa.

Macaire, Lucie (2021). *O impacto do Teletrabalho antes, durante e pós-covid-19*. (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Administração e Gestão.

Oliveira, Izabela Viegas (2018). *O Assédio Moral no âmbito da atividade laboral*. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Resende, Patrícia Baltazar (2012-2013). *Subordinação Jurídica no Teletrabalho in Estudos Avançados em Direito do Trabalho*. Universidade Católica Portuguesa.

Silva, Cidália Santos (2012). *Análise da Figura do Assédio moral: doença de trabalho ou acidente de trabalho?* (Dissertação de Mestrado). Universidade do Minho.

Teixeira, Adriana (2021). *O Teletrabalho como nova forma de organização do trabalho*. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

III. Artigos de revistas / Capítulos de livros

Amado, João Leal (2018). Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: sobre o direito à desconexão profissional in *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região, Campinas (52)*, JusLaboris, 255-268.

Amado, João Leal (2020). O teletrabalho: do Código à Covid-19. *Observatório Almedina*.

Amado, João Leal (2021). Teletrabalho: o novo normal dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei. *Observatório Almedina*.

Amado, João Leal (2022). A desconexão profissional e a DGAEP: tomemos a sério o dever de abstenção de contacto. *Observatório Almedina*.

Amado, João Leal (2022). O calv(ári)o do assédio. *Observatório Almedina*.

Alcassa, Flávia (2021-2022). O Teletrabalho, o Assédio no atual cenário de pandemia e a importância do compliance trabalhista nas organizações. *Revista Científica de Associação Brasileira de Ouvidores/ Ombudsman- Anos 4-5- (4)*, 149-154.

Cardim, Talita Corrêa (2021). Novas tecnologias e saúde do trabalhador: riscos psicossociais e o direito à desconexão digital. *E-Revista Internacional de la Protección Social (e-RIPS)*. Vol. VI, (2), 312.

Carvalho, Paulo Morgado (2015). Ónus da prova em caso de discriminação. *Revista Científica, Direito e Justiça, 3 (Especial)*, Universidade Católica Portuguesa, 109-136.

Creto, Emílio (2013, novembro, 28). *O Assédio moral deve ser considerado Acidente de Trabalho?* Carreira Blog: <https://exame.com/carreira/o-assedio-moral-deve-ser-considerado-um-acidente-de-trabalho>.

Dias, Isabel Valente (2021, outubro, 01). *Teletrabalho pós-pandemia- que futuro?:* <https://eco.sapo.pt/opiniao/teletrabalho-pos-pandemia-que-futuro/>

Filho, Rodolfo Pamplona & Sabino, Clarissa Nilo (2021). Assédio moral em tempos de pandemia. *Revista UNIFACS*, (247), Jusbrasil, 7-23.

Ferreira, Joana Nabais (2022, setembro, 30). *Do Trabalho para o Teletrabalho, casos de bullying aumentam:*

<https://eco.sapo.pt/2022/09/30/do-trabalho-para-o-teletrabalho-casos-de-bullying-aumentam/>

Gunça, Claiz & Filho, Rodolfo Pamplona (2021). *Teletrabalho e assédio moral organizacional virtual*. Revista UNIFACS, (248), Jusbrasil, 1-3.

Ponte, Joana Fuzeta (2019, agosto, 31), *O Assédio Moral como Acidente de Trabalho:*

[https://www.macedovitorino.com/xms/files/O Assedio moral como acidente de trabalho - 20190619MVA-.pdf](https://www.macedovitorino.com/xms/files/O_Assedio_moral_como_acidente_de_trabalho_-_20190619MVA-.pdf)

Ponte, Joana Fuzeta (2022, maio, 03). *Assédio moral no teletrabalho: o papel fundamental do Compliance laboral:*

<https://www.dinheirovivo.pt/opiniaio/assedio-moral-no-teletrabalho-o-papel-fundamental-do-compliance-laboral-14822248.html>

Rebelo, Glória (2020, outubro, 20). *Covid-19 e assédio moral:*

<https://www.publico.pt/2020/10/20/opiniaio/noticia/covid19-assedio-moral-1935829>

Redinha, Maria Regina (2007). *Teletrabalho: Anotação aos artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003*. Relatório Técnico, Faculdade de Direito da Universidade do Porto.

Santos, Viviane, Renier, Fabrício, Sticca, Marina (2021). *Teletrabalho e impactos na saúde e Bem-estar do Teletrabalhador: Revisão Sistemática. Artigo in Psicologia, Saúde & Doenças Faculdade de Filosofia Ciências e Letras de Ribeirão Preto (FFCLRP), Departamento de Psicologia, Universidade de São Paulo, Brasil, 866-875.*

Teixeira Alves, Luísa & Monteiro Fernandes, António (2018). “O conceito de Assédio no Direito Europeu: notas críticas”, in *De LEGIBUS Revista da Faculdade de Direito da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias*, (6), Edições Universitárias Lusófonas, Lisboa, 91-99.

IV. Legislação consultada

Acordo-Quadro sobre Assédio e Violência no Trabalho (2007): <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:PT:PDF>

Constituição da República Portuguesa (8.^a Edição-Reimpressão 2022), Almedina.

Código do Trabalho (abril de 2023), (21.^a Edição), Porto Editora.

Código Civil (2022), (14.^a Edição), Almedina.

Código Penal (2022), (14.^a Edição), Almedina.

Convenção (n.º 190) da OIT sobre Eliminação da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho (2019): <https://www.ilo.org>

Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (1989), N.º de catálogo: CB-57-89-483-PT-C.

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2016/C 202/02). *Jornal Oficial da União Europeia*, C 202/389.

Comissão das Comunidades Europeias, *Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias*, N.º de catálogo: CB-57-89-483-PT-C.

Código Penal Espanhol, Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, *Agencia Estatal, Boletín Oficial del Estado*: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>

Constitución Española, *Agencia Estatal, Boletín Oficial del Estado*: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Code du Travail, Article L 1152-I, (*Legifrance*): https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/

Code du Travail, Article L1154-1 (Legifrance):

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000033019902/2016-08-10>

Code Pénal (Legifrance):

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006070719/

Décret n.º 2000-110 du 4 février 2000, portant publication de la Charte sociale européenne (révisée), (*Legifrance*): <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000384610>.

Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março. *Diário da República, N.º 52 - I Série.*

Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março. *Diário da República, N.º 55- I Série.*

Decreto-Lei n.º 2-A/2020, de 20 de março. *Diário da República, N.º 57 – I Série.*

Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro. *Diário da República, N.º 192/2020- I Série.*

Decreto-Lei n.º 25-A/2021 de 30 de março. *Diário da República, N.º 62/2021- I Série.*

Decreto-Lei n.º 23-A/2022, de 18 de fevereiro. *Diário da República, N.º 35/2022- I Série.*

Decreto-Lei n.º 66-A/2022, de 30 de setembro. *Diário da República, N.º 190 - I Série.*

Diretiva (89/391/CEE) do Conselho, de 12 de junho de 1989. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias, N.º L 183/1.*

Diretiva (2000/78/CE) do Conselho, de 27 de novembro de 2000. *Jornal Oficial, N.º L 303 de 02/12/2000.*

Diretiva (2002/73/CE) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro de 2002, que altera a Diretiva 76/207/CEE do Conselho. *Jornal Oficial, N.º L 269 de 05/10/2002.*

Diretiva (75/117/CEE) do Conselho, de 10 de fevereiro de 1975. *Jornal Oficial, N.º L 045 de 19702/1975.*

Diretiva (76/207/CEE) do Conselho, de 9 de fevereiro de 1976. *Jornal Oficial, N.º L 039 de 14/02/1976.*

Decreto Regulamentar n.º 76/2007 de 17 de julho. *Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa.*

Lei n.º 44/86 de 30 de setembro, Regime do Estado de Sítio e do Estado de Emergência. *Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa.*

Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho. *Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa.*

Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro. *Diário da República, N.º 235- I Série.*

Lei n.º 43/2004, de 18 de agosto, Lei de organização e funcionamento da Comissão de Proteção de Dados. *Diário da República, N.º 194/2004 - Série I-A.*

Resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020, de 29 de maio. *Diário da República, N.º 105/2020 - I Série.*

Resolução do Conselho de Ministros n.º 45-C/2021, de 30 de abril. *Diário da República, N.º 84/2021- I Série.*

Regulamento n.º 368/2022, de 12 de abril, Código de boa conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho. *Diário da República, N.º 72/2022- II Série.*

Resolução do Conselho de 21 de Janeiro de 1974, relativa a um programa de ação social, publicado no *Jornal Oficial da União Europeia (JOCE), N.º C 13/1.*

Resolução do Parlamento Europeu, (2018/2055(INI)), de 11 de setembro de 2018, Parlamento Europeu 2014-2019.

Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)):

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html

Resolução do Parlamento Europeu, (2021), sobre a perspetiva de género na crise COVID-19 e no período pós-crise (2020/2121(INI)), (2021/C456/18):

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0024&from=ES>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: <https://www.boe.es>

V. Sites referidos

Assédio Moral, um problema de prova? (2023):

http://sitiodosdireitos.net/index.php?option=com_content&view=article&id=26:assedio-moral-um-problema-de-prova&catid=1:opinioao-&Itemid=4

Assédio moral no Trabalho: Causas e Consequências, Francê Advogados:

<https://www.france.adv.br/artigos/trabalho/assedio-moral-no-trabalho-causas-e-circunstancias>

Assédio Moral no Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção: <https://www.ugt.pt>

APAV, Apoio à Vítima. *Assédio no Trabalho*:

https://apav.pt/apav_v3/images/folhas_informativas/Assedio_no_Trabalho_2020.pdf

CITE. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego:

<https://cite.gov.pt/exemplos-de-atos-e-comportamentos-suscetiveis-de-serem-classificados-como-assedio-no-trabalho>

CITE. *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho*:

<https://assedio.cite.gov.pt/o-assedio-no-trabalho/situacoes-que-nao-devem-ser-confundidas-com-assedio/>

Commission of The European Communities (2008): <https://european--union-europa-eu.translate.googleusercontent.com/translate/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eurofound>

Conferência: A UGT e os Desafios do Futuro. *Estudo sobre o Teletrabalho e os seus desafios na nova conjuntura*. (2023):

https://www.ugt.pt/Estudo%20teletrabalho%20e%20os%20seus%20desafios%20na%20nova%20conjuntura_280323.pdf

Comissão Nacional de Proteção de Dados, Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho (2020):

https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf

Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf

Eurofound (2021). Questionário online, *Viver, trabalhar e Covid-19*:

<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/report/2021/living-working-and-covid-19-update-april-2021-mental-health-and-trust-decline-across-eu-as-pandemic>

Eurofound (2022). *Working Conditions in the time of COVID-19, Implications for the future*:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22012en.pdf

Eurofound (2022). *The rise in telework: Impact on Working conditions and regulations*.

Publications Office of the European Union, Luxembourg:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22005en.pdf

Eurofound (2023). *Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar*:

<https://www.eurofound.europa.eu/pt/topic/work-life-balance>

Eurobarometer Flash Survey (2022). *Women in times of COVID-19*:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f4072871-afd4-11ec-83e1-01aa75ed71a1>

European Agency for Safety and Health at Work, (2021). *Home-based teleworking and preventive occupational safety and health measures in European workplaces*:

https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-11/Home_based_TW_OSH_preventive_measures_evidence_ESENER_3.pdf

European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation (2020):

https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

Garantir a Segurança e Saúde no Trabalho durante a pandemia, (2020), OIT:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_744845.pdf

Guia prático, *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19*, OIT:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf

Guia de Ação Sindical, *Da Prevenção ao Combate do Assédio no Trabalho*:

<https://www.cgtp.pt/images/images/2019/01/guia-assedio.pdf>

Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego *Trabalhar a partir de casa*, do Instituto Nacional de Estatística:

https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=446046676&att_display=n&att_download=y

Negociação Coletiva em foco, N.º 1 (2020). *Teletrabalho no contexto da negociação coletiva*:

<https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf>

Ordem dos Psicólogos (2020). *Covid-19: Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, uma necessidade básica sobretudo em contexto de crise*:

https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/covid_19_equilibrio_vida_pessoal_profissional.pdf

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre Desafios do teletrabalho: organização do tempo de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e direito a desligar-se (2021/C 200/01), *Jornal Oficial da União Europeia*: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2021:220:FULL&from=EN>

Proposta de Decisão do Conselho, a Convenção sobre a Violência e o Assédio:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0024&from=EN>

Proposta de Decisão do Conselho que autoriza os Estados-membros a ratificar, no interesse da União Europeia, a Convenção sobre a Violência e o Assédio (n.º 190), (2019):

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0024&from=EN>

Relatório da Kelly, (2022/2023). *European Work Voices 2022*:

https://irp.cdn-website.com/e59ec655/files/uploaded/Euorpean_Work_Voices.pdf

Relatório, *Experiências de Violência e Assédio no Trabalho: uma primeira pesquisa global*.

(2022), OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf

Síntese da OIT, (2020), “Convenção (N.º 190) da OIT: 12 contribuições possíveis para a resposta à crise da COVID-19 e recuperação da pandemia”:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_748480.pdf

Teletrabalho durante a pandemia da Covid-19: Riscos e Estratégias de Prevenção:

<https://osha.europa.eu/en/publications/teleworking-during-covid-19-pandemic-risks-and-prevention-strategies>

Violência e Assédio, Organização Internacional do Trabalho (OIT):

https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_729442/lang--pt/index.htm

World Health Organization, Coronavirus disease COVID-19 pandemic:

https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019?adgroupsurvey=%7Badgroupsurvey%7D&gclid=CjwKCAjw4ZWkBhA4EiwAVJXwqZXdI_nW4NTaxDCJHNUvZm7g1Vb8WTCGxCVU7dKDBrOqiapDNz1t8hoCrK0QAvD_BwE

World Health Organization (2022), Mental Health and COVID-19: Early evidence of the pandemic's impact, Scientific brief: https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Sci_Brief-Mental_health-2022.1