

Assédio moral no ambiente de trabalho: diagnóstico, meios de resolução e prevenção

39722 - Queren Almeida Pires de Lima Ferraz

Mestrado em Direito Público

Dissertação de Mestrado

Orientadora: Profa. Dra. Sónia de Carvalho

Fevereiro de 2021



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE



ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DIAGNÓSTICO, MEIOS DE RESOLUÇÃO E PREVENÇÃO



AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da vida que se renova todos os dias.

Ao meu esposo Ferraz Júnior, minha família e amigos, pelo suporte e compreensão durante esta jornada. Especialmente à Sheila, que me acompanhou diariamente meus esforços, enquanto também preparava sua tese de doutoramento. A Rejane e Wara, pela hospedagem carinhosa durante as viagens para as aulas.

À minha orientadora, Dra. Sónia de Carvalho, pelos sábios conselhos, sempre com muita gentileza.

Aos profissionais do CECGP, em especial Patrícia e Leonardo, e aos meus colegas de turma pela prontidão em ajudar.

Ao Dr. Evannildo Rodrigues, pela valiosa assistência, compreendendo as dificuldades de quem cursa pós-graduação em outro país.

À Dra. Karoline Vitali, pelo auxílio tão desprendido a quem sequer conhecia.

E a todos que, por uma palavra de apoio, por um livro recomendado, por cada auxílio oferecido, material ou imaterial, contribuíram com tijolos para esta singela construção.



DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todas as vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho. Só quem passa por este tormento poderá compreender completamente o que ele significa, os incontáveis conflitos internos, as revoltas, as tentativas de compreender o que fez para merecer tal tratamento e como sair daquela situação. Se este trabalho for útil para informar ou proteger alguém, alcançou seu maior objetivo, que é contribuir para a eliminação do assédio no ambiente de trabalho.



RESUMO

Este trabalho trata do assédio moral no ambiente de trabalho, por meio de revisão de literatura. Inicia pelos conceitos, tipos, sujeitos, duração e o que não configura assédio moral. São retratados os principais contextos que favorecem a ocorrência do assédio moral no trabalho. Em seguida, é feita uma análise da legislação internacional, do Brasil e de Portugal, e da jurisprudência dos dois países. Ao final, consideram-se propostas de enfrentamento a este problema, partindo das medidas já existentes e sugerindo novas, especialmente medidas de prevenção focadas em valores e na dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: assédio moral; trabalho; legislação; jurisprudência; enfrentamento.

ABSTRACT

This work deals with mobbing in the workplace, through a literature review. Starting with concepts, types, subjects, duration and what does not constitute mobbing. The main contexts that favor the occurrence of bullying at work are portrayed. Then, an analysis is made of the international legislation, of Brazil and Portugal, and of the jurisprudence of the two countries. In the end, proposals to tackle this problem are considered, starting from the existing measures and suggesting new ones, especially prevention measures focused on values and the dignity of the human person.

Key-words: mobbing; job; legislation; jurisprudence; coping.



ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	1
2. CONCEITOS.....	5
3. TIPOS DE ASSÉDIO MORAL.....	11
3.1 Assédio moral vertical descendente.....	12
3.2 Assédio moral vertical ascendente.....	12
3.3 Assédio moral horizontal.....	13
3.4 Assédio moral coletivo.....	14
3.5 Assédio moral sexual.....	14
3.6 Assédio moral sexista.....	15
3.7 Assédio moral organizacional, institucional, corporativo ou estratégico ...	15
3.8 Assédio moral emocional ou perverso.....	16
4. O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL.....	16
4.1 Estresse.....	16
4.2 Conflito aberto.....	19
4.3 O caso da gestão por injúria.....	20
4.4 Agressões pontuais e o dano moral.....	21
4.5 Más condições de trabalho.....	23
4.6 Imposições profissionais.....	25
4.7 Assédio sexual.....	26
5. SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL.....	31
5.1 Vítima.....	32
5.2 Agressor.....	33
5.3 Espectador.....	35
6. DURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL.....	36
7. CENÁRIO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	37
7.1 Breve histórico.....	37
7.2 Contextos que favorecem a ocorrência do assédio.....	39
7.2.1 Ambiente com alto nível de estresse.....	40
7.2.2 Má comunicação.....	41
7.2.3 Padronização de comportamentos.....	42
7.2.4 Falta de reconhecimento.....	42
7.2.5 Um sistema adoecedor.....	43



8. ORDENAMENTO JURÍDICO	44
8.1 Legislação internacional	44
8.2 Ordenamento jurídico português.....	64
8.3 Ordenamento jurídico brasileiro	106
8.4 Da prova do assédio moral.....	114
9. JURISPRUDÊNCIA	128
9.1 Jurisprudência em Portugal	128
9.2 Jurisprudência no Brasil.....	138
10. PROPOSTAS DE ENFRENTAMENTO AO PROBLEMA	149
10.1 Projetos de lei federal já existentes do Brasil	150
10.2 O que ainda pode ser feito.....	156
10.2.1 Campanhas de conscientização	160
10.2.2 Fiscalização efetiva	163
10.2.3 Inclusão como concausa de doença profissional (no Brasil).....	165
10.2.4 Capacitação dos profissionais de saúde.....	168
10.2.5 Penas pessoais aos agressores	169
10.2.6 Transferência ou demissão do agressor	171
10.2.7 Penas acessórias (no Brasil)	172
10.2.8 Proteção às testemunhas (no Brasil)	172
10.2.9 Estatuto da vítima de assédio.....	173
11. CONCLUSÕES	175
BIBLIOGRAFIA	184



LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

Art. – artigo

CE – Conselho da União Europeia

CEE – Comunidade Económica Europeia

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CF – Constituição Federal

CNPD – Comissão Nacional de Proteção de Dados

CCJC - Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania

CCP - Coordenação de Comissões Permanentes

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

CTASP - Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IGF - Inspeção-Geral de Finanças

JAI - Justiça e Assuntos Internos

LCCT - Regime Jurídico de Cessação do Contrato Individual de Trabalho e da celebração e Caducidade do Contrato de Trabalho a Termo

LCT - Lei do Contrato de Trabalho

LECT - Legislação Especial do Código do Trabalho

LGTFP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

LIPT - Leymann Inventory of Psychological Terrorization

NEP - Nível Elevado de Proteção

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PAD – Processo Administrativo Disciplinar

Política Externa e de Segurança Comum – PESC - Política Externa e de Segurança Comum

PL – Projeto de Lei



RCTFP – Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas

RGCO – Regime Geral das Contraordenações

RGPD - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, o RGPD

SISCOR – Sistema de Correição do Poder Executivo Federal

SML – Sistema de Mediação Laboral

TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

UE – União Europeia



1. INTRODUÇÃO

As relações de trabalho já se realizam desde há muito, ao longo da História. A palavra trabalho vem do latim *tripalium*, espécie de canga ou instrumento de tortura para os animais que exerciam labores de carga. Durante séculos, o trabalho era reservado aos escravos, denotando desvalor à pessoa que o fazia. O trabalhador era inferior, por vezes sequer considerado humano. Interessante esta análise, quando tratamos, hoje, do assédio moral nas relações de trabalho. Parece-nos que, de alguma forma, alguns ainda veem o trabalhador como escravo, inferior ou não detentor de direitos como ser humano.

Para Platão e Aristóteles, na Grécia antiga, de onde se originam muitos valores da civilização ocidental atual, o trabalho era indigno. Os homens livres não deveriam trabalhar, e sim pensar. A cultura, a política, as artes eram as atividades cunhadas para os nobres. Eram mais evoluídos do que os que precisavam trabalhar¹.

Então veio o período feudal, no qual também os nobres não trabalhavam. Eram detentores das riquezas (os meios de produção), e os servos, que precisavam da terra e da proteção dos senhores, eram os trabalhadores, sendo esta servidão vitalícia. Passamos às corporações de ofício, nas quais já havia uma hierarquia entre os trabalhadores: os mestres, proprietários das oficinas, os aprendizes, e posteriormente os companheiros, que recebiam salário dos mestres.

A Revolução Francesa levou à supressão das corporações de ofício, fortalecendo a ideia de Estado. Em seguida, veio o liberalismo econômico, a Revolução Industrial, e com esta a ideia de emprego, na qual a grande massa dos trabalhadores prestava seus serviços em troca de salários.

Assim evoluíram as relações de trabalho, marcadas pela subordinação, dependência econômica e desigualdade social entre os atores.

Neste contexto, nem sempre os direitos dos trabalhadores foram considerados ou respeitados. Durante a Revolução Industrial, por exemplo, quando trabalhavam crianças, doentes, e todos os que tivessem condições físicas e mentais para o ofício, não se cogitava reclamar da carga horária elevada, tampouco do tratamento recebido dos superiores hierárquicos. Em muitos aspectos, as relações de trabalho assalariado se assemelhavam à escravidão.

¹ Sergio Pinto Martins cita esta visão dos pensadores gregos, em sua obra *Breve histórico a respeito do trabalho*. Mas traz também, brevemente, a posição de outros pensadores: “Hesíodo, Protágoras e os sofistas mostram o valor social e religioso do trabalho, no sentido de que agradaria os deuses, criando riquezas e tornando os homens independentes”. MARTINS, Sergio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. Revista Da Faculdade De Direito, Universidade De São Paulo [em linha]. 2000, n.º 95, pp. 169-171. [consult. 27 dez. 2020]. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461>



Na verdade, fazendo-se uma análise da história do trabalho na cultura ocidental, constata-se que os trabalhadores sempre estiveram a serviço dos que detinham riquezas, transformando-se apenas o pano de fundo dessas relações. Em seu âmago, no entanto, os valores permaneceram praticamente inalterados ao longo de sua história. A exploração do trabalhador, não pelo capital, que é inerte, mas pelos seus donos, se manifestou repetidamente e com vigor.

Felizmente, pode-se evoluir e aprender com os erros, transformando-os em acertos. Paulatinamente, o ser humano passou a ver seu semelhante como tal, detentor de direitos e de dignidade, e o respeito à condição alheia foi se tornando lei em várias partes do mundo.

Lembramos que esta visão parte de um contexto ocidental, euroamericano, visto que outras civilizações não compartilham da mesma visão, tanto em relação ao trabalho quanto ao ser humano. No entanto, podemos fazer uma autoanálise e autocrítica, visando melhorar aquilo que temos em nossas mãos.

Assim é que a legislação ocidental atual prevê, em maior ou menor grau, a dignidade da pessoa humana em todas as suas relações, em toda a sua essência, e isto inclui as relações de trabalho. Reconhecemos que cada um de nós possui, pelo simples fato de ser humano, um conjunto de direitos inalienáveis, irrenunciáveis e imprescritíveis. Procuramos, ao menos em tese e na lei, respeitar e valorizar o outro, favorecendo não só a nós mesmos, mas ao progresso de toda a humanidade.

Entretanto, este belo discurso humano e humanitário por vezes não passa de falácia. Na grande arena pública, respeitamos e exigimos respeito a nós e ao próximo, mas nas relações interpessoais, podemos ser cruéis e destruir o outro sem que o companheiro ao lado o veja. Podemos escolher a civilidade na esfera pública e a crueldade na esfera privada. E, ainda assim, nos mantermos orgulhosos de todo o nosso desenvolvimento como seres humanos.

A área do trabalho e as relações familiares são as que mais mostram o quanto ainda precisamos evoluir em humanidade. Lá passamos a maior parte do nosso tempo de vida, e lá evoluímos. Na intimidade, no dia-a-dia, é que podemos mostrar o nosso melhor ou o nosso pior, a depender das escolhas que fazemos. Lá é que podemos edificar ou destruir.

Esta autocrítica à humanidade, ainda que pareça fatalista, não o é. Ora, reconhecendo que temos um grande potencial para o bem ou para o mal, podemos decidir fazer o que for bom e rejeitar o que for ruim. Tudo depende de nossas escolhas.

Nas relações de trabalho, temos que ver que há outros fatores envolvidos, além do nosso desejo de humanidade. É bem verdade que alguns escolhem o mal pelo prazer deste, pelo desejo de superioridade e por considerar os outros inferiores. Mas o ser humano é bem mais complexo, levando consigo traumas, frustrações, medos, doenças. Há o que vem de dentro, mas também o que é imposto pela organização, há o temor de perder o emprego e não ter como pagar o aluguel ou adquirir o alimento para a família.

Neste trabalho, pretendemos analisar o assédio moral no ambiente de trabalho. Nosso intuito não é condenar, ainda que, em alguns casos, isto seja necessário. Queremos chamar a atenção para um problema que vem sendo causa de muitos adoecimentos, não só do trabalhador, mas com reflexos em sua família, de forma a evitá-lo e combatê-lo.

Os objetivos específicos deste trabalho são:

- Identificar os sujeitos em uma relação de assédio moral;
- Identificar as situações em que mais ocorre o assédio moral no trabalho;
- Compreender as principais razões para a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho;
- Identificar as especificidades do assédio moral em relação ao dano moral e ao assédio sexual;
- Verificar as fontes do Direito no Brasil e em Portugal acerca do tema;
- Estabelecer formas de enfrentamento ao assédio moral no ambiente de trabalho.

A importância de se estudar o assédio moral, suas causas, consequências e formas de enfrentamento, passa pela própria dignidade da pessoa humana. O ser humano é o destinatário e objetivo deste trabalho. Trata-se da vida do trabalhador, que reflete, por sua vez, em seu círculo familiar e de amigos, podendo gerar crescimento para toda a humanidade, se realizada em ambiente saudável, quanto pode gerar traumas e sofrimento, o qual será expandido exponencialmente por todos em que reverberem as consequências do assédio moral.

A metodologia aplicada foi, essencialmente, a pesquisa bibliográfica sobre o tema. Utilizou-se o método descritivo e abordagem indireta, com o objetivo de alcançar uma delimitação do tema. Pretendemos separá-lo de situações com as quais possa ser confundido, tais como o assédio sexual ou o dano moral. Este método permite que alcancemos o maior leque possível de informações acerca do assunto estudado. Também utilizamos, a título exemplificativo, citações de jurisprudência sobre o tema, e analisamos a legislação já existente e as propostas legislativas sobre o assunto, estando o campo de estudo restrito aos universos português e brasileiro.



As fontes consultadas se referem tanto ao ambiente de trabalho em instituições privadas, quanto em órgãos públicos. Procurou-se verificar a extensão e o alcance do problema, a fim de termos um panorama do assédio moral no ambiente de trabalho. Ao final, apresentamos sugestões para a sua resolução.

Verificou-se que o assédio moral no ambiente de trabalho é causado por fatores diversos. Assim, analisamos os motivos da ocorrência do assédio, tais como as diretrizes da empresa, assim como consideramos que o assediador também pode escolher aquele papel, ainda que contra as normas da organização.

Ainda que as causas do assédio moral sejam muito importantes, de nada adiantará para nós reconhecê-las sem que apresentemos sugestões de enfrentamento. Reconhecer o problema é um dos passos de sua resolução, mas, se pararmos neste ponto, o problema nunca será resolvido.

Inicialmente, consideramos que o assédio moral seja causado pela maneira pela qual a organização é gerenciada. Neste caso, podemos inferir que a política organizacional seja de lucros acima de qualquer outro objetivo. E, nesta hipótese, a resolução do problema estará ligada à mudança nas diretrizes do trabalho na organização, através de conscientização dos gestores acerca do valor do ser humano, e até mesmo, dos benefícios da satisfação do profissional para os lucros da organização.

Entretanto, pode ser que a situação não seja a apontada acima. Devemos considerar que, mesmo em uma organização que tenha como ponto central de suas diretrizes a dignidade da pessoa humana, um ou alguns de seus agentes, por razões que também investigaremos, escolha se encaixar no perfil de um assediador moral. Então, quais seriam as razões desta escolha? O medo autoinfligido de perder o posto? A reação a uma rejeição amorosa? Uma psicopatia?

Neste caso, a maneira de enfrentar o problema também será diversa da apresentada anteriormente. Na primeira hipótese, sugerimos uma mudança nas diretrizes da empresa quanto a produtividade, lucros e resultados, o valor do ser humano, o valor agregado à marca por ser uma empresa comprometida com nobres objetivos, dentre outros. Mas esta ação será inócua se o problema estiver centrado no indivíduo. Por isso, na segunda hipótese, precisamos analisar se o melhor seria retirar o assediador da empresa, preservando o ambiente de trabalho e demais trabalhadores, ou se deve-se investir em sua redenção.

Importante, ainda, considerar os avanços tecnológicos, tanto em sua utilização pelo(s) assediador(es) em cobranças, humilhações, quanto como recursos a serem utilizados na coleta de provas e defesa do assediado.



O essencial, neste assunto, é conscientizar tanto empregados quanto empregadores, superiores e subordinados, de que o respeito à dignidade da pessoa humana é valor inegociável.

2. CONCEITOS

Segundo o dicionário *Aurélio* da língua portuguesa, assédio, “do latim *obsidiu* (<lat. *Obsidere*, ‘pôr-se diante’; ‘sitiar’, ‘atacar’) (...) Insistência importuna junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões, etc”.² Ou seja, assediar alguém é atacar esta pessoa, sitiá-la, cercá-la. Nosso objeto de estudo será o assédio moral, especificamente aquele ocorrido no ambiente de trabalho.

É grande a variedade de nomes pelos quais é conhecido o assédio moral, e em especial no meio laboral. Podemos encontra-lo denominado de *mobbing*, psicoterror ou terrorismo psicológico, acosso ou acossamento moral, *bullying* (na Inglaterra – no Brasil esta palavra é utilizada para os casos de assédio em ambiente escolar³). Na França, *harcèlement* moral; na Espanha, *acosso* moral; na Itália, *moléstia*; nos Estados Unidos e na Suécia, por *mobbing* e, no Japão, por *Murahachibu* ou *ijime* (ostracismo social). Autores portugueses também o denominam assédio laboral, para especificar aquele ocorrido no ambiente de trabalho. Tal escolha, por si só, não é ruim; no entanto, há também o assédio sexual que pode ocorrer no trabalho, optando este estudo pela denominação assédio moral no ambiente de trabalho.

A palavra *mobbing* tem origem na língua inglesa, sendo a partícula *-ing* adicionada ao verbo *to mob*⁴ para dar-lhe a ideia de continuidade. Assim, define o comportamento de atacar, maltratar, cercar, em grupo, determinada vítima.

Podemos citar o cientista Konrad Lorenz, que em seu livro *On Agression* (1966) citou este comportamento em aves. Aliás, o termo *mobbing* vem exatamente de uma prática animal antipredatória, especialmente verificada em aves, em que o grupo se unia agressivamente para se defender de uma agressão sofrida de predadores. O médico sueco

² Dicionário *Aurélio*, p. 223.

³ Segundo informação do sítio do Ministério da Educação do Brasil da Internet, “Um em cada dez estudantes brasileiros é vítima de *bullying* – anglicismo que se refere a atos de intimidação e violência física ou psicológica, geralmente em ambiente escolar”. Especialistas indicam formas de combate a atos de intimidação. Ministério da Educação, Brasília, 2017. [consult. 12 jul. 2020]. Disponível em <http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>. Já a Lei n.º 13.185, de 6 de novembro de 2015, institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática Bullying no país. Brasília, 2009. [Consult: 2 fev 2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

⁴ Segundo o dicionário *Cambridge*, o verbo define as ações de assediar ou cercar. Cambridge University Press, *Dicionário Inglês Português*. [consult. 28 mar 2020]. Disponível em <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/mob>



Peter-Paul Heinemann também utilizou o conceito de *mobbing* em 1972, para descrever agressões coletivas de crianças contra outra criança⁵.

Outro pioneiro na citação deste fenômeno foi o psicólogo e cientista médico alemão Heinz Leymann, nos anos 1980, a partir de estudos deste comportamento em crianças em idade escolar. O autor intitulou o comportamento de *mobbing*, termo empregado para procedimento semelhante verificado em animais, os quais se uniam para assediar outro membro do grupo⁶. Falecido em 1999, Leymann deixou farto material de estudo acerca do assédio moral⁷.

Em sua obra *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*,⁸ Leymann⁹ assim descreve o terror psicológico praticado contra determinada pessoa no ambiente de trabalho:

This phenomena has been called "mobbing," "ganging up on someone" or psychic terror. It occurs as schisms, where the victim is subjected to a systematic stigmatizing through, inter alia, injustices (encroachment of a person's rights), which after a few years can mean that the person in question is unable to find employment in his/her specific trade. Those responsible for this tragic destiny can either be workmates or management.

E, ainda,

*Psychical terror or mobbing in working life means hostile and unethical communication which is directed in a systematic way by one or a number of persons mainly toward one individual. There are also cases where such mobbing is mutual until one of the participants becomes the underdog. These actions take place often (almost every day) and over a long period (at least for six months) and, because of this frequency and duration, result in considerable psychic, psychosomatic and social misery. This definition eliminates temporary conflicts and focuses on the transition zone where the psychosocial situation starts to result in psychiatric and/or psychosomatic pathological states.*¹⁰

⁵ "Peter-Paul Heinemann – estudou um tipo especial de comportamento hostil de longa duração, em crianças de uma escola. Uma delas tornava-se o alvo de troca e perseguição por parte das outras, podendo o comportamento coletivo ter graves consequências para a vítima. Peter-Paul Heinemann publicou em 1972 um livro sobre este tema, que, traduzido do sueco para a língua inglesa, foi dado à estampa com o título de "*Mobbing: Group Violence Among Children*". Heinemann, P. P. (1972). *Mobbing: Group violence among children and adults*. Oslo: Gyldendal". Citado por NAMORA, Nuno Manuel Cerejeira Matos. *Assédio moral ou mobbing: Soluções de lere Condendo*, [em linha]. Dissertação de Mestrado, Universidade Portucalense, Porto, 2014 [consult. 29 jul. 2019]. Disponível no repositório UPT: <http://hdl.handle.net/11328/1645>, p. 26.

⁶ Com base no termo *mobbing*, utilizado por Heinemann "para designar condutas agressivas adotadas por grupos de crianças nas escolas, Leymann constata que esse tipo de ação também ocorria nas empresas suecas, atingindo 3,5% dos assalariados". SOARES, Lena Rodrigues; VILLELA, Wílza Vieira. O assédio moral na perspectiva de bancários. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* [em linha]. 2012, 37(126), p. 205 [consult. 02 jun. 2020]. Disponível em URL: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100524977003>

⁷ As obras de Heinz Leymann estão disponíveis para consulta no sítio eletrônico dedicado à divulgação de sua pesquisa, o Heinz Leymann Memorial Website, em Inglês. [consult. 12 fev. 2020]. Disponível em <https://www.mobbingportal.com/leymannmain.html>

⁸ Disponível no Memorial à sua obra disponibilizado na Internet, como parte da obra *Violence and Victims*, vol. 5, N.º 2, 1990 – Springer Publishing Company. LEYMAN, Heinz. *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces* [em linha]. New York, Springer Publishing Company, LLC, 2009 [consult. 12 fev. 2020]. Disponível em [https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf)

⁹ "Este fenômeno tem sido chamado de 'mobbing', 'se unindo a alguém' ou terror psíquico. Ocorre como cismas, onde a vítima é submetida a uma sistemática estigmatização, 'interinjustiças' (invasão dos direitos de uma pessoa), que depois de alguns anos podem significar que a pessoa em questão é incapaz de encontrar emprego em seu comércio (ramo) específico. Os responsáveis por este destino trágico podem ser tanto colegas de trabalho ou de gestão". Trecho da obra *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*, em livre tradução desta autora. LEYMAN, ref. 8, p. 2.

¹⁰ "O terror psíquico ou o assédio moral na vida profissional significa comunicação hostil e antiética que é dirigido de forma sistemática por um ou um número de pessoas principalmente para um indivíduo. Existem também casos em que tal assédio é mútuo até que um dos participantes se torna o perdedor. Estas ações ocorrem frequentemente (quase todos os dias) e ao longo período (pelo menos por seis meses) e, devido a essa frequência e duração, resultar em considerável miséria psíquica,



Como método investigativo, Leymann criou um questionário, ao qual intitulou *Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT*¹¹. Nele, o autor elaborou 45 perguntas com possibilidades de resposta *sim* ou *não*, acerca de atitudes assediadas dos colegas ou superiores hierárquicos. Para o autor, resta configurado o assédio moral caso o trabalhador tenha experimentado uma ou mais daquelas situações, no mínimo uma vez por semana, em um período de seis meses.

Para caracterização do *mobbing*, Leymann estabeleceu um período mínimo, bem como a periodicidade de sua repetição algo que, com a evolução dos estudos, já nos parece completamente superado. No entanto, esta observação não se presta, absolutamente, a criticar a conceituação do autor, visto que os estudos sobre o tema ainda se encontravam em fase bastante inicial. O diálogo entre os estudiosos sempre serve para aprofundar e aperfeiçoar um objeto de estudo, pois as visões se complementam e uma à outra se lapidam.

Podemos verificar a evolução do conceito também no tocante ao sujeito ativo, pois atualmente não se exige, para a ocorrência do assédio moral, que seja praticado em grupo, tal como o comportamento dos animais.

Posteriormente, na década de 1990, a psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta, além de sua formação em vitimologia, se dedicou ao estudo do assédio moral. Seu trabalho trouxe luz sobre esta conduta sombria, especialmente após o lançamento de sua obra *Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano*. A autora, em décadas de estudos, pôde verificar que o assédio moral é infligido às pessoas em seus diversos ambientes de convivência, causando danos graves e, por vezes, permanentes, à saúde física e psicológica de suas vítimas¹².

Segundo Hirigoyen,

por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho¹³. (p. 65)

Interessante notar que, devido à sua formação, Hirigoyen informa que decidiu “concentrar-se deliberadamente, enquanto vitimóloga, do lado da pessoa agredida”. E esclarece ainda que a vitimologia “consiste na análise das razões que levam um indivíduo

psicossomática e social. Esta definição elimina conflitos e se concentra na zona de transição, onde a situação psicossocial começa a resultar em estados patológicos psiquiátricos e / ou psicossomáticos”. Tradução livre. LEYMANN, ref. 8, p. 3.

¹¹ Encontramos o questionário original para preenchimento em <http://www.mobbing.nu/45PREGUNTAS.htm>, em Espanhol. Em Português, encontramos em <http://estadodedireito.com.br/45-perguntas-de-heinz-leymann1/>, adaptando as perguntas em discurso direto ao respondente. Acessos em 12 fev. 2020.

¹² HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Trad. Maria Helena Kühner. 16.ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017, p. 19.

¹³ HIRIGOYEN, ref. 12, p. 65.

a tornar-se vítima, dos processos de vitimização, das consequências que isso traz para ele e dos direitos que pode reivindicar”.¹⁴ cremos ser muito importante esta postura, não só aos estudiosos do tema, mas a todos que estiverem próximos a uma vítima. Em uma comparação simplória, é muito mais humano salvar a vítima do incêndio ou do afogamento do que apenas estudá-la ou registrar observações acerca do comportamento desta e do ambiente ao redor.

A renomada professora Maria Regina Redinha, em Portugal, assim descreve o assédio moral:

(...) prática insana de perseguição, metodicamente organizada, temporalmente prolongada, dirigida normalmente contra um só trabalhador que, por consequência, se vê remetido para uma situação indefesa e desesperada, violentado e frequentemente constrangido a abandonar o seu emprego, seja por iniciativa própria ou não. Trata-se, no fundo, de uma hipótese de maus tratos que provoca, consoante a sua intensidade, patologias mais ou menos graves de índole psíquica, psicossomática e social que podem ir da simples quebra de rendimento profissional ao suicídio, passando pela perda de auto-estima, pelo desenvolvimento do stress pós-traumático, síndromes depressivas, dependência de fármacos ou álcool, etc.¹⁵

Já a autora brasileira Sônia Mascaro Nascimento define o assédio como

(...) uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho¹⁶.

Como condutas assediadas, podemos citar a lista bastante completa apresentada por Guilherme Dray:

No essencial, as práticas que surgem habitualmente associadas ao fenómeno são as que passam pelas transferências vexatórias do trabalhador para outro local de trabalho; pela formulação de críticas injustificadas e humilhantes ao desempenho do trabalhador; pela desvalorização acintosa e pública do trabalho que o mesmo efetua; pelo silêncio do empregador perante pedidos de explicação ou reclamações do trabalhador; pela prática de comportamentos atentatórios da reputação pessoal ou profissional do trabalhador, nomeadamente através da difusão de rumores depreciativos ou difamatórios; pela colocação do trabalhador em situações humilhantes, vexatórias ou embaraçosas, não condizentes com o seu estatuto na empresa ou a sua categoria profissional; pela atribuição de tarefas para as quais o trabalhador não tem competência, a fim de o humilhar e depreciar; pelo empobrecimento substantivo das suas tarefas, através da não ocupação efetiva do trabalhador ou da sua completa desocupação; pela diminuição da sua categoria profissional ou pela distribuição de tarefas não condizentes com essa mesma categoria; pela desautorização permanente ou pela humilhação pública; pela aplicação reiterada e em regra injustificada de sanções disciplinares abusivas; pela prática de ameaças; ou pela atribuição

¹⁴ HIRIGOYEN, ref. 12, p. 15.

¹⁵ REDINHA, Maria Regina. Assédio moral ou mobbing no trabalho [em linha]. Estudos em Homenagem ao Professor Raul Ventura, Coimbra Editora, 2003. [consult. 22 jan. 2019]. Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/24358/2/49780.pdf>, p. 4.

¹⁶ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral e dano moral no trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015, pp. 29-30.



de trabalhos potencialmente lesivos da saúde físico-psíquica do trabalhador, como a atribuição de trabalhos perigosos, arriscados ou de difícil realização¹⁷.

Importante ressaltar que o assédio pode ser caracterizado, quanto ao trabalho a ser executado, tanto pela sobrecarga quanto pela diminuição significativa das tarefas, ou mesmo pela colocação do trabalhador em completa inação; por colocação em tarefas incompatíveis com o seu preparo profissional, sejam elas extremamente difíceis para ele, ou demasiadamente fáceis, em descompasso com sua formação. Certo é que todas as condutas assediadas, intencionais ou não¹⁸, desrespeitam e causam males à vítima.

Segundo Maria Regina Gomes Redinha, o bem jurídico afetado pelo assédio é a integridade física e psíquica do trabalhador, visto que as agressões e o consequente desgaste psicológico causam danos à sua saúde física e psíquica. Em outro texto, a autora cita também a personalidade do trabalhador, “através da sua honra ou dignidade e da sua integridade física, objecto de tutela jurídica descentralizada”¹⁹. Alexandra Marques Serqueira²⁰ cita a dignidade humana como bem jurídico violado, e também cita sua personalidade, através de sua dignidade. João Leal Amado fala em tutela da personalidade, da dignidade e da integridade física e moral do trabalhador²¹. Pedro Barrambana Santos cita a violação da integridade moral do trabalhador²². E, ainda, para Rita Garcia Pereira, o assédio viola cinco direitos fundamentais: direito ao respeito da dignidade pessoal, direito à igualdade e não discriminação, direito à integridade física e moral, direito à segurança no emprego e direito ao trabalho²³.

Entendemos que toda agressão moral fere o patrimônio, ou seja, a integridade moral do indivíduo, afetando, assim, sua dignidade humana, e com o assédio moral isto não é diferente. A depender das particularidades do caso, pode também violar seu direito à igualdade, no caso da discriminação; afetar sua integridade física ou psíquica, no caso de doenças decorrentes do assédio; sua personalidade, no caso de violações à sua intimidade e vida privada. Ou seja: o assédio pode prejudicar a vítima em diversos aspectos, sendo que todos desembocam na sua dignidade como pessoa humana.

¹⁷ MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da. *Código do Trabalho Anotado*. 13.^a ed. Coimbra: Almedina, 2020, p. 143.

¹⁸ O Código do Trabalho Português, em seu Art. 29.º, deixa bem claras estas duas possibilidades, quando diz que o assédio pode ter tanto o objetivo quanto o efeito de “perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

¹⁹ REDINHA, ref. 15, p. 145.

²⁰ SERQUEIRA, Alexandra. Do assédio no local de trabalho: um caso de flirt legislativo. Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno. *Caderno O Assédio no Trabalho – Categoria Formação Inicial* [em linha]. Lisboa: 2014, [consult. 22 jan. 2019]. Disponível em http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf, pp. 83 e 104.

²¹ AMADO, João Leal; ROUXINOL, Milena Silva; VICENTE, Joana Nunes; SANTOS, Catarina Gomes; MOREIRA, Teresa Coelho. *Direito do trabalho: relação individual*. Coimbra: Almedina, 2020, p. 211.

²² SANTOS, Pedro Barrambana. *Do assédio laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*. Coimbra: Almedina, 2017, p. 42.

²³ COSTA, Ana Cristina Ribeiro. O ressarcimento dos danos emergentes do assédio moral ao abrigo dos regimes das contingências profissionais. *Caderno O Assédio no Trabalho – Categoria Formação Inicial* [em linha]. Lisboa: 2014, [consult. 22 jan. 2019]. Disponível em http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf, p. 23.



Em suma, o assédio moral no ambiente de trabalho pode ser definido como um comportamento persecutório, o qual busca desestabilizar a vítima através de ações repetidas, as quais isoladamente poderiam não caracterizar assédio, mas, por sua repetição, lhe afetam a moral e a saúde psicológica e, por vezes também a saúde física, causando seu adoecimento e conseqüente afastamento do trabalho. Em casos mais graves, são causados danos permanentes à sua personalidade, com reflexos sobre seus relacionamentos interpessoais e sua capacidade produtiva. Para casos extremos, não consideramos essencial o requisito da repetição.

Como vimos, este é um conceito oriundo de ciências como a Psicologia e a Psiquiatria, além de ser pertinente também ao âmbito da Sociologia e do Direito. Toda situação social que gere a necessidade de intervenção do Estado e da Lei é de interesse do Direito, e este não deve se furtar de intervir quando necessário.

Na legislação comunitária, integrante do Direito português, o assédio moral é contido no conceito de discriminação. A Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006²⁴.

Na Directiva 2006/54/CE, o assédio é definido como sendo o “comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo”²⁵; diz, ainda, que o assédio e o assédio sexual estão incluídos no conceito de discriminação, respectivamente nos números 1, c) e 2, a) do Art. 2.º.

Em Portugal, o Código do Trabalho, desde o ano de 2003, trata especificamente do assédio. O CT2003 tratava do assédio em seu Art. 24.º, considerando-o como discriminação. Posteriormente, o CT2009 inovou em seu Art. 29.º, número 2, alterando o conceito de assédio para

comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Como visto, o CT2009 já separou o assédio discriminatório do assédio não discriminatório, como será detalhado no capítulo dedicado ao ordenamento jurídico português.

²⁴ A Directiva 2006/54/CE diz que “o assédio e o assédio sexual são contrários ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e constituem discriminação em razão do sexo”, podendo ocorrer não apenas no local de trabalho, mas também no acesso ao emprego, à formação profissional e às promoções na carreira. Assim, empregadores e responsáveis pela formação profissional devem ser incentivados a adotar medidas preventivas e de combate ao assédio e ao assédio sexual, conforme os considerandos 6 e 7 desta Directiva.

²⁵ Art. 2.º, número 1, alínea c).



Outro entendimento, este vigente no Brasil, é de que o assédio moral é espécie do gênero dano moral, por também causar danos de natureza psíquica, não material, porém com especificidades em relação a este. Acerca deste entendimento, concordamos com a análise de Sônia Mascaro Nascimento:

Muito embora seja defensável tal classificação, entendo que a mesma não reflete a natureza jurídica do assédio, mas sim o seu resultado, ou seja, a prática do assédio, moral ou sexual, resultará numa obrigação de reparar um dano moral causado por um ato discriminatório violador de um direito personalíssimo²⁶.

É bem verdade que, no Brasil, não existe ainda uma legislação específica em nível nacional para combater o assédio moral; por esta razão é que o entendimento, neste país, é de sua inclusão dentro do gênero dano moral.

3. TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

A identificação do assédio moral no ambiente de trabalho passa necessariamente por sua tipificação. Visando a delimitação de cada tipo, identificamos as seguintes modalidades de assédio, de acordo com a posição de seus sujeitos:

- Assédio moral vertical descendente;
- Assédio moral vertical ascendente;
- Assédio moral horizontal;
- Assédio moral coletivo;
- Assédio moral externo.

Ainda quanto ao tempo da prática do assédio, podemos classificá-lo em antecedente ao contrato ou durante o curso do contrato de trabalho, ou ainda após a cessação do contrato de trabalho. Quanto a este último caso, não verificamos sua previsão em qualquer sistema normativo ou obra doutrinária, até porque, na maioria dos casos, o assédio visa excluir o trabalhador de seu ambiente de trabalho. Uma vez que este intento é concretizado, deixa de ter objetivo o assédio moral. Já a possibilidade de assédio, relativo ao contrato de trabalho, antes da celebração deste²⁷, possui previsão no ordenamento jurídico português, mas não encontramos correspondência no Direito brasileiro.

João Leal Amado²⁸ observa que o assédio pressupõe uma relação assimétrica, de poder, a qual, em regra, decorre da hierarquia da empresa. Essa disparidade de poder pode, todavia, ter outras causas, que levam o assediador a sentir-se psicologicamente

²⁶ NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. Revista Jus Navigandi [em linha]. Teresina, 13 Jul. 2004, ano 9, n.º 371 [consult. 12 fev. 2020] Disponível em <https://jus.com.br/arts./5433>

²⁷ O Art. 29.º, número 2, cita o assédio como aquele praticado “aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego”.

²⁸ AMADO, ref. 21, p. 211.



superior ao assediado, como nos casos do assédio vertical ascendente ou no caso do assédio horizontal.

Já quanto à posição da empresa no tocante a esta conduta, podemos classificá-lo como assédio moral realizado por funcionário da empresa sem sua anuência, o que Nuno Manuel Cerejeira Matos Namora chama de *mobbing* perverso, e o institucional, aquele praticado com a finalidade de atingir os objetivos econômicos da empresa, e com a ciência e concordância, ou até mesmo orientação desta. O mesmo autor também caracteriza o *mobbing* estratégico, normalmente utilizado pela entidade empregadora como estratégia para o alcance de algum objetivo, como a exclusão do trabalhador de seus quadros, e o emocional, em que o assédio é motivado por sentimentos despertados nas relações interpessoais²⁹.

Analisemos separadamente os tipos elencados acima.

3.1 Assédio moral vertical descendente

Este tipo de assédio moral é aquele praticado pelo próprio empregador, ou pelo superior hierárquico contra seu subordinado. Sônia Mascaro Nascimento o descreve como “a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de consequências trabalhistas³⁰.”

Também chamado de *bossing*, termo derivado do verbo em língua inglesa *to boss*, que significa mandar, administrar, e do qual provém também o termo *boss*, o qual, em linguagem coloquial serve para designar o chefe ou patrão. Outro nome adequado seria assédio moral hierárquico.

Este tipo de assédio pode ser praticado por ordem da empresa, como estratégia de gestão, ou por razões pessoais do assediador, o que será melhor estudado no perfil dos sujeitos desta relação de assédio.

3.2 Assédio moral vertical ascendente

O assédio vertical ascendente, como sua designação já nos faz entender, ocorre “de baixo para cima” na escala hierárquica da organização. Pode ser praticado por um ou mais subordinados contra seu superior hierárquico, na tentativa de retirá-lo do cargo, seja por considerá-lo inapto, seja porque um chefe novo ameaça o *status quo* dos funcionários de determinado setor ou mesmo da empresa como um todo. Costuma ocorrer quando é

²⁹ NAMORA, ref. 7, pp. 35-37.

³⁰ MASCARO, ref. 27.

indicado um chefe vindo de fora, ou mais novo em idade que os seus subordinados, ou que demonstre uma postura retraída quanto à sua liderança.

Ainda pode-se verificar esta conduta quando funcionários detêm privilégios ou até mesmo pequenas desonestidades que não querem perder, e o novo líder os incomoda ou ameaça, com seu posicionamento de gestão. Outro caso é o do que foi promovido a ser chefe dos que anteriormente eram seus colegas, seus iguais na escala hierárquica. Aliás, a indicação de um novo chefe sempre é momento desconfortável, pois prováveis mudanças podem não ser desejadas por aqueles que terão que obedecer ao seu novo líder. É preciso ser sábio e inteligente neste momento, para que o profissional não seja tragado pela própria situação em que está.

3.3 Assédio moral horizontal

O assédio horizontal, ou transversal, é aquele praticado entre colegas de mesmo nível hierárquico. Normalmente é praticado em razão de desentendimentos pessoais ou competição profissional. Estas situações geram animosidade entre os trabalhadores, podendo ser praticado em grupo ou individualmente.

Algumas empresas incentivam a competição entre seus empregados, como estratégia de gestão, visando extrair deles maior produtividade. No entanto, os estudos comprovam que este é um erro de gestão, e que sai mais caro à empresa afetar negativamente a saúde de seus funcionários, do que promover entre eles uma competição saudável e respeitosa.

Este tipo de assédio moral em muito se assemelha ao *mobbing* descrito pela ornitologia, aquele citado por Konrad Lorenz no segundo capítulo deste trabalho, quando o grupo se une contra uma vítima em comum, que pode ser inclusive um potencial agressor.

Estes tipos de assédio moral podem ser combinados, ou seja: praticados em conjunto por superior hierárquico e colegas contra a vítima, caso em que seria vertical descendente e horizontal. Também poderá ser institucional e vertical, por diretriz da empresa e ainda assim praticado voluntariamente pelo agressor. Pode ocorrer que os subordinados, por medo de perder o emprego ou mesmo em uma atitude perversa, adotem para si o comportamento assediante do superior hierárquico.

O assédio moral pode, ainda, ser praticado por pessoa externa à organização, ou seja, por um terceiro. Pode ser um cliente habitual, um fornecedor, ou mesmo um concorrente... É importante que a organização proporcione formas de proteção aos seus colaboradores, de forma a impedir que sejam vítimas de assédio por quem quer que seja, de dentro ou de fora de seus quadros funcionais.



Questiona-se a possibilidade da prática de assédio moral por omissão. Esta possibilidade encontra lugar quando a empresa, sabedora da prática de assédio por um de seus prepostos, não toma providências destinadas a impedir e proteger a vítima do ataque perverso.

3.4 Assédio moral coletivo

O assédio moral coletivo é aquele praticado em conjunto, ou seja, vários agentes se unem com o intuito de assediar a vítima. Aqui não estamos tratando das causas que levam estes indivíduos ao assédio, e sim da união de pessoas em torno do objetivo de assediar. Tampouco importa se essa união é proposital ou circunstancial.

Esta modalidade de assédio normalmente ocorre quando o trabalhador não se adapta ao grupo, seja pela sua produtividade, por características pessoais que dificultem os relacionamentos, ou porque a vítima não concorda com determinadas ações do grupo. Portanto, o comportamento assediante visa eliminar o sujeito destoante da equipe. Assim, conforme Antonio Martinigo Filho e Marcus Vinicius Soares Siqueira³¹, “o assédio moral é um dos meios de impor a lógica do grupo. Um dos entrevistados deste trabalho observou que as pessoas que não são *padrão*, ou seja, que são minorias dentro dos grupos, são as mais vulneráveis a este tipo de assédio.

3.5 Assédio moral sexual

Esta é uma modalidade combinada de assédio. Distinguem-se o assédio moral do assédio sexual por ter o primeiro a intenção de acoessar, ferir ou excluir determinado trabalhador do ambiente laboral, enquanto o assediador sexual deseja, por meio da relação de trabalho, ser satisfeito sexualmente pela vítima. Pode ocorrer, entretanto, de o agressor se utilizar destas duas formas de contato, tanto para humilhar a vítima quanto para, nesta demonstração sádica de poder que o assédio moral busca, subjugar-la também sexualmente.

Outrossim, o assédio sexual, quando não correspondido, pode se transformar em assédio moral, devido à frustração que o assediante experimenta em ser rejeitado pela vítima.

³¹ MARTINIGO FILHO, Antonio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. (2008). Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. Revista de Administração Mackenzie – RAM [em linha]. Volume 9, n. 5, 2008 pp. 11-34. [consult. 10 jun. 2020]. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S1678-69712008000500002>, p. 25.

3.6 Assédio moral sexista

Para outros autores, todavia, o assédio moral sexual seria aquele promovido em razão do gênero da vítima. O conceito trata da violência psicológica perpetrada contra a vítima por ser esta mulher, por alguns ainda considerada como ser inferior ao homem. Não é que não possa ocorrer de mulheres contra um homem, mas os relatos encontrados são de preponderância da violência do homem contra a mulher. Cremos que, para este caso, o termo assédio moral sexista, ou mesmo sexismo, seria mais apropriado, conforme redação de Roger Raupp Rios: “Em sociedades machistas, mulheres são vítimas frequentes de discriminação. Essa experiência, comumente designada pelo termo sexismo, implica discriminação, uma vez que envolve distinção, exclusão ou restrição prejudicial ao reconhecimento, ao gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais, por motivo de sexo”³².

Seja qual for a interpretação dada ao termo, verifica-se que a principal vítima é a mulher, quer seja em relação às intenções sexuais do agressor, quer seja pelo desprezo deste em razão do gênero da vítima.

No Direito Português e europeu encontra-se uma grande preocupação com o combate à discriminação sexista, o que também veremos mais à frente.

3.7 Assédio moral organizacional, institucional, corporativo ou estratégico

O assédio moral organizacional, ou institucional, é aquele realizado pela própria instituição, como meio para o alcance de seus objetivos. Rúbia Zanotelli Alvarenga o define como conjunto sistemático de práticas reiteradas, provenientes de métodos de gestão, para atingir determinados objetivos empresariais de aumento de produtividade e diminuição de custos do trabalho, usando de pressões, humilhações e constrangimentos aos trabalhadores³³.

Identificamos esta modalidade de assédio com o estratégico, visto que este é utilizado para o alcance de algum objetivo. Ou seja, o assédio é focado em um fim externo àquela relação, não na própria vítima. Neste caso, o ser humano é visto como mero instrumento para o alcance daquele fim, não sendo respeitado em sua dignidade, pois ele como pessoa não é importante, sendo importantes apenas os fins da organização. Em outras situações, a estratégia pode visar excluir o trabalhador da empresa, com a retirada

³² RIOS, Roger Raupp, in GEDIEL, José Antônio Peres et al (org.). Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública Curitiba: Kairós Edições, 2015. ISBN 978-85-63806-21-5. [consult. 13 fev. 2020]. Disponível em http://www.ouvidoria.ufscar.br/arquivos/ESTADO%20PODER%20E%20ASSEDIO_com_capa.pdf, p. 78.

³³ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; TEIXEIRA, Érica Fernandes (org.). *Novidades em direito e processo do trabalho. Homenagem aos 70 anos da CLT*. São Paulo: LTr, 2013, p. 157.



de funções, violando o dever de ocupação efetiva, ou com atribuições consideradas inferiores à qualificação daquele profissional, com críticas e humilhações. Ora, é claro que a organização é importante, o estabelecimento de metas é necessário, mas sempre respeitando-se os limites e a própria dignidade do ser humano.

3.8 Assédio moral emocional ou perverso

Este tipo de assédio é aquele que primeiro chamou a atenção dos profissionais de saúde. É aquele voltado à destruição emocional da vítima, apenas pelo prazer sádico do agressor. Não é uma estratégia para nada, não tem outro fim que não seja o de humilhar. Hirigoyen chama a isto de violência perversa.³⁴ O que o caracteriza, ou o que mais se ressalta, são os *sentimentos* de agressor e vítima, sejam eles de inveja, superioridade ou inferioridade, raiva, ódio, vingança, desconfiança, medo. É o tipo de assédio que pode ocorrer após uma rejeição amorosa, por exemplo, ou nos casos de trabalhadores que tenham psicopatias não tratadas, e que encontrem satisfação agredindo o outro.

4. O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

Devemos fazer a distinção entre o que é e o que não é assédio moral no ambiente de trabalho. A delimitação do conceito passa necessariamente pela definição do que não é assédio, até para evitar confusões que venham a atrapalhar a constatação do mal sofrido por quem realmente for vítima.

Tal é a importância de definir o que não é assédio moral, que é por este assunto que Marie-France Hirigoyen inicia os capítulos do livro *Mal-Estar no Trabalho*. A autora elenca o estresse, o conflito, a gestão por injúria, as agressões pontuais e outras formas de violência, além das más condições de trabalho e as imposições profissionais.

4.1 Estresse

Hans Selye foi pioneiro no estudo do estresse. Médico, nascido em Viena, na Áustria, publicou em 1959 seu livro *The Stress of Life*³⁵. Para o autor, o estresse é inerente a toda doença, e produz modificações na estrutura e na composição química do corpo. Ainda segundo o autor, o estresse pode ser dividido em eustresse e distresse, sendo o primeiro uma quantidade saudável de estresse, o que leva o indivíduo a ser produtivo e criativo, e o segundo uma quantidade inadequada, em excesso ou insuficiente, gerando respostas inadequadas no indivíduo.

³⁴ HIRIGOYEN, ref. 12, p. 131.

³⁵ Em português, SELYE, Hans. *Stress, a tensão da vida*. São Paulo: Ibrasa – Instituição Brasileira de Difusão Cultural, 1959. Conforme CALVO, Adriana. *O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014, p. 35.

Segundo definição constante da Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde do Brasil, o estresse é uma

reação natural do organismo que ocorre quando vivenciamos situações de perigo ou ameaça. Esse mecanismo nos coloca em estado de alerta ou alarme, provocando alterações físicas e emocionais. A reação ao estresse é uma atitude biológica necessária para a adaptação às situações novas.³⁶

Esta reação do organismo pode ser dividida em aguda ou crônica, sendo a primeira uma reação imediata a uma situação adversa, de intensa e curta duração. Já a forma crônica é mais duradoura, porém de menor intensidade.

O estresse, ou *stress*, pode ser dividido em três fases: alerta, a primeira e mais intensa, com diversos sinais fisiológicos³⁷; fase de resistência, quando o organismo toma consciência da situação e tenta voltar ao seu equilíbrio; e exaustão, quando o corpo dá sinais de não mais aguentar e a situação mental se materializa em doenças das mais diversas. É o processo chamado de somatização³⁸.

O estresse, geralmente, é aceito como parte da vida de trabalho moderna. No entanto, deve estar dentro de limites toleráveis, e as cobranças de cumprimento de metas devem estar dentro do que é normalmente possível de realizar dentro da carga horária de trabalho. O excesso do estresse pode levar o trabalhador à chamada *síndrome de burnout*.

Esta síndrome foi descrita pela primeira vez pelo médico Herbert Freudenberger, nos Estados Unidos, em 1974. É apontada pela literatura médica como uma nova doença, ligada às mudanças ocorridas no mundo do trabalho³⁹.

De origem inglesa, o termo *burnout* significaria, literalmente, combustão ou queima completa. Também traduzido como esgotamento, trata-se de exaustão emocional decorrente da sobrecarga de trabalho, situação já não mais suportada pelo trabalhador.⁴⁰ A síndrome de *burnout* leva o indivíduo à completa incapacidade para o desempenho de

³⁶ Estresse. Biblioteca Virtual em Saúde, Ministério da Saúde, Brasília, 2015. [consult. 13 fev. 2020]. Disponível em <http://bvsmms.saude.gov.br/dicas-em-saude/2068-estresse>

³⁷ Estes sinais podem ser mãos e/ou pés frios; boca seca; dor no estômago; suor; tensão e dor muscular, por exemplo, na região dos ombros; aperto na mandíbula/ranger os dentes ou roer unhas/ponta da caneta; diarreia passageira; insônia; batimentos cardíacos acelerados; respiração ofegante; aumento súbito e passageiro da pressão sanguínea; agitação. Conforme ref. 35.

³⁸ Lipowski (1988) propõe que a somatização “é uma tendência que o indivíduo tem de vivenciar e comunicar suas angústias de forma somática, isto é, através de sintomas físicos que não têm uma evidência patológica, os quais atribui a doenças orgânicas, levando-o a procurar ajuda médica”. Lipowski, Z.J. (citado por COELHO, Cassiano Lara de Souza and AVILA, Lazslo Antonio. Controvérsias sobre a somatização. Rev. psiquiatr. clín. [em linha]. 2007, vol.34, n.6, pp.278-284. ISSN 1806-938X). Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-60832007000600004&lng=en&nrm=iso

³⁹ “O descobrimento da síndrome de *burnout* pelo médico Freudenberger deu-se a partir de estudos sobre a perda de motivação e comprometimento, acompanhados de sintomatologias psíquicas e físicas, como a perda de energia e a presença de fadiga, manifestadas em voluntários de uma instituição para tratamento de drogados”. CALVO, ref. 34, p. 35.

⁴⁰ Segundo Maslach e Goldberg, trata-se de um conjunto de sintomas caracterizado por sinais de exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização profissional em decorrência de uma má adaptação do indivíduo a um trabalho prolongado, altamente estressante e com grande carga tensional Disponível em <http://www.rbmt.org.br/details/46/pt-BR/sindrome-de-burnout> Acesso em 13.fev.2020.

suas funções habituais. Poderíamos compará-lo a uma mola que, tanto esticada, já não consegue voltar à sua elasticidade normal; perdeu a resiliência⁴¹.

Outra modalidade bastante específica de estresse é o *work-addiction*, ou adição ao trabalho⁴². Neste caso, o obreiro exerce continuamente uma jornada extenuante de trabalho, de forma que vai sendo prejudicado em sua saúde mental, emocional e física, devido ao cansaço da sobrecarga. Deve-se anotar, todavia, que este não é um caso de assédio imposto ao trabalhador pela organização ou por terceiros, pois ele mesmo a si se impõe esta jornada extenuante, por acreditar ser pessoa imprescindível para fazer determinado trabalho, e que algo de catastrófico ocorrerá caso não o faça. Ou seja, ainda que o ambiente pressione, a pressão que adocece é causada pelas próprias ideias e emoções do indivíduo. Neste caso, ainda que a carga de trabalho seja exagerada, a organização não é beneficiada a longo prazo, pois a saúde do trabalhador é prejudicada, e com ela a sua produtividade e a qualidade de suas relações interpessoais no ambiente laboral.

Em resumo, trata-se de uma doença, não um caso de assédio moral.

A literatura liga o *work-addiction* ao chamado *workaholic*, termo cunhado em Inglês para designar a pessoa viciada em trabalho. É interessante ressaltar que há uma dimensão cultural, de supervalorização do trabalho frente às demais áreas da vida do indivíduo⁴³. É corrente nos meios empresariais a ideia de que a pessoa deve “vestir a camisa” da organização, entregando sua vida em nome do crescimento e fortalecimento da empresa. Somente assim este trabalhador seria reconhecido como alguém digno de galgar postos mais altos na hierarquia organizacional. Para alcançar estes resultados, esta pessoa se envolve excessivamente com o trabalho, ao ponto de prejudicar sua saúde e sua vida social e familiar. No entanto, este não é um caso de assédio moral.

O que diferencia o estresse do assédio moral no trabalho é que, conforme Hirigoyen, “o estresse só se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio é destruidor por si só”. E,

⁴¹ Conceito oriundo da física, *resiliência* traduz a capacidade do material de sofrer grandes pressões e voltar ao seu estado original. Transposto para a Psicologia, traduz a capacidade do indivíduo lidar com as adversidades de forma flexível, de forma a não ser destruído por elas, conseguindo voltar ao seu estado normal. Conceito extraído de Sociedade Brasileira de Resiliência. O que é resiliência? [em linha]. [consult. 13 fev. 2020]. Disponível em <http://sobrare.com.br/resiliencia/>

⁴² “A adição ao trabalho é caracterizada pelo trabalho excessivo associado a uma necessidade de trabalhar constantemente (Salanova, Del Libano, Llorens, Schaufeli, & Fidalgo, 2008). Sendo entendida como uma patologia que se desenvolve de maneira processual, a adição ao trabalho faz com que, gradativamente, o indivíduo perca o controle emocional sobre suas atitudes em função de uma necessidade intensa de realizar uma grande quantidade e obter sucesso em suas tarefas laborais (Killinger, 1991). Além disso, pessoas adictas ao trabalho em geral podem ter dificuldades nas relações interpessoais com colegas, assim como referirem sentimentos de exaustão física e estresse mental (Wijhe, Peeters, & Schaufeli, 2013)”. CARLOTTO, Mary Sandra *et al.* Preditores da Adição ao Trabalho em Trabalhadores que utilizam Tecnologias de Informação e Comunicação. Trends in Psychology / Temas em Psicologia [em linha]. Porto Alegre: Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2014. Vol. 22, n.º 2, 377-387 [consult. 13 fev. 2020]. ISSN 1413-389X. Disponível em <http://dx.doi.org/10.9788/TP2014.2-09>

⁴³ Acerca do workaholismo, ver GOMES, Jorge F. S.; SOARES, Patrícia. O excesso de trabalho mata ou dá prazer? Uma exploração dos antecedentes e consequentes do workaholismo. Psicologia [em linha], 2011, vol.25, n.1, pp.51-72. [consult. 22 fev. 2020]. Disponível em http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-20492011000100003&lng=pt&nrm=iso

na mesma obra, “no estresse, contrariamente ao assédio moral, não existe intencionalidade maldosa”⁴⁴.

Já no assédio moral, o alvo é o próprio indivíduo, com um interesse mais ou menos consciente de prejudicá-lo. Não se trata de melhorar a produtividade ou otimizar os resultados, mas se livrar de uma pessoa porque, de uma maneira ou de outra, ela “incomoda”.

O estresse, como vimos, é administrável. Em pequena quantidade, aceitável e até mesmo esperado, devido à necessidade de cumprimento de prazos, à concorrência entre empresas, ao desejo de crescimento profissional... Também contribui para sua ocorrência a própria maneira com que cada pessoa se relaciona com as situações de sua vida, como reage às dificuldades e obstáculos enfrentados. O assédio, entretanto, não é aceitável nem em pequenas quantidades, pelo seu intento e efeito destruidores.

4.2 Conflito aberto

Para Leymann, o conflito frequentemente é a porta de entrada para o assédio moral na relação trabalhista. O autor entende que, quando se delineiam as partes vencedora e perdedora em um conflito no ambiente de trabalho, pode-se aí desenvolver, por parte do vencedor sobre o vencido, uma relação assediante⁴⁵.

Já Hirigoyen vê no conflito aberto uma vantagem. Para ela, o assédio ocorre exatamente quando não é possível haver um conflito claro e aberto, em que as partes conheçam sua posição e a posição de seu oponente. O assédio, ao contrário, é sorrateiro e costumadamente se esconde do coletivo, mostrando suas garras somente quando diante da vítima. As possibilidades de resolução deste são muito restritas em relação àquele (o conflito aberto), pois dificulta a percepção da situação, a intervenção de mediadores ou a tomada de atitudes por parte da empresa. A autora, no entanto, reconhece que um conflito mal resolvido pode se degradar a ponto de se estender para uma relação assediante.

Podemos ver o conflito aberto como uma oportunidade do estabelecimento de uma relação dialética⁴⁶. O embate de ideias, quando administrado por pessoas sábias, maduras, conduz ao crescimento, à apara de arestas, ao aperfeiçoamento. Não à toa existe um

⁴⁴ HIRIGOYEN. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane Janowitz. 9.ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017, p. 20.

⁴⁵ LEYMANN, ref. 8, p. 121.

⁴⁶ Aqui citamos a dialética sem aprofundar o conceito ou procurar uma vertente filosófica, apenas tratando a possibilidade do diálogo entre as partes envolvidas no conflito, o conhecimento de uma e de outra parte das ideias do outro lado. Por vezes, mantém-se uma posição por desconhecer a do outro; a partir do momento em que se conhecem as razões do outro, a posição do próprio indivíduo pode também ser transformada pelas novas informações adquiridas.



ditado bastante popular, de que ferro com ferro se afia, originado do provérbio bíblico: Assim como o ferro afia o ferro, o homem afia o seu companheiro.⁴⁷

Convém, ainda, dizer que a hipersensibilidade do trabalhador não tem, por si só, o condão de configurar assédio moral. Ainda que a individualidade deva ser considerada, todavia as pessoas devem ser preparadas para a convivência saudável, sabendo administrar situações que lhe exijam a necessária maturidade.

O conflito aberto, então, não deve ser temido dentro da organização, apenas deve ser bem administrado para que haja um resultado de crescimento.

4.3 O caso da gestão por injúria

Podemos chamar de gestão por injúria, ou gestão perversa, ou ainda gestão por estresse ou *straining*⁴⁸, àquela praticada com cobranças desrespeitosas, metas inatingíveis, pressões desnecessárias por resultados, xingamentos. Uma forma de administrar praticada por gestores despreparados, os quais consideram que humilhando seus subordinados os incentivarão a produzir mais.

Segundo Redinha, “a facilidade da distinção reside na circunstância dessas condições não estarem reservadas a um só trabalhador, mas a todos aqueles que integram a referida organização”⁴⁹. No entanto, pode ser que o mesmo gestor perverso pratique também atos de assédio moral, isoladamente contra um ou vários funcionários. Deve-se apenas considerar a distinção entre os comportamentos, para não qualificar erroneamente o que não seja assédio moral e, assim, prejudicar a vítima.

Nuno Manuel Cerejeira Matos Namora⁵⁰ cita os maus tratos provenientes de superiores hierárquicos. A distinção do assédio moral, nesse caso, seria pela relação destes maus tratos com o trabalho, não com direitos da personalidade, especialmente a dignidade, do indivíduo. Tratar-se-ia, então, de uma busca por maior produtividade. Cita, ainda, que o assédio é oculto, resultando da manipulação de opiniões, enquanto os maus tratos são praticados abertamente diante de toda a empresa. Ademais, parece-nos que esta modalidade não trata de uma agressão direcionada a um ou mais trabalhadores, sendo praticada indiscriminadamente a todos.

⁴⁷ BÍBLIA SAGRADA, Provérbios 27:17

⁴⁸ *Straining*, expressão da língua inglesa que denota o esforço excessivo. No entanto, apesar de Redinha considerá-la como distinta do assédio moral, entendemos que esta seja, na sua melhor caracterização, uma situação assediante. A administração por estresse força os limites da saúde psicológica do trabalhador. Em verdade, trata-se de assédio moral organizacional.

⁴⁹ NAMORA, ref. 7, p. 70.

⁵⁰ NAMORA, ref. 7, p. 69.



É preciso encarar esta situação com cuidado. Caso os funcionários de uma empresa de *telemarketing* fossem continuamente cobrados, aos gritos, pelo seu supervisor, ou pessoas impedidas de ir ao banheiro para efetuarem mais ligações, não seria o caso de assédio moral coletivo?

Ousando discordar da renomada autora acima, consideramos que a gestão por injúria é, também, assédio moral, apenas na modalidade coletiva vertical descendente. Ainda que não seja oculto, dissimulado, como acontece com vítima individual ou um pequeno grupo ou setor da organização, os efeitos danosos certamente serão sentidos pelas vítimas. A postura da empresa, ao adotar essa estratégia, também é imoral e deve ser enquadrada também na ilegalidade que lhe é adequada.

4.4 Agressões pontuais e o dano moral

Para muitos autores, a caracterização do assédio moral passa necessariamente pela repetição. Outros⁵¹, no entanto, entendem que um único ato assediante, dada a sua gravidade, pode configurar assédio moral. Discute-se acerca da duração ou da quantidade de repetições das ações assediantes, mas a doutrina majoritária entende que um ato isolado não configura assédio moral.

Realmente, em regra, o que realmente machuca no assédio moral não é a força de um único ato. Na verdade, atitudes de menor intensidade que, vistas isoladamente, não passariam de aborrecimentos, quando se somam e se repetem diariamente ou quase todos os dias, vão minando as forças e a resistência da vítima. Assemelham-se à água pingando em uma pedra. A água, tão suave, e a pedra, tão resistente. No entanto, pela contínua repetição a fina água acaba por fender a dura rocha.

Não adotamos o entendimento de Leymann de que é necessário um tempo mínimo de seis meses e 45 repetições de submissão da vítima a atitudes assediantes, por pelo menos uma vez por semana, para a configuração do assédio moral. Em menor tempo um comportamento agressivo poderá adoecer um trabalhador. Neste ponto, concordamos com Hirigoyen, quando diz que

Fixar deste modo um patamar limite parece excessivo, pois a gravidade do assédio moral não depende somente da duração, mas também da violência da agressão. Algumas atitudes especialmente humilhantes podem destruir alguém em menos de seis meses!⁵²

⁵¹ Como exemplos de autores que consideram a repetição como requisito do assédio moral, citamos Heinz Leymann, Cláudia Coutinho Stephan (Brasil), Rita Garcia Pereira (Portugal). No entanto, apenas Leymann, talvez pelo pioneirismo neste estudo, manteve o requisito temporal tão rígido; os demais autores citados, bem como a vasta doutrina, ainda que entendam ser necessária a repetição, deixam a critério do magistrado a avaliação da extensão do lapso temporal. Já não consideram a repetição como condição essencial à caracterização do assédio moral, ainda que comumente ela ocorra: Marie-France Hirigoyen (França), Pedro Barrambana Santos (Portugal).

⁵² HIRIGOYEN, ref. 43, p. 30.

No entanto, ainda que seja outra a posição do intérprete, de não tipificar um único ato de assédio moral, resta claro que a situação vexatória poderá ser enquadrada como dano moral, passível de indenização de acordo com o ordenamento jurídico, tanto o brasileiro quanto o português⁵³.

Como vimos, caso não seja enquadrada como assédio moral, a conduta irregular poderá ser tipificada como dano moral. Segundo a autora brasileira Sônia Mascaro Nascimento, dano pode ser definido como a lesão (diminuição ou destruição) que uma pessoa sofre, devido a um certo evento, contra sua vontade, em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral.⁵⁴

Vista esta divisão doutrinária entre o dano material e o moral, deve-se estabelecer a diferença entre o dano material (ou patrimonial) e o dano moral. Enquanto o dano material compreende bens mensuráveis economicamente, o dano moral se refere ao que é intangível, imensurável, da esfera psíquica do indivíduo.⁵⁵

Não por acaso, a fixação de valores a título de indenização por danos morais é algo difícil, por não ser o patrimônio moral quantificável em termos pecuniários. “Diante da impossibilidade de uma indenização pecuniária que compense integralmente a ofensa ao bem ou interesse jurídico lesado, a solução é uma reparação com natureza satisfatória, que não guardará uma relação de equivalência precisa com o prejuízo extrapatrimonial, mas que deverá ser pautada pela equidade”⁵⁶. Assim falou o ministro Paulo de Tarso

⁵³ No ordenamento jurídico brasileiro, a indenização por dano moral é prevista na Constituição Federal de 1988, em seu art. 5.º, inciso V, com a seguinte redação: “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”; e no inciso X do mesmo art., que diz: “X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. A reparação por dano moral também é prevista no Código Civil de 2002, art. 186, quando diz que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

No caso da relação de trabalho, a Constituição ainda prevê a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho (art. 114, VI da Consolidação das Leis do Trabalho). A rescisão indireta do contrato poderá ser pleiteada, com amparo no art. 483 da CL, e o empregador poderá demitir o empregado, nesta temática do dano moral, com base nas alíneas “b”, “j” e “k” do art. 482 do mesmo dispositivo legal.

Já no Direito Português, o Código do Trabalho diz, em seu art. 15.º, que o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral acerca da integridade física e moral. O empregador também é chamado a zelar pelas boas condições de trabalho, no aspecto físico e moral (art. 127.º). A desatenção a estes comandos pode resultar em justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador (art. 394, 2, “f”).

E no tocante ao trabalho do menor, conforme Art. 66.º, o empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo e que o protejam de danos diversos, em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais. Também prevê a preservação da integridade moral na admissão do menor de idade ao trabalho (art. 68.º, item 3), proibindo a realização de trabalhos que sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento moral.

⁵⁴ NASCIMENTO, ref. 16, p. 13.

⁵⁵ Neste caso, não basta a listagem exaustiva de condutas que possam causar dano moral, visto que cada ser humano possui em si uma subjetividade, uma maneira peculiar de receber as interações com o outro. Portanto, não é porque um trabalhador aguenta bem uma situação que todos os trabalhadores reagirão da mesma maneira. Assim, deve-se considerar sempre o respeito ao outro e os limites impostos por regras de educação, respeito e bem-viver, zona segura em que todos ficam resguardados não apenas para não sofrer nenhuma violência moral, mas também para não ser acusado ou ter pronta defesa em caso de acusação.

⁵⁶ BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. O método bifásico para fixação de indenizações por dano moral [em linha]. Brasília, 2018. [consult. 14 fev. 2020]. Disponível em: http://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias-antigas/2018/2018-10-21_06-56_O-metodo-bifasico-para-fixacao-de-indenizacoes-por-dano-moral.aspx



Sanseverino, do Superior Tribunal de Justiça brasileiro, ao explicar o método bifásico para a definição do valor a ser pago a título de danos morais. Utilizando-se este critério de cálculo da indenização, é definido um valor básico, segundo o interesse jurídico lesado e um grupo de precedentes. Em seguida, são verificadas as circunstâncias daquele caso para fixar o valor final. Os elementos a serem considerados na quantificação da indenização por dano extrapatrimonial, na seara trabalhista, estão descritos no art. 223-G da CLT, variando de ofensa de natureza leve a média, grave e gravíssima, com fixação do valor entre até três vezes o último salário contratual do ofendido até cinquenta vezes este, podendo ser elevada ao dobro em caso de reincidência entre partes idênticas.

Em Portugal, o *quantum* indenizatório para a resolução do contrato por justa causa do empregador, no caso a ofensa à sua integridade moral, é previsto no art. 396.º, c/c art. 394.º, n.º 2, f) do Código do Trabalho.

Assim, o dano causado ao trabalhador por uma situação assediante em seu ambiente de trabalho, ainda que não enquadrada como assédio moral pelo julgador, não cairá no vazio, mas encontrará resposta adequada no ordenamento jurídico como dano moral. Vale ressaltar, como veremos mais adiante, que o Brasil não possui legislação de nível nacional contra o assédio moral.

4.5 Más condições de trabalho

Há situações que poder-se-iam considerar assediantes, do ponto de vista do prejuízo causado ao trabalhador. No entanto, nem tudo que causa prejuízo ao obreiro em seu ambiente laboral poderá ser enquadrado como assédio moral, e não é por esta razão que devam ficar sem uma resposta à altura.

Este é o caso também das más condições de trabalho, as quais devem ser acompanhadas pelos órgãos de fiscalização⁵⁷. Salas insalubres, falta de equipamentos de trabalho ou ergonômicos, falta de treinamento para as funções, são prejudiciais, mas não configuram assédio moral.

Todavia, é necessário verificar se estas condições são impostas indistintamente pela organização a todos os seus trabalhadores, ou se são *direcionadas* a um indivíduo ou a

⁵⁷ Portugal possui a ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho, entidade responsável pela fiscalização e promoção de melhorias das condições de trabalho, nos setores público e privado. Já o Brasil possui a Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, órgão responsável pela regulamentação e controle das relações trabalhistas, no âmbito privado, das relações de trabalho regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho. Quanto ao serviço prestado no setor público, não possui especificamente um órgão regulamentar, sendo regido pela legislação constitucional, legislação ordinária administrativa e regulamentos internos de suas entidades da Administração Pública. Mais detalhes sobre ambos em [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/QuemSomos/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/QuemSomos/Paginas/default.aspx) e em <http://trabalho.gov.br/institucional>. Acessos em 14 fev. 2020.



um grupo. Neste último exemplo, também poderiam ser consideradas como assédio moral, algo a ser analisado casuisticamente.

Hirigoyen ainda trata separadamente as imposições profissionais, o que incluiremos, neste trabalho, junto às más condições de trabalho.

As cobranças de metas, de produtividade, de bom desempenho não devem ser confundidas com assédio moral. É normal e esperado que a contratação remunerada de alguém para exercer determinada atividade produtiva gere no contratante a expectativa de cumprimento de resultados. Não é razoável esperar que um contrato de trabalho não tenha metas a alcançar, uma produtividade esperada⁵⁸.

O que deve ocorrer, neste assunto, é a adoção de critérios objetivos de razoabilidade, bem como a análise, caso a caso, das possibilidades de cada indivíduo naquele momento na organização. Cremos que o empregador deva considerar situações especiais, como o empregado que esteja atravessando um problema de saúde, problemas familiares, mudança de cidade, ou qualquer outra que prejudique temporariamente a capacidade laborativa do obreiro. Enfim, situações em que o trabalhador não esteja em sua plena capacidade produtiva, mas que também não podem ser consideradas preguiça ou leniência. A compreensão da humanidade de cada um também gera o comprometimento maior do empregado, visto que ele certamente considerará melhor estar em uma empresa onde se sinta respeitado e valorizado.

As cobranças de metas, todavia, não devem ultrapassar os limites de razoabilidade. Cobranças abusivas, tanto em termos de metas inatingíveis quanto de maneiras desrespeitosas, não devem ser toleradas. Ademais, o empregador não poderá exigir do seu empregado o cumprimento de tarefas para as quais não lhe tenha fornecido as condições necessárias.

No entanto, o obreiro também deve considerar que foi contratado para trabalhar, para produzir, o que justifica que lhe seja pago um valor pecuniário e lhe sejam oferecidas outras vantagens. Assim, consideramos muito importante a capacitação dos trabalhadores quanto à sua saúde mental, para que possam compreender e lidar com as exigências do trabalho e suas vidas particulares sem gerar prejuízos a uma ou à outra, bem como às pessoas à sua volta.

⁵⁸ Aqui cabe anotar que é preciso não apenas que sejam fixadas metas razoáveis nas organizações de trabalho, mas também que cada trabalhador as perceba de forma equilibrada. Ou seja: o contrato de trabalho prevê obrigações para a empresa, mas também para o trabalhador, devendo cada um exercer seu papel com seriedade e responsabilidade. Sobre o tema, ver CARLOTTO, Mary Sandra et al. Preditores da Adição ao Trabalho em Trabalhadores que utilizam Tecnologias de Informação e Comunicação. *Trends in Psychology / Temas em Psicologia* [em linha]. Porto Alegre: Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2014. Vol. 22, n.º 2, 377-387 [consult. 13 fev. 2020]. Disponível em <http://dx.doi.org/10.9788/TP2014.2-09>

Pedro Barrambana Filho também citou, ainda que por discordar, o assédio casual. Seriam situações pontuais, devido a circunstâncias específicas da empresa em determinado tempo; sem intencionalidade de prejudicar ou de excluir o trabalhador da organização. Poder-se-ia falar em metas muito altas, quase inatingíveis, as quais, pela pressão imposta, levariam a um adoecimento do trabalhador. No entanto, concordamos com o citado autor, ao dizer que

De facto, se defendemos que o assédio é todo o comportamento ou conjunto de comportamentos praticados por acção ou omissão, na execução do trabalho ou aquando do acesso ao emprego, por parte de um indivíduo ou grupo de indivíduos, em contexto de trabalho e cuja motivação ou efeito seja a perturbação ou constrangimento do visado (um outro indivíduo que esteja inserido na mesma organização produtiva) e que seja susceptível de afectar a dignidade da vítima, de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, independentemente da consumação, somos forçados a entender que o constrangimento de todos os trabalhadores da empresa a atingir objectivos extremamente difíceis, à custa da sua própria saúde e da sua exploração é mobbing, pois nada impede que o assédio provenha da entidade patronal contra todos os trabalhadores da organização em que estão inseridos.⁵⁹

Assim, ainda que citada pela doutrina como tipo diferente, entendemos que a gestão por injúria é pura e simplesmente assédio moral, apenas em sua versão organizacional ou institucional.

4.6 Imposições profissionais

Conforme dito alhures, a contratação de pessoa para trabalho remunerado pressupõe, no empregador, uma expectativa de que este possa lhe passar tarefas e esperar seu cumprimento ao final dos prazos estipulados. Não se paga salário a alguém apenas pelo bem-estar daquela pessoa; logo, ela também deve se preparar para ser cobrada e desempenhar a contento suas atribuições.

Ocorre que algumas áreas profissionais, ou momentos pelos quais passa determinada empresa, poderão conter em si uma maior pressão por resultados. Pode-se esperar que um restaurante tenha prazos de entrega de pratos mais apertado em datas comemorativas, quando o salão fica mais cheio; ou que um atleta profissional escute as orientações do seu técnico aos gritos durante um jogo, já que este é meio normal de comunicação em competições. Outros exemplos que podemos citar são as revistas por segurança, monitoramento de correspondência institucional, avaliações periódicas de desempenho, mudanças de função.

Ademais, o poder diretivo do empregador não se manifesta apenas em expectativas, mas pode ocorrer também na forma de repreensões. Ele tem o direito de cobrar a feitura do trabalho dentro dos moldes contratados, mandar refazer um serviço considerado

⁵⁹ NAMORA, ref. 7, p. 73.



malfeito, advertir o trabalhador por falhas funcionais, como constantes atrasos, por exemplo. Na verdade, as legislações trabalhistas já se previnem destes casos, quando delimitam quais são as faltas funcionais de empregadores e de empregados, estabelecendo limites aceitáveis dentro da relação laboral.

Pode ocorrer, entretanto, que um trabalhador tenha sua sensibilidade exacerbada e não aceite cobranças. Não saiba lidar com a repreensão. Estes não são casos de assédio moral. Desde que realizadas dentro dos limites da civilidade, do respeito, da legalidade, as imposições profissionais fazem parte da rotina normal de trabalho e não são assediantes.

Ainda podemos citar, conforme Hirigoyen⁶⁰, que há condutas que parecem assédio moral, mas não o são. A autora cita os mal-entendidos e os erros de gestão, ou seja, a incapacidade em comandar uma equipe. Os desentendimentos entram nesta mesma categoria, lembrando que o conflito aberto, quando vivenciado dentro de limites de respeito, pode ser salutar e levar ao crescimento das pessoas e da organização. O que pode ocorrer é que, sendo os incompetentes arrogantes potenciais assediadores, podem procurar esconder sua incapacidade através de humilhações, desviando o foco de seu trabalho para eventuais faltas existentes ou não na vítima.

Condutas decorrentes de estados transitórios de crises em pessoas com distúrbios psiquiátricos também podem ser confundidos com condutas assediantes. É preciso ter atenção a mudanças súbitas de comportamento, até mesmo ocasionadas por estresse no trabalho ou por situações da vida pessoal. Seres humanos são assim, falhos, podem “dar defeito” e precisar de ajuda. A presença de família e amigos (veja-se a importância do equilíbrio entre as diversas áreas da vida), bem como capacitações e intervenções na área de saúde mental, dentro das organizações, podem fazer a diferença.

4.7 Assédio sexual

Cumpra aqui distinguir o assédio sexual do assédio moral. Ainda que se trate de outra conduta assediante, se diferencia do assédio moral por buscar a satisfação sexual do agente.

Segundo definição de Claudia Coutinho Stephan,

a diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, já que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto que o assédio moral fere a dignidade do ser humano⁶¹.

E, da mesma autora:

⁶⁰ HIRIGOYEN, ref. 43, p. 249.

⁶¹ STEPHAN, Cláudia Coutinho. O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil. São Paulo: LTr, 2013, p. 36.

Imperioso considerar que para a caracterização do assédio sexual faz-se necessária a presença de elementos imprescindíveis, como o a conotação sexual, ausência de receptividade, e repetitividade quando o assédio é apenas verbal⁶².

Interessante, por ser bastante didático, o conceito contido no estudo “Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal”, tendo como autores Anália Torres, Dália Costa, Helena Sant’Ana, Bernardo Coelho e Isabel Sousa, do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, da Universidade de Lisboa:

O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador⁶³.

Segundo a referida cartilha, o assédio sexual pode ser caracterizado por insinuações sexuais, atenção sexual não desejada, contato físico não desejado, agressão sexual e o aliciamento, que é a tentativa de obter favores sexuais em troca de favores no emprego ou trabalho.

O ponto de partida deste estudo é a comparação com os dados obtidos em pesquisa semelhante, realizada em 1989. Constatou-se uma grande mudança de percepção quanto ao assédio, tanto sexual quanto moral, em 25 anos. Comparando-se os resultados, verificou-se que “as mulheres apresentam maior clareza na percepção e identificação de situações que constituem assédio sexual no local de trabalho”⁶⁴. Ou seja, as mesmas atitudes assediantes atualmente são muito menos toleradas, ao passo que se identificou uma tendência de diminuição das práticas de assédio sexual contra as mulheres no local de trabalho. O estudo de 2015 também analisou o assédio contra os homens, o que não havia sido cogitado no estudo anterior. Ao final, constatou-se uma progressão na conscientização do que é o assédio sexual, bem como uma maior repulsa ao mesmo.

Há uma infinidade de meios pelos quais o assediador pode acoessar sua vítima. Por meio de palavras, gestos obscenos, correspondências, olhares, piadas de mau gosto, propostas, convites, recados, ameaças veladas ou abertas. Pode vir de um superior hierárquico, de colega, subordinado, ou até mesmo de um terceiro estranho à organização, como um cliente. Homem ou mulher podem estar no polo ativo ou passivo deste comportamento.

Deve-se ainda ressaltar que condutas respeitadas, ainda que de cunho pessoal, não profissional, não são assédio sexual. Não se pode criminalizar um convite para jantar ou

⁶² STEPHAN, ref. 59, p. 36.

⁶³ TORRES, Anália [et al.] Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal [em linha]. Lisboa, 2016. ISBN: 978-972-8399-61-0. [consult. 8 jul. 2020]. Disponível em http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio_Sexual_Moral.pdf

⁶⁴ TORRES, Anália [et al.], ref. 61, p. 9.



uma declaração de amor, dentro de limites de respeito à pessoa amada. Pode a empresa, todavia, inserir proibição destas condutas em seus regulamentos internos, sendo o seu descumprimento no Brasil passível de demissão com base no art. 482, alínea *h* da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, por ato de indisciplina do empregado, ou, com base na legislação portuguesa, por desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores, nos termos do art. 351.º, 2, “a” do Código do Trabalho.

Cumpra aqui diferenciar o assédio sexual na esfera trabalhista daquele constante da lei penal. No Brasil, este crime é descrito pelo Código Penal, que é o Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Verifica-se que um dos requisitos para o preenchimento do tipo penal é que o agente detenha a condição de superior hierárquico da vítima.

Já em Portugal não há um tipo penal com este nome, estando o assédio sexual abrangido pela figura da importunação sexual, prevista no art. 170.º do Código Penal, *in verbis*:

Art. 170.º Importunação sexual - Quem importunar outra pessoa, praticando perante ela atos de carácter exibicionista, formulando propostas de teor sexual ou constrangendo-a a contacto de natureza sexual, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

No entanto, em Portugal o Código do Trabalho é bem mais claro que a legislação brasileira trabalhista, a respeito do assédio sexual, pois prevê, no art. 29.º, 3, quando trata das modalidades de assédio: constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Assim como o assédio moral, o assédio sexual confere à vítima o direito a indenização, e constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal, nos termos da lei. Ademais, o denunciante e as testemunhas não podem receber sanção disciplinar motivada por esta denúncia ou por fatos ou declarações constantes do processo, seja ele judicial ou contraordenacional, salvo se ficar comprovado que atuaram dolosamente, até o trânsito em julgado da decisão final. Outro aspecto a ser ressaltado, e que diferencia o assédio sexual de um simples flerte, que pode até mesmo ser correspondido, é o fato de as investidas não serem desejadas. Quando a vítima não as



recebe bem, quando deixa claro seu descontentamento, ou mesmo quando não corresponde, o autor deve perceber que é hora de parar, que seu comportamento não é desejado, passando, portanto, a ser abusivo. Convém ainda ressaltar que os comportamentos da vítima, tais como ser atenciosa ou usar roupas mais justas ou decotadas não representa, de modo algum, autorização para que seja assediada sexualmente, ou melhor explicando, para que seja desrespeitada. Isto vale tanto para homens quanto para mulheres, como autores ou como vítimas do assédio.

O CT2009, no n.º 3 do art. 29.º, prescreve constituir assédio todo comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito já citados no assédio moral.

A Constituição da República Portuguesa também traz previsões que podem ser adequadas à previsão do assédio sexual, especialmente o art. 25.º, que protege a integridade moral e física das pessoas, e proíbe a tortura, tratamentos, cruéis, degradantes ou desumanos. O art. 26.º também traz outros direitos pessoais, como a proteção à reserva da intimidade da vida privada.

Em Portugal, citamos ainda a Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica, também chamada de Convenção de Istambul⁶⁵, que prevê o assédio sexual como “qualquer tipo de comportamento indesejado de natureza sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o intuito ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa, em particular quando cria um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo”. A Convenção cita ainda o dever das partes de adotar medidas legais e outras que forem necessárias, a fim de combater o assédio sexual e outras ações com natureza de violência sexual e contra a mulher, que são bem discriminadas no documento⁶⁶.

Obviamente, neste caso não há necessidade de se socorrer da legislação penal para a caracterização do assédio, já que o Código do Trabalho tem previsão específica.

No plano internacional, que alcança o quadro legislativo português, ainda podemos citar a Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso

⁶⁵ Convenção adotada em Istambul a 11 de maio de 2011, foi aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013, de 14 de dezembro de 2012 e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 123/2013, publicados no Diário da República, I Série, n.º 14 de 21 de janeiro de 2013. [consult. 8 jul. 2020]. Disponível em <http://cid.cig.gov.pt/Nyron/Library/Catalog/winlibimg.aspx?skey=E51FECF9544F4B5E864D2852A1F1E304&doc=95339&img=137570>

⁶⁶ A título exemplificativo das condutas citadas pela Convenção, ressaltamos o casamento forçado, a violência física e psicológica, a violência sexual, o aborto e esterilização forçados e os crimes cometidos em nome da honra. Condutas terríveis e que realmente precisam ser combatidas.

ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. Esta norma diz que o assédio relacionado com o sexo e o assédio sexual são contrários ao princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens, devendo, portanto, ser claramente definidos estes conceitos e proibidas tais condutas⁶⁷. A Directiva 2004/113/CE do Conselho da União Europeia, de 13 de Dezembro de 2004, prevê a aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento. Considera que o assédio moral e o assédio sexual são discriminação em função do sexo, sendo, portanto, proibidos.⁶⁸ A Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, também fala da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no trabalho, que é afetada pelo assédio sexual e assédio moral, constituindo discriminação em razão do sexo. Deste modo, incentiva os empregadores e responsáveis pela formação profissional a combatê-los, assim como os Estados-membros. E o Acordo-Quadro Europeu Sobre Assédio e Violência no Trabalho visa prevenir e gerir problemas de intimidação, assédio sexual e outros tipos de violência no local de trabalho⁶⁹.

Já o texto da Convenção Sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, realizada pela Organização Internacional do Trabalho - OIT em Genebra em junho de 2019⁷⁰, diz que a “violência e assédio com base no gênero”, designam ações direcionadas contra pessoas em razão de seu sexo ou gênero, ou que afetam desproporcionalmente pessoas de um determinado sexo ou gênero, e incluem assédio sexual, devendo ser combatidos por todos os membros que ratifiquem a convenção. Neste caso, Brasil e Portugal deverão ratificá-la.

Em seguida, trata da proteção e prevenção, orientando a utilização da Convenção n.º 155 sobre Saúde e Segurança no Trabalho, de 1981, e da Convenção n.º 187 sobre o Quadro Promocional para a Saúde e Segurança no Trabalho, de 2006, bem como outras normas da OIT sobre saúde e segurança no trabalho.

Na seara trabalhista brasileira, o empregado pode pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho, pela prática de assédio sexual contra si, com base nas alíneas a), d) e e) do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho⁷¹. Apesar de a CLT ter sofrido uma extensa reforma recentemente, através da Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, não

⁶⁷ Esta Directiva traz o conceito de assédio sexual como comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

⁶⁸ Directiva 2004/113/CE do Conselho, art. 4.º, item 3.

⁶⁹ Acordo-Quadro Europeu sobre Assédio e Violência no Trabalho, na Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu, p. 2. 6

⁷⁰ *Convention 190 – Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work* [em linha]. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2019. [consult. 30 mar. 2020]. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711570.pdf

⁷¹ Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União [em linha]. Rio de Janeiro, 1943. [consult. 21 abr. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm



houve mudança quanto ao assédio sexual no trabalho. Quanto à aplicação das alíneas a), d) ou e) à prática de assédio moral, a doutrina não é unânime. Certo é que, inexistindo previsão mais específica, o obreiro não pode quedar totalmente desprotegido, devendo o intérprete, no caso concreto, escolher a que mais se amolde à situação.

No Brasil, podemos citar ainda a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994, ratificada pelo Decreto n.º 1.973, de 1º de agosto de 1996, a qual condena o assédio sexual no local de trabalho, como forma de violência contra a mulher.

Para a doutrinadora brasileira Alice Monteiro de Barros, existem dois tipos de assédio sexual: por intimidação, caracterizando-se por situações sexuais inoportunas no trabalho, e o assédio oriundo de chantagem ou *quid pro quo*⁷².

O assédio sexual por intimidação também é chamado de assédio sexual ambiental, e viola o direito do trabalhador a um ambiente saudável. Já o assédio por chantagem é o que possui previsão na legislação penal brasileira, visto que o autor se aproveita de sua condição de superioridade hierárquica para se insinuar sexualmente, ou até mesmo exigir a prestação de favores sexuais da vítima. Vale comentar ainda que a legislação brasileira adotou um tipo penal bastante restrito, podendo ser enquadrado apenas aquele que detenha superioridade ou ascendência hierárquica sobre a vítima.

Quanto à legislação portuguesa, entendemos que possui previsão de ambas as modalidades, visto que considera não apenas os objetivos do agressor, mas também seus efeitos sobre a vítima.

5. SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

Uma relação assediante não pode acontecer sem a presença de seus sujeitos. São personagens desta relação mórbida: a vítima, o agressor, e os espectadores, conforme classificação de Nuno Manoel Cerejeira Matos Namora⁷³. Outra classificação interessante é a de Cláudia Coutinho Stephan⁷⁴, que divide os sujeitos em ativo (empregado, empregador, preposto e terceiro), sujeito passivo e espectador. O autor Sergio Pinto Martins também adota esta classificação. No entanto, consideramos a classificação que estuda também os papéis daqueles que estão em posição de espectadores, buscando

⁷² BARROS, Alice Monteiro de (citada por STEPHAN, ref. 59, p. 37).

⁷³ NAMORA, ref. 7, p. 39, classifica os personagens do assédio moral (o autor escolheu usar o vocábulo *mobbing* em seu trabalho), segundo o critério da motivação dos agentes, em vítima, *mobber(s)*, *side mobber(s)* e sadio(s). O *mobber* é o agressor; *side mobber*, aquele espectador que não tem participação na agressão. Os que o autor denomina de sádios, são os que assimilam o discurso assediante e passam a discriminar as vítimas. Aos que ele chama de *side mobbers*, escolhemos denominar espectadores. Já aos que ele chama de sádios, preferimos nominar de agressores também, em uma perspectiva de assédio moral coletivo.

⁷⁴ STEPHAN, ref. 59, pp. 22-25.

compreender, especialmente, o que os leva a permanecer inertes diante da agressão que é o assédio moral.

5.1 Vítima

Não existe um único perfil adequado ao papel de vítima. Na verdade, não é a vítima que se faz assim, mas é escolhida pelo agressor por alguma razão que mais compete a este do que a ela. A partir de então, torna-se seu alvo, ainda que de tudo faça para se desvencilhar dele. Segundo Hirigoyen, “as vítimas são habitualmente escolhidas pelo que elas têm a mais e que é disso que o agressor busca apropriar-se”⁷⁵.

Devido à habilidade muitas vezes demonstrada pelo agressor em disfarçar seu intento e comportamento perversos, é comum que as pessoas à volta percebam a vítima como culpada, seja porque consente com a agressão, seja porque a mereça. Ocorre que a vítima, assim como qualquer pessoa, tem alguma debilidade em uma área qualquer, o que é percebido e usado pelo agressor para miná-la.

Hirigoyen expõe, ainda, o questionamento que os expectadores possam ter, de que as vítimas tenham uma personalidade masoquista, pois aceitam sua sorte⁷⁶. Mas, segundo os estudos realizados pela autora, uma vítima de assédio moral não faz parte desta relação abusiva intencionalmente, e busca dela se libertar, pois na relação assediante não há a recompensa do prazer experimentado pelo masoquista.

Na verdade, a vítima tem algo de vida que o agressor procura *vampirizar*. Seja por sua força, sua alegria, capacidades intelectuais ou morais, sua compaixão... O sentimento de inveja é facilmente encontrado no agressor, ou agressores. Enfim, as virtudes da vítima incomodam o perverso, que procura manipulá-las roubando-lhes o que os incomoda.

Até mesmo uma vítima que possa ser considerada mais fraca que o agressor tem algo que este deseja manipular, para se sentir melhor consigo mesmo. Um indivíduo inseguro, ou egoísta, necessitado de autoafirmação, tem na vítima a fonte daquilo que ele necessita. Para sentir que tem valor, o agressor então a humilha, apequena, pois não sabe conviver em igualdade com os demais. Como se sente menor, ameaçado pela vítima, ele então a ataca, pois assim sente que se tornará maior ou mais forte do que ela.

Determinadas organizações, por sua política, favorecem a vitimização de alguns empregados, na medida em que fomentam a competição exacerbada entre eles. A própria empresa coloca os trabalhadores uns contra os outros, incentiva o desrespeito e prevê assim aumentar sua produtividade. Com isto, pessoas mais conscienciosas de si, mais

⁷⁵ HIRIGOYEN, ref. 12, p. 153.

⁷⁶ HIRIGOYEN, ref. 12, p. 155.

exigentes com seu trabalho, propensas a culpar-se por seus erros, estarão mais suscetíveis a ocupar o papel de vítima dentro daquelas organizações.

5.2 Agressor

O agressor no local de trabalho é alguém que escolheu não considerar ou respeitar o outro. Ainda que, na empresa em que trabalha, haja o estímulo à competitividade, e ainda que este seja exagerado, o ser humano ainda é livre para escolher. Então culpar a empresa, ainda que esta possa ser culpada, não serve como justificativa para que alguém agrida ou assedie o outro.

Movido por insegurança ou por inveja, o agressor não consegue conviver em paz com a vítima. Vê nela um risco do qual precisa se livrar, parecendo mesmo se sentir ameaçado por ela.

Martha Schmidt traz um refrão utilizado em inglês, que diz que “os bons gerentes gerenciam. Os maus assediam”⁷⁷. Resumindo, um assediador é uma pessoa insegura, que precisa utilizar meios antiéticos, imorais, porque não vê possibilidade de, sendo quem é, ser valorizado se agir dentro dos padrões esperados de correção moral no ambiente de trabalho.

Segundo Hirigoyen,

Os perversos narcisistas são considerados psicóticos sem sintomas, que encontram seu equilíbrio descarregando em um outro a dor que não sentem e as contradições internas que se recusam a perceber. Eles “não fazem de propósito” o mal que fazem, eles fazem mal porque não sabem agir de outro modo para existir. Foram eles próprios feridos em sua infância e tentam assim manter-se vivos. A transferência da dor lhes permite valorizar-se às custas do outro⁷⁸.

A autora faz uma anotação interessante sobre estes indivíduos, que é a de que eles precisam da vítima como reflexo de si, não como indivíduos independentes. Isto reforça o argumento de que a escolha da vítima não depende dela, não é por suas atitudes, e sim pela necessidade do agressor, que se satisfaz quando encontra na vítima algo que possa alimentar sua personalidade.

Outro tipo de atitude do perverso narcisista é a megalomania. Considera a si mesmo como referência; todos estão errados e apenas ele está certo. Seu senso de importância de sua própria pessoa é desequilibrado, e ele entende que vale mais que todos os demais e, como tal, tudo se justifica para satisfazer seus objetivos.

⁷⁷ Expressão trazida por Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt, no art. *O Assédio Moral no Direito do Trabalho*, o qual faz parte da Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, v. 2, n.16 Março 2013, ISSN 2238-6114.

⁷⁸ HIRIGOYEN, ref. 12, p. 141.



Hirigoyen cita, ainda, a vampirização. O sujeito perverso narcisista é invejoso, e busca retirar do outro aquilo que não tem em si mesmo. Ele precisa diminuir o outro para que sinta que há algum valor nele.

Veja-se bem: não é necessariamente que o outro, objetivamente, tenha algo que o agressor não tem. Pode ser que esse agressor seja considerado um profissional de sucesso, com uma vida pessoal bem sucedida. Mas o que conta para ele é seu sentimento de inferioridade e a sensação de estar ameaçado pela vítima, o que o leva a agredi-la.

Outra característica do perverso narcisista é a irresponsabilidade. Ele considera que não pode ser responsável por qualquer mal que venha a causar à vítima. Por conseguinte, como não há a possibilidade de que ele seja o responsável, a culpa certamente recai sobre a vítima. Ou que não seja a vítima, mas a culpa é dos outros, é do empregador, é do sistema... Para não ter de encarar sua própria imagem no espelho, e ver seus próprios defeitos e fragilidades, lança luz apenas sobre o que vê como defeitos do outro.

Interessante notar a dependência que o assediador apresenta em relação ao assediado. Ao acusar uma fraqueza na vítima, na verdade o assediador mostra, para um olhar mais atento, o quão frágil e dependente *e/le* é.

Hirigoyen também cita a paranoia como característica do agressor⁷⁹. Explica que o perverso narcisista se aproxima da personalidade paranoica por diversas características, quais sejam: hipertrofia do ego (sentimento de superioridade); psicorrigidez (frieza, menosprezo pelo outro); desconfiança, falsidade de julgamento (interpretação de acontecimentos normais como sendo contra a sua pessoa).

As semelhanças, no entanto, param por aí, pois o perverso narcisista conhece a realidade. No entanto, busca modificar as regras de acordo com sua vontade, manipulando a todos para alcançar seus objetivos. Importa apenas vencer.

Lembramos que a autora, deliberadamente, usa as expressões agressor, perverso, e vítima, deixando bem claro o mal que o assédio causa na vida de quem o sofre, e ainda o mal presente em quem o causa.

Já Robson Zanetti⁸⁰ caracteriza os agressores nas seguintes categorias: os perversos, os quais divide em habituais e ocasionais; o de personalidade narcisista; o de personalidade obsessiva; o de personalidade paranoica; e cita outros comportamentos, como a pseudocordialidade, o sentimento de perseguição, dentre outros.

⁷⁹ HIRIGOYEN, ref. 12, p. 150.

⁸⁰ ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho [em linha]. Livro digital [consult. 31.03.2020]. Disponível em <https://ler.amazon.com.br/?asin=B07FFBFYBC>. Posições 709 a 774.



Continuando, o autor cita vários comportamentos do perverso habitual, bem como designa o perverso ocasional como alguém que age como preposto, executor do assédio pensado por outra pessoa, que é o real mandante, um perverso habitual.

Na personalidade narcisista, aduz tratar-se de uma doença, uma psicopatologia. Segundo o autor,

Pessoas com essas ou algumas dessas características preferem a rivalidade que a solidariedade. São bastante trabalhadores, pois assim buscam atingir seus objetivos, independente dos meios, o que lhes interessa é o fim. Acredita-se que 1% da população seja assim.⁸¹

É importante também, para a identificação de um agressor, verificar que este possui um comportamento de pseudocordialidade, aparentando uma sociabilidade e uma extroversão que não lhe é natural. Na verdade, não passa de manipulação, para enredar a vítima e levá-la a fazer sua vontade.

O assediador pode ser ainda alguém que não aprendeu a lidar com o que é diferente dele. Por se entender superior, por entender que seus valores são absolutos, despreza e sente que tem direito ou necessidade de agredir o outro, o que é de outro gênero, de outra raça, de outro credo, opção sexual...

Lembramos que o assediador pode ser o próprio empregador, o chefe ou colega, ou mesmo um subordinado ou um terceiro que possui relação de trabalho. Neste último caso, o empregador pode ser responsabilizado se, tomando conhecimento da situação, permitiu a exposição do empregado ao assédio, sem tomar as providências necessárias para contê-lo.

5.3 Espectador

O espectador, ou *side-mobber*, está ao lado da situação assediante. Não é agressor; apenas assiste à situação, sem dela participar ativamente. Entendemos que aquele que participa da ação passa a ser também agressor, devendo ser também por ela responsabilizado.

Pode ser que o espectador não aja por medo de chamar a atenção para si e se transformar também em vítima. Ou, talvez, pense em se beneficiar da situação, ocupando o posto de trabalho da vítima ou ganhando a amizade do(s) agressor(es). Também pode haver espectador que aja diante do que vê; passa então a ter papel ativo, buscando solucionar os conflitos ou partir em defesa da vítima, e assim findar a agressão. Este é chamado por Cláudia Coutinho Stephan⁸² de espectador inconformista. A mesma autora

⁸¹ ZANETTI, ref. 78, posição 750.

⁸² STEPHAN, ref. 59, p. 25.

chama de espectador conformista ativo aquele que favorece a ação do agressor, como coautor ou partícipe. Já o conformista seria o que contribui com a continuidade da violência por sua passividade.

6. DURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

A questão da duração para a caracterização do assédio moral é considerada por muitos autores como essencial à sua tipificação. Ao contrário de Leymann, não acreditamos que haja um tempo mínimo predefinido para que se configure o assédio, a depender de sua gravidade, nem que precise se repetir semanalmente. No entanto, a doutrina majoritariamente ensina que o termo assédio se refere a condutas que se repetem e machucam por repetição.

Assim entende Marie-France Hirigoyen:

Qualquer que seja a definição adotada, o assédio moral é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva. Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos micro-traumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão.⁸³

E como muito claramente descreveu Pedro Barrambana Santos:

Ora, essa discussão, ainda que relevante para outras ciências, escapa ao Direito porquanto se mostra frontalmente contrário aos princípios jurídicos basilares do ordenamento exigir um período mínimo de tolerância à lesão para facultar a tutela e, por isso, não merece acolhimento.⁸⁴

Entendemos que o que causa dano, no assédio moral, é a repetição das condutas ofensivas. Esta repetição somente será possível se houver tempo para tanto, ou seja, se o assédio tiver uma duração maior do que um único ato. Tal qual um tipo penal, o assédio moral é conduta passível de punição, e como tal necessita de elementos caracterizadores bem delimitados, até para que a vítima também tenha consciência do que está se passando com ela e que precisa tomar providências.

Hirigoyen, no entanto, entende que uma única agressão extremamente humilhante possa ser considerada assédio moral⁸⁵. Nos filiamos a esta posição, crendo que mais importa proteger a vítima de um dano que esteja lhe sendo causado, do que permitir que este dano seja agravado em repetições apenas para satisfazer a um requisito temporal. Impende ressaltar, no entanto, que esta é uma exceção, devida à gravidade do ato, sendo a regra a repetição.

Outra simples razão para caracterizar um único e terrível ato, ou poucos atos, como assédio moral, se deve ao sentimento da vítima. Já há, nos meios laborais, uma ideia de

⁸³ HIRIGOYEN, ref. 43, p. 17.

⁸⁴ SANTOS, ref. 22, p. 87.

⁸⁵ HIRIGOYEN, ref. 43., p. 31.



que a agressão no ambiente de trabalho seja assédio moral. Retirar isso à vítima é como dizer que a ela não se passou nada importante, ou grave o suficiente para ser defendido ou considerado pelo ordenamento jurídico.

Quanto às definições contidas na legislação, estudaremos em capítulo específico.

7. CENÁRIO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

7.1 Breve histórico

Passemos ao estudo do cenário onde ocorre o assédio moral, iniciando com um breve histórico quanto à saúde do trabalhador⁸⁶. A análise histórica é importante, pois devemos compreender de onde viemos para saber onde estamos e para onde vamos.

Sobre a organização do trabalho nos moldes modernos, sabemos que, com a Primeira Revolução Industrial, na Inglaterra de meados do século XVIII, não havia qualquer preocupação com a saúde dos obreiros. Trabalhava-se até morrer, sem distinção de crianças, mulheres ou pessoas doentes.

Já no final do século XIX e início do século XX, deu-se início à Segunda Revolução Industrial, com a eletricidade e o petróleo como combustíveis, substituindo as anteriores máquinas a vapor e a carvão. Neste tempo, surgiu o *taylorismo*, método cunhado pelo engenheiro mecânico estadunidense Frederick Winslow Taylor para alcançar maior produtividade. Sua teoria da administração científica do trabalho pregava a divisão de tarefas, cronometragem do tempo e aperfeiçoamento dos métodos de trabalho.

Posteriormente, Henry Ford, também engenheiro mecânico e empresário norte-americano, implantou a administração científica em sua linha de produção de automóveis, método de organização do trabalho chamado de fordismo-taylorismo. Este modelo de produção em série trouxe sérios problemas de saúde física e mental aos trabalhadores, devido ao ritmo intenso de trabalho e à rigidez do controle sobre eles no ambiente da fábrica, a fim de evitar distrações que causassem prejuízos à produtividade.

Nesta época, os trabalhadores já podiam lutar por melhores condições de trabalho, mas suas lutas ainda eram restritas a questões mais visíveis, como a jornada de trabalho e melhores salários.

Já na segunda metade do século XX, o sistema de organização toyotista, cunhado pelo engenheiro Eiji Toyota (ou ohnista, devido à participação de Taichi Ohno, especialista

⁸⁶ Sobre o tema, ver CALVO, ref. 34, p. 30.

em produção) deu início à chamada Terceira Revolução Industrial. Neste modelo de produção, foram introduzidas técnicas para maior produtividade, mudando a disposição e as máquinas, buscando alcançar maior lucratividade. Foram introduzidos conceitos como: “automatização, *just-in-time*, trabalho em equipe, administração por estresse, flexibilização da mão de obra, gestão participativa, controle de qualidade e subcontratação”⁸⁷.

Com este novo meio de produção, surgiram também novas doenças relacionadas ao trabalho. O trabalhador passou a ser mais exigido, não apenas em sua dimensão física, mas também mental. Neste contexto é que se passou a falar em estresse e síndrome de *Burnout*, apenas a título exemplificativo.

Todavia, também surgiram inovações para melhorar as condições de saúde dos trabalhadores. Em 1830, o empresário Robert Dernhan, proprietário de uma indústria têxtil, contratou o médico Robert Baker para verificar as condições de trabalho em sua fábrica e seus efeitos sobre a saúde dos trabalhadores. Considera-se este o marco inicial da Medicina do Trabalho. Neste momento, a preocupação era com a saúde física dos empregados, bem como a prevenção de acidentes.

Já após a Primeira Guerra Mundial, a preocupação da Medicina do Trabalho voltou-se também para a saúde mental dos trabalhadores. Assim, em meados do século XX surgiu na Europa a Psicopatologia do Trabalho, área responsável pela identificação e pelo estudo das doenças mentais adquiridas no trabalho. Através dos estudos da Psicopatologia do Trabalho é que foram incluídas as doenças psicossomáticas, psicológicas e psíquicas no rol de doenças ocupacionais.

Mais recentemente, tivemos o surgimento da Psicodinâmica do Trabalho, que estuda não apenas as enfermidades decorrentes deste, mas toda a relação psicológica do homem com seu ambiente laboral. Como grande expoente destas áreas, citamos o médico francês Christophe Dejours, que publicou, em 1980, o livro *Trabalho: Desgaste Mental – Um Ensaio de Psicopatologia do Trabalho*.

Nesta obra, Dejours fala acerca das mudanças sobre a saúde do trabalhador, com a transição do modelo taylorista-fordista para o toyotista: seu físico foi protegido, contudo sua esfera mental e psicológica passou a ser muito mais exigida, gerando outro tipo de cansaço e de doença. A dificuldade deste novo trabalhador é conseguir se desconectar do trabalho, é desligar a mente, é pensar em sua família, em praticar uma atividade física. No entanto, o trabalho muitas vezes não o permite se desconectar, pois além de atuar no local de trabalho, ele precisa se capacitar, fazer cursos para o trabalho, ele precisa de extrema concentração porque não pode errar, então toda a sua vida gira em torno do trabalho. Isto

⁸⁷ PROSCURCIN, (citado por CALVO, ref. 34, p. 34).

Ihe causa um estado permanente de alerta, de não relaxamento, que mina sua resistência física e mental.

7.2 Contextos que favorecem a ocorrência do assédio

Além do desenvolvimento do trabalho ao longo da História, outros fatores internos à organização favorecem o surgimento do assédio moral. Questionamos se alguns ambientes, culturas organizacionais, áreas específicas de trabalho, são mais sujeitos à ocorrência do assédio moral no trabalho, e a resposta encontrada foi afirmativa. Por mais que a ocorrência do *mobbing* decorra de decisão individual do assediador, algumas atmosferas propiciam melhores condições ao seu desenvolvimento. Por outro lado, há ambientes que, se não estereis ao assédio, dificultam seu surgimento ou manutenção.

Maria Regina Redinha assim discorre sobre o tema:

Simplemente, a presente configuração das relações laborais tem propiciado o incremento dos comportamentos assediantes: a intensificação dos ritmos de trabalho, a gestão por objectivos, a pressão competitiva, a fungibilidade da mão-de-obra, o distanciamento e anonimato da direcção da empresa e os vínculos precários são apenas alguns factores que contribuem para a vitimização de, pelo menos, milhões de europeus.⁸⁸

Hirigoyen, por sua vez, afirma existirem, incontestavelmente, contextos profissionais em que o assédio moral se desenvolve mais livremente. Seria o caso de um ambiente com alto nível de estresse ou má organização, com alto nível de padronização de comportamentos, regras de gestão pouco claras ou francamente perversas, o cinismo do sistema e até mesmo o narcisismo plenamente aceito na sociedade⁸⁹.

Já Taisa Trombetta e José Carlos Zanelli, na obra *Características do Assédio Moral*, falam da cultura organizacional, que pode favorecer a ocorrência do *mobbing*. Cultura, segundo os autores, seria “um programa mental que leva os indivíduos a se comportarem absolutamente em conformidade a padrões grupais”⁹⁰. Para ambos, a ação é determinada pelo fato de alguém pertencer a determinado grupo social.

Não se pode deixar de analisar, ainda, os dados mostrados no Relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho⁹¹, de 16 de Julho de 2001, o qual diz que, segundo estudo realizado pela Fundação Dublin, a porcentagem de trabalhadores sujeitos a assédio é maior na Administração Pública (13%), entre os trabalhadores de serviços de vendas (11%) e

⁸⁸ REDINHA, ref. 15, p. 2.

⁸⁹ HIRIGOYEN, ref. 43, p. 187.

⁹⁰ TROMBETTA, Taisa; ZANELLI, José Carlos. *Características do assédio moral*. 1. reimpr. Curitiba: Juruá, 2011, p. 28.

⁹¹ Relatório sobre o assédio no local de trabalho (2339/2001(INI)). Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais do Parlamento Europeu. Relator: Jan Andersson. PE 305.695/def RR\445949PT.doc 2A5-0283/2001. [consult. 1 abr. 2020]. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//PT>



bancos (10%). Ainda segundo o Fundo de Dublin, as condições de trabalho inseguras são uma das principais razões para a ocorrência de diversas formas de violência no trabalho, dentre elas o assédio moral.

O referido Relatório traz ainda a seguinte tabela⁹², sendo interessante transcrevê-la:

Combinação	Percentagem assediados	
	Mulheres	Homem
Trabalho c/ muita tensão = exigências elevadas e controlo próprio reduzido	12,6	15,9
Trabalho activo = exigências elevadas e controlo próprio elevado	8,4	6,8
Trabalho passivo = exigências reduzidas e controlo próprio elevado	6,9	9,3
Trabalho c/ pouca tensão = exigências reduzidas e controlo próprio reduzido	4,5	5,7

Fato é que o ambiente organizacional pode favorecer o surgimento do assédio, a depender das características que são aceitas e dos valores que adota.

7.2.1 Ambiente com alto nível de estresse

O estresse é fator de alto risco para a ocorrência de assédio moral. Um ambiente com alta carga de trabalho ou com muitas metas e pressões certamente trará desconforto aos trabalhadores; estes são fatores geradores do estresse, que pode propiciar um cenário fértil ao assédio moral. Todavia, este não é o único caso em que se gera um ambiente altamente estressante, pois mesmo uma organização pouco produtiva pode ser estressante, caso não existam regras internas claras de convivência e de métodos de trabalho. O medo de perder o emprego também é muito estressante para o trabalhador.

Neste contexto, o indivíduo pressionado pode se sentir levado a pressionar os demais, descontando no outro as pressões que ele mesmo não pôde suportar. Até mesmo o assédio moral tem o condão de tornar o trabalhador altamente estressado, fazendo-o

⁹² Ref. 89, p. 13.



ecoar este mal dentro de si e manifestando-o nas enfermidades físicas ou mentais dele decorrentes.

Nestes casos, de um ambiente altamente estressante, a empresa deve tomar providências para retorná-lo a um nível salutar de estresse. Seja inserindo mais trabalhadores para que não haja sobrecarga de trabalho, ou mesmo reduzindo as atividades para que seja possível executá-las com os trabalhadores e as condições disponíveis. Outra medida pertinente é a capacitação dos trabalhadores em saúde mental, para lidar com situações de crise. O que a organização não pode permitir é o adoecimento dos seus trabalhadores, o que, em última instância, poderá levá-la à crise financeira pelo absenteísmo, queda de produtividade, quiçá o pagamento de indenizações por ter causados danos irreparáveis à saúde dos seus empregados.

7.2.2 Má comunicação

Este tópico é bastante interessante. Sem a comunicação, uma organização empresarial simplesmente não tem como funcionar. Como transmitir as tarefas, as regras, receber resultados, sem se comunicar? Ao mesmo tempo, parece um problema tão simplório que sequer deveria perturbar um local de trabalho de pessoas adultas.

No entanto, por vezes não é assim que acontece. Se as metas não ficam suficientemente claras, por exemplo, o gerente de um setor poderá não compreender o que lhe é esperado; assim, transmitirá sua insegurança aos subordinados, com métodos igualmente obscuros, por medo de não atender às expectativas do empregador e perder o emprego, tudo devido a uma comunicação falha.

Outro sério problema no que se refere à comunicação é a ausência ou a má administração de conflitos. Evita-se falar neles, fingindo que não existem. Fala-se de abertura para ouvir os empregados, mas nem todas as empresas aceitam bem um empregado que manifesta descontentamento com algo.

As mensagens implícitas, as expectativas não ditas, o que se espera do empregado além dos muros da empresa e além do contrato de trabalho, mas que é essencial para a manutenção deste mesmo contrato... São outra falha na comunicação que pode gerar um ambiente propício ao assédio moral.

Um ambiente repleto de fofocas também é altamente destrutivo. Aliás, a maledicência não cai bem em absolutamente nenhum lugar, não sendo, portanto, aceitável dentro de um ambiente de trabalho.

A comunicação oficial da empresa deve ser bastante clara e abundante, a fim de evitar o desenvolvimento da comunicação oficiosa, paralela. A permissão deste mal dentro



da empresa fornece a um potencial assediador os meios para que este possa efetivamente lesar seus companheiros e, por via de consequência, também a empresa.

7.2.3 Padronização de comportamentos

Mais uma vez, lembramo-nos das expectativas regulares que o empregador pode ter acerca de seus contratados. É de se esperar que sigam regras de polidez com clientes, que cumpram horários de trabalho, que respeitem as leis... Esta padronização de comportamentos é esperada e desejada, necessária mesmo à boa convivência em sociedade.

A padronização-problema, que aqui se fala, é a que tolhe a individualidade, que quer encaixar todos na mesma forma. Não se trata, aqui, do comportamento profissional; e sim dos aspectos da individualidade do sujeito. Nas palavras de Hirigoyen, “o nivelamento da personalidade, se é associado ao desprezo pelo outro, constitui uma forma de sugestão cotidiana, que conduz os indivíduos à passividade”⁹³.

7.2.4 Falta de reconhecimento

Considerando o papel central que o trabalho exerce na vida das pessoas, sua relação intrínseca com a formação da identidade e da autoimagem, a falta de reconhecimento corresponde a anular o indivíduo. Seria como se todo o esforço empreendido em sua vida profissional de nada valesse, nada significasse para os outros. Se aquilo em que a pessoa investiu sua vida nada vale, isto pode significar para ela que sua vida também nada vale, é em vão.

A falta de reconhecimento, ainda que seja um tipo diferente de comportamento, produz o mesmo efeito do assédio moral: a aniquilação do trabalhador.

O reconhecimento do trabalho realizado não trata apenas de dinheiro. É o reconhecimento do outro como ser igual, humano. Sua presença é muito motivadora, enquanto sua ausência tem igual poder de desmotivar. Um líder que sequer sabe os nomes de seus subordinados, que nunca os olha nos olhos, que se importa apenas com o lucro da empresa é um candidato a ser acusado de assédio moral, pois suas atitudes certamente transparecerão sua desumanidade. Por outro lado, a atenção que a organização dá às pessoas, mais do que as condições específicas de trabalho, tem maior impacto sobre seu rendimento⁹⁴.

⁹³ HIRIGOYEN, ref. 12, p. 198.

⁹⁴ HIRIGOYEN, ref. 43, p. 202.

7.2.5 Um sistema adoecedor

Algumas organizações podem funcionar de maneira claramente desleal com seus funcionários. Não se trata, aqui, de uma comunicação obscura, mas de intenção aberta de prejudicar, através da manipulação, da mentira, da exploração da mão de obra em desrespeito aos direitos trabalhistas. Visam-se o lucro acima de tudo, custe o que custar, ou outros objetivos escusos, dentro da política, da busca pelo poder... Não apenas o lucro, pois o assédio moral também pode acontecer dentro de organizações que não buscam lucro, tais como sindicatos, instituições filantrópicas ou o serviço público.

Claramente esse sistema é formatado de cima para baixo. As políticas da empresa definem os seus rumos, suas estratégias, e os meios pelos quais os objetivos deverão ser alcançados.

Ademais, em um sistema cínico, as pessoas não querem se responsabilizar por seus atos. Culpam a vítima, culpam o sistema, a lei do mercado, a diretoria... Assim tomam atitudes sem sentir culpa ou qualquer responsabilidade pelos prejuízos causados.

Um sistema cínico é também perverso. Leva as pessoas à perversidade, pois incentiva competições desleais, busca forçar empregados a pedir demissão, trabalha com mentiras e falsas promessas. Não há limites. Justifica-se dizendo que são as leis da selva do mercado e só os mais fortes sobrevivem.

Hirigoyen também cita a megalomania de dirigentes, que buscam sucesso imediato a qualquer custo. Servem-se das pessoas como instrumentos para alcançar seus objetivos, tratam demissões apenas como redução de custos, sacrificam as pessoas em nome do crescimento da organização.

É até difícil imaginar estas práticas sem enojar-se. Difícil acreditar que, mesmo após tanto desenvolvimento das ciências, da Medicina, da Psicologia e da Psiquiatria, tais condutas ainda sejam praticadas ou aceitas. Até porque elas não são sustentáveis em longo prazo, ou seja, uma organização que as adota está fadada ao fracasso. A gana do máximo de sucesso imediato embaça a visão de longo prazo. É, aliás, como um ladrão que pensa que ficará rico e nada lhe acontecerá quando roubar o que não lhe é de direito; assim estas organizações roubam e ferem, esperando ter apenas lucros sem consequências.

A própria sociedade também é culpada, pelo sistema de valores que adota. É uma sociedade narcisista, em que tudo vale a pena para conseguir o sucesso, para chegar ao topo, para ser rico e poderoso. A medida do sucesso é o excepcional, e vale tudo para ser

excepcional. Vale sacrificar a si mesmo, a própria família, a própria saúde, e se é razoável o autossacrifício, também é razoável sacrificar o outro em nome desse sucesso.

Por esta razão é que este trabalho vê o assédio moral, antes de tudo, como uma questão valorativa da sociedade. Enquanto não houver mudança de valores, de tornar o desrespeito totalmente inaceitável, as normas criadas serão apenas paliativas, poda de galhos sem arrancar a raiz do problema.

No livro *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*⁹⁵, Marie-France Hirigoyen cita dois tipos de empresas que favorecem a ocorrência do assédio moral: a empresa que nada faz e a empresa que estimula os métodos perversos. A primeira finge não ver a ocorrência do assédio em seu quadro de funcionários, a pretexto do respeito à liberdade e à privacidade. Esta postura acaba estimulando o comportamento perverso entre os indivíduos que já não tenham valores morais tão fortes. De mais a mais, normalmente uma empresa que adota tal postura também permite ou incentiva outros comportamentos errados, sendo um ambiente altamente insalubre psicologicamente.

No segundo caso, a própria empresa adota métodos perversos, como já explicitado acima. O importante é que, em ambos os casos, em longo prazo ela mesma sairá prejudicada, devido à deterioração do ambiente de trabalho, à diminuição do rendimento do grupo, inclusive dos gestores, que estarão muito ocupados em providências para solucionar o conflito. É bem melhor prevenir, evitando o desgaste de um processo administrativo ou judicial para apuração da ocorrência de assédio moral.

8. ORDENAMENTO JURÍDICO

8.1 Legislação internacional

A Carta da ONU⁹⁶ é o tratado internacional que estabeleceu a criação das Nações Unidas. Com as duras lições aprendidas em duas guerras mundiais⁹⁷, um crescente grupo de países decidiu preservar as futuras gerações deste flagelo, estabelecendo o compromisso de unir forças pela manutenção da paz e pelo não uso da força armada, salvo em caso de defesa do interesse comum dos membros.

Quanto aos direitos associados à área trabalhista, a Carta da ONU prevê, dentre outras ações, a cooperação para elevação dos níveis de vida, o pleno emprego e condições

⁹⁵ HIRIGOYEN, ref. 12, p. 93.

⁹⁶ A Carta das Nações Unidas foi elaborada com a participação de 50 países, na Conferência sobre Organização Internacional, realizada em São Francisco no período de 25 de abril a 26 de junho de 1945. A Polónia assinou dois meses depois. Posteriormente, a Carta foi assinada por mais países. *A Carta das Nações Unidas*. [consult. 10 nov. 2018]. Disponível em <https://nacoesunidas.org/carta/>

⁹⁷ A Primeira Guerra Mundial teve início em 28 de julho de 1914 e durou até 11 de novembro de 1918, e a Segunda Guerra Mundial foi de 1.º de setembro de 1939 a 2 de setembro de 1945. As duas grandes guerras trouxeram milhares de mortes nos países envolvidos, dificuldades econômicas e outros malefícios decorrentes.

de progresso econômico e social; solução de problemas internacionais econômicos, sociais, de saúde e conexos; e o respeito universal pelos direitos do homem e das liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião⁹⁸.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos foi proclamada pela Assembleia Geral da ONU através da Resolução 217-A, de 10 de dezembro de 1948. O documento reconhece que a dignidade é inerente a todos os “membros da família humana”, a qual detém direitos iguais e inalienáveis, e proclama o teor da Declaração como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, todos os indivíduos e todos os órgãos da sociedade, “tendo-a constantemente no espírito”⁹⁹.

A seguir, diz que todos os seres humanos são livres e iguais em dignidade e direitos, sem distinção alguma de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento, ou de qualquer outra situação. Proíbe, ainda, qualquer distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território de naturalidade da pessoa. Neste último caso, salienta-se a proteção a povos específicos, tais como os judeus, que foram as maiores vítimas do terror do nazismo.

O art. 7.º da Declaração diz que todos são iguais perante a lei, tendo direito a proteção igual contra qualquer discriminação e contra qualquer incitação a tal discriminação. O art. 10.º trata do direito de qualquer pessoa a ter sua causa julgada equitativa e publicamente por um tribunal independente e imparcial, e o art. 11.º trata da presunção de inocência. O art. 12.º protege a pessoa humana de qualquer ataque à sua honra, vida privada ou reputação. O art. 18.º prevê a liberdade de pensamento, de consciência e de religião, e o art. 19.º fala das liberdades de opinião e de expressão. Os arts. 20.º e 21.º falam da liberdade de reunião e de associação, inclusive com fins políticos. São direitos cuja violação no contexto do trabalho pode caracterizar assédio moral.

Continuando, o art. 23.º fala especificamente de trabalho. Protege as condições equitativas e satisfatórias de trabalho, inclusive de salários, e o direito à filiação sindical. O art. 24.º trata do direito ao repouso e ao lazer, limitação razoável do trabalho e férias periódicas remuneradas. Ainda quanto ao trabalho, o art. 25.º assegura a todos o direito a um nível de vida que lhe assegure, bem como à família do trabalhador, a saúde e o bem-estar, nestes inclusos a alimentação, o vestuário, o alojamento, a assistência médica e serviços sociais, à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na viuvez, na

⁹⁸ Carta da ONU, art. 55.

⁹⁹ Os trechos entre aspas foram retirados *ipsis litteris* do texto da Declaração Universal de Direitos Humanos, como amostra da dimensão valorativa e, portanto, supralegal de seu teor e de seu espírito. Não se trata apenas de uma norma a ser seguida, mas de um mandamento a ser absorvido, passando a fazer parte do ser de cada pessoa humana, e que deve conduzir cada ato e cada pensamento do homem em relação ao seu semelhante.



velhice, na maternidade e outros casos de perda dos meios de subsistência alheios à vontade do trabalhador.

Na esfera internacional, podemos ainda citar o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 19 de dezembro de 1966. Foi ratificado no Brasil através do Decreto n.º 591, de 6 de julho de 1992, e em Portugal pela Lei n.º 45/78, de 11 de julho de 1978.

Pelo Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, os Estados-Partes se comprometem a garantir os direitos nele enunciados, sem discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação. Devem, ainda, assegurar a igualdade entre homens e mulheres no gozo de todos os direitos econômicos, sociais e culturais nele previstos.

Especificamente quanto ao trabalho, os Estados-Partes reconhecem o direito a ele, sendo o direito que cada pessoa tem de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito. Assim, os Estados deverão proporcionar a seus cidadãos orientação e formação técnica e profissional, por meio da criação de programas, normas e técnicas para assegurar o desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo, dando condições para que os cidadãos possam usufruir suas liberdades políticas e econômicas fundamentais.

Neste tema, os Estados deverão ainda assegurar uma remuneração mínima aos trabalhadores; salário equitativo pelo desempenho de trabalho de igual valor, garantindo especialmente às mulheres esta igualdade; uma existência decente para os trabalhadores e suas famílias; segurança e higiene no trabalho; oportunidades iguais a todos de serem promovidos na carreira profissional; e descanso, lazer, limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados.

Os Estados-Partes também se comprometeram a garantir a livre fundação e filiação sindical e o exercício do direito de greve. E, ainda, à previdência social e ao seguro social e à licença-maternidade remunerada, sendo proibido o emprego assalariado de mão de obra infantil. Cada pessoa e família terá assegurado o direito a um nível adequado de vida para si e para sua família, que inclua alimentação, vestimenta e moradia adequadas.

Quanto à saúde física e mental das pessoas, incluindo a dos trabalhadores, os Estados signatários deverão promover, dentre outras medidas, a melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e meio ambiente, prevenção e o tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças; e



a criação de condições que assegurem a todos assistência e serviços médicos em caso de enfermidade.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, foram incluídos no ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009, e de Portugal pela Resolução da Assembleia da República n.º 56/2009, aprovada em 7 de maio e publicada em 30 de julho de 2009.

Outro documento de ordem internacional que interessa ao nosso trabalho é a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1979. No Brasil, a Convenção foi ratificada por meio do Decreto n.º 4.377, de 13 de setembro de 2002, e em Portugal foi aprovada pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho de 1980.

Considerando a reconhecida existência de desigualdades contra as mulheres ainda no mundo atual, e a necessidade de eliminação destas, a Convenção previu medidas a fim de suprimir todas as formas e manifestações de discriminação.

Segundo a referida Convenção, discriminação contra a mulher significa toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais em qualquer campo da vida da mulher. Cada Estado-Parte deverá adotar medidas legislativas, jurídicas, e em quaisquer outras frentes necessárias para acabar com a discriminação. Costumes que defendam a inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos devem ser abolidos; os papéis na maternidade e na paternidade devem ser vistos sob um prisma de responsabilidade conjunta.

Como medidas práticas, o texto prescreve a participação da mulher na vida pública de seu país, através do direito de votar e ser votada, ocupar cargos públicos e participar de organizações governamentais e não governamentais.

Na esfera profissional, os Estados deverão assegurar às mulheres o acesso à educação, em igualdade de condições com os homens, bem como informação e assessoramento sobre planejamento familiar. Deverão, ainda, proporcionar às mulheres o acesso aos mesmos empregos que aos homens, dando a elas o direito a escolha do emprego, igualdade na remuneração e benefícios, proteção na gestação, na maternidade e em outras situações em que estejam impedidas de trabalhar, como aposentadoria ou invalidez.



Segundo a Convenção, as mulheres também deverão gozar do direito de obter benefícios familiares, empréstimos bancários, hipotecas e outras formas de crédito financeiro, e de participarem de atividades esportivas, de recreação e de todos os aspectos da vida cultural, em igualdade de condições com os homens. É dada atenção especial às mulheres da zona rural, para que lhes sejam assegurados direitos educacionais, econômicos, previdenciários, habitacionais, sanitários, e todos os demais que lhes garantam uma existência digna, assim como aos homens.

Alguns temas tratados pela Convenção soam até estranhos a quem já vive em atmosfera mais avançada em direitos da mulher. Todavia, o documento busca igualdade em condições de pleno direito a todas, em suas comunidades. Algumas precisam de maior nível de transformação social do que outras. O direito a escolher o matrimônio ou ter os mesmos direitos que o homem quanto aos bens, a título de exemplo, não são ainda os mesmos em todas as partes do mundo. Da mesma forma, a Convenção cita os casamentos de crianças, conclamando os Estados-Partes a estabelecerem idade núbil mínima.

No âmbito do trabalho, certamente ainda há muito que ser feito contra a discriminação sexista. A legislação internacional reconhece e corrobora esta necessidade.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT, agência especializada da Organização das Nações Unidas criada em 1919, tem o ideal de promover a justiça social. Possui estrutura tripartite, com representações dos governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores dos seus 187 Estados-membros. Sua missão institucional é “promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade”¹⁰⁰. Brasil e Portugal são membros fundadores da Organização e participam ativamente de suas deliberações, possuindo escritórios em ambos os países.

A Convenção n.º 111 da OIT, aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho de Genebra, em 1958, entrou em vigor no plano internacional em 15 de junho de 1960. Em Portugal, foi aprovada para ratificação pelo Decreto-Lei n.º 42 520, de 23 de setembro de 1959, e teve vigência a 19 de novembro de 1960. No Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo n.º 104, de 24 de novembro de 1964, tendo sido iniciada sua vigência em 26 de novembro de 1966.

Esta norma internacional, já ratificada por ambos os países em estudo, trata da discriminação no trabalho ou emprego. Começa descrevendo todos os atos considerados discriminatórios, que compreendem qualquer distinção baseada em raça, cor, sexo,

¹⁰⁰ Organização Internacional do Trabalho. *Conheça a OIT*. [consult. 31.03.2020]. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm>

religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, e ainda qualquer outra distinção que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Ressalvam-se aquelas distinções baseadas em critérios de qualificação para o cargo profissional almejado, e também as medidas de proteção ou assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho. Excetuam-se, ainda, outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar necessidades particulares de pessoas que necessitem de proteção especial, por motivos como o sexo, invalidez ou outros. Cremos que aqui também se encaixem as medidas de inclusão de pessoas com deficiência, seja ela física ou mental.¹⁰¹.

A recentíssima Convenção n.º 190 da OIT, de junho de 2019, objetiva proteger todos aqueles que estejam ligados ao mundo do trabalho, sejam trabalhadores assalariados, aprendizes, candidatos a emprego e trabalhadores demitidos, e ainda quaisquer pessoas que exerçam função de autoridade de um empregador. Visa protegê-los, inclusive, nas relações com terceiros, quando for cabível. Abrange os setores público e privado, urbano e rural, de economia formal ou informal¹⁰².

A Convenção ainda detalha sua aplicabilidade aos locais onde seja executado o trabalho, de remuneração, de descanso, alimentação, utilização de instalações sanitárias ou toaletes e vestiários. Abrange as comunicações relacionadas ao trabalho, inclusive as realizadas através de meios de comunicação e informação; as acomodações fornecidas pelo empregador e as viagens entre a casa do obreiro e o seu local de prestação de serviços. Ou seja, o texto procura ser o mais abrangente possível, formando um amplo leque de proteção e prevenção de abusos nas relações de trabalho.

Seu texto original foi disponibilizado nos idiomas inglês, francês e espanhol. Trata amplamente das questões de gênero, visando proteger as mulheres, e os demais, de quaisquer abusos que afetem sua saúde física, psicológica e sexual, sua dignidade e seu ambiente familiar e social.

O referido documento reconhece, ainda, que a violência e o assédio são incompatíveis com empresas sustentáveis, afetando negativamente a organização do

¹⁰¹ Lembramos que a Organização Internacional do Trabalho faz parte de uma instituição maior, que é a Organização das Nações Unidas. A ONU foi criada em 24 de outubro de 1945, sendo uma organização internacional que visa reunir todas as nações do mundo na busca de objetivos comuns à humanidade, tais como a paz, a justiça, o desenvolvimento, a dignidade humana e o bem-estar de todos. Atualmente é composta por 193 Estados-Membros.

¹⁰² Conforme o Art. 2.º da referida Convenção, em tradução livre, pois a versão oficial não foi publicada em português: 1. Esta Convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo trabalhadores assalariados, conforme definido na lei e na prática nacionais, bem como as pessoas que trabalham, independentemente da sua situação contratual, pessoas em treinamento, incluindo estagiários e aprendizes, trabalhadores demitidos, voluntários, pessoas que procuram emprego e candidatos a emprego e indivíduos que exercem a autoridade, funções ou responsabilidades de um empregador. 2. O presente acordo aplica-se a todos os setores, públicos ou privados, da economia formal e informal, nas áreas urbanas ou rurais.



trabalho, as relações de trabalho, o envolvimento dos funcionários, a reputação e a produtividade da empresa. Mostra, deste modo, que um ambiente de trabalho livre de assédio é um bom negócio para a empresa.

Segundo a Convenção, os termos "violência e assédio" no mundo do trabalho designam comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças deles, manifestados uma ou várias vezes, que se destinam ou possam causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e incluem a violência e o assédio de gênero. Interessante notar que há, por parte da Organização das Nações Unidas, o que se reflete também na Organização Internacional do Trabalho, uma grande preocupação com as mulheres, em todos os seus contextos sociais.

O referido texto aduz ainda que a expressão "violência e assédio com base no gênero" designa a violência e o assédio que são direcionados contra pessoas com base em seu sexo ou gênero, ou que afetam desproporcionalmente pessoas de um determinado sexo ou gênero e incluem também o assédio sexual. Ainda prevê que os membros devem adotar medidas para proteção especial para alguns grupos, considerados mais vulneráveis, como as trabalhadoras migrantes e os que executam trabalhos isoladamente ou trabalhos noturnos, trabalhadores domésticos, da saúde, hospitalidade, serviços sociais, de emergência, e no transporte, educação e lazer.

As vias de reparação previstas podem incluir o direito ao trabalhador de se demitir e receber indenização; sua reintegração ao trabalho; compensação adequada de danos psicossociais, físicos ou de qualquer outro tipo, incluindo doenças que incapacitem para o trabalho; ordem para cessação imediata de comportamentos ou políticas inadequadas, e o pagamento de taxas e a assistência judiciária. Devem ainda fornecer tribunais com equipe especializada em questões de violência e assédio de gênero, assistência 24 horas por telefone, atendimento médico e psicológico, centros de acolhimento, polícia especializada e pessoal capacitado para lidar com questões de gênero, e apoio para retorno ao mercado de trabalho.

Até o mês de Fevereiro de 2021, a referida Convenção ainda não havia sido ratificada por Portugal e pelo Brasil, mesmo por se tratar de norma bastante recente. A entrada em vigor em cada país ocorrerá após 12 meses do registro da ratificação pelo Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, da OIT. Após um período de 10 anos, a Convenção poderá ser denunciada pelo Estado-Membro que, se não a denunciar, continuará vinculado a ela por mais 10 anos, podendo sempre denunciá-la no primeiro ano de cada novo período de 10 anos.



Os Estados-Membros deverão, após a ratificação, promover a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, proibindo-os legalmente, fomentando essa proibição com políticas que abordem o tema, e campanhas de conscientização; adotar estratégias abrangentes para implementar medidas de prevenção; estabelecer medidas de controle e acompanhamento, inclusive através de aplicativos; garantir que as vítimas tenham acesso a recursos de reparação e apoio; prever sanções; desenvolver ferramentas educacionais de conscientização; e garantir meios eficazes de investigação. A Convenção prevê, ainda, a proteção das vítimas, testemunhas e informantes contra qualquer retaliação ou vitimização, inclusive com o afastamento da vítima do ambiente de trabalho, caso assim seja necessário¹⁰³.

A Convenção também prevê o fomento à ampla liberdade de associação dos trabalhadores e empregadores, reconhecendo o direito à negociação coletiva em todos os níveis. Recomenda que a legislação e as políticas nacionais levem em conta os instrumentos da Organização Internacional do Trabalho sobre igualdade e não discriminação, como a Convenção nº 100, aprovada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra – Suíça, em 1951; a Recomendação n.º 90 sobre Igualdade de Remuneração, também de 1951; a Convenção n.º 111, sobre Discriminação em matéria de emprego e ocupação, de 1958, e a Recomendação n.º 111, também de 1958 e sobre o mesmo tema, bem como outros instrumentos relevantes.

Nota-se, outrossim, que a norma abrange tanto o assédio moral quanto o assédio sexual no ambiente de trabalho, abrangidos pela denominação “assédio”. Suas disposições deverão ser aplicadas por meio de legislação nacional, acordos coletivos e outras medidas cabíveis, de acordo com as práticas de cada país.

Temos ainda que referir outra norma bem recente, que é a Recomendação 206 da OIT, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Foi adotada na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho, em sua 108.ª Sessão, realizada em 10 de Junho de 2019. Suas disposições complementam as da Convenção sobre a Violência e o Assédio, acima referida, devendo ser consideradas conjuntamente, conforme seu próprio texto.

A Recomendação traz, ao seu início, os princípios fundamentais, ao dizer que os membros deveriam abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho na legislação relativa ao trabalho e ao emprego, à saúde e segurança no trabalho, e à igualdade e não

¹⁰³ A abordagem busca ser totalmente abrangente. Começa com ações de prevenção e de educação; passa pela proibição legal, acompanhamento de possíveis vítimas, correta investigação e punição dos agressores, alcançando qualquer possível assédio em qualquer parte do seu curso. Os programas adotados devem, ainda, ter objetivos mensuráveis.

discriminação, e também no direito penal, quando apropriado. Ressalta a importância de garantir a liberdade de associação a todos os trabalhadores, mesmo daqueles que trabalham em áreas mais propensas ao assédio. Em seguida, traz recomendações de proteção e prevenção, em seu item II¹⁰⁴; orientações quanto às vias de reparação¹⁰⁵; e orientação para programas, campanhas de sensibilização, diretrizes e programas de formação sobre o tema.

Em outro âmbito de atuação, qual seja, o continente americano, temos a Convenção Americana de Direitos Humanos, também conhecida como o pacto de São José da Costa Rica. Foi assinado em 22 de novembro de 1969, na cidade de San José, na Costa Rica, e ratificado pelo Brasil em setembro de 1992 por meio do Decreto n.º 678, de 6 de novembro de 1992.

Pelo referido documento, os Estados-partes se comprometem a respeitar e garantir pleno exercício dos direitos e liberdades nele reconhecidos, sem qualquer discriminação, seja ela motivada por raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social. Ademais, prescreve que toda pessoa tem direito ao respeito à honra e ao reconhecimento da sua dignidade.

Os direitos à religião e à liberdade de pensamento e de expressão também são reconhecidos nesta Convenção, sujeitos apenas às limitações previstas em lei. Todos têm direito de associação; todos são iguais perante a lei. Trata-se de mais um documento, da ordem internacional, que reconhece o direito à dignidade do homem e outros a ele conexos, também aplicáveis às relações de trabalho.

No outro continente, a União Europeia, organização criada em 1957 (inicialmente como Comunidade Econômica Europeia) através da assinatura do Tratado de Roma¹⁰⁶, também possui sua própria legislação. Apesar de sua criação como mercado comum, livre de taxas aduaneiras, na década de 90 esta Comunidade de nações evoluiu para as

¹⁰⁴ Ressaltamos as orientações aos membros, constantes no número 7, de: "afirmar que a violência e o assédio não serão tolerados"; "estabelecer programas de prevenção da violência e do assédio nos países membros, quando apropriado, com objetivos mensuráveis"; "especificar os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e do empregador"; "conter informações sobre procedimentos de apresentação de queixa e investigação"; "prever que todas as comunicações internas e externas relacionadas com incidentes de violência e assédio sejam devidamente tomadas em consideração e atuadas de forma apropriada"; "especificar o direito à privacidade e à confidencialidade dos indivíduos, a que se refere o art. 10.º, alínea c), da Convenção, equilibrando o direito dos trabalhadores à sensibilização de todos os perigos"; e "incluir medidas destinadas a proteger os autores da queixa, as vítimas, as testemunhas e os denunciadores contra a vitimização ou a retaliação". Traz ainda orientações para a avaliação dos riscos quanto à presença de fatores que aumentam a probabilidade de ocorrência de violência e assédio naquele local de trabalho. O documento cita como mais vulneráveis as áreas de trabalho noturno, o trabalho realizado de forma isolada, a saúde, a hospitalidade, os serviços sociais, os serviços de emergência, o trabalho doméstico, o transporte, a educação ou o entretenimento, e ainda os trabalhadores migrantes, especialmente as mulheres.

¹⁰⁵ A Recomendação traz uma série de medidas preventivas, de assistência e de reparação.

¹⁰⁶ A União Europeia teve como marco inicial a criação da Comunidade Europeia do Carvão e do Aço, em 1950, tendo sido fundada por Alemanha, a Bélgica, a França, a Itália, o Luxemburgo e Países Baixos. Em seguida, o Tratado de Roma foi assinado em Roma, na Itália, em 25 de Março de 1957, passando a vigorar a partir de 1.º de janeiro de 1958. Em 1.º de Janeiro de 1973, Dinamarca, a Irlanda e o Reino Unido aderem à UE, seguidos por Grécia, em 1981 e Portugal e Espanha em 1986. [consult. 10 out. 2020]. Disponível na internet <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/pt/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>



chamadas quatro liberdades: livre circulação de mercadorias, de serviços, de pessoas e de capitais¹⁰⁷.

No dia 9 de Dezembro de 1989, em Estrasburgo, na França, foi assinada a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores. Seu texto, segundo a introdução de Jacques Delors, fixa os parâmetros em que se baseia o direito europeu do trabalho e o papel do trabalho na sociedade europeia. A Carta começa tratando do direito de livre circulação dos trabalhadores pela União Europeia (que à época era denominada Comunidade Europeia); em seguida, versa sobre a livre escolha de uma profissão.

A seguir, a Carta aborda o objetivo de melhoria das condições de vida e de trabalho na Comunidade; o direito à proteção social dos trabalhadores; a liberdade de associação e de negociação coletiva; aqui se inclui o direito de greve, e ainda o favorecimento aos processos de conciliação, mediação e arbitragem. O direito de formação profissional também é elencado nesta Carta.

Logo após, encontramos a garantia de igualdade entre homens e mulheres; aqui ressaltamos a previsão de desenvolvimento de medidas que permitam aos homens e mulheres conciliar as obrigações profissionais e familiares. Este dispositivo é de suma importância quando se trata da prevenção do assédio moral, visto que, especialmente as mulheres são ainda as maiores responsáveis pelos cuidados com a família, podendo ser, por isso, vítimas de *mobbing*.

A Carta traz, ainda, o direito de informação, consulta e participação dos trabalhadores, especialmente aquando da introdução de mudanças tecnológicas, fusões ou reestruturações, despedimento coletivo que afetem a vida dos trabalhadores nas empresas ou grupos em Estados-Membros da Comunidade, em especial os trabalhadores transfronteiriços.

Em seguida, a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores prevê a oferta de condições satisfatórias de saúde e segurança aos obreiros, a proteção das crianças e adolescentes (com idade mínima de admissão ao trabalho de 15 anos, limitação de jornada e proibição de horas extras aos trabalhadores com menos de 18 anos) dos idosos e das pessoas deficientes. São, aliás, os grupos minoritários e/ou mais frágeis as maiores vítimas do assédio moral, sendo esta Carta de fundamental importância como ferramenta legislativa para a sua proteção.

¹⁰⁷ Em 1993 foi concluído o Mercado Único, com as quatro liberdades. [em linha]. [consult. 10 out. 2020]. Disponível em https://europa.eu/european-union/about-eu/history_pt

Em 1992, houve a assinatura do Tratado de Maastricht¹⁰⁸, o qual instituiu a União Europeia, que sucedeu a Comunidade Europeia. Declara, em seu art. 2.º, que a União se funda no respeito à dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos do homem, incluídas as minorias. Prevê que sua sociedade seja caracterizada pelo pluralismo, não discriminação, tolerância, justiça, solidariedade e igualdade entre homens e mulheres. Também trouxe como meta o pleno emprego, o progresso social, o elevado nível de proteção ao meio ambiente, além de fomentar o progresso científico e tecnológico¹⁰⁹.

Em seguida, veio o Tratado de Amsterdão, em 1997. Trouxe alterações ao Tratado da União Europeia, simplificando e alargando o processo de codecisão entre os Membros. Quanto às relações de trabalho, previu a criação de um Comité do Emprego para promover a coordenação das políticas em matéria de emprego e mercado de trabalho. Também se comprometeu a apoiar as ações dos Estados-Membros para melhoria do ambiente de trabalho, a fim de a coordenação das políticas em matéria de emprego e de mercado de trabalho, de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores, e promover a igualdade de tratamento entre homens e mulheres quanto a oportunidades no mercado de trabalho e tratamento no trabalho, inclusive quanto à remuneração. Previu, ainda, proteção dos trabalhadores em caso de rescisão do contrato de trabalho.

Posteriormente, em 17 de dezembro de 2007, foi assinado o Tratado de Lisboa¹¹⁰, o qual trouxe alterações ao Tratado da União Europeia (de Maastricht) e ao Tratado que institui a Comunidade Europeia (de Roma). Dentre as alterações trazidas, convém destacar as alterações trazidas ao Tratado da União Europeia, de que a União definirá diretrizes para as políticas de emprego dos Estados-Membros. Já quanto ao Tratado que institui a Comunidade Europeia, passou a se chamar Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia - TFUE; também tratou da competência da União para definição de políticas econômicas e de emprego, promovendo um nível elevado deste; a garantia de uma proteção social adequada, a luta contra a exclusão social e um nível elevado de educação, formação e proteção da saúde humana¹¹¹.

No tocante ao conceito de trabalhador na União Europeia, o TFUE trata sob dupla perspectiva: como fator de produção e como atividade indissociável da pessoa que o presta

¹⁰⁸ O Tratado de Maastricht foi assinado em Maastricht, na Holanda, em 7 de Fevereiro de 1992, e entrou em vigor em 1.º de Novembro de 1993. É o Tratado de transformação da Comunidade Económica Europeia (constituída pelo Tratado de Roma, em 1957, em vigor a partir de 1958) em Comunidade Europeia. Já não era apenas um mercado comum; passou a assentar-se em três pilares: as Comunidades Europeias (primeiro pilar), a Política Externa e de Segurança Comum (PESC) e Justiça e Assuntos Internos (JAI). [consult. 05 jul 2020]. Disponível em <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/pt/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/maastricht-treaty>

¹⁰⁹ Conforme art. 3.º, item 3.

¹¹⁰ O Tratado de Lisboa entrou em vigor em 1.º de dezembro de 2009. [consult. 10 out. 2020]. <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/pt/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-lisbon>

¹¹¹ Todas estas disposições estão contidas no art. 1.º, item 4, 3; item 12, art. 2.º-A, 3 e art. 2.º-D, 2; e item 17, art. 5.º-A.

no âmbito de uma relação de trabalho. A partir de seu art. 45.º (correspondente ao art. 39.º do anterior Tratado da Comunidade Europeia), trata da livre circulação de trabalhadores, a qual, segundo o número 2, implica abolição de qualquer discriminação em razão de nacionalidade, entre os trabalhadores dos Estados-Membros, quanto a emprego, remuneração e demais condições de trabalho. Já o art. 153.º prevê que a União, visando alcançar os objetivos previstos no Art. 151.º (ex-art. 136.º TCE), apoiará e completará a ação dos Estados-Membros quanto a diversas questões, dentre as quais destacamos: melhoria das condições de saúde e de segurança dos trabalhadores; melhoria das condições de trabalho; proteção em caso de rescisão do contrato; igualdade entre homens e mulheres [alíneas a), b), d) e i)].

O reconhecimento da cidadania europeia, prevista no art. 20.º, número 1 do TFUE, também contribuiu para o reconhecimento de uma dimensão mais pessoal ao trabalhador migrante, conforme lição de Francisco Liberal Fernandes¹¹². Não há, entretanto, um conceito definido no TFUE do que seja “trabalhador”. A fim de suprir este conceito, tem-se o recurso às legislações nacionais, bem como ao Tribunal de Justiça da União Europeia.

A propósito, no chamado Acórdão *Lawrie-Blum*¹¹³, o Tribunal entendeu pela autorização a uma cidadã britânica para realização de estágio preparatório para a carreira docente na Alemanha, pois havia a prestação de serviços e o auferimento de uma remuneração, estabelecendo um marco interpretativo extensivo quanto ao conceito de trabalhador, que posteriormente também abrangeu trabalhadores a termo, a tempo parcial, sazonais e transfronteiriços, e as directivas acerca de política social¹¹⁴. Assim, segundo esta interpretação, trabalhador é todo aquele que realiza, real e efetivamente, uma atividade econômica, com subordinação jurídica e mediante remuneração. Ademais, lembramos que a proteção da UE também busca abranger os trabalhadores no acesso ao emprego. Trata-se de uma posição que visa proteger os trabalhadores migrantes em matéria de direitos trabalhistas legalmente constituídos e também de questões como o assédio moral¹¹⁵.

Aliás, no que toca ao assédio, e por isso a importância de se estudar o conceito de trabalhador, verificamos que a legislação protege também o trabalhador migrante, assim

¹¹² FERNANDES, Francisco Liberal. O conceito de trabalhador no direito social comunitário. Coimbra, Gestlegal, 2019, p. 22.

¹¹³ Acórdão do TJUE, de 3 de Julho de 1986. No caso, Deborah Lawrie-Blum, cidadã britânica, recorreu administrativamente, tendo chegado até o Tribunal Europeu por ter tido contra si recusado o acesso a estágio preparatório para a carreira docente na Alemanha, por não ter nacionalidade alemã. A autora considerou que sua atividade também deveria ser considerada como atividade econômica, posto que remunerada, ainda que não fosse uma relação de emprego; não se trataria apenas de atividade educacional. Ademais, entendeu que, apesar de a atividade almejada por si ser desempenhada por instituições federais alemãs, não estaria abrangida pela reserva aos nacionais dos empregos na Administração Pública.

¹¹⁴ FERNANDES, ref. 111, pp. 34 e 36.

¹¹⁵ O conceito de trabalhador é relevante, no tocante ao estudo do assédio moral, tendo em vista a posição mais frágil do trabalhador migrante no Estado de acolhimento, fazendo dele uma potencial vítima de assédio. Destaque-se, sobre o tema, a Directivas 2008/104, sobre o trabalho temporário; Directiva 2004/38, art. 6.º, sobre o direito de residência.

como o nacional. Está, portanto, incluído na proteção conferida ao trabalhador português aquele trabalhador de outra nacionalidade que preste serviços em Portugal, assim como nos demais Estados-Membros, e isto inclui todo o arcabouço legislativo de proteção contra o assédio.

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, proclamada em 7 de Dezembro de 2000, pretendeu reforçar a proteção dos Direitos Fundamentais, através de sua constituição em um diploma único, positivado, que lhe conferisse maior visibilidade¹¹⁶. Obteve valor jurídico de Tratado, com a entrada em vigor do Tratado de Lisboa, conforme prescrito no art. 7.º de seu texto. O documento divide-se em sete títulos: Dignidade; Liberdades; Direito à Educação; Igualdade; Solidariedade; Cidadania; Justiça; e Disposições gerais que regem a interpretação e a aplicação da Carta.

Quanto à dignidade, para o objeto de nosso estudo, impende ressaltar o art. 1.º, o qual diz que a dignidade do ser humano é inviolável, devendo ser respeitada e protegida. Segundo José Luís da Cruz Vilaça, “a dignidade humana não se refere a uma noção abstrata de pessoa, mas é apanágio de cada concreta pessoa humana” e constitui “o esteio do princípio da igualdade, no sentido de que não é possível pesar ou graduar dignidades: a todos deve ser reconhecida”¹¹⁷. Convém ainda destacar o respeito pela vida privada e familiar (art. 7.º); a proteção de dados pessoais (art. 8.º); a liberdade de consciência, de pensamento e de religião, de expressão e de reunião e associação (arts. 10.º a 12.º). Assim, o exercício de qualquer destes direitos não poderá ser utilizado para cercear as liberdades do trabalhador, visto estar no exercício de direitos seus. O desrespeito a estes direitos poderá ser enquadrado como assédio moral.

Mais claramente associado ao ambiente de trabalho é o conteúdo do art. 15.º, qual seja, a liberdade profissional e direito de trabalhar. Há uma razão para a citação deste direito, não apenas nesta Carta, mas em outras normas: Gabriela Neves Delgado se posiciona “no sentido de considerar o trabalho prestado em condições de dignidade valor indispensável para o processo de emancipação e de *constituição da identidade social e coletiva do trabalhador*”¹¹⁸.

¹¹⁶ Conforme afirmado em seu preâmbulo. Este possui grande importância, dado o valor jurídico conferido à Carta, e também pelo seu conteúdo e seus efeitos. Teresa Freixes, na obra *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia Comentada*, informa que a ideia era, desde o seu início, que a Carta “se incorporaria, de facto, nos Tratados, no fundo, como parte dogmática de uma Constituição, e isso conduziu progressivamente também à opinião maioritária entre os membros da Convenção que, do mesmo modo que a maior parte das Constituições dos Estados, uma Carta que se integraria nos Tratados que poderiam derivar numa *Constituição para a Europa* (grifo nosso) teria de estar precedida de um preâmbulo”. Possui, portanto, valor jurídico em si mesmo, não apenas o de introduzir a norma. SILVEIRA, Alessandra; CANOTILHO, Mariana (coord). *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia Comentada*. Coimbra: Almedina, 2013, p. 15.

¹¹⁷ *Op. cit.*, p. 34.

¹¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 63. Grifo nosso.

Importante ainda ressaltar, conforme lição de J. J. Gomes Canotilho, o estabelecimento, através desta Carta, do princípio da melhor tutela, segundo o qual nenhum dispositivo de seu texto deve ser interpretado de forma a “reduzir o nível de proteção dos direitos fundamentais assegurado pela Convenção Europeia dos Direitos do Homem e pelas Constituições dos Estados-Membros”¹¹⁹. No entanto, se a Carta oferecer maior proteção, terá preferência de aplicação sobre as demais normas aqui citadas¹²⁰.

Este princípio também pode ser encontrado na Convenção Europeia dos Direitos do Homem, art. 53.º, o qual diz que nenhuma disposição de seu texto poderá ser utilizada para “limitar ou prejudicar os direitos do homem e as liberdades fundamentais que tiverem sido reconhecidos de acordo com as leis de qualquer Alta Parte Contratante ou de qualquer outra Convenção em que aquela seja parte”¹²¹.

É decorrente deste princípio que surge o nível elevado de proteção, adotado pela União Europeia. O NEP, como também é chamado, surgiu no texto do art. 2.º do Tratado de Maastricht. Referido tratado falava em um compromisso de promover “um elevado nível de emprego e de proteção social, o aumento do nível e da qualidade de vida, a coesão econômica e social”, dentre outras áreas de proteção.

De acordo com Evannildo de Lima Rodrigues, a garantia do NEP não se restringe “a apenas um direito fundamental, mas engloba a universalidade dos direitos humanos consagrados pelos Tratados, Cartas e Convenções estabelecidas ao global coletivo da União, de forma solidária entre os Estados-Membros”¹²². Segundo o autor, “não sendo possível optar entre dois regimes jurídicos distintos vigentes, se aplique aquele que melhor represente os anseios e esteja mais perto do cidadão, em qualquer uma das escalas pertencentes de sua identidade cidadã – nacional ou supranacional”.

Ainda cita a divergência doutrinária quanto ao nível mais elevado de proteção; enquanto uns entendem que se destina à resolução de conflitos, outros estudiosos apontam para a cláusula de proibição de retrocessos dos direitos na União Europeia.

A proibição de retrocessos é citada por Canotilho, como proibição de “contrarrevolução social” ou de “evolução reacionária”. Assim é que, uma vez garantido um nível de proteção daqueles direitos, passam limitar a reversibilidade dos direitos adquiridos.

¹¹⁹ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito constitucional e teoria da constituição – 7. ed. 19. reimp. Coimbra: Almedina, 1941. p. 526.

¹²⁰ Segundo o Art. 53.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, “Nenhuma disposição da presente Carta deve ser interpretada no sentido de restringir ou lesar os direitos do Homem e as liberdades fundamentais reconhecidos, nos respetivos âmbitos de aplicação, pelo direito da União, o direito internacional e as Convenções internacionais em que são Partes a União ou todos os Estados-Membros, nomeadamente a Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, bem como pelas Constituições dos Estados-Membros”.

¹²¹ Convenção Europeia dos Direitos do Homem, Art. 53.º.

¹²² RODRIGUES, Evannildo de Lima. Natureza ordinária: o dever de garantir nível elevado de proteção ecológica. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 52.

Suzana Tavares da Silva, por sua vez, se posiciona pela desatualização deste princípio, dizendo que já não se discute “a promoção da igualdade social, mas sim esquemas para a igualdade no acesso às condições de bem-estar social e prestações sociais adequadas à reabilitação social dos destinatários”, em razão do princípio da sustentabilidade, no contexto de um Estado garantidor¹²³. Este raciocínio evoca a responsabilidade de cada indivíduo, não apenas como destinatário de direitos, mas como participante e somador de forças no desenvolvimento da sociedade na qual está inserido.

Convém ressaltar que este antagonismo de ideias reflete não uma crítica à posição tradicional e inovadora em sua época, mas sim o desenvolvimento dos princípios no decorrer de seu estudo e de sua vivência em sociedade.

No direcionamento dos países-membros merece destaque ainda o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, com diversas orientações quanto à igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, condições de trabalho justas, e proteção e inclusão sociais. O documento demonstra preocupação com as questões de gênero e não discriminação, com as crianças, idosos, desempregados, pessoas sem abrigo, pessoas com deficiência. Percebe-se uma busca pelo fornecimento de condições dignas a todos os cidadãos abrangidos por seu território.

Atualmente, além da moeda única, fronteiras abertas, e das Cartas e Tratados, os países-membros compartilham outras diretrizes legais. A legislação da União Europeia é expressa na forma de Regulamentos, Directivas, Decisões, Recomendações e Pareceres¹²⁴. Ademais, a UE adota um padrão mínimo de direitos no local de trabalho, aplicável a todos os trabalhadores de todos os países-membros. Veja-se o art. 3.º, n.º 3 do Tratado da União Europeia, segundo o qual a União se assenta, entre outros alicerces, “numa economia social de mercado altamente competitiva, que tenha como meta o pleno emprego e o progresso social”.

Já o art. 153.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia prevê a melhoria do ambiente de trabalho, para proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores; condições de trabalho; segurança social e proteção social dos trabalhadores; proteção dos trabalhadores em caso de rescisão do contrato de trabalho; e

¹²³ SILVA, Suzana Tavares da. *Direitos fundamentais na arena global*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, 2014, pp. 208-209.

¹²⁴ Tal exposição é importante para o leitor de países que não compõem a União Europeia, não acostumado a estes tipos de atos normativos. Assim, explicando, os *Regulamentos* são atos legislativos vinculativos, aplicáveis em sua totalidade aos países da União Europeia. As *Directivas* fixam objetivos gerais que todos os países da Comunidade devem alcançar. Já as *Decisões* só são vinculativas para seus destinatários. *Recomendações* não são vinculativas, apenas ministram orientações aos países da UE. Os *Pareceres* também não são vinculativos, e podem ser emitidos pelas principais instituições da Comunidade (Comissão, Conselho, Parlamento), pelo Comité das Regiões ou pelo Comité Económico e Social Europeu. Estes comités emitem pareceres com seus pontos de vista acerca da elaboração de legislação, de acordo com as especificidades de sua região ou área de atuação. As fontes e o âmbito de aplicação do direito da União Europeia [em linha]. [consult. 30 dez. 2020]. Disponível em https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/pt/FTU_1.2.1.pdf



informação e consulta dos trabalhadores, conforme alíneas a) a e) deste artigo. Ressaltamos ainda as alíneas g), h) e i), que citam as condições de emprego dos nacionais de países terceiros que residam legalmente na União Europeia (trabalhadores migrantes); a integração das pessoas excluídas do mercado de trabalho, e a igualdade entre homens e mulheres quanto a oportunidades e tratamento no mercado de trabalho. Isto tudo com o propósito de realizar os objetivos elencados no artigo 151.º, que são: promoção do emprego; melhoria das condições de vida e de trabalho, permitindo sua harmonização; proteção social adequada; diálogo entre parceiros sociais, o desenvolvimento dos recursos humanos, visando um nível de emprego elevado e duradouro, e a luta contra as exclusões.

Dentre as Directivas existentes, destaca-se a de número 2000/43/CE¹²⁵ do Conselho das Comunidades Europeias, de 29 de junho de 2000, destinada a aplicar o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica. Destina-se às condições de emprego e do trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração. Os Estados-Membros deverão tomar as medidas cabíveis através da monitorização de práticas nos locais de trabalho, de convenções coletivas, de códigos de conduta, da investigação e do intercâmbio de experiências e boas práticas, além da revisão de contratos individuais de trabalho, regulamentos de empresas e outras normas que se destinem a reger as relações de trabalho, para retirar delas quaisquer disposições que sejam contrárias à promoção da igualdade nas relações de trabalho.

A preocupação com a saúde e segurança no trabalho envolve, dentre outras, a de prevenção e combate ao assédio moral. Posteriormente, veio o Relatório de número 2339/2001 da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais do Parlamento Europeu, sobre o assédio no local de trabalho. Inicialmente, nas razões constantes da proposta de Resolução, chama a atenção o percentual de trabalhadores que afirmaram ter sido vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho. Segundo inquérito realizado pela Fundação de Dublin, 8% dos trabalhadores da União Europeia, ou seja, 12 milhões de pessoas foram vítimas desta forma de violência, sendo presumido um número muito maior de casos efetivamente existentes¹²⁶.

O documento chama a atenção para diversos fatores que compõem o universo do assédio moral no ambiente de trabalho, dentre os quais destacamos:

- Os ambientes com maior nível de tensão são mais propícios à ocorrência do assédio moral, nestes incluídos os ambientes com forte concorrência e situação laboral precária, como contratos a termo;

¹²⁵ Incorporada ao ordenamento jurídico português pela Lei n.º 3/2011, de 15 de Fevereiro.

¹²⁶ Conforme consta do Relatório de número 2339/2001 da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais do Parlamento Europeu, sobre o assédio no local de trabalho, p. 5, item A.

- Pessoas sujeitas a assédio moral vivenciam um nível de estresse muito mais elevado do que os trabalhadores em geral, o que se reflete em sua saúde física e psíquica, em sua vida familiar e em sua produtividade no trabalho;
- O risco de que acusações falsas de assédio moral possam se tornar um perigoso instrumento de assédio moral;
- Em todas estas situações, as mulheres são as maiores vítimas de assédio moral;
- A discriminação no trabalho e o assédio sexual, além de outras formas de assédio no trabalho, têm pontos de contato evidentes com o assédio moral no trabalho.

Outros pontos a destacar no documento são a necessidade de se chamar a atenção de empregadores para sua responsabilidade quanto ao desenvolvimento de ações sistemáticas que conduzam a um ambiente de trabalho satisfatório, e o fato constatado de que o grupo de trabalho também é afetado seriamente em consequência do assédio moral¹²⁷.

Concluindo, o Relatório aponta as medidas a serem tomadas pelos países, considerando que as ações para atingir o pleno emprego não devem considerar apenas o aspecto quantitativo, de número de postos de trabalho, mas também o qualitativo, de melhor trabalho. Ressalta, ainda, a importância da troca de experiência entre os Países-Membros, na aquisição de conhecimentos de boas práticas de prevenção e combate ao assédio, bem como estudos sobre suas consequências econômicas. E, ainda, reconhece a necessidade de legislação específica em nível europeu contra o assédio moral.

O parecer da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Oportunidades¹²⁸ acerca do Relatório 2339/2001 ressalta que as mulheres, especialmente as com mais de 40 anos, são as principais vítimas do assédio moral no local de trabalho. Quanto aos trabalhadores jovens, cita a proporção de 70% de mulheres vitimizadas, sendo mais lesadas as que pertencem a minorias étnicas, portadoras de deficiência ou com orientação sexual diferente, bem como as mulheres grávidas. O assédio moral contra as mulheres habitualmente tem relação com o assédio sexual, por um superior hierárquico ou um colega, ou com a discriminação sexista, que as humilha por serem mulheres.

¹²⁷ Dentre as consequências, o Relatório destaca diminuição da eficiência e da produtividade, aumento da crítica e falta de confiança no empregador, sentimento geral de falta de segurança, crescentes problemas de cooperação, aumento das ausências por doença, consumos abusivos, aumento da rotação de pessoal, descontentamento geral, ampliação de pequenos problemas e contínua busca de novos bodes expiatórios. Nota-se, por estas constatações, que mesmo os empresários que busquem acima de tudo o lucro devem eliminar de suas organizações o assédio moral, por ser, a longo prazo, um adoecedor da própria organização, gerando inclusive um aumento de custos decorrente da menor produtividade dos trabalhadores e custos com ausências e rotatividade e necessidade de treinamento de pessoal. A melhor qualidade do trabalho, por sua vez, melhora a capacidade de concorrência das empresas europeias.

¹²⁸ Está contido no Relatório sobre o assédio no local de trabalho (2339/2001(INI)) [em linha]. PE 305.695/def RR\445949PT.doc. [S.l.], UE - Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais, 2001. [Consult. 2 abr. 2020]. Disponível em <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//PT>

Quanto à postura dos superiores hierárquicos frente ao *mobbing*, ressaltou que as vítimas sofrem tanto ou mais com a passividade da hierarquia com os atos assediadores, denominando de “dupla vitimização”. Esta informação é deveras importante, mostrando a responsabilidade das chefias, diretorias, enfim, de quem tem o poder e o dever de agir contra o assédio na empresa e não o faz. O sentimento de injustiça da vítima é potencializado, causando-lhe uma revolta que realmente poderá fazê-la sofrer ainda mais do que com o assediador.

Importante ressaltar que, segundo o referido documento, a Administração do Parlamento Europeu criou um curso destinado a mulheres administradoras, e ainda um Comité Consultivo para o Assédio Moral.

Acerca da aplicabilidade da Directiva-Quadro 89/391/CEE¹²⁹ à temática do assédio moral no trabalho, a norma não traz especificamente o tema, mas diz que o empregador é obrigado a assegurar condições de saúde e segurança para os trabalhadores em todos os aspectos relacionados com o trabalho. Possui também instruções aos trabalhadores. Suas diretrizes são gerais, falando em evitar e combater os riscos na origem, dar instruções adequadas... São ações que também se encaixam na prevenção do assédio, afinal este afeta a saúde mental e por vezes a saúde física das vítimas. Mas, como dito outrora, não fala especificamente do assédio moral, até em razão do tempo de sua confecção, tendo sido publicada em 12 de junho de 1989.

A Directiva 2006/54 CE, de 5 de julho¹³⁰, prescreve que o assédio (aqui se trata do assédio moral, mas que o documento denomina apenas com o vocábulo assédio) e o assédio sexual são contrários ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, e constituem discriminação em razão do sexo. Estas formas de discriminação ocorrem não só no local de trabalho, mas também no acesso ao emprego, à formação profissional e às promoções na carreira. Seu conceito de assédio é muito semelhante ao encontrado no art. 29.º do Código do Trabalho de Portugal, qual seja: “sempre que ocorrer um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo”¹³¹. Este conceito, no entanto, trata do tema em relação ao gênero da vítima.

Note-se que o texto da Directiva 2006/54 CE, apesar de falar que o assédio constitui discriminação em razão do sexo, e que o assédio e o assédio sexual estão incluídos no conceito de discriminação, traz no conceito de assédio a violação da dignidade da pessoa,

¹²⁹ Esta Directiva, alterada pela Directiva 2007/30/CE, tendo em vista a simplificação e a racionalização dos relatórios relativos à aplicação prática, foi transposta para o ordenamento português pela Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.

¹³⁰ Também transposta para o ordenamento jurídico português pela Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro.

¹³¹ Directiva 2006/54 CE, p. 4.

demonstrando também que não se trata apenas de discriminação, e que pode atingir outros valores da pessoa humana, além do direito à igualdade.

Podemos citar ainda outras Directivas, as quais também tratam de direitos relacionados a temas transversais ao combate ao assédio moral no ambiente de trabalho: Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000¹³², que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional; trata o assédio como discriminação, que fere o princípio da igualdade de tratamento. E a Directiva 2002/73/CE do Conselho, de 23 de Setembro de 2002¹³³, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. Neste documento, mais uma vez a legislação comunitária trata o assédio *relacionado com o sexo*, conforme expressão do próprio texto, e o assédio sexual como contrários ao princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens¹³⁴. Traz conceito de assédio idêntico ao constante da Directiva anterior.

A Directiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de dezembro de 2004, aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens, serviços e o seu fornecimento. Não se aplica, contudo, à área do emprego e da profissão, em razão da Comunidade já haver adotado um conjunto de instrumentos legislativos para prevenir e combater a discriminação em função do sexo no mercado de trabalho.

Nota-se, nestes documentos, uma grande preocupação do legislador europeu com a igualdade entre os diferentes grupos sociais, e isto inclui também o local de trabalho. Além das questões práticas, as normas da União Europeia contêm forte conteúdo valorativo, qual seja, de não aceitar qualquer desigualdade ou injustiça.

Já o Acordo-Quadro Europeu sobre assédio e violência no trabalho, assinado em 27 de abril de 2007, visa prevenir e, caso necessário, gerir problemas de intimidação, assédio sexual e violência física no trabalho, além de aumentar a consciência e a compreensão dos empregadores, trabalhadores e de seus representantes quanto ao assédio e à violência no local de trabalho.

Quanto à prevenção da ocorrência de assédio, o documento orienta que as empresas devem redigir uma declaração clara de que o assédio e a violência não serão tolerados em

¹³² A Directiva 2000/78 CE cita, ainda, a Directiva 76/207/CEE, de 9 de fevereiro de 1976. Tal norma, já referenciada no capítulo que trata do conceito de assédio moral no ambiente de trabalho, fala da concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso ao emprego, na formação e promoção profissionais e nas condições de trabalho. Também traz os conceitos de discriminação direta e indireta, assédio e assédio sexual, sendo que estes últimos são considerados discriminação em razão do sexo e, portanto, proibidos. Foi incorporada ao ordenamento português pela Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro, já anteriormente citada.

¹³³ Esta Directiva considera o direito das pessoas à igualdade e à não discriminação perante a lei como universal, tal como já reconhecido em outras normas internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos do Homem.

¹³⁴ 8.º considerando da Directiva.

seu meio, bem como conter orientações claras de como proceder em caso de eventuais ocorrências.

O Acordo-Quadro traz uma lista não exaustiva de como deve ser levado o procedimento de investigação de assédio moral: as partes deverão agir com discrição, respeitando a dignidade e a privacidade de cada um; as informações do caso não devem ser divulgadas a outras pessoas; as queixas devem ser analisadas com celeridade, e sustentadas com informações circunstanciadas; as partes devem ser ouvidas de maneira imparcial; o autor de acusação falsa poderá sofrer sanção disciplinar; e poderá se recorrer a assistência externa.

Acerca da possibilidade de sanção disciplinar ao autor de acusação falsa, chamamos a atenção o cuidado que deve ser empregado na condução do processo investigativo. Tanto porque a acusação pode ser falsa, levando um inocente a pagar por algo que não fez, quanto porque a vítima pode ser intimidada pelo medo de ser acusada de fazer acusação falsa. Assim, mais uma vez ressalta-se a importância de a empresa manter um ambiente de respeito com todos. Outrossim, vê-se como um processo de assédio moral pode modificar fortemente a vida das pessoas envolvidas, de forma a destruir ou recuperar vidas; tal é o nível de responsabilidade das pessoas que conduzem um processo de investigação da ocorrência de assédio moral.

Sobre as relações de trabalho, também podemos citar a Directiva n.º 91/383/CEE do Conselho, de 25 de Junho, destinada a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores a termo ou de contrato temporário; a Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa a melhorias da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho; e a Directiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22 de Junho, relativa à proteção dos jovens no trabalho. Todas foram transpostas para o ordenamento jurídico português pela Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro.

Outra e mais recente Directiva, e que toca ao nosso tema de estudo, é a e Directiva 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de Junho de 2019, que visa proporcionar condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia. Prescreve que os trabalhadores terão direito a que seus empregadores os informem por escrito acerca de seus contratos de trabalho, com discriminação das partes envolvidas no contrato, local de trabalho, natureza do posto ou descrição das atividades, data de início do contrato, o termo, caso haja, período experimental, remuneração, férias, procedimento em caso de cessação da relação de trabalho, menção das convenções coletivas aplicáveis, dentre outras informações relevantes. Em resumo, tem em vista dar segurança ao trabalhador, por meio da obrigatoriedade ao empregador de fornecer àquele todas as



informações pertinentes ao seu contrato de trabalho, tanto o que se espera dele quanto o que pode esperar de seu empregador e da legislação que rege a relação entre ambos. Esta Directiva, se efetivamente aplicada, será também muito útil na prevenção do assédio, visto que uma das formas pelas quais este pode acontecer é pela sonegação de informações, que gera insegurança para o trabalhador e o fragiliza diante de seu empregador e colegas de trabalho.

A aplicabilidade de todas estas normas internacionais em Portugal decorre de previsão nos arts. 8.º e 16.º da Constituição da República Portuguesa. Já no Brasil, no tocante às que lhe são aplicáveis, há previsão no art. 5.º, § 2.º e § 3.º de sua Constituição Federal.

8.2 Ordenamento jurídico português

A análise sistemática de todo o corpo jurídico de um país é necessária para compreender o seu sistema de valores. No caso da análise do arcabouço jurídico português, especialmente em conjunto com as normas da União Europeia, que também vigem no país, verifica-se uma grande atenção dada à dignidade humana. Esta preocupação se reflete, também, no tratamento do tema do assédio.

Em uma breve digressão histórica, vemos que a legislação trabalhista teve seu início com o Estatuto do Trabalho Nacional, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 23048, de 23 de Setembro de 1933. Neste mesmo ano, foi promulgada a Constituição Portuguesa de 1933, vigorando até 1976, quando entrou em vigor o documento atual.

Aliás, Pedro Barrambana Santos destaca que

em algumas matérias nucleares, o Estatuto do Trabalho Nacional assumiu feições de *constituição material* no que respeita ao exercício do trabalho, tendo sido parcialmente absorvido em momento posterior pela Constituição de 1933¹³⁵.

O Decreto-Lei n.º 23048 trouxe o conceito de ser o trabalho um dever de solidariedade social, bem como um direito, assim como a um salário humanamente suficiente (art. 21.º). Em seu art. 25.º, determinou que as condições de trabalho atendessem às necessidades de higiene física e moral e à segurança do trabalhador. Previu o descanso semanal e o pagamento em dobro do trabalho extraordinário (art. 26.º); as férias pagas (art. 28.º); a previdência social (art. 48.º). Também tratou do trabalho das mulheres e dos menores (art. 31.º) e dos contratos coletivos (art. 32.º), dentre outros direitos cuja importância continua consolidada na atual legislação. Note-se que o descumprimento proposital ou mesmo repetido do atendimento a tais direitos pode ser,

¹³⁵ SANTOS, ref. 22, p. 178.



analisado o seu contexto, configurador de assédio moral, de forma que as práticas assediadas, àquela época, poderiam ser aqui enquadradas.

De 10 de Março de 1937, foi a Lei n.º 1952, que trouxe as bases acerca do contrato individual de trabalho. Esta, em seu art. 11.º, § único, considerou justa causa para a dissolução da relação de trabalho qualquer fato ou circunstância grave que tornasse prática e imediatamente impossível a subsistência das relações, em especial a ofensa à honra, dignidade ou interesse de qualquer das partes (número 2). Aqui já se vislumbrava a possibilidade de encerramento do contrato de trabalho devido a práticas que hoje chamamos de *mobbing*, ou assédio moral.

Em seguida, veio o Decreto-Lei n.º 47032, de 27 de Maio de 1966. Podemos mencionar, quanto a este, o princípio da mútua colaboração, constante do art. 18.º; o art. 19.º, ao tratar dos deveres da entidade patronal, apresentou a responsabilidade patronal de tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador; e de proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto físicas quanto morais. No art. 21.º também houve a proibição à entidade patronal de se opor, por qualquer forma, ao exercício de direitos por parte do trabalhador; de exercer pressão para que este atuasse desfavoravelmente às suas condições de trabalho ou de seus companheiros; de diminuir a remuneração, salvo previsão legal, regulamentar ou de convenções coletivas. Também havia a previsão de abusividade de algumas sanções¹³⁶, e a determinação de despedimento a trabalhadores que provocassem ou criassem o risco de desmoralizar os seus companheiros, especialmente mulheres e menores, nos termos do art. 40.º. Os arts. 99.º e 100.º traziam, respectivamente, as hipóteses de rescisão do contrato por justa causa por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador. Neste último caso, destacamos a violação das garantias do trabalhador, nos casos previstos nos arts. 21.º a 24.º; a aplicação de sanção abusiva, sem prejuízo do direito a uma indenização; ofensa à honra e dignidade do trabalhador; e a conduta intencional de levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

O Código Civil, aprovado em 25 de Novembro de 1966 pelo Decreto-Lei n.º 47344 e vigente até os dias atuais, tem na Seção II do Título II da Parte Geral os direitos da personalidade. Do art. 70.º ao 81.º, trata destes direitos.

O art. 70.º trata da tutela geral da personalidade. Segundo tal artigo, a lei protege o indivíduo de qualquer ofensa ilícita ou ameaça à sua personalidade física ou moral; diz ainda que, sem prejuízo da responsabilidade civil que possa ter lugar no caso concreto, a

¹³⁶ Nos casos de o trabalhador reclamar legitimamente contra as condições de trabalho; se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência; ou relativamente ao exercício de qualquer direito, sendo presumido abusivo o despedimento em até seis meses destes fatos. Também era considerada abusiva a sanção devida ao trabalhador por exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, de previdência ou comissões corporativas, até um ano após o termo destas funções ou da apresentação da candidatura; tudo conforme art. 32.º.



pessoa ameaçada ou ofendida pode tomar as providências necessárias para evitar a consumação da ameaça ou atenuar os efeitos da ofensa já perpetrada. Já o art. 71.º garante esta proteção mesmo a pessoas já falecidas, tendo legitimidade, neste caso, o cônjuge sobrevivente ou qualquer descendente, ascendente, irmão, sobrinho ou herdeiro. E o art. 72.º trata do direito ao nome¹³⁷, podendo o seu titular, segundo o número 1 do referido artigo, se opor a que o usem ilicitamente para sua identificação ou outros fins.

No caso do assédio, o bom nome da pessoa, do trabalhador pode ser afetado por práticas que buscam desqualificar a vítima diante dos demais. Ora, o assédio moral é, inegavelmente, ilícito; portanto, o ferimento do bom nome da vítima poderia ser aqui enquadrado. Neste caso, o agressor poderia envergonhar a vítima, fazendo-a passar por pessoa desqualificada para o cargo na empresa, por pessoa incapaz, prejudicando a sua carreira profissional, o que certamente afetaria seu bom nome no mercado de trabalho.

O direito à imagem é previsto no art. 79.º, pois diz que o retrato da pessoa não pode ser exposto, reproduzido ou lançado no comércio sem o seu consentimento (n.º 1), nem se esta exposição ocasionar prejuízo para sua honra, reputação ou mesmo ao seu decoro (n.º 3). Não pode, portanto, o trabalhador ser ridicularizado, ou essa imagem ser utilizada para rebaixá-lo. Seria o caso, por exemplo, de empresas de vendas que se utilizam da prática vil de expor fotografias de funcionários como o pior do mês, ou com orelhas de burro para simbolizar sua inaptidão para o trabalho. Qual seria a intenção desta conduta? Incentivar os trabalhadores a produzirem, para não serem submetidos também a esta indignidade? Seria justificável se o lucro estivesse acima de tudo, mas o que imperiosamente está sobre todos os valores da sociedade é a dignidade da pessoa humana.

O art. 80.º, n.º 1 do Código Civil consagra o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada. Diz que todos têm a obrigação de guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem. Isto já deveria ser observado nas relações de trabalho e de emprego, mesmo antes do próprio Código do Trabalho. Posteriormente, o Código do Trabalho consagrou esse direito em seu art. 16.º, com a obrigação ao empregador e ao trabalhador de guardar reserva acerca da intimidade da vida privada do outro. Este mesmo art. 80.º, número 2, prevê que esta reserva seja determinada pela natureza do caso e a condição das pessoas, com limites diferentes aos que detenham condições especiais, a exemplo dos atletas profissionais, que assumem obrigações quanto às suas condições físicas, para que se mantenham aptos à prática esportiva¹³⁸. O art. 81.º disciplina a limitação voluntária dos direitos da personalidade, dizendo que é nula quando contrária aos

¹³⁷ Posteriormente, a Constituição da República Portuguesa também trouxe o direito ao bom nome e à reputação, dentre outros direitos pessoais insculpidos no art. 26.º.

¹³⁸ Segundo o art. 13.º, alíneas c) e d) da Lei n.º 28/98, de 26 de Junho.

princípios da ordem pública, e revogável, quando for legal, havendo obrigação de indenizar quando se cause prejuízo à outra parte.

Ora, os direitos de personalidade são diretamente afetados pela prática do assédio moral. Segundo Teresa Coelho Moreira, os direitos de personalidade “são aqueles sem os quais as pessoas não são tratadas como tais”, “constituindo fundamento ontológico da personalidade e da dignidade humana”, e são “importante limite aos poderes do empregador e, ao mesmo tempo, uma garantia do exercício de vários direitos fundamentais”¹³⁹. E Pedro Barrambana Santos afirma que o Código Civil utilizou duas abordagens para os direitos da personalidade, primeiramente assegurando um direito geral de tutela da personalidade e, em seguida, “densificando bens de personalidade aos quais aderem direitos de personalidade”, como corolários da dignidade da pessoa humana¹⁴⁰.

Assim, na falta de legislação específica quanto ao assédio, o Código Civil se prestava a cuidar das vítimas quanto à ofensa moral¹⁴¹.

Quanto ao Código Civil, assume relevo para a compreensão dos aspectos que dizem respeito ao assédio moral, ainda, o estudo da responsabilidade civil, contida no art. 483.º e seguintes do Código Civil; violação do direito ao bom-nome (art. 484.º) e a ressarcibilidade dos danos não patrimoniais (art. 496º)¹⁴².

A responsabilidade civil, contida na Secção V do CC, inicia-se com a disciplina da responsabilidade por fatos ilícitos, no art. 483.º e seguintes. Este artigo, mantendo a redação original do número 1, diz que quem violar ilicitamente o direito de outrem ou disposição legal destinada a proteger interesses alheios, seja por dolo ou culpa¹⁴³, fica obrigado a indenizar o lesado pelos danos resultantes de sua conduta. Aliás, esta responsabilidade poderia ser arguida não apenas quando do lançamento do Código Civil, quando ainda não havia Código do Trabalho, mas pode sê-lo ainda hoje, independentemente da responsabilidade contraordenacional que tenha lugar.

¹³⁹ MOREIRA, ref. 21, p. 106.

¹⁴⁰ SANTOS, ref. 22, p. 61.

¹⁴¹ Juntamente com os comandos previstos trazidos pelas leis trabalhistas: Decreto-Lei n.º 47032, de 27 de Maio de 1966; Decreto-Lei 49408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT); o Decreto-Lei n.º 375-A/75, de 16 de Julho, que tratava das causas para a cessação do contrato de trabalho; a própria Constituição da República, de 25 de Abril de 1976; Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, acerca da igualdade de género; Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, também sobre a cessação do contrato de trabalho; e Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro, acerca da igualdade entre os sexos no trabalho e no emprego. Note-se que o Código Civil poderia ser utilizado para reparação dos danos causados.

¹⁴² Segundo anotação de NAMORA, ref. 7, p. 83.

¹⁴³ A obrigação de indenizar independentemente de culpa só existe nos casos especificados na lei, conforme n.º 2 do mesmo artigo.

No caso da relação de emprego, aplica-se ainda a responsabilidade do comitente (no caso, o empregador) contida no art. 500.º, por atos de seus empregados ou prepostos, na causação do assédio moral¹⁴⁴.

Quanto ao art. 484.º, ressaltamos o direito ao bom nome, pois segundo o referido artigo, o autor de afirmação ou o difusor de fato que possa prejudicar o crédito ou bom nome de uma pessoa responde pelos danos causados¹⁴⁵.

O art. 486.º trata da omissão. Esta gera direito à reparação dos danos quando houver, por força da lei ou do negócio jurídico, a obrigação de praticar o ato omitido. Já o art. 487.º orienta quanto à prova da culpa, cujo ônus cabe ao lesado, salvo se houver presunção legal desta¹⁴⁶. Aqui se encaixa a omissão do empregador quando à fiscalização das ações de seus prepostos. Ora, ainda que a entidade não tivesse conhecimento da prática de assédio moral em seus quadros, tinha o dever de fiscalizar e orientar preventivamente, de forma que, não o fazendo, atrai para si o ônus de uma possível indenização por assédio moral. A indenização poderia ser limitada em caso de mera culpa, possibilidade a ser verificada conforme o grau de culpabilidade do agente, sua situação econômica e do lesado, e demais circunstâncias do caso, nos termos do art. 494.º. E, para a fixação do valor da indenização, o art. 564.º diz que deve compreender o prejuízo causado e os benefícios que o lesado deixou de obter, além de possíveis danos futuros, se forem determináveis, ou a fixação de indenização poderia ser remetida para decisão posterior, podendo ainda ser fixada quantia provisória, nos termos do art. 565.º.

Aqui se faz necessário lembrar também do art. 466.º, o qual trata da culpa do gestor. De acordo com o número 1 este artigo, o gestor é responsável, perante o dono do negócio, tanto pelos danos que causar, por sua culpa, no exercício de sua gestão, como pelos que causar com a injustificada interrupção da gestão. Ademais, o número 2 considera culposa a atuação do gestor quando em desconformidade com o interesse ou a vontade, real ou presumível, do dono do negócio¹⁴⁷.

Convém falar também do art. 490.º, o qual traz a responsabilidade de autores, instigadores ou auxiliares do ato ilícito (no caso, a prática de assédio), dizendo que todos respondem pelos danos que tenham causado. Atualmente, com as disposições do Código

¹⁴⁴ Posteriormente, o CT2003 trouxe consigo previsão de responsabilização civil do empregador, em seu art. 26.º, conferindo ao trabalhador e ao candidato a emprego o direito a ser indenizado, por danos patrimoniais e não patrimoniais, em virtude de ato discriminatório, passando esta previsão ao art. 28.º do CT2009.

¹⁴⁵ Fazemos uma correlação deste com o art. 181.º do Código Penal, que trata do crime de difamação, quando alguém fala de uma pessoa para terceiro, imputando a ele ou levantando suspeita de algum fato ofensivo à sua honra ou reputação, ou ainda reproduzindo estas afirmações. O Código Penal anterior (Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de Setembro) trazia a previsão deste tipo penal no seu art. 164.º, e o anterior Decreto de 16 de Setembro de 1886, no art. 407.º, que vigia à época da entrada em vigor do Código Civil.

¹⁴⁶ Acerca da presunção, ver art. 349.º e seguintes do CC.

¹⁴⁷ A partir do art. 464.º, inicia-se a seção que trata da gestão de negócios, com disposições acerca dos deveres e responsabilidades do gestor, bem como as obrigações do dono do negócio, dentre outras determinações.

do Trabalho, a empresa sempre é responsável pelo assédio praticado em seus quadros, tanto pelo seu dever de orientação quanto de fiscalização. Todavia, antes do CT e suas disposições sobre assédio, ainda se aplicava o Código Civil.

Ressalte-se, ainda, que a utilização do tempo verbal no presente, quando estamos tratando da perspectiva histórica do tratamento do assédio moral no Direito Civil português, se deve à permanência da vigência do Código Civil, mesmo após a entrada em vigor do CT2003 e, posteriormente, do CT2009.

O valor da indenização deve atender aos danos não patrimoniais havidos, que mereçam a tutela do direito (art. 496.º), havendo possibilidade de redução do *quantum* sempre que a responsabilidade se funde em mera culpa, se o grau de culpabilidade do agente, sua situação econômica e da vítima e as demais circunstâncias do caso justifiquem tal medida.

Posteriormente, o Decreto-Lei 49408, de 24 de Novembro de 1969, revisou o regime jurídico do contrato individual de trabalho, substituindo o Decreto-Lei n.º 47032; não trouxe, todavia, transformações radicais na matéria, mantendo-se praticamente intacta “a arquitetura e sistematização da lei”, e a “posição fundamental dos sujeitos na relação jurídica de trabalho”, conforme o texto do próprio preâmbulo daquele.

Também conhecido como Lei do Contrato de Trabalho – LCT, o Decreto-Lei 49408 vigorou até o ano de 2003. Previa, em seu art. 18.º, n.º 1, o princípio da mútua colaboração entre a entidade patronal e os trabalhadores, devendo esta colaboração tender para maior produtividade e promoção humana e social do trabalhador. O assédio já violava este princípio, pois violava a dignidade humana do trabalhador.

O art. 19.º trazia, no que toca ao tema do assédio, os deveres do empregador de respeitar o empregado como seu colaborador; de pagar-lhe retribuição justa; de lhe proporcionar boas condições físicas e morais para o trabalho; de facilitar sua participação em organismos corporativos; e de respeitar todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho. Ainda não previa especificamente o assédio; mas o trabalhador poderia encaixá-lo no descumprimento dos deveres do empregador (ou do colega empregado que optasse por um comportamento assediante).

Com base no art. 19.º, o assédio violava o dever de respeito ao trabalhador, previsto na alínea a); de proporcionar a ele boas condições físicas e morais de trabalho, constante da alínea c); ou mesmo o dever de facilitar-lhe o exercício de cargos em comissões e organismos corporativos [alínea f)], já que o assédio poderia ser motivado pela atuação do trabalhador nestas comissões e organizações.



O trabalhador também tinha deveres, segundo o art. 20.º da LCT. Deveria tratar com urbanidade e lealdade seus colegas, superiores hierárquicos e demais pessoas com quem tivesse contato na empresa [alínea a)]; deveria ser assíduo, leal, zeloso e diligente com seu trabalho [alínea b)]; obedecer às ordens da entidade patronal, desde que não fossem desrespeitosas a seus direitos [alínea c)]; bem como também cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho [alínea g)]. Merece destaque, para o estudo do assédio, a obrigação de respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o empregador, colegas e demais envolvidos na relação de trabalho; ou seja, não poderia praticar atos assediantes. Vale ainda ressaltar a exceção ao dever de obedecer à entidade patronal, que era em caso de ordens ou instruções que fossem contrárias aos seus direitos e garantias; o trabalhador não era obrigado a tolerar o assédio contra a sua pessoa.

O art. 21.º também é interessante para nosso estudo, visto que trazia garantias ao trabalhador contra abusos da entidade patronal, assim descritos: a) opor-se ao exercício de direitos por parte do trabalhador, bem como sancioná-lo ou despedi-lo por esta razão; b) exercer pressão para que atuasse desfavoravelmente a seus companheiros; c) diminuir-lhe a retribuição, salvo previsão legal ou normativa, ou acordo do trabalhador; d) rebaixá-lo em sua categoria profissional¹⁴⁸, ou e) transferi-lo¹⁴⁹; f) obriga-lo a adquirir bens ou serviços da entidade patronal ou de pessoa por ela indicada; g) explorar lucrativamente estabelecimentos relacionados com o trabalho, como cantinas, para fornecimento de bens ou serviços para os trabalhadores, e h) despedi-lo e em seguida readmitir, para prejudicá-lo em seus direitos de antiguidade.

A LCT também protegia o trabalhador em caso de sanção disciplinar motivada pelo fato de o obreiro ter reclamado das condições de trabalho; ter se recusado a cumprir ordens às quais não devesse obedecer; se tivesse exercido ou se candidatado a funções em organismos corporativos; ou exercido, pretendido exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistissem¹⁵⁰. Nestes casos, o despedimento também era considerado abusivo, se havido até seis meses após os fatos, e em especial no caso da participação em organismos de classe, quando a proibição de despedimento ia até um ano após o termo das funções ou da data da apresentação da candidatura.

Ademais, o art. 40.º previa a execução do trabalho em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade, e a entidade patronal tinha o dever de aplicar sanções disciplinares, nomeadamente o despedimento, aos trabalhadores que por sua conduta

¹⁴⁸ Ressalvada a possibilidade prevista no art. 23.º, que permitia a colocação em categoria inferior, por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, sendo aceita por ele e autorizada pelo Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, ou quando o trabalhador retornasse ao seu cargo, após ter substituído outro de categoria superior.

¹⁴⁹ O art. 24.º trazia a possibilidade legal de transferência do trabalhador para outro local de trabalho, que era caso não trouxesse prejuízo sério ao trabalhador, ou se houvesse mudança total ou parcial do estabelecimento.

¹⁵⁰ Conforme art. 32.º da referida lei.

desmoralizassem ou criassem tal risco a seus companheiros, especialmente se as vítimas fossem mulheres ou menores.

Ressaltem-se, ainda, as hipóteses de despedimento por justa causa, em que a entidade patronal poderia demitir o trabalhador por provocação repetida de conflitos com colegas ou abuso de autoridade para com os subordinados, e a ofensa à honra e à dignidade da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos [art. 102.º, e) e h)]. O trabalhador poderia pedir rescisão do contrato, por justa causa, no caso de aplicação de sanção abusiva, por ofensa à sua honra ou dignidade, quer pelo empregador, quer pelos superiores hierárquicos, conforme art. 103.º, g).

Havia, na LCT, um capítulo destinado especificamente a regular o trabalho das mulheres. Dentre suas disposições, destacamos o direito de igual remuneração com os homens, em caso de identidade de tarefas (art. 116.º, n.º 2); os direitos relativos à gravidez previstos no art. 118.º. Aos menores, era destinado o Capítulo VIII, e o Capítulo IX para os trabalhadores com capacidade reduzida. Estas eram, e ainda o são, categorias mais visadas pelo assédio moral.

O art. 127.º da LCT previa as multas às quais se sujeitava a entidade patronal que infringisse as normas contra seus trabalhadores, sendo a multa calculada por trabalhador. Havia, ainda, a punição para a reincidência (art. 129.º) e o agravamento das multas para o dobro, se o infrator se utilizasse de coação sobre seus empregados, falsificação, simulação ou outro meio fraudulento (art. 130.º).

Destarte, em caso da prática de assédio contra si, o trabalhador poderia invocar os dispositivos desta lei que mais se adequassem ao seu caso, ficando a entidade empregadora sujeita às multas acima descritas, a indenizar o trabalhador (art. 106.º), e, ainda, e ainda a indenização civil, conforme previsões do CC, conforme visto acima. Igualmente, já poderia haver também a responsabilização penal, se cabível.

Após a Revolução de 25 de Abril de 1974, o Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, tratou das causas de cessação do contrato individual de trabalho, e revogou o Capítulo VI do Decreto-Lei n.º 49408 e demais preceitos incompatíveis com ele. Previa as possibilidades de despedimento por mútuo acordo entre as partes; por caducidade; promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa; ou com base em motivo atendível; e rescisão do trabalhador. Este último caso possuía razões semelhantes às previstas no Decreto-Lei n.º 47032 e Decreto-Lei 49408¹⁵¹.

¹⁵¹ Excetuada a previsão daqueles, de conduta intencional de levar o trabalhador a pôr termo ao contrato, a qual não teve correspondência no Decreto-Lei n.º 372-A.

Assim chegamos à nova Constituição da República Portuguesa, em 25 de Abril de 1976. Portugal, segundo o art. 1.º de sua Constituição, 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.

A Constituição da República Portuguesa tem como princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e a vontade popular, e como objetivo a construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Ademais, o art. 2.º fala que a República Portuguesa é baseada, dentre outros valores, no respeito e na garantia de efetivação dos direitos e liberdades fundamentais.

No início do seu texto, ou seja, em seus fundamentos, a Constituição Portuguesa já trata de tema relevante para o estudo do assédio moral no ambiente de trabalho, que é a dignidade da pessoa humana. Aliás, a tese defendida por este trabalho é de que o combate ao assédio moral passa por uma questão valorativa, de respeito à pessoa humana em sua dignidade.

O art. 13.º trata da igualdade de todos os cidadãos, não podendo qualquer ser prejudicado, privilegiado, beneficiado, privado de direitos ou isento de deveres em razão de sua ascendência, sexo, idade, raça, língua, território de origem, religião, convicções, grau de instrução, situação econômica, condição social ou orientação sexual. Aqui se trata dos direitos garantidos contra a discriminação, luta esta que também possui íntima relação com a luta contra o assédio moral no trabalho, notadamente porque no Direito Português há o tipo específico de assédio por discriminação. Este preceito, por si só, já é apto a prevenir a atuação discriminatória no local de trabalho, bem como o art. 26.º, no qual são reconhecidos a todas as pessoas os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação.

J. J. Gomes Canotilho ainda ressalta que, “em face da Constituição, não se pode interpretar o *princípio da igualdade* como um princípio estático indiferente à eliminação das desigualdades” e, fazendo uma correlação com o princípio da democracia econômica, “significa um *dever de compensação positiva da ‘desigualdade de oportunidades’*”¹⁵². Ou seja, outro viés verificado no princípio da igualdade, que se traduz em igualar as oportunidades através do tratamento dado a cada indivíduo, de acordo com suas condições específicas, de maneira que todos possam ter iguais condições de acesso aos benefícios

¹⁵² CANOTILHO, ref. 118, p. 350.



da democracia. É a igualdade material, “devendo tratar-se por *igual o que é igual e desigualmente o que é desigual*”¹⁵³.

Este princípio é sobretudo importante para a proteção das minorias, em relação ao assédio moral. Veja-se, a título de exemplo, que a legislação protege de maneira especial os trabalhadores que tenham filhos com deficiência ou doença crônica¹⁵⁴, tendo em vista que, sem estas normas, tal grupo ficaria enfraquecido diante de outros grupos com menos tarefas familiares, o que o tornaria mais propenso a ser vítima de assédio. Para impedir isto, para proteger seus empregos e, por conseguinte, a manutenção de boas condições de vida aos trabalhadores e suas famílias, é que se têm normas especiais para estes grupos, de maneira a colocá-los no mesmo nível de igualdade que aqueles que não possuam tal condição específica.

Interessante ressaltar, ainda, o art. 25.º, que traz a inviolabilidade da integridade física e moral das pessoas, representando uma base normativa contra o assédio moral. Por sua vez, o art. 26.º possui proteção a outros direitos pessoais, quais sejam, à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação, devendo a lei estabelecer garantias efetivas contra obtenção ou utilização abusivas ou contrárias à dignidade humana, de informações sobre as pessoas ou famílias. Já o art. 37.º protege a liberdade de expressão e informação.

O Capítulo III do Título II da Constituição Portuguesa trata dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores. Começa pelo art. 53.º, que garante a segurança no emprego, proibindo o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos¹⁵⁵. O art. 54.º traz a possibilidade de criação de comissões de trabalhadores, que terão direito a receber todas as informações necessárias à sua atividade; participar da gestão da empresa e da elaboração de legislação do trabalho. Os arts. 55.º a 57.º tratam da liberdade de associação sindical¹⁵⁶, seus direitos, inclusive de contratação coletiva, e direito de greve.

Prosseguindo, a partir do art. 58.º tem início o Título III (direitos e deveres económicos, sociais e culturais). Seu Capítulo I trata de Direitos e Deveres Económicos, começando pelo direito ao trabalho no art. 58.º. Já o art. 59.º) traz um rol dos direitos assegurados aos trabalhadores. A violação de tais direitos pode configurar assédio moral.

¹⁵³ CANOTILHO, ref. 118, p. 428.

¹⁵⁴ Conforme arts. 35.º, o); 49.º; 53.º e 54.º do Código do Trabalho.

¹⁵⁵ O Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, trazia as diretrizes do processo de despedimento.

¹⁵⁶ A liberdade de associação sindical era regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, revogado pelo CT2003. Atualmente, a matéria é regulada pelo próprio Código do Trabalho, em sua Seção III, a partir do art. 440.º.

O direito ao trabalho, tratado no art. 58.º, se traduz em múltiplas vertentes. Ora, é do trabalho que o indivíduo auferir os recursos para seu sustento e de sua família, se a tiver. Mas não é apenas isto, pois dinheiro poderia vir de outras fontes. Então, por que o direito ao trabalho? É que o trabalho confere dignidade à pessoa, sendo, portanto, este direito um instrumento da concretização da dignidade da pessoa humana. O trabalho dá ao indivíduo o senso de pertencimento a uma comunidade, tendo um papel a desempenhar, sentindo-se colaborador e importante para os demais. Aqui ressaltamos o prenúncio do dever de ocupação efetiva para o empregador, que posteriormente, foi positivado no CT2003, em seu art. 122.º, b), passando ao art. 129.º do CT2009. A Constituição já trazia o direito do trabalhador à prestação de trabalho digno que permitisse sua realização pessoal.

Ora, mas apenas o desenvolvimento de uma atividade não é o que confere dignidade ao trabalhador; se seguíssemos este raciocínio, poderíamos justificar até mesmo o trabalho escravo. A Constituição prevê, no art. 59.º, 1, a), que o trabalho tenha retribuição justa; b): que este direito seja exercido “em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”. Para que seja digno, o trabalho deve ter condições adequadas de higiene e segurança, nos termos do art. 59.º, n.º 1, c); com direito a limite máximo para a jornada de trabalho, descanso semanal e férias [alínea d)]; assistência material em caso de desemprego involuntário [alínea e)]; e assistência e reparação na ocorrência de acidente de trabalho ou doença profissional [alínea f)].

O número 2 do art. 59.º traz deveres ao Estado, os quais também se traduzem em condições dignificantes de trabalho. Aqui já não são apenas direitos conferidos aos trabalhadores, que obrigam empregadores e o Estado fiscaliza; são ordens ao próprio Estado, para que tenha medidas ativas, determinando valores, limites, por meio de legislação e também, é claro, da fiscalização do cumprimento destas medidas.

A alínea a) deste artigo trata do salário mínimo nacional, que atenda às necessidades dos trabalhadores; a alínea b), da fixação de limites de duração do trabalho. Quanto à alínea c), trouxe proteção especial para as mulheres durante a gravidez e após o parto, assim como aos menores, aos diminuídos e aos que tenham atividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas. A alínea d) determina o desenvolvimento de uma rede de locais para repouso e de férias, em conjunto com organizações sociais. A alínea e) determina que os trabalhadores emigrantes tenham garantidas condições de trabalho e benefícios sociais. A letra f) protege os trabalhadores-estudantes. Ao final, o número 3 dá garantias especiais aos salários, nos termos da lei.



Este conjunto de direitos previstos no art. 59.º contém comandos que conferem dignidade ao trabalhador no exercício de seu mister; o protege de abusos por parte do detentor dos meios de produção, bem como de superiores hierárquicos; obriga ao empregador que, para além das demandas do mercado, atenda também às necessidades de cada pessoa que emprega. O poder econômico que, na maioria dos casos, o empregador detém, poderia fazê-lo dispor do trabalhador como apenas mais um recurso em suas mãos para auferir mais ganhos e se tornar mais rico; o texto constitucional o faz lembrar que o empregado é tão humano quanto ele, merecedor da mesma dignidade, a qual é colocada em prática no atendimento a estes comandos.

É neste sentido que o texto constitucional acima descrito tem relação com o combate ao assédio moral. Na medida em que confere direitos ao trabalhador, de maneira a respeitar sua dignidade por meio de condições dignas de trabalho, também combate o assédio, visto que o assédio moral é uma afronta à dignidade da pessoa humana. Não é que qualquer descumprimento destes deveres constitucionais configure assédio moral; mas o assédio moral certamente viola direitos que estão previstos neste texto constitucional.

Usemos como exemplo um caso de assédio contra mulher que retorna ao trabalho após o nascimento de um filho, e é deixada inativa, incomunicável, reduzindo seus ganhos que eram por produtividade, como estratégia do empregador para que se demita e ele não tenha que contar com ausências ao trabalho por causa desta nova condição da empregada. Viola, pois, o direito ao trabalho previsto no art. 58.º, n.º1, bem como o art. 59.º, 1, a), que trata da retribuição do trabalho, e a alínea c), que confere especial proteção ao trabalho da mulher após o parto. Fato é, pois, que todo assédio moral no ambiente de trabalho fere direitos constitucionais conferidos aos trabalhadores.

Por influência do novo texto constitucional, o Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, trouxe a tutela da igualdade de gênero para o mundo do trabalho. Este diploma visava criar normas que transpusessem os princípios constitucionais para a realidade do mundo laboral, possibilitando sua aplicação prática, prevenindo a discriminação baseada no sexo que tivesse como finalidade ou consequência comprometer ou recusar o conhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos assegurados pela legislação do trabalho¹⁵⁷. Inovou também ao prever a inversão do ónus da prova, em seu art. 9.º, item 4, ao afirmar que a mulher deveria indicar o(s) trabalhador(es) em relação ao(s) qual(is) se sentisse discriminada, devendo a entidade patronal comprovar que a diferença era por motivo diverso do sexo. Também trouxe a vedação à aplicação de sanções contra a trabalhadora em razão de esta alegar discriminação, sendo considerada abusiva, até prova

¹⁵⁷ Conforme exposição de motivos e art. 2.º do referido diploma.



em contrário, a sanção aplicada até um ano após a reclamação fundada em discriminação (art. 11.º, n.º 2). Assim, prenunciou o surgimento da legislação que trata do assédio moral com base discriminatória; apesar de não tratar especificamente, previu comportamentos assediadores.

O Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro¹⁵⁸, também revogado, tratava do regime jurídico de cessação do contrato de trabalho. Proibia o despedimento sem justa causa, o que permanece com o Código do Trabalho¹⁵⁹. Também podemos destacar, em seu art. 9.º número 2, alíneas b), c) e i), as possibilidades de despedimento do trabalhador em razão da violação de direitos e garantias ou provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa; e a prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei, contra trabalhadores da empresa ou outras pessoas envolvidas com a relação de trabalho. Ou seja, já havia previsão de demissão devido a comportamentos assediadores. Quanto à justa causa por ato do empregador, ressalte-se a violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador; a aplicação de sanção abusiva; e ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, constantes do art. 35.º, n.º 1, b), c) e f). Nestes preceitos poderiam ser encaixadas, nesta época, a práticas típicas de assédio moral.

Importante ainda fazer menção à Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro¹⁶⁰, a qual garantia o direito à igualdade de tratamento no trabalho e no emprego. Ressaltamos, quanto a esta, a previsão de inversão do ônus da prova constante do art. 5.º, devendo o empregador provar a inexistência de qualquer prática, critério ou medida discriminatória em função do sexo.

A positivação específica do assédio moral no ambiente de trabalho veio, em Portugal, com a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto. Foi o primeiro Código do Trabalho. Este estatuto transpôs para a ordem interna diversas Directivas comunitárias, conforme listado em seu Art. 2.º¹⁶¹. O CT2003, passou a incluir o assédio no ordenamento jurídico pátrio em seu art. 24.º. Anteriormente, como vimos, seu tratamento jurídico era dado com base nas alíneas b) e c) do n.º 01 do art. 59.º da Constituição¹⁶²; no art. 483.º, n.º 1 do Código Civil¹⁶³; e na

¹⁵⁸ O Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro, trazia o regime jurídico de cessação do contrato de trabalho e da celebração e caducidade do contrato a termo.

¹⁵⁹ Ao contrário do Brasil, em que existe a despedida imotivada (art. 477-A da CLT), mediante o pagamento de indenização ao trabalhador.

¹⁶⁰ Norma também já revogada, mas importante para compreensão da evolução histórica do tema.

¹⁶¹ Directivas n.º 75/117/CEE, de 10 de Fevereiro; n.º 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro; n.º 91/533/CEE, de 14 de Outubro; n.º 92/85/CEE, de 19 de Outubro; n.º 93/104/CE, de 23 de Novembro; n.º 94/33/CE, de 22 de Junho; n.º 94/45/CE, de 22 de Setembro; n.º 96/34/CE, de 3 de Junho; n.º 96/71/CE, ; n.º 97/80/CE, de 15 de Dezembro; n.º 97/81/CE, do Conselho, de 15 de Dezembro; n.º 98/59/CE, de 20 de Julho; n.º 1999/70/CE, de 28 de Junho; n.º 2000/43/CE, de 29 de Junho; n.º 2001/23/CE, de 12 de Março; e n.º 2002/14/CE, de 11 de Março.

¹⁶² Relembrando, estas alíneas tratam dos direitos dos trabalhadores a uma organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; e a prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde.

¹⁶³ Trata da responsabilidade de indenizar de quem, com dolo ou culpa, causar dano a outrem.

anterior Lei do Contrato de Trabalho - LCT, art. 19.º, alínea c), o qual tratava do dever do empregador de proporcionar ao empregado boas condições físicas e morais de trabalho.

O Código do Trabalho de 2003 tratou o assédio moral como ação discriminatória, assim como também é tratado na legislação comunitária. Garantiu, em seu art. 18.º, o direito à integridade física e moral tanto do empregador quanto do trabalhador¹⁶⁴. O art. 18.º referia à proteção à integridade física e moral, tanto do empregador, das pessoas singulares que o representavam, e do trabalhador. Como não havia previsão específica, o assédio moral não discriminatório era caracterizado neste dispositivo legal, pela doutrina e jurisprudência. De mais a mais, protegia também a integridade física das partes, bem como as situações de cunho moral que não fossem necessariamente assédio, assim permanecendo no CT2009.

O art. 19.º trazia proibição de exigência de exames médicos, ressalvados aqueles necessários para proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou devido a exigências inerentes à atividade profissional. Nestes casos, a justificativa deveria ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador. Já a conduta de exigir teste de gravidez era proibida em qualquer circunstância. E o art. 20.º proibia o uso de meios tecnológicos de vigilância a distância, ressalvando-se, todavia, a necessidade de proteção e segurança de pessoas e bens ou devido a exigências inerentes à natureza da atividade. Já o art. 21.º protegia a confidencialidade das mensagens e informações de natureza pessoal recebidas, enviadas ou consultadas pelo trabalhador, podendo o empregador estabelecer limites quanto à utilização de meios de comunicação na empresa. Note-se que a proteção dada era tanto quanto ao acesso, quanto de divulgação do teor de correspondências ou informações particulares¹⁶⁵. Estes três artigos, juntos, traziam temas que poderiam, se mal utilizados, caracterizar assédio moral. Imagine-se, a título de exemplo, a exigência de testes periódicos para garantir que as empregadas não engravidassem. Seria um comportamento assediante por parte da empresa, tendo em vista limitar os direitos das empregadas quanto ao planejamento pessoal e familiar.

Convém ressaltar, todavia, que nem à época do CT2003, nem atualmente, estes direitos são absolutos, de forma que em sua vida pessoal o trabalhador pudesse desrespeitar impunemente seus empregadores, colegas, clientes ou quaisquer outras

¹⁶⁴ Corresponde ao art. 15.º do CT2009.

¹⁶⁵ Guilherme Dray, *in* Código do Trabalho Anotado (ref. 17), p. 102, relaciona que questões relacionadas à vida familiar, afetiva, sexual, gostos pessoais, hábitos de vida ou o patrimônio pessoal estão inseridas nesta proteção, não sendo esse rol exaustivo. Estas questões nada tem que ver com o trabalho a ser desempenhado, não sendo de interesse ou de direito de serem, portanto, publicadas no ambiente laboral. Ainda cita a conjugação com o Art. 80.º do Código Civil, segundo o qual a extensão da reserva é definida conforme a natureza do caso e a condição das pessoas. Em casos específicos, as exigências do contrato de trabalho penetram na esfera pessoal do trabalhador. O autor exemplifica tal situação com o caso de atletas profissionais, que devem preservar sua integridade física, mesmo em sua esfera pessoal de vida, e ainda se obrigando a submeter-se a exames e tratamentos clínicos necessários à prática desportiva, nos termos do art. 13.º, alíneas c) e d) da Lei n.º 28/98, de 26 de Junho.

peças envolvidas na relação de trabalho. Imaginemos, pois, trabalhador que se mantivesse respeitoso pessoalmente, mas proferisse impropérios e xingamentos contra seu empregador através de sua conta pessoal em uma rede social pública; teria violado o dever de respeito previsto no anterior art. 15.º, hoje art. 14.º, que trata da liberdade de expressão e opinião, e art. 396.º, n.º 3, b) do CT2003, atualmente art. 351.º do CT2009, sendo justa causa de despedimento.

Nota-se ainda, no direito português, a grande relevância dada às questões de discriminação. A Subseção III do CT2003 tratava da igualdade e não discriminação, o que era, à época daquele Código, umbilicalmente ligado ao conceito de assédio do art. 24.º. Assim, a partir do art. 22.º, trazia o direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho; igualdade tanto de oportunidades quanto de tratamento. O art. 23.º, número 1, trazia expressamente a proibição à discriminação, dizendo que o empregador não poderia praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada em ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical. O número 2 excepcionava os fatores que fossem justificáveis, em razão da natureza das atividades ou do contexto de sua execução. E o número 3 trazia a questão do ônus da prova, devendo a pessoa apontar o(s) colega(s) em relação ao(s) qual(is) se sentisse discriminada, cabendo ao empregador provar a não ocorrência de nenhuma das situações previstas no número 1.

E assim chegamos ao art. 24.º do Código de 2003. Transpondo para o ordenamento jurídico português a Directiva n.º 76/207/CEE, o tema do assédio foi positivado. Tratava-se o tema como discriminação¹⁶⁶. O assédio era descrito como qualquer comportamento indesejado, relacionado com fatores indicados no n.º 1 do artigo anterior¹⁶⁷, praticado no acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Tratava-se conjuntamente o assédio moral (número 2 do art. 24.º) e o assédio sexual (número 3 do mesmo artigo), de maneira diferente do Brasil, em que os conceitos são bastante autônomos.

Ressalte-se, por oportuno, o art. 120.º, que continha os deveres do empregador, dentre os quais destacamos, pela pertinência com nosso tema, os de: respeitar e tratar

¹⁶⁶ O número 1 do art. 24.º dizia claramente: "constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador".

¹⁶⁷ O artigo anterior aqui citado é o 23.º do CT2003, que tratava da proibição de discriminação. Além de listar os fatores de discriminação, fazia a ressalva de que a natureza das atividades ou seu contexto de execução poderiam justificar alguns comportamentos por parte do empregador, sem considerá-los discriminatórios, e tratava ainda do ônus da prova, em que o empregado deveria apontar o(s) trabalhador(es) em relação ao(s) qual(is) se sentia discriminado, cabendo ao empregador provar que não se tratava de discriminação.



com urbanidade e probidade o trabalhador; proporcionar boas condições físicas e morais de trabalho; possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores; prevenir riscos e doenças profissionais, protegendo a segurança e a saúde do trabalhador, devendo indenizá-lo de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho; fornecer ao trabalhador informação e formação adequadas à prevenção de riscos de doença profissional. Os deveres do trabalhador, por sua vez, estavam contidos no art. 121.º. Quanto ao assédio moral, destacamos o dever de respeitar a todos os envolvidos na relação de trabalho, seja o empregador, colegas ou terceiros.

Convém ainda referir, no CT2003, as disposições do art. 122.º (correspondente ao art. 21.º da LCT), elencando garantias do trabalhador. Eram elas proibições ao empregador de: se opor a que o trabalhador exercesse seus direitos; obstar à prestação efetiva de trabalho; exercer pressão para que atuasse de maneira desfavorável a seus companheiros; diminuir a sua retribuição; baixar a categoria profissional ou transferi-lo, salvo casos previstos no Código do Trabalho ou em instrumentos de regulação coletiva das relações de trabalho, ou ainda caso houvesse acordo, no caso de transferência; ceder o trabalhador para terceiros, salvo casos especificamente previstos; obrigá-lo a adquirir bens ou serviços; explorar estabelecimentos comerciais com fins lucrativos, tais como os dedicados à alimentação, para fornecimento direto aos trabalhadores; e fazer cessar o contrato para depois readmitir o trabalhador, mesmo que este concordasse, de forma a prejudicá-lo em seus direitos e garantias.

Dentre as garantias citadas no parágrafo anterior, destacamos a de ocupação efetiva¹⁶⁸, inovação referida no art. 122.º, b). Ora, se o empregador obstasse a que o trabalhador exercesse seu trabalho, estaria a lhe retirar uma importante fonte de dignidade. O trabalho está intimamente ligado a sentimentos importantíssimos para dar sentido à vida humana, tais como o sentimento de pertencimento a um grupo, de utilidade, de importância para os demais, de ser respeitado. A própria Constituição já reconhece a outra face deste dever, que é o direito ao trabalho, no art. 58.º, n.º 1, e que a sua organização seja em condições dignificantes, de forma que possibilite a realização pessoal do trabalhador (art. 59.º). Aliás, anteriormente ao CT2003, práticas assediadas muitas vezes eram tratadas pelos tribunais como violação ao dever de ocupação efetiva, ou dos deveres de respeito ao empregado¹⁶⁹.

João Leal Amado identifica os interesses que são afetados pela inatividade prolongada do trabalhador, separando-os didaticamente em interesses de ordem material, haja vista que o trabalho efetivo enriquece o patrimônio profissional do trabalhador,

¹⁶⁸ Sobre este dever, ver também o capítulo que trata da jurisprudência em Portugal.

¹⁶⁹ NAMORA, ref. 7, p. 81.

valorizando-o no mercado de trabalho pela sua experiência, e interesses de ordem não patrimonial, dada a segregação, exclusão do ambiente de trabalho, a não ocupação efetiva, que poderão refletir negativamente na esfera psicológica do trabalhador¹⁷⁰.

Posteriormente, a Lei n.º 7/2009, que é o novo Código do Trabalho, estendeu os cuidados quanto ao assédio. A Subseção II da Seção II (que trata dos sujeitos da relação laboral) orienta quanto aos direitos da personalidade, tratando da capacidade para contratar no art. 13.º e da liberdade de expressão e de opinião no art. 14.º.

Em seguida, o art. 15.⁰¹⁷¹ protege tanto o direito à integridade física quanto moral de trabalhadores e empregadores, como corolário do art. 25.º, 1 da Constituição. Ora, a integridade moral da vítima é atingida na ocorrência de assédio moral. Teresa Coelho Moreira defende, inclusive, que este direito deve ser invocado juntamente com o art. 29.º na tutela contra o assédio, para reforçar a tutela contra este tipo de violência¹⁷². No entanto, mesmo que não se configure necessariamente o assédio moral, o art. 15.º também protege a vítima de qualquer outra agressão à sua integridade física e moral no ambiente de trabalho.

O art. 16.º trata da reserva da intimidade da vida privada, mantendo a mesma redação do CT2003¹⁷³; também tem relação temática com o art. 80.º do CC. Por vida privada, entendemos que seja aquela que não é pública, abrangendo os aspectos relacionados no número 2 do supracitado artigo, de modo meramente exemplificativo – caso algum tema não esteja aqui listado expressamente, mas conste da esfera íntima e pessoal do trabalhador, também está protegido por este dispositivo. Podemos citar, por exemplo, o que o trabalhador faz em seu tempo livre, fora do horário de trabalho. É claro que o trabalhador ainda deve respeito ao empregador, até porque a reserva da intimidade da vida privada se aplica a ambos, trabalhador e empregador. Todavia, mantido o respeito, a lealdade, não havendo prejuízo ao trabalho desenvolvido ou mesmo à organização, o empregador não pode ditar se o empregado viajará ou permanecerá na cidade em seu período de gozo de férias, por exemplo.

Ressalte-se, outrossim, que este direito abrange tanto o acesso quanto a divulgação dos aspectos referentes à esfera íntima e pessoal das partes, ainda nos termos do n.º 2 do art. 16.º. Podemos fazer uma correlação da esfera íntima com a sexualidade, questões familiares ou de saúde, convicções religiosas, enfim, questões sobre as quais costuma-se

¹⁷⁰ AMADO, ref. 21, p. 212.

¹⁷¹ Faz parte da Subseção II, a qual trata dos direitos da personalidade. Corresponde ao Art. 18.º do CT2003. Lembramos que este dispositivo era utilizado na defesa contra o assédio moral não discriminatório à época do Código anterior, tendo em vista que a previsão expressa era apenas quanto ao assédio discriminatório.

¹⁷² MOREIRA, ref. 21, p. 130.

¹⁷³ Protege os direitos da personalidade de empregadores e de trabalhadores, cabendo-lhes guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

manter confidencialidade, e que se dividem apenas com familiares ou amigos próximos, ou profissionais, a exemplo dos médicos; a esfera pessoal seria a esfera privada, que compreende fatos como os hábitos de vida, domicílio, que não são secretas mas também não são de interesse geral. E a esfera pública compreenderia tudo aquilo que seja de conhecimento público, diante de toda a sociedade¹⁷⁴.

Logo após, o art. 17.º manteve o mesmo teor do CT2003¹⁷⁵, salvo a previsão do n.º 5, de constituir contraordenação muito grave a violação das informações relativas à vida privada ou à saúde e gravidez. Por este dispositivo legal, o empregador não pode exigir informações sobre a vida privada do trabalhador ou candidato a emprego (abrange também a este), saúde ou estado de gravidez, salvo se forem imprescindíveis devido à natureza do contrato de trabalho. Outrossim, quaisquer informações prestadas estarão protegidas pela legislação de proteção de dados, que se verá adiante, assim como os dados biométricos de que trata o art. 18.º¹⁷⁶. Quanto à saúde ou estado de gravidez, as informações serão prestadas a médico, que apenas poderá informar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para a atividade profissional.

Aliás, quanto ao estado gestacional, devemos lembrar também que a Constituição Portuguesa, em seu art. 59.º, número 2, alínea c), prevê especial proteção ao trabalho da mulher durante a gravidez e após o parto.

Por dados biométricos, podemos entender características pessoais como as impressões digitais, a íris do olho, o formato da face, dentre outros; elencamos estes por serem mais pertinentes ao nosso tema de estudo. No ambiente laboral, são utilizados para proteção da segurança de acesso à empresa, controle da jornada de trabalho, e deverão ser destruídos com a transferência ou saída do trabalhador da empresa. São agora protegidos pela Lei n.º 58/2019, de 8 de Agosto, a qual transpôs para o ordenamento português o Regulamento 2016/679 da União Europeia, também chamado de Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, o RGPD¹⁷⁷.

De acordo com o art. 28.º, n.º 1 da referida lei, o empregador pode tratar os dados pessoais dos seus trabalhadores com as finalidades e limites definidos no CT e demais legislações pertinentes, com as especificidades previstas neste artigo. Outro ponto importante a ressaltar é o contido no n.º 3, que diz não ser necessário o consentimento do trabalhador, se do tratamento de seus dados resultar vantagem jurídica ou econômica para

¹⁷⁴ Conforme DRAY, ref. 17, p. 106.

¹⁷⁵ Os dados pessoais são protegidos, não podendo o empregador exigir do empregado ou candidato a emprego informações sobre sua vida privada, gravidez, estado de saúde, salvo se a natureza do emprego o exigir. As informações pessoais que porventura sejam fornecidas são protegidas pela legislação em vigor, e estão sujeitas ao controle de seu titular.

¹⁷⁶ Este artigo considera-se tacitamente revogado, em seus números 1 a 4, dada a regulação do tema pelo RGPD e pela Lei n.º 58/2019.

¹⁷⁷ O RGPD já era obrigatório e aplicável diretamente a todos os Estados-Membros da União Europeia desde 25 de maio de 2018, conforme seu Art. 99.º.



si, ou para fiscalizar e tomar as providências cabíveis quanto ao cumprimento do RGPD e demais normas relativas à proteção de dados pessoais e dos direitos de seus titulares.

A norma também traz, no art. 33.º, a possibilidade de exigir reparação, por quem se sinta lesado nos direitos por ela protegidos. Ademais, também há previsão de regime contraordenacional na Seção II, a partir do art. 37.º, prevendo inclusive o prazo prescricional, nos arts. 40.º e 41.º. A Seção III também prevê a ocorrência de crimes no caso de acesso ou uso indevido, viciação ou destruição dos dados, inserção de dados falsos ou violação do dever de sigilo. Enfim, todas possibilidades que também podem ocorrer no plano laboral e serem causas de assédio moral.

Continuando o estudo do CT2009, o art. 19.º trata de testes e exames médicos. Possui a mesma redação do CT2003, porém com a inserção do comando de constituir contraordenação muito grave a exigência de exames fora das exceções contidas no próprio dispositivo. Ora, a exigência de exames médicos somente se justifica se necessária e imprescindível para aferir a capacidade do trabalhador para realizar suas atividades, específicas, como seria o caso da visão de um piloto de avião ou a estabilidade emocional de um profissional de segurança. Nestes casos, deve o trabalhador ser informado quanto ao fundamento de necessidade do exame. De mais a mais, ainda que por razões justificáveis, a realização de exames médicos jamais poderá ser utilizada para assediar o trabalhador.

Veja-se que o art. 17.º prevê a possibilidade de exigir à trabalhadora ou candidata ao emprego informação sobre possível estado de gravidez, enquanto o art. 19.º proíbe a exigência de exame ou teste de gravidez. Ora, no primeiro preceito há a previsão desta possibilidade, desde que ela seja prestada a *médico*, que apenas dirá se a trabalhadora está apta para a atividade profissional, devido a existirem particulares exigências quanto à natureza da atividade. Todavia, o próprio empregador não pode abordar a trabalhadora para que esta lhe entregue qualquer exame que possa comprovar esta condição. Aliás, as previsões do art. 17.º, n.º 1, b) e n.º 2 são bastante semelhantes às do art. 19.º, números 1 e 3. Em ambos os casos, o médico apenas poderá comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para o desempenho da atividade.

O art. 20.º trata dos meios de vigilância a distância, mantendo correspondência com o art. 20.º do CT2003; trouxe modificação apenas quanto à obrigatoriedade de informar o trabalhador quanto à utilização e finalidade de meios de vigilância, constante no número 3, que anteriormente era prevista no art. 29.º da Lei n.º 35/2004, que regulamentava aquele Código do Trabalho¹⁷⁸. Outrossim, proíbe que os meios de vigilância a distância sejam

¹⁷⁸ Esta lei, também conhecida como LECT - Legislação Especial do Código do Trabalho, regulamentava o CT2003, e foi revogada pelo CT2009, conforme previsto expressamente no art. 2.º, b) deste.

utilizados para controlar o desempenho profissional do trabalhador, tais como produtividade, idas ao banheiro, etc.

Quanto à utilização para fins disciplinares, o número 4 do art. 28.º da Lei n.º 58/2019 prevê que seja possível, desde que as infrações também configurem ilícitos penais. Trata-se de uma exceção à proibição, dada a gravidade dos fatos apurados. Todavia, note-se que o sistema de vigilância não foi instalado com a finalidade de vigiar o trabalhador, mas apenas permitiu o encontro de informações que puderam comprovar a prática do ilícito.

Os dados obtidos por meio de sistemas de vigilância também podem ser utilizados para comprovar a prática de assédio contra o trabalhador. Por exemplo, imaginemos o trabalhador ser retirado de seu posto habitual e deixado em um local isolado da empresa, sem nada para fazer e sem poder se dirigir aos colegas. Caso haja câmeras de vigilância nestes locais, a vítima pode requerer ao juiz que determine a apresentação das imagens, a fim de comprovar a situação em que foi colocado.

O art. 21.⁰¹⁷⁹ deve considerar-se tacitamente revogado pelo RGPD. A previsão do citado artigo é que a adoção de meios de vigilância a distância deveria contar com prévia autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados – CNPD, o que não é mais necessário devido ao tratamento da matéria pelo novo Regulamento¹⁸⁰. Para Guilherme Dray, no entanto, o referido art. continua sendo útil para a interpretação do tema, especialmente quando fala da *necessidade, adequação e proporcionalidade* da utilização dos meios de vigilância¹⁸¹. Assim, o autor ainda considera útil também o recurso à Deliberação n.º 61/2004 do CNPD, que apresenta princípios sobre o tratamento de dados por videovigilância: “o tratamento a realizar e os meios utilizados devem ser considerados os necessários, adequados e proporcionados com as finalidades estabelecidas: a proteção de pessoas e bens”¹⁸².

Quanto à maneira pela qual será realizado atualmente este controle, adota-se uma política de *compliance*¹⁸³, conjunto de medidas a serem tomadas pela própria organização, para sistematicamente acompanhar e assegurar a conformidade de suas práticas às regras de proteção dos dados pessoais, de acordo com o RGPD e pela regulamentação do

¹⁷⁹ Este art. 21.º previa a necessidade de prévia autorização da CNPD para a utilização de meios de vigilância a distância. A revogação tácita se deu pela Lei n.º 58/2019. Todavia, a própria Lei n.º 58/2019 ainda prevê uma hipótese de autorização prévia da CNPD, que é se o sistema de vigilância, além de gravar imagens, também captar o som do ambiente. Tal previsão está no art. 19.º, número 4, que permite a captação de som apenas se as instalações estiverem fechadas ou mediante autorização prévia da CNPD.

¹⁸⁰ Esta lei também trouxe alterações relativas à CNPD, em seu Capítulo II. A CNPD anteriormente era regulamentada apenas pela Lei n.º 43/2004, de 18 de agosto.

¹⁸¹ DRAY, ref. 17, p. 119.

¹⁸² COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. Deliberação n.º 61/ 2004 - Princípios sobre o tratamento de dados por videovigilância [em linha]. [consult. 15 dez. 2020]. Disponível em <https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/DEL61-2004-VIDEOVIGILANCIA.pdf>

¹⁸³ do Inglês, conformidade.

Estado-Membro, que no caso de Portugal é a Lei n.º 58/2019, de 8 de Agosto¹⁸⁴. Ressalte-se que este controle, de acordo com o número 78 do RGPD, deverá ocorrer desde a concepção dos dados, e da proteção de dados por defeito¹⁸⁵, e a CNPD passa a desempenhar um papel fiscalizador desta conformidade, conforme art. 24.º-A adicionado pela Lei n.º 58/2019 à Lei n.º 43/2004, de 18 de agosto.

A utilização irregular de meios de vigilância¹⁸⁶, assim como violações à intimidade da vida privada, podem ser utilizados para a prática de assédio no meio laboral. Não apenas de assédio moral, como mecanismos de pressão por produtividade sobre os trabalhadores ou como forma de vigiar sua honestidade, mas também para a prática de assédio sexual. Lembrando que é possível a prática regular de vigilância para garantir a segurança, mas dentro dos limites legais, de forma a que o trabalhador não venha a se expor em sua esfera íntima ou privada, crendo estar protegido, quando na verdade estaria sendo observado e até mesmo tendo sua imagem gravada, para sabe-se lá qual posterior utilização.

O art. 22.º trata da confidencialidade de mensagens e de acesso à informação. Tem relação com o art. 34.º da CRP, que preceitua sobre a inviolabilidade de correspondência. Note-se, todavia, que o CT trata de proteção às mensagens de natureza pessoal e informações de caráter não profissional e sigilo dos meios de comunicação privada. O empregador pode, no entanto, estabelecer regras quanto ao uso dos meios de comunicação da empresa, devendo fornecer aos empregados orientações claras quanto ao seu uso. Neste caso, o empregado poderá até, em caso de excepcional necessidade, acessar o conteúdo de e-mails ou mensagens de outros programas ou aplicativos, trocadas em meio fornecido por si para o exclusivo desempenho do trabalho, sem necessidade de autorização judicial.

É possível, no entanto, que o empregador acompanhe o uso da internet pelos empregados, mormente quanto ao tempo despendido, ao tipo de *sites* acessados, sem que isto seja uma conduta assediante. No entanto, a recolha destes dados deve ser feita de maneira impessoal, genérica. Por esta razão, não se vislumbra possibilidade de escuta telefônica das conversas dos empregados, visto que a ação seria direcionada, não impessoal, e claramente ofensiva ao princípio constante deste artigo.

¹⁸⁴ Para maiores orientações sobre a adoção de ferramentas de *compliance*, ver o recente documento *Recommendations 01/2020 on measures that supplement transfer tools to ensure compliance with the EU level of protection of personal data*, do *European Data Protection Board*, adotado em 10 de Novembro de 2020. *Recommendations 01/2020 on measures that supplement transfer tools to ensure compliance with the EU level of protection of personal data. European data protection board* [em linha]. 2020. [consult. 15 dez. 2020]. Disponível em https://edpb.europa.eu/our-work-tools/public-consultations-art-704/2020/recommendations-012020-measures-supplement-transfer_pt

¹⁸⁵ A expressão "por defeito" é oriunda da língua inglesa, *by default*, significando por padrão, por definição.

¹⁸⁶ A simples vigilância ininterrupta sobre o posto de trabalho retira qualquer privacidade do obreiro durante todo o tempo em que permanece no local de trabalho. Assim, o Supremo Tribunal de Justiça, em 8 de fevereiro de 2006, considerou que os meios de vigilância devem ser colocados em locais expostos ao público. Todavia, este princípio também sofre limitações para a segurança das pessoas, inclusive dos próprios trabalhadores, bens ou devido a circunstâncias específicas da atividade profissional, nos termos do número 2 do art. 20.º. Conforme análise de DRAY, ref 17, p. 115.



Importa ainda que o empregador tenha regras claras sobre as comunicações na organização, e dê ciência delas aos empregados, a fim de que compreendam e tenham segurança sobre o que deles é esperado, como aliás sempre orienta a boa-fé contratual. Quanto a isto, outra observação importante da mesma autora é que a empresa deve orientar, pensando-se na possibilidade de uso do correio institucional para fins pessoais, é que não contenham afirmações difamatórias, não sejam usados para assediar outros trabalhadores, não contenham ofensas de qualquer espécie.

Na verdade, cremos que não seja necessário nem cabível a utilização da conta de *e-mail* profissional para qualquer fim pessoal, dada a ampla disponibilidade de contas de *e-mail* gratuitas por diversos provedores. No entanto, é muito válida e necessária a orientação da empresa quanto aos assuntos pessoais, se poderão ser acessados pela rede de internet da empresa. Também deve haver um direcionamento sobre o que se poderá escrever nos e-mails de cunho profissional, proibindo ofensas, cobranças desrespeitosas, dando exemplos do que pode e do que não pode ser feito, pois tais orientações podem prevenir a prática de assédio, especialmente por seus gestores.

A respeito de redes sociais, tão em voga no mundo atual, os conteúdos que são colocados como públicos não são protegidos por sigilo de comunicações. Quanto ao que é publicado apenas entre amigos, em primeira análise parece ser da esfera privada, mas deve-se analisar caso a caso, tendo em vista a diversidade de conceitos do que é “amizade” em termos de redes sociais. Enquanto alguns aceitam em suas redes sociais apenas aqueles que são seus amigos reais, outros buscam visibilidade por meio de postagens em redes sociais e, nestes casos, quanto mais “amigos” (leia-se seguidores, pessoas aptas a visualizarem seus conteúdos nas redes sociais), melhor.

Sobre estes direitos, importante citar ainda a correspondência com o art. 26.º da Constituição, os arts. 70.º e seguintes do Código Civil e os arts. 281.º a 284.º do próprio CT2009¹⁸⁷.

Importante citar ainda, quanto ao tema, os “Princípios sobre a privacidade no local de trabalho”. Este documento, aprovado pela CNPD em sessão plenária realizada no dia 29 de Outubro de 2002, a propósito da inserção de novas tecnologias no contexto da empresa, traz recomendações detalhadas acerca do tratamento de dados em centrais telefônicas, utilização de e-mails e internet. Outro documento essencial a este estudo é o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados da União Europeia, transposta para o

¹⁸⁷ Ainda quanto aos cuidados com a saúde, a CNPD emitiu orientação acerca da recolha de dados sobre a saúde dos trabalhadores, durante o período de pandemia causada pelo novo coronavírus SARS-CoV-2 e da doença Covid-19, estabelecendo parâmetros do que pode ser feito pelo empregador, a título de medidas preventivas de contágio. *Princípios sobre a privacidade no local de trabalho* [em linha]. Lisboa, 2002. [consult. 13 out. 2020]. Disponível em https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/Orientacoes_recolha_dados_saude_trabalhadores.pdf



direito português pela Lei n.º 58/2019, de 8 de Agosto. O art. 28.º desta lei contém orientações específicas para as relações laborais.

A Subsecção III, na qual está incluso o assédio moral, trata dos temas relacionados à igualdade e não discriminação, e também do assédio, ao final. Tem início com o art. 23.º, com os conceitos de discriminação direta, indireta, de trabalho igual e trabalho de valor igual. Também traz a declaração de que constitui discriminação a mera ordem ou instrução que vise prejudicar alguém em razão de fator de discriminação. Tais conceitos são essenciais para se determinar o que é discriminação, na medida em que a discriminação é proibida por todo o sistema legal e deve ser banida do conjunto de práticas trabalhistas.

Segundo o número 1 do supracitado artigo, a *discriminação direta* se dá sempre que, *em razão de fator de discriminação*, a pessoa receba tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou seja dado futuramente a outra pessoa em situação comparável. Já a *discriminação indireta* ocorre sempre que uma disposição, critério ou prática, que seja aparentemente neutro, possa colocar a pessoa, em razão de fator de discriminação, em desvantagem em relação às outras. Isto só é permitido se essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado, com fim legítimo e por meios adequados e necessários. No trabalho igual, as funções desempenhadas *para o mesmo empregador* são iguais ou semelhantes em natureza, qualidade e quantidade; no trabalho de valor igual, as funções não são iguais, mas equivalentes, atendendo à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado. Esta proibição atende ao princípio de que, para trabalho igual, remuneração igual, como medida de justiça. Não é que não possa, nunca, haver diferenciação salarial; é que qualquer diferença que haja deve ser baseada em fatores *objetivos*, de produtividade, ou de grau de dificuldade, duração, ou outros fatores justificáveis, e que nenhum deles seja baseado em fatores de discriminação.

Já o número 2 diz que constitui discriminação toda ordem ou instrução que objetive prejudicar alguém em razão de fator de discriminação.

O art. 23.º também possui relação com o art. 30.º e seguintes, os quais tratam da igualdade e não discriminação em função do sexo. O art. 31.º fala especificamente da proibição de qualquer discriminação em razão do sexo, e em particular quanto à retribuição. Este artigo afirma que não será discriminatória a diferença de retribuição que for baseada em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade, e dá as diretrizes quanto à descrição das tarefas e avaliação de funções. Determina ainda que seja estabelecida a mesma unidade de medida para a remuneração por tarefa, e que a retribuição em função do tempo de trabalho seja a mesma.

Teresa Coelho Moreira, no entanto, chama a atenção para a admissibilidade de outros fatores de diferenciação salarial, que são a antiguidade do trabalhador, por meio das diuturnidades, e a qualificação acadêmica, critérios com os quais concordamos. Cita, ainda, a diferenciação em razão de filiação dos trabalhadores a sindicatos, visto que somente os sindicalizados perceberiam os valores pertinentes às normas convencionais¹⁸⁸. No entanto, quanto a isto, a mesma autora informa que os tribunais tem decidido sobre a prevalência do princípio da igualdade retributiva¹⁸⁹.

Ainda sobre a retribuição, o art. 129.º proíbe ao empregador diminuí-la ao empregado, ressalvados os casos previstos no próprio CT¹⁹⁰ ou em norma coletiva. Também é possível nos casos de prestações complementares, a exemplo dos subsídios de risco ou de turno, no caso de não haver mais a condição que ensejou o pagamento deste tipo de prestação.

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor¹⁹¹. Aqui se trata das questões de discriminação, especificamente quanto à remuneração, em razão do sexo. Prevê a elaboração de um barômetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, inclusive por empresa, profissão e níveis de qualificação. Também prevê o procedimento a ser adotado e as medidas de proteção ao trabalhador e as sanções a serem aplicadas.

Ademais, a Lei n.º 90/2019, de 4 de Setembro, trouxe ao CT o art. 35.º-A, o qual proíbe a discriminação pelo exercício de direitos referentes à maternidade e à paternidade. Incluiu a proibição de discriminações remuneratórias relacionadas a premiações por assiduidade, produtividade, e que o(a) trabalhador(a) que exercer estes direitos seja por isso afetado(a) desfavoravelmente em sua progressão na carreira.

O art. 24.º fala sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e ainda quanto às condições de trabalho. Assim, ninguém poderá ser “privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar,

¹⁸⁸ A possibilidade de se filiar ou não a determinado sindicato decorre da liberdade sindical constante do art. 55.º da Constituição, e os efeitos das convenções coletivas de trabalho seguem o âmbito pessoal e o princípio da filiação constante do Art. 496.º do Código do Trabalho.

¹⁸⁹ MOREIRA, ref. 21, p. 787.

¹⁹⁰ Podendo ser a hipótese de mudança para categoria inferior, constante do art. 119.º, a qual somente é possível mediante acordo baseado em necessidade do trabalhador ou da empresa. Necessita de autorização pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, se houver previsão de diminuição da retribuição.

¹⁹¹ Também altera a Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e o Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Estas leis tratam de temas diretamente ligados à igualdade entre homens e mulheres no trabalho.



situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical”¹⁹². Essa igualdade se aplica, segundo o número 2 do mesmo artigo, a critérios de seleção e condições de contratação, acesso a orientação, formação e reconversão profissionais e aquisição de experiência, remuneração e critérios de seleção para despedimento, em qualquer setor de atividade e em todos os níveis hierárquicos, e também na filiação ou participação em órgãos ou entidades de representação coletiva. O empregador possui a responsabilidade de afixar estas informações na empresa, em local visível para os empregados¹⁹³.

O fator de discriminação citado na lei, por sua vez, é todo aquele que tenha por fim diminuir, desprezar, humilhar alguém em razão de qualquer condição de sua pessoa. A igualdade entre todos é o fim almejado pela lei; a discriminação é o seu oposto.

A proibição de discriminação não se aplica a requisitos justificáveis para o emprego ou para o desempenho da atividade profissional, segundo o art. 25.º. Pelo art. 26.º, qualquer regra determinada pela empresa para trabalhadores de um sexo se aplica a ambos, sendo isto aplicável também caso haja outro fator de discriminação.

O trabalhador que se sentir discriminado deverá indicar o ou os colegas em relação aos quais se sinta discriminado, devendo o empregador comprovar que, caso haja diferença de tratamento, não possui por razão qualquer fator de discriminação¹⁹⁴. Todas as disposições da empresa ou regulamentações coletivas de trabalho são aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos, ainda que façam distinção de gênero, e estas disposições se aplicam também a outros fatores de discriminação. A comprovação da ocorrência da discriminação dá ao trabalhador ou candidato a emprego o direito a indenização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

Por fim, ressalte-se que, segundo os números 7 e 8 do art. 26.º, qualquer ato de retaliação contra trabalhador que tenha rejeitado ato discriminatório é inválido, e que a prática de discriminação constitui contraordenação muito grave. Obviamente que o legislador quis prever atos de retaliação, não autorizando o trabalhador a, injustificadamente, descumprir suas obrigações contratuais sob alegação de discriminação.

¹⁹² O legislador tentou, assim, abarcar todas as situações possíveis em que poderia ser ferida a igualdade dos trabalhadores, mormente pela proteção de grupos mais vulneráveis. Art. 24.º, conforme Redação dada pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril.

¹⁹³ Sendo contraordenação leve não o fazê-lo. Já a violação aos direitos de igualdade entre os trabalhadores constitui contraordenação muito grave, tudo conforme o número 5 do art. 24.º.

¹⁹⁴ Esta é a questão da repartição do ônus da prova do assédio, que, em caso de alegação de assédio discriminatório, é do empregador. Ou seja, o empregador tem o ônus de provar que a alegada diferença de tratamento daquele trabalhador não se assenta em nenhum fator de discriminação.



O art. 27.º fala das medidas de ação positiva, que seriam um tratamento distinto para beneficiar grupo desfavorecido em função de fator de discriminação, visando corrigir desigualdades sociais. Assim, se busca igualar este grupo ao restante da população. Quanto a pessoas com deficiência, devemos lembrar ainda da Lei n.º 4/2019, de 10 de Janeiro, que estabelece o sistema de cotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Aplica-se ao setor público e ao privado, para empresas de médio porte que tenham a partir de 75 empregados, e empresas de grande porte. Ressalte-se que estas ações não criam lugares absolutamente reservados a um determinado grupo, mas procura dar condições de igualar este grupo, que enfrenta maiores dificuldades, aos demais grupos com maior facilidade de acesso ao emprego. Ou seja: as vagas serão destinadas prioritariamente àquele grupo; não havendo candidatos com o perfil esperado, o empregador é livre para contratar outros trabalhadores. Certo é que um trabalhador, ainda que seja portador de deficiência ou faça parte de qualquer outro grupo minoritário, não pode ser, por isto ou por qualquer outra razão, vítima de discriminação ou de assédio.

O art. 28.º do CT2009, correspondente ao art. 26.º do CT2003, prevê o pagamento de indenização por ato discriminatório, por danos patrimoniais ou não patrimoniais. É aplicável tanto ao trabalhador quanto ao candidato a emprego. Quanto a isto, qual seja, a prática de discriminação ainda antes de estabelecido o vínculo empregatício, vejamos a análise de Guilherme Dray:

a prática discriminatória surge na sequência de contatos e negociações levadas a efeito entre as partes, porventura na sequência de negócios preparatórios ou preliminares – circunstância que acarreta, nomeadamente, o regime de presunção de culpa (art. 799.º do CC) e o da responsabilidade direta por facto de terceiro (art. 800.º, n.º 1, do CC).¹⁹⁵

Inobstante esta louvável intenção do legislador, cremos ser uma possibilidade de difícil configuração, haja vista a normalmente curta duração de um processo de seleção, insuficiente para configuração do requisito de repetição do assédio moral. Todavia, não é impossível, quando se pensa nos casos extremamente graves, em que apenas um, ou poucos atos, são suficientes para se configurar o *mobbing*. Aqui se vê a importância de não se considerar a repetição como requisito essencial, mas apenas habitual, do *mobbing*, pois, nestes casos de acesso ao emprego, seria impossível o seu reconhecimento. E, de todo modo, certamente o preceito legal força o empregador a ter bastante cuidado em prevenir o assédio desde o momento da seleção de trabalhadores.

Por que tratar de tudo isto, quanto à discriminação? Porque a redação atual do Código do Trabalho trata do assédio, especificando aquele baseado em fator de

¹⁹⁵ DRAY, ref. 17, p. 140.

discriminação. Ou seja: o CT2009 elenca três tipos de assédio: o assédio moral geral, também chamado de *mobbing*; o assédio baseado em fator de discriminação; e o assédio sexual. Todos elencados no art. 29.º.

Já Rosário Palma Ramalho, faz a seguinte distinção: *assédio sexual*, que busca a satisfação da libido, e *assédio com conotação sexual*, ou seja, aquele que não tenha intenção de alcançar favorecimento ou satisfação sexual, mas cuja razão de ser seja o desprezo pelo sexo da vítima (a que chamamos de sexista); o *assédio discriminatório*, baseado em qualquer fator discriminatório que não o sexo; e o *assédio não discriminatório*, “quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum fator discriminatório mas, pelo seu caráter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar aquele trabalhador da empresa (*mobbing*)”¹⁹⁶.

Neste último caso, cremos ser possível que a intenção do assediador seja a demissão da vítima, mas não necessariamente. Pode ser que deseje apenas humilhá-la, obtendo prazer sádico. A própria conceituação do Código do Trabalho corrobora este entendimento, ao afirmar, no número 2 do art. 29.º, que o assédio é um comportamento indesejado pela vítima, que tem “o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

Do dispositivo legal, se depreende, em primeiro lugar, que sua prática é proibida¹⁹⁷ no ordenamento português, seja no acesso ao emprego ou durante seu curso. Outrossim, que o aludido comportamento é indesejado, devendo assim ser por padrões morais e éticos aplicáveis aos contratos de trabalho, e que também estão contidos nos deveres de respeito e demais comandos legais aqui já tratados.

A intenção de assediar não é requisito essencial à configuração do assédio. Pode ser que o comportamento não tenha essa intenção, mas se tiver o efeito, restará configurado o assédio da mesma forma. Recomenda-se, portanto, prudência nas atitudes a serem tomadas durante a relação de trabalho, a fim de evitar a deflagração de um processo assediante. Devemos lembrar que as pessoas são diferentes, têm histórias de vida e valores diferentes, pensam e agem de maneiras diversas, e também recebem estímulos externos de variadas formas. Portanto, a cautela do indivíduo não deve ser norteadada apenas pelo que ele consideraria correto para si, mas deve buscar ver como o outro veria sua atitude. Imaginemos, pois, um trabalhador que sempre faz brincadeiras com sua própria aparência física, divertindo-se a criticar a si mesmo. Isto não lhe dá o direito de tecer críticas à aparência dos colegas, ainda que ele mesmo não se importe; pode ser que

¹⁹⁶ RAMALHO, Rosário Palma (citada por DRAY, ref. 17, p. 144).

¹⁹⁷ O número 1 traz apenas o comando de que “é proibida a prática de assédio”.



este ponto seja especialmente sensível para o outro, e o dever de respeito vai na medida da tolerabilidade não de si mesmo, mas do outro. É preciso pensar sobre isto. E, na dúvida, o silêncio ou outros assuntos menos delicados são melhores opções.

Outro ponto importante a ser ressaltado é que a proteção legal se aplica não apenas ao posto de trabalho, ao local onde o empregado desempenha suas atividades, mas abrange também a entrada e saída, o transporte, banheiros, refeitórios, vestiários, e mesmo outros locais em que haja a prestação de serviços ou eventos ligados ao trabalho.

Veja-se que o assédio aqui citado pode compreender o baseado em fator de discriminação, mas não se restringe a ele. Outros pontos a ressaltar são que a proteção legal contra o assédio vem desde o momento pré-contratual, quando da seleção ao emprego, e que o assédio constitui contraordenação muito grave, gerando direito à vítima de ser indenizada, conforme detalhado acima.

Assim, o Código de 2009 afasta-se da Directiva n.º 2006/CE, de 5 de Julho, e recepciona as Directivas 2002/73 e 2000/43 do Conselho Europeu, posto que nem todo assédio é caso de discriminação. Nas palavras de Maria Regina Gomes Redinha,

o ordenamento jurídico português acolhe assim, virtualmente, duas concepções de assédio: uma, de aplicação comum no âmbito subjetivo de aplicação do CT, segundo a qual o assédio não é, formal e expressamente, equiparado a qualquer modalidade de discriminação, a par de uma outra, no âmbito subjetivo e material mais restrito do RCTFP, que, ao invés, considera o assédio uma manifestação derivada da discriminação.¹⁹⁸

O assédio sexual é designado no mesmo art., como o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número 2 do art. 29.º.

Importante, ainda, ressaltar que o art. 29.º foi alterado pela Lei n.º 73/2017, que inseriu os números 1, 4, 5 e 6.

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto¹⁹⁹, reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto -Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

O art. 4.º, número 1 da referida lei informa que a Autoridade para as Condições do Trabalho – ACT e a Inspeção-Geral de Finanças disponibilizam endereços eletrónicos

¹⁹⁸ REDINHA, Maria Regina Gomes (citada por STEPHAN, ref.59, p. 150). O RCTFP (Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas), era previsto pela Lei n.º 59/2008, que foi revogada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

¹⁹⁹ A Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, em seu Art. 2.º, alterou os arts. 29.º, 127.º, 283.º, 331.º, 349.º, 394.º e 563.º do Código do Trabalho.



próprios para recepção de queixas de assédio no meio laboral, tanto no setor privado quanto no setor público, respectivamente, e informação nos respectivos *sites* acerca da identificação de práticas de assédio e medidas de prevenção, de combate e de reação ao assédio.

A prática de assédio, seja sexual, discriminatório ou não discriminatório, gera para a vítima o direito a indenização, segundo o n.º 4 do art. 29.º, o qual faz remissão ao art. 28.º. Este, lembremos, traz a previsão de indenização por danos patrimoniais ou não patrimoniais, na esfera cível²⁰⁰, além da responsabilidade contraordenacional, visto que o número 5 prevê ser o assédio contraordenação muito grave, sem prejuízo da responsabilização também penal. Ou seja: a responsabilização poderá se dar em três esferas: cível, contraordenacional e penal.

O n.º 6 do art. 29.º diz ainda que nem o denunciante, nem as testemunhas, poderão ser sancionados disciplinarmente pelos fatos e declarações constantes do processo, judicial ou contraordenacional, até o trânsito em julgado, a menos que atuem com dolo. Todos os atos do empregador ou seus prepostos que, após a denúncia de assédio, possam prejudicá-lo ou que possam estar com ela relacionados deverão ser reavaliados, sendo abusivo o despedimento ou qualquer outra punição decorrente da denúncia, conforme previsão do art. 331.º, número 1, d). Este mesmo artigo, no número 2, alínea b), diz que a sanção se presume abusiva quando imposta em até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos à igualdade, não discriminação e assédio (previsão também introduzida pela Lei n.º 73/2017).

O art. 4.º da Lei 73/2017 informa que a Autoridade para as Condições do Trabalho²⁰¹ e a Inspeção-Geral de Finanças²⁰² disponibilizam endereços eletrônicos próprios para receber queixas de assédio moral no contexto laboral, tanto no setor privado quanto no setor público. Disponibilizam, ainda, informações nos seus respectivos sítios na Internet sobre identificação de práticas de assédio e medidas de prevenção, de combate e de reação a situações assediadas. A Inspeção-Geral de Finanças deverá incluir no seu relatório anual os dados estatísticos referentes esta atividade.

²⁰⁰ Ver arts. 483, 496 e 799 do Código Civil

²⁰¹ A Autoridade para as Condições do Trabalho, ou simplesmente ACT, é um serviço do Estado que “visa a promoção da melhoria das condições de trabalho em todo o território continental através do controlo do cumprimento do normativo laboral no âmbito das relações laborais privadas e pela promoção da segurança e saúde no trabalho em todos os sectores de atividade públicos e privados”. A ACT, que assumiu as atribuições da Inspeção Geral do Trabalho e do Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, tem a sede em Lisboa e dispõe de 32 serviços desconcentrados. Órgão equivalente ao extinto Ministério do Trabalho no Brasil, que foi substituído pela Secretaria de Trabalho, agora submetida ao Ministério da Economia. ACT. *Quem somos* [em linha]. [consult. 17 abr. 2020]. Disponível em [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/QuemSomos/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/QuemSomos/Paginas/default.aspx)

²⁰² Inspeção-Geral de Finanças – IGF – Autoridade de Auditoria, é o órgão responsável pelo controle em nível estratégico da administração financeira do Estado. Atua na auditoria financeira e de gestão; controle da legalidade; avaliação de serviços e organismos, atividades e programas de auditoria de sistemas de informação; e dando apoio técnico especializado, tanto para o setor público, quanto para os setores privado e cooperativo. Informações disponíveis em <https://www.igf.gov.pt/institucional1/apresentacao111/a-igf.aspx>. [consult. 17 abr. 2020].



De mais a mais, a Lei 73/2017 ainda previu alteração no Código de Processo do Trabalho, determinando que as testemunhas em processo judicial de assédio moral sejam intimadas diretamente pelo Tribunal.

A alteração mais recente do Código do Trabalho veio através da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro. Esta lei trouxe novidades quanto ao combate ao assédio no mundo do trabalho, começando pela alteração constante do art. 127.º, letra a), com a seguinte redação acerca dos deveres do empregador: “respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade” (até aqui ia o texto anterior), “afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis, ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio”²⁰³.

Mas e se a vítima for o empregador? É um caso a se pensar, já que também é possível, ainda que raramente, a ocorrência de assédio moral vertical ascendente. Ora, o empregado também tem obrigações na relação laboral, devendo respeitar o empregador, nos termos previstos no art. 128.º.

O assédio também é mencionado no art. 331.º. A letra d), que anteriormente dizia ser abusiva a sanção motivada pelo fato de o trabalhador “exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias” passou à redação “ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio”, e o texto anterior passou para a alínea e). O número 7 do mesmo artigo passou a considerar a cominação de sanção abusiva uma contraordenação muito grave; o texto anterior considerava apenas como grave.

Por último, o assédio foi inserido no art. 394.º, b), como comportamento do empregador que constitui justa causa para resolução do contrato de trabalho pelo empregado: “violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador” (a redação anterior chegava até este ponto), “designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores”.

Ainda considerando o direito à igualdade e não discriminação, referida lei também insere o trabalhador com doença oncológica no rol de proteção do art. 85.º, que traz princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com deficiência, doença crónica e agora também doença oncológica. O art. 86.º insere a pessoa com doença oncológica ativa em fase de tratamento na previsão de medidas de ação positiva em favor de trabalhador com deficiência ou doença crónica. O art. 87.º dispensa estes trabalhadores da prestação de trabalho, caso possa prejudicar sua saúde ou a segurança no trabalho.

²⁰³ Aqui vemos a cominação de um poder-dever ao empregador, visto que, no exercício do seu poder de direção, normalmente pode escolher as ações que tomará, mas neste caso, é obrigado a exercer seu poder de direção, em atitudes concretas para impedir a realização ou a continuidade de condutas assediadas dentro de sua empresa.

Continuando a análise do CT2009 nos temas pertinentes ao assédio, além das modificações trazidas pela Lei n.º 73/2017 e Lei n.º 93/2019, podemos citar o art. 351.º, que prevê justa causa para despedimento por violação de direitos e garantias de trabalhador da empresa; provocação repetida de conflitos com estes; desinteresse repetido pelo cumprimento de suas obrigações, com a devida diligência; e pela prática, no âmbito da organização, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei contra o trabalhador, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes²⁰⁴. Se o caso não for de gravidade tal a justificar um despedimento por justa causa, o empregador poderá aplicar as sanções disciplinares previstas no art. 328.º, número 1, alíneas a), b) e e) do Código do Trabalho.

Já o art. 479.º também busca prevenir a ocorrência de discriminação no ambiente de trabalho. Prevê que o serviço competente do ministério responsável pela área laboral deverá apreciar, em um prazo de até 30 dias, a legalidade dos instrumentos de regulação coletiva das relações de trabalho, a fim de verificar se no texto há alguma disposição discriminatória.

Acerca da saúde do trabalhador, o Capítulo IV, que trata da prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais (art. 281.º e seguintes) traz em detalhes as medidas que devem ser adotadas pelo empregador, tendo em conta os princípios gerais de prevenção. No entanto, diversamente do anterior Código do Trabalho, neste o assédio moral se enquadra como doença profissional.

No CT2003, o regime de doenças profissionais encontrava-se nos artigos 309.º a 312, fazendo remissão às normas aplicáveis ao acidente de trabalho, constantes dos artigos anteriores. Passou a ser previsto no art. 283.º do CT2009, que reuniu comandos que outrora estavam dispostos em diversos comandos do CT2003. Assim, o legislador reduziu a quantidade de artigos do Código do Trabalho que tratam destes dois temas. Já o art. 284.º apenas prevê a regulação por lei específica²⁰⁵.

Os números 8 e 9 do art. 283.º foram inovações trazidas pela Lei n.º 73/2017. Eles trazem a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio. Em verdade, a maior novidade foi o reconhecimento codificado do assédio como causa de doenças profissionais.

²⁰⁴ Código do Trabalho, art. 351, 2, b), c) e i).

²⁰⁵ Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do art. 284.º do CT/2009. A doença profissional encontra-se a partir do art. 93.º. A lei trata dos conceitos, e detalha outras questões de ordem prática, mas não trata especificamente do assédio. Quanto à verificação da doença, é regulamentada pelo art. 17.º a 25.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro.



Em suma, o Código diz que o *pagamento* da reparação dos danos será feito pela Segurança Social, mas esta ficará sub-rogada nos direitos do trabalhador, acrescida de juros de mora, pois a efetiva *responsabilidade* pelo pagamento é do empregador²⁰⁶.

Segundo o art. 4.º do CT, o regime relativo a acidente de trabalho e doenças profissionais se aplica também ao aprendiz, ao estagiário, ao praticante ou a qualquer outra situação de formação profissional; ao administrador, diretor, gerente ou equiparado, sem contrato de trabalho, que seja remunerado; e ao prestador de trabalho, sem subordinação jurídica, mas dependente economicamente.

A Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais e a Tabela Nacional para Avaliação de Incapacidades Permanentes em Direito Civil são trazidas pelo Decreto-Lei n.º 352/2007, de 23 de Outubro.

Quanto à administração pública, o regime das doenças profissionais e acidentes em serviço está contido no Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro. Esta norma não trata especificamente do assédio, até mesmo porque, seguindo o ritmo de evolução do tema na legislação portuguesa, à época ainda não havia o entendimento acerca do assédio como causador de doença profissional (veja-se que a lei que o inseriu no CT data de 2017). Mas lembremos que o art. 4.º, número 1, d) da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) prevê a aplicação do Código do Trabalho e legislação complementar, nomeadamente em matéria de assédio. Logo, fica claro que o regime quanto ao assédio ser considerado causa de doença profissional também se aplica ao serviço público. Determina que o empregador público deverá adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, bem como instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegações da ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho²⁰⁷.

Vale lembrar, ainda, que o ordenamento jurídico português não permite a dispensa do trabalhador sem justa causa, diversamente do que ocorre no Brasil. A Constituição da República Portuguesa, em seu art. 53.º, garante aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos. De mesma redação é o art. 338.º do Código do Trabalho, não podendo norma coletiva afastar esta proibição. Assim, caso o empregador tente demitir o trabalhador nestas condições, este terá o direito a ser reintegrado ao emprego, ou ainda a uma indenização, conforme art. 331.º, n.º 4 do Código do Trabalho, que trata das sanções

²⁰⁶ Observe-se que o art. 283.º, número 8, diz que a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais decorrentes do assédio é do empregador, enquanto o art. 551.º fala da responsabilidade contraordenacional, também do empregador. Isto, obviamente, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal, nos termos do art. 29.º, número 5.

²⁰⁷ Art. 71.º, que trata dos deveres do empregador público, letra k). Os temas citados estão previstos respectivamente nos arts. 4.º, 1, d), e 71.º.

consideradas abusivas. O número 4 do art. 331.º diz que a opção entre a reintegração ou a indenização é do trabalhador; já a forma de cálculo desta indenização está descrita no número 3 do art. 392.²⁰⁸. Ademais, segundo o art. 157.º, n.º 4 da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, que traz o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, o trabalhador temporariamente incapacitado por acidente de trabalho ou doença profissional tem direito a uma indenização elevada ao dobro do que lhe competiria receber em virtude de despedimento ilícito, caso não opte pela reintegração.

O contrato de trabalho, após o período de experiência²⁰⁹, poderá ser rescindido pelo empregador, além de outras modalidades legalmente previstas, por: caducidade; revogação; facto imputável ao trabalhador (justa causa); despedimento coletivo; extinção de posto de trabalho; inadaptação; resolução pelo trabalhador; e denúncia pelo trabalhador; todas estas previstas no art. 340.º do CT. Já o empregado, em caso de assédio, pode escolher resolver o contrato de trabalho com base no art. 394.º, n.º 2, alínea b), que trata da violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, *designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores*, e f), que fala da ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, *incluindo o assédio denunciado ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante*. Cabe aqui ressaltar que à alínea b) foi acrescida a parte que fala do assédio pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, e na alínea f) houve modificação do texto, inserindo-se especificamente o trecho que trata do assédio.

Sobre a *resolução* do contrato de trabalho, a lição de Joana Vasconcelos é de que, “ao contrário da denúncia, é sempre vinculada e supõe a verificação de um facto superveniente que frustra as legítimas expectativas da parte que o invoca para fundamentar a imediata extinção do contrato”²¹⁰. Assim, o trabalhador fica desobrigado do contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio e sem que possa ser

²⁰⁸ Segundo conjugação dos arts. 391.º e 392.º número 3, o valor da indenização será determinado pelo tribunal, entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades. O grau de ilicitude será determinado de acordo com o art. 381.º, e o tribunal deverá ainda atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

²⁰⁹ Previsto na Seção IV, que fala do período experimental, a partir do art. 111.º. Este é o período que as partes, ou seja, empregador e empregado, têm para avaliar se desejam manter o contrato de trabalho de forma definitiva. Em regra, sua duração é de 90 dias, sendo de 180 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação; desempenhem funções de confiança; ou que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração; e de 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior. Nos contratos a termo, os prazos são diferentes: 30 dias para contrato igual ou superior a seis meses; 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja previsão de duração não ultrapasse este limite. Há ainda a modalidade de contrato em comissão de serviço, em que a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias. O período experimental é reduzido ou excluído, caso tenha havido contrato anterior a termo para a mesma atividade, contrato de trabalho temporário para o mesmo posto de trabalho, contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade. A duração do período experimental pode ser reduzida por norma coletiva de trabalho ou por acordo escrito entre partes. Já a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

²¹⁰ VASCONCELOS, ref. 17, p. 920.

responsabilizado pelo empregador, devendo apenas seguir os procedimentos previstos no art. 395.º, comunicando a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos fatos, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento destes²¹¹. Nestes casos acima referidos, o trabalhador terá direito à indenização prevista no art. 396.º do Código do Trabalho.

A fixação de quantum indenizatório é definida no art. 396.º, n.º 1 do Código do Trabalho, devendo ser determinada entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por ano completo de antiguidade. Deve atender ao valor da retribuição percebida durante o contrato e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser menor que três meses de retribuição base e diuturnidades. Se houver fração de ano de antiguidade, segundo o n.º 2, o valor da indenização é calculado proporcionalmente, e se houver causação de danos ao trabalhador de natureza patrimonial e não patrimonial, de montante mais elevado, de acordo com o n.º 3, o valor da indenização pode ser maior do que o previsto no n.º 1. Se for caso de contrato a termo, a indenização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas, conforme o n.º 4 do mesmo artigo.

Cabe aqui uma consideração sobre o empregador tentar forçar o empregado a pedir demissão. Visto que a legislação portuguesa não permite a dispensa sem justa causa do empregado, ou por motivos políticos ou ideológicos, e querendo o empregador ou o chefe imediato livrar-se daquele sem encontrar justa causa que permita a dispensa, podem gerar um ambiente assediante para forçar o trabalhador a demitir-se.

Esta possibilidade pode se caracterizar pelo assédio moral vertical descendente, ascendente, horizontal ou até mesmo combinado. É o caso do assédio estratégico, que “objetiva a produção de um efeito legalmente vedado”, nas palavras de Pedro Barrambana Santos²¹². Marie-France Hirigoyen nomeia esta estratégia como “assédio moral consciente e deliberado, com o objetivo de fazer o empregado perder o ânimo até que resolva pedir demissão”²¹³, enquanto João Leal Amado cita especificamente o assédio moral como “efeito perverso da tutela constitucional da segurança no emprego, traduzindo-se numa estratégia patronal de acossamento do trabalhador, tendente a induzi-lo a abandonar, ele mesmo, o seu emprego”²¹⁴.

Neste caso, dado o adoecimento e conseqüente enfraquecimento da vontade ou capacidade da vítima de lutar por seus direitos, o empregador pode “convencê-la” a aceitar um acordo de rescisão que não lhe seja favorável. Ou pode forçar o trabalhador a tomar a

²¹¹ No caso de fatos continuados, ou seja, que se repetem, a contagem do prazo é a partir do último ato de violação do contrato. O mesmo se dá quando se trate de fatos instantâneos com efeitos que se prolonguem no tempo; o prazo começa a ser contado do final de seu efeito, ou de quando o mesmo se torne insustentável. VASCONCELOS, ref. 17, p. 926.

²¹² SANTOS, ref. 22, p. 94.

²¹³ HIRIGOYEN, ref. 43, p. 145.

²¹⁴ AMADO, ref. 21, p. 210.

iniciativa de denunciar o contrato, hipótese prevista para os casos em que decida deixar o emprego sem alegação de qualquer justa causa (com previsão no CT a partir do art. 400.º), ou mesmo ao abandono do emprego (art. 403.º). Ressalte-se que, no caso da denúncia, o trabalhador deve comunicar seu desejo ao empregador, por escrito, com antecedência mínima de 30 dias caso tenha até dois anos de antiguidade, ou de 60 dias, em caso de antiguidade superior a dois anos²¹⁵. Já o abandono de trabalho é a ausência injustificada do trabalhador ao serviço por, pelo menos, 10 dias úteis seguidos. Também tem para o obreiro os efeitos da denúncia do contrato, devendo indenizar o empregador nos mesmos moldes da denúncia feita sem aviso prévio.

Ora, ambas as possibilidades (denúncia ou abandono) são prejudiciais ao trabalhador, visto que perde o seu emprego, e também o direito à indenização e proteção no desemprego²¹⁶ a que teria direito. O trabalhador também pode ser levado a aceitar um acordo²¹⁷ que lhe seja imposto, com condições desfavoráveis, ou mesmo pedir baixa médica²¹⁸, situação em que o empregador fica livre de encargos²¹⁹.

A gravidade do assédio moral se verifica, em situações deste tipo, na aceitação do trabalhador de uma situação de desemprego, de incerteza quanto ao seu futuro profissional e, em consequência, pessoal e familiar, sem garantia de sustento financeiro; para a vítima, tudo isto ainda é melhor do que permanecer na situação de assédio. O medo de continuar passando pelo assédio, de vivenciar novamente aquelas mesmas emoções negativas, em uma estrutura emocional já destruída, é maior do que o medo do desemprego. A vítima acaba por abrir mão da garantia que a própria Constituição lhe dá, em seu art. 53.º, proibindo a dispensa sem justa causa. Tal é a seriedade do assédio; diante dele, pode desmoronar, para aquele trabalhador, até mesmo um dos pilares da relação de trabalho portuguesa, qual seja, de segurança no emprego.

O regime das responsabilidades penal e contraordenacional do qual o assédio pode ser objeto está previsto no Livro II do Código do Trabalho²²⁰, a partir do art. 546.º. É relevante trazer ao nosso estudo a noção de que as pessoas jurídicas coletivas e equiparadas são responsáveis, em termos gerais, *pelos crimes previstos no CT2009*.

²¹⁵ Este prazo pode ser aumentado para até seis meses, para trabalhador que ocupe cargo de direção ou de administração, ou que tenha funções de representação ou de responsabilidade, nos termos do n.º 2 do art. 400.º.

²¹⁶ A proteção no desemprego é conferida pelo Decreto-Lei n.º 220/2006, e destina-se à perda *involuntária* do emprego.

²¹⁷ A cessação do contrato de trabalho por acordo gera entre as partes é prevista no art. 349.º do CT2009.

²¹⁸ Maiores detalhes sobre a baixa médica poderão ser encontrados no Guia Prático – Subsídio de Doença, emitido pelo Instituto da Segurança Social – Disponível na Internet: < http://www.seg-social.pt/documents/10152/24095/5001_subsidio_doenca/7eefa38c-22f9-4552-b291-f97b99d39c0c>.

²¹⁹ Anote-se, aqui, que a baixa médica que não gera encargos para o empregador não é a baseada em assédio. É o caso, então, de baixa médica por razão diversa, a exemplo de trabalhador que se afaste para o tratamento de doença psicológica, mas sem alegação de assédio. No caso do assédio, como citado alhures, o Art. 283.º, números 8 e 9, diz que a responsabilidade é do empregador, devendo a segurança social efetuar o pagamento, ficando sub-rogada nos direitos do trabalhador quanto a estes, mais juros de mora.

²²⁰ O Livro I é a Parte Geral.



Trata-se de previsão trazida do art. 607.º do CT2003, ressalva legislativa importante dado o regime geral trazido pelo Código Penal²²¹, de responsabilização das pessoas singulares. Ou seja: a regra é a responsabilização das pessoas singulares, não se aplicando, aos crimes relacionados com o assédio moral no trabalho, o rol de penas previstas no art. 90.º-A para as pessoas coletivas.

Ora, é sabido que a prática do assédio moral, ainda que não seja prevista em tipo penal específico, pode resultar em diversos crimes, como os previstos no art. 316.º do CT, do empregador que encerre, temporária ou definitivamente, a empresa ou estabelecimento, sem o necessário procedimento prévio de despedimento, redução de jornada, suspensão do contrato de trabalho ou encerramento para férias; a violação da autonomia ou independência sindical ou prática de ato discriminatório, previstas no art. 407.º; ou a coação, prejuízo ou discriminação de trabalhador, previstas no art. 540.º, com pena descrita no art. 543.º.

Também podemos citar, além do Código do Trabalho, os crimes já referidos de exigência de atestado de gravidez ou de esterilização a mulheres, previsto na Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1955; ou os crimes decorrentes de violações ao Regime Geral de Proteção de Dados, ou mesmo aqueles previstos no Código Penal, como o crime de maus-tratos (art. 152.º-A), de violação de regras de segurança do trabalhador (art. 152.º-B), a burla relativa a promessa de trabalho ou emprego no estrangeiro (art. 222.º), dentre outros mais.

O art. 548.º traz a noção de contraordenação laboral, ao dizer que esta é “facto típico, ilícito e censurável que consubstancie a violação de uma norma que consagre direitos ou imponha deveres a qualquer sujeito no âmbito de relação laboral e que seja punível com coima”²²². E o art. 550.º alerta que as contraordenações sempre são puníveis na modalidade negligência.

A responsabilidade pelas contraordenações citadas, conforme art. 551.º, é do empregador, ainda que praticada por empregado seu, no exercício das respetivas funções, sem prejuízo da responsabilidade cominada por lei a outros sujeitos. Lembremos que ao empregador é atribuída a responsabilidade de proporcionar ao trabalhador boas condições físicas e morais de trabalho, devendo inclusive fiscalizá-las, buscando verificar se alguma ilegalidade esteja ocorrendo em seu meio²²³. Ademais, poderá responder inclusive por atos

²²¹ Art. 11.º do Código Penal.

²²² O art. 549.º do CT fala do regime das contraordenações laborais. Segundo este art., as contraordenações laborais são regidas pelo disposto no Código do Trabalho, e subsidiariamente pelo Regime Geral das Contraordenações – RGCO, previsto no Decreto-Lei n.º 433/82.

²²³ Esta é a previsão do supracitado art. 127.º, I, c) do Código do Trabalho.



praticados pelos seus prepostos ou por terceiros, caso seja comprovado que negligenciou seu poder-dever de fiscalização.

Segundo o art. 553.^o, as contraordenações laborais se classificam em leves, graves e muito graves, classificação necessária para determinar a coima aplicável ao caso. Em caso de contraordenações contra vários trabalhadores, o número delas corresponde à quantidade dos indivíduos afetados, nos termos do art. 558.^o. Outrossim, a obtenção de benefício econômico deve ser levada em consideração na cominação da coima. Ademais, nos termos do art. 561.^o, é sancionado como reincidente aquele que cometer contraordenação grave praticada com dolo, ou contraordenação muito grave, depois de ter sido condenado por outra com as naturezas retro descritas, em prazo não superior ao de prescrição da primeira.

Rememorando, o assédio moral constitui-se em contraordenação muito grave, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal prevista em lei, nos termos do art. 29.^o, n.º 5, do CT2009.

O art. 562.^o²²⁴ prevê a aplicação de sanções acessórias. Segundo o n.º 1 deste artigo, para o caso de contraordenação muito grave ou reincidência em contraordenação grave, praticada com dolo ou negligência grosseira, ao agente também *será*²²⁵ imposta a publicidade da condenação²²⁶. Já o n.º 2 prevê, ainda, de acordo com os efeitos gravosos causados ao trabalhador ou o benefício econômico auferido pelo empregador, a *possibilidade*²²⁷ de aplicação de outras sanções acessórias, quais sejam, a interdição das atividades do local onde se verificou a infração, e a proibição de participação em arrematações ou concursos públicos por até dois anos.

Ainda quanto à sanção acessória de publicidade, esta *poderá* ser dispensada, se o agente de imediato pagar a coima e não houver praticado contraordenação grave ou muito grave nos cinco anos anteriores. No entanto, esta dispensa não se aplica à condenação por assédio, prevista no art. 29.^o, n.º 5. E, após um ano da publicidade da decisão condenatória, caso o agente não seja novamente condenado por contraordenação grave ou muito grave, a decisão será retirada do registro. Tudo isto previsto no art. 563.^o do CT2009, o qual inovou quanto à temática, que não era prevista no CT2003. Já a ressalva

²²⁴ Correspondente ao art. 627.^o do CT2003, porém com algumas alterações, o qual também trouxe inovações ao tema, anteriormente tratado pelo art. 14.^o do RGCO.

²²⁵ Aqui não se trata de uma possibilidade, mas de imposição automática desta sanção, caso ocorra a reincidência.

²²⁶ Descrita no número 3 do mesmo artigo, consiste em "inclusão em registo público, disponibilizado na página electrónica do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, de um extracto com a caracterização da contra-ordenação, a norma violada, a identificação do infractor, o sector de actividade, o lugar da prática da infracção e a sanção aplicada".

²²⁷ Já neste caso, trata-se de possibilidade e não de imposição automática da pena, a ser avaliada de acordo com a gravidades dos fatos apurados.



feita à impossibilidade de dispensa da sanção de publicidade, nos casos de assédio, foi inserida pela Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto.

Outras normas, em Portugal, tratam de temas transversais ao assédio moral no trabalho, tais como igualdade, discriminação e questões de género. A Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, estabelece, em seu art. 1.º, que o Governo deve enviar à Assembleia da República um relatório detalhado acerca do progresso da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, até o fim de cada sessão legislativa.

Já a Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto, objetiva prevenir e proibir atos de discriminação em razão da *deficiência* e de *risco agravado de saúde*. Também prevê sanções para a prática de tais atos. Destina-se a pessoas singulares e coletivas, públicas ou privadas, podendo os atos de discriminação ocorrerem por ação ou omissão, dolo ou negligência. Lista uma série de práticas discriminatórias, e traz previsão específica delas contra a pessoa com deficiência no trabalho ou emprego, em seu art. 5.º, além do disposto no Código do Trabalho. Também prevê o pagamento de indenização à vítima, podendo ser aplicadas sanções acessórias a depender da gravidade dos atos praticados.

A Lei n.º 14/2008, de 12 de março, proíbe e sanciona a discriminação em função do sexo no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, transpondo para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2004/113/CE, do Conselho, de 13 de dezembro. Traz, no art. 3.º, c) e d), as definições de assédio relacionado ao sexo, e de assédio sexual. Os conceitos são bastante semelhantes aos encontrados no art. 29.º do Código do Trabalho, porém dando ênfase aos aspectos relacionados ao sexo da vítima.

A Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro, proíbe qualquer discriminação no acesso e no exercício do trabalho *independente*²²⁸ e transpõe a Diretiva 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de junho, a Diretiva 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de novembro, e a Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho. A lei traz conceitos de discriminação direta, indireta, bem como o que não pode ser considerado discriminação. Quanto ao assédio, em seu art. 5.º, n.º 5, as situações em que o assédio constitui discriminação. Os conceitos são semelhantes aos encontrados no Código do Trabalho, mas aplicáveis ao trabalho independente.

Quanto ao processo para apuração do assédio moral no trabalho, convém destacar alguns princípios aplicáveis aos processos trabalhistas em geral. A compreensão dos princípios é, em qualquer área, a compreensão do todo, do que se pode esperar daquele

²²⁸ Segundo o art. 2.º, n.º 2, entende -se por trabalho independente a "actividade profissional exercida sem sujeição a contrato de trabalho ou situação legalmente equiparada".

tema ou assunto, é a compreensão dos valores aplicáveis ao tema em estudo. Não é diferente quanto ao processo trabalhista, e isto inclui o processo por assédio moral.

Conforme lição de Paulo Sousa Pinheiro em seu Curso de Direito Processual do Trabalho²²⁹, há princípios que são comuns ao direito processual civil, como o princípio do dispositivo; princípio do contraditório; princípio da legalidade das formas processuais; princípio da adequação formal; princípio da cooperação e da boa-fé processual; princípio da celeridade processual; princípio da economia processual; princípio da imediação/oralidade; princípio da preclusão; e princípio do dever de gestão processual.

O autor ainda cita, como princípios específicos, a hipervalorização do ato conciliatório e a mediação, dada a designação de audiência preliminar de tentativa de conciliação, a possibilidade de audiência prévia e a tentativa obrigatória de conciliação na audiência final²³⁰, além da aplicação da mediação ao processo do trabalho²³¹.

Outro princípio citado é o da condenação *extra vel ultra petitum*, constante do art. 74.º do CPT, quando o juiz *deve* condenar acima ou fora do que foi pedido, quando se trate de preceitos inderrogáveis das leis ou demais instrumentos de regulação coletiva de trabalho. Este artigo foi alterado pela Lei n.º 107/2019, de 9 de Setembro. Por preceitos inderrogáveis, entenda-se que se trata de algo que não possa ser modificado pela vontade das partes, tal como no caso de doença profissional, quanto ao assédio. Isto se justifica devido à gravidade do fato de se infligir ao trabalhador uma situação tão terrível que o leve a um adoecimento, situação em que não apenas o sistema jurídico *pode* intervir, mas no qual *quer* intervir, por ser demais repulsivo, por ter consequências nefastas, pela necessidade de afastar aquele comportamento pelo caráter punitivo e pedagógico da sanção ao causador da doença.

A vítima de assédio moral no trabalho também poderá recorrer a procedimento cautelar comum (art. 32.º e seguintes do CPT); de suspensão de despedimento (art. 33.º-A e seguintes do CPT)²³²; de proteção da saúde e segurança no trabalho (art. 44.º a 46.º)

²²⁹ PINHEIRO, Paulo Sousa. Curso de Direito Processual do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2020, p. 36.

²³⁰ Consoante o art. 54.º, número 2; art. 55.º e art. 98.º-I do CPT; também a possibilidade de audiência prévia, prevista no art. 62.º do CPT cumulado com art. 591.º, número 1, alínea a) do CPC, e a obrigatoriedade de nova tentativa de conciliação na audiência final.

²³¹ Quanto à mediação, tem previsão, para o processo do trabalho, no art. 27.º-A do CPT, o qual determina a aplicação do CPC (art. 273.º), com as necessárias adaptações ao processo do trabalho. Ressaltamos ainda a Lei n.º 29/2013, de 19 de Abril, que estabelece os princípios gerais aplicáveis à mediação em Portugal. Destaque também para o Sistema de Mediação Laboral – SML, sistema este criado por meio de protocolo celebrado entre Ministério da Justiça e as confederações sindicais e patronais, em 5 de Maio de 2006. Iniciou seu funcionamento em 19 de dezembro de 2006, e desde então recebeu a adesão de mais de 80 entidades. O SML realiza a resolução intermediada de conflitos laborais, sem necessidade de recorrer ao tribunal, podendo fazê-lo de forma presencial ou a distância. Para maiores informações, ver *Sistema de Mediação Laboral* [em linha]. Direção-Geral da Política de Justiça. [consult. 14 dez. 2020]. Disponível em <https://dgpj.justica.gov.pt/Resolucao-de-Litigios/Mediacao/Sistemas-Publicos-de-Mediacao/Sistema-de-Mediacao-Laboral>. Ressaltamos ainda que a mediação não poderá ser aplicada em caso de acidentes de trabalho ou direitos indisponíveis.

²³² Anteriormente ao Decreto-Lei n.º 295/2009, havia procedimento separado de suspensão de despedimento coletivo, tendo o referido decreto unificado os procedimentos nos arts. 33.º-A a 40.º-A. Disponível na internet: <<https://data.dre.pt/eli/dec-lei/295/2009/10/13/p/dre/pt/html>>. Acesso em 14.12.2020.



ou aos procedimentos cautelares especificados no Código de Processo Civil, que forem aplicáveis ao caso (art. 47.º do CPT).²³³ Desde a alteração trazida pela Lei n.º 107/2019, de 9 de Setembro²³⁴, o juiz também pode, mediante requerimento da parte, aplicar a inversão do contencioso aos procedimentos cautelares laborais, o que é aplicável, naturalmente, aos processos em que seja possível a antecipação definitiva da tutela.

Alguns exemplos de procedimentos cautelares aplicáveis às situações de assédio: transferência ilegítima do trabalhador para outro local de trabalho, ferindo a garantia de inamovibilidade prevista no art. 129.º, n.º 1, alínea f) do CT; violação do direito de ocupação efetiva, consubstanciado no art. 129.º, 1, b), que traz a vedação ao empregador de obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho por parte do trabalhador; aplicação de sanções disciplinares abusivas ou proibidas por lei²³⁵; alteração unilateral de horário de trabalho individualmente acordado (art. 217.º, número 4 do CT); violação de normas sobre períodos de descanso e férias (art. 213.º, 214.º, 232.º, 237.º e seguintes do CT); e outras que possam significar abuso do poder de direção do empregador, em uma perspectiva assediante.

Uma questão importante a ser considerada é que, apesar de o trabalhador ter a faculdade, conferida por lei, de utilização de procedimentos cautelares para impedimento da concretização ou de prolongamento de situações de assédio, parece pouco factível que o faça, especialmente se tratar-se de situações que não ensejem, necessariamente, o encerramento do contrato de trabalho, ou que não sejam urgentes ao ponto de ser necessário recorrer à via judicial. Isto porque o trabalhador vítima de assédio já está sobremodo desgastado com a situação, e o recurso a um processo judicial entre ele e seu empregador (que pode ser o assediador, ou no mínimo é responsável por assegurar um ambiente de trabalho sem assédio) pode vir a tornar a situação de tal modo insustentável, que só o encerramento do vínculo laboral poderia dar fim ao problema. Ora, o trabalhador pode desejar manter seu emprego, através do qual obtém para si e sua família o sustento; o rompimento do vínculo pode lhe parecer de tal modo grave que ele prefira se manter na situação de assédio a enfrentar o empregador. Esta é uma das razões pelas quais o

²³³ Os procedimentos cautelares específicos estão previstos a partir do art. 377.º, quais sejam: restituição provisória de posse (arts. 377.º a 379.º); suspensão de deliberações sociais (arts. 380.º a 383.º); alimentos provisórios (arts. 384.º a 387.º); arbitramento de reparação provisória (arts. 388.º a 390.º), arresto (arts. 391.º a 396.º); embargo de obra nova (arts. 397.º a 402.º); e arrolamento (arts. 403.º a 409.º). Especificamente quanto a um eventual processo de assédio, vislumbramos talvez a possibilidade de arresto ou arrolamento de bens para pagamento de indenização.

²³⁴ Esta lei alterou o número 1 do art. 32.º e inseriu o número 2 ao art. 33.º do CPT. Trata-se de possibilidade de dispensa do requerente de propor ação principal, caso a matéria arrecadada no próprio procedimento cautelar seja suficiente para permitir ao juiz formar convicção segura sobre a existência do direito acautelado e se a providência for adequada para realizar a composição definitiva do litígio. A hipótese será analisada pelo juiz na decisão que decreta a providência, mediante requerimento da parte. Nos casos do arresto e do arrolamento, por terem natureza meramente conservatória, não se adequam à possibilidade de inversão do contencioso.

²³⁵ O exercício do poder disciplinar por parte do empregador deve seguir procedimento disciplinar, que irá verificar a ocorrência de fato punível com sanção disciplinar, bem como a gravidade e a sanção a ser aplicada. As sanções disciplinares estão previstas em rol exemplificativo, no art. 328.º do CT, e as sanções abusivas estão no art. 331.º do mesmo diploma.

assédio se prolonga: pelo desejo da vítima de manter seu posto de trabalho, pelo medo do desemprego e de suas consequências.

Além do procedimento comum, há procedimentos especiais previstos para situações de assédio. São os processos de impugnação judicial da regularidade e licitude de despedimento (artigos 98.º-B a 98.º-P); os emergentes de doença profissional, com previsão nos artigos 117.º a 155.º do CPT; impugnação de despedimento coletivo, previsto nos artigos 156.º a 161.º; tutela da personalidade do trabalhador (artigos 186.º-D a 186.º-F); e os processos relativos a igualdade e não discriminação em razão do sexo (artigos 186.º-G a 186.º-I).

Acerca da impugnação da regularidade e da licitude do despedimento, a matéria sofreu grande alteração com a previsão no art. 387.º do CT2009, visto que anteriormente não havia deliberação específica sobre o tema. Segundo o referido artigo, o trabalhador terá um prazo de 60 dias para se opor ao despedimento, por meio de requerimento ao tribunal competente. O prazo conta-se do recebimento da comunicação do despedimento, ou do termo final do contrato, se este for posterior²³⁶. Caso se trate de apreciação judicial de despedimento coletivo (art. 388.º), a ação deve ser intentada no prazo de seis meses.

O processo emergente de doença profissional, que pode ser causada por assédio (art. 283.º, números 8 e 9 do CT2009), aproveita as determinações quanto ao processo para verificação de acidente de trabalho, a partir do art. 117.º do CPT. Tem lugar quando o doente discorde da decisão do Instituto da Segurança Social. Se for o caso, o processo se desdobra em processo principal e apenso para fixação de incapacidade para o trabalho.

Quanto ao processo para impugnação de despedimento coletivo²³⁷, que poderia ter lugar em caso de assédio moral estratégico ou institucional, tem como particularidade a nomeação de assessoria técnica qualificada para apreciar se realmente o caso se enquadra nas situações previstas no CT para o despedimento coletivo.

Aditado pelo Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro, o procedimento de tutela da personalidade do trabalhador também tem grande relevância para o estudo do assédio moral. O pedido é efetuado contra o autor da ameaça ou ofensa e contra o empregador²³⁸; tem a finalidade de evitar a consumação de violação de direitos de personalidade do trabalhador, ou de atenuar os efeitos de ofensa contra si praticada. Por isto a sua natureza cautelar e urgente. Em caso de procedência do pedido, o tribunal determina a(s) ação(ões)

²³⁶ Considerando se tratar de prazo máximo, parece-nos um prazo muito curto, para que o trabalhador possa tomar todas as providências de que necessita para provar a ilicitude do despedimento, pois estas providências se somam às que precisará haver para seu sustento e de sua família.

²³⁷ O despedimento coletivo tem suas hipóteses e procedimento previstos no art. 359.º e seguintes do Código do Trabalho.

²³⁸ Lembramos que o empregador é o responsável pelas contraordenações laborais, nos termos do art. 551.º, sendo que o assédio constitui contraordenação muito grave, nos termos do art. 29.º, n.º 5, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal prevista em lei.



concreta(s) que o requerido deverá realizar e, se for o caso, o prazo para o seu cumprimento e a sanção pecuniária compulsória por dia de atraso ou por cada infração, conforme melhor determinar o caso.

Poderá, ainda, ser prolatada uma decisão provisória, irrecorrível e passível de posterior alteração ou confirmação, nos próprios autos, sempre que o exame das provas apresentadas pelo requerente permita reconhecer a possibilidade de lesão iminente e irreversível de sua personalidade física ou moral e se, alternativamente, o tribunal não puder formar convicção segura acerca da existência, extensão ou intensidade da ameaça ou da ofensa já consumada, ou se razões que justifiquem especial urgência impuserem decretação da providência sem prévia oitiva da parte contrária.

Aos processos relativos à igualdade e à não discriminação em razão do sexo, são aplicáveis as disposições relativas ao processo comum, com as especificações constantes dos artigos 186.º-H a 186.º-I, conforme determinação do art. 186.º-G do CPT. Este artigo ressalva apenas o processo de declaração judicial da nulidade de disposição de convenção coletiva em questões de igualdade e não discriminação, previsto no art. 479.º do Código do Trabalho, o qual seguirá os trâmites da ação prevista nos artigos 183.º e seguintes do CPT²³⁹.

Seguindo esta sequência de artigos, antes da audiência final, o juiz deverá solicitar à entidade que tenha competência na área de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho (CITE), no emprego e na formação profissional, se há registro de qualquer decisão judicial relevante para a causa. Também deverá comunicar a instituição acerca da decisão proferida nos autos em análise, para que fique registrada em seu cadastro.

Quanto à competência, julgam causas em matéria trabalhista, em primeira instância, os juízos do trabalho, sendo competente, regra geral, o juízo de domicílio do réu, nos termos do art. 13.º do CPT. Todavia, for causa proposta por trabalhador contra entidade empregadora, pode ser levada ao juízo do trabalho do lugar da prestação de serviços, ou no juízo do domicílio do autor, conforme art. 14.º, n.º 1. Não havendo juízo do trabalho, o juízo competente é determinado de acordo com o disposto na Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto, e no Decreto-Lei n.º 49/2014, de 27 de março, que procede à regulamentação desta, conforme Art. 19.º-A do Código de Processo do Trabalho. Da decisão final cabe recurso para o Tribunal da Relação, e deste para o Supremo Tribunal de Justiça²⁴⁰. Quanto

²³⁹ Trata-se do procedimento para anulação e interpretação de cláusulas de convenções coletivas de trabalho.

²⁴⁰ Conforme previsão, respectivamente, dos artigos 12.º e seguintes, e 40.º do CPT, e, ainda, o art. 126.º, número 1, b), c), e n) da Lei n.º 62/2013, de 26 de Agosto (Lei da Organização do Sistema Judiciário)

ao trabalho prestado em funções públicas, é julgado nos Tribunais Administrativos, nos exatos termos do art. 12.º da LGTFP.

8.3 Ordenamento jurídico brasileiro

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 diz, em seu art. 1.º, que a República Federativa do Brasil é formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, os quais possuem autonomia legislativa em temas que sejam de competência concorrente destes entes.

Ainda segundo o art. 1.º da CF, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, e o pluralismo político. Para nosso estudo, interessa diretamente a proteção da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

O art. 5.º da Constituição, por sua vez, inicia o Título II – Dos direitos e garantias fundamentais, e apresenta a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos seguintes termos, os quais atingem diretamente as relações de trabalho²⁴¹: “I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”; “II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”; “III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante”; “IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato”; “V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”; “VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença”; “VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei”; “X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”; “XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal”; “XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”; “XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos”; “XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”; “XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”; “LV - aos litigantes, em processo judicial ou

²⁴¹ O art. 5.º elenca ainda outros direitos, além dos listados aqui, tendo sido estes escolhidos por se considerar que têm influência direta nas relações de trabalho e na temática do assédio moral, aqui tratada.



administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes”; “LVI - são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos”. Os direitos e garantias individuais previstos no texto constitucional não poderão ser abolidos por proposta de emenda constitucional, sendo considerados cláusulas pétreas, nos termos do art. 60, § 4.º da CF/88.

Os direitos trazidos pelo art. 5.º, bem como as demais normas definidoras de direitos e garantias fundamentais, têm aplicação imediata, não necessitando de norma regulamentadora, nos termos do seu § 1.º. Outrossim, como bem afirma Cláudia Coutinho Stephan, “a função principal dos direitos fundamentais consiste na tarefa de fazer respeitar a dignidade da pessoa humana em situação concreta e determinada pelo meio social”. Ainda com as palavras da autora, “a pessoa deve ser considerada em sua integralidade, e não somente do ponto de vista profissional”²⁴². A observação é interessante, visto que o meio capitalista do trabalho pode conduzir a sociedade a ver o trabalhador apenas enquanto mão de obra produtora de riquezas, um recurso assemelhado a uma máquina. Seu uso e descarte seriam, então, regidos pelos interesses do capital. Todavia, quando se pensa no trabalhador enquanto ser digno de vida, direitos e obrigações, sua valoração passa a ser muito superior, inigualável a qualquer outro elemento da relação de trabalho.

Especificamente em relação ao trabalho, o art. 7.º traz uma série de previsões, cujo descumprimento acarreta sanções legais ao empregador. O descumprimento destes, entretanto, não significa necessariamente a prática de assédio, e sim o descumprimento de direitos trabalhistas, havendo penalidades específicas previstas em lei. Assim, evita-se banalizar o conceito de assédio moral, protegendo aqueles que são verdadeiramente vítimas dele.

Ressalte-se, todavia, para o nosso estudo a previsão do art. 7.º, inciso XXII, do direito do trabalhador à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Essa saúde, prevista como direito social no art. 6.º e “direito de todos e dever do Estado”, nos termos do art. 196 do texto constitucional, deve ser considerada em termos holísticos. Deve-se pensar em bem-estar físico, mas também mental, considerando-se um meio de ambiente laboral saudável aquele que forneça plenas condições aos trabalhadores, em aspectos ergonômicos, de segurança, mas também observando normas de respeito à dignidade humana de cada trabalhador.

O Brasil ainda não possui legislação em nível nacional contra o assédio moral, nem para os trabalhadores do setor privado, nem para aqueles que prestam serviço público. A normatização federal é necessária, mormente pelo país adotar o sistema jurídico *Civil Law*,

²⁴² STEPHAN, ref. 59, p. 122.



que prioriza a regulação positiva através do processo de elaboração de leis. Existem, todavia, algumas normas estaduais e municipais que regulam a matéria em seu âmbito, bem como proposições legislativas, que serão estudadas mais adiante.

Na esfera federal, as relações de trabalho no meio privado são reguladas pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943. O art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho veda discriminações quanto ao sexo, à idade, à cor, situação familiar ou estado de gravidez, quando do anúncio de emprego ou no momento da contratação, salvo aquelas destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas.

Quanto ao serviço público, a Constituição Federal, em seu art. 37, II trata da necessidade de prévia aprovação em concurso público, para a investidura em cargo ou emprego público, e há a previsão de reserva de vagas para pessoas com deficiência (art. 37, VIII). Aos servidores públicos, a regulamentação é dada pela Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, também chamada de Estatuto do Servidor Público Federal. Ressalte-se que esta norma se aplica apenas ao serviço público federal, visto que cada ente da federação deve possuir legislação aplicável aos seus servidores públicos. Em sua maioria, as normas estaduais e municipais aproveitam grande parte do teor do Estatuto Federal, mas não é obrigatório que assim seja.

A temática do assédio não é, todavia, alheia aos Tribunais trabalhistas brasileiros. Em caso de ausência de norma legal ou previsão contratual, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho decidirão com base na jurisprudência, analogia, equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. O direito comum será utilizado como fonte subsidiária do direito do trabalho²⁴³.

Para enquadrar o assédio moral enquanto não há normatização específica, o empregado que pratica assédio moral contra outrem poderá ser demitido por justa causa com base no art. 482, alíneas b), j) e k) da CLT, que seriam: mau procedimento, ato lesivo da honra ou boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, ou ainda contra qualquer pessoa, em situação relacionada ao trabalho. Já o trabalhador vítima de assédio moral no trabalho poderá pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho, que é quando a justa causa é praticada contra si, com base no art. 483, a), b), e), f) e g) da CLT. As hipóteses são: se forem exigidos serviços superiores às

²⁴³ Conforme art. 8.º CLT e art. 4.º do Decreto-Lei n.º 4.657, de 4 de setembro de 1942.

suas forças, proibidos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; caso seja tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com excessivo rigor; se o empregador ou seus prepostos vierem a praticar, contra o trabalhador ou pessoa de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; se o empregador ou seus prepostos ofenderem fisicamente o empregado, ressalvada a legítima defesa, própria ou de outrem; e se o empregador reduzir o trabalho que lhe é dado, por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a sua remuneração.

No Brasil, de forma diferente de Portugal, é possível a demissão do trabalhador sem justa causa, havendo o respectivo pagamento das verbas rescisórias, incluindo multa por rescisão contratual e entrega de guias para que o trabalhador perceba seguro-desemprego²⁴⁴, por período proporcional ao trabalho na empresa. Estas verbas não são devidas em caso de pedido de demissão do trabalhador, que recebe apenas o décimo terceiro salário e as férias proporcionais ao período trabalhado e que ainda não haviam sido pagos. Assim, a rescisão indireta do contrato de trabalho funciona, financeiramente, como uma demissão sem justa causa, gerando direito ao recebimento da totalidade das verbas rescisórias.

Obviamente, sendo causado ao trabalhador algum dano de ordem moral, categoria na qual se enquadra o assédio, deverá haver também o pagamento de indenização correspondente, em adição às verbas trabalhistas devidas.

A reparação pelo dano moral, em qualquer esfera do direito brasileiro, é prevista inicialmente pela Constituição Federal, em seu art. 5.º, V²⁴⁵ e X²⁴⁶. A competência para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho, é da Justiça do Trabalho²⁴⁷, ressalvadas as causas referentes aos servidores públicos com estatuto próprio, como é o caso dos servidores públicos federais, cujas causas são tratadas pelo Direito Administrativo e julgadas pela Justiça Federal.

²⁴⁴ A rescisão contratual é regida pelo art. 477 e seguintes da CLT. Na rescisão sem justa causa, o trabalhador tem direito a aviso prévio proporcional ao período trabalhado (art. 487 da CLT e Lei n.º 12.506/2011); saldo de salário (art. 457 e 458 c/c 462 da CLT); 13.º salário proporcional (Lei n.º 4.090/62; Decreto n.º 57.155/65 e art. 7º, VIII da CF); férias vencidas e proporcionais (art. 146 e 137 c/c 130 da CLT, art. 7º, XVII da CF e art. 15, caput da IN n.º 2/92); horas extras (art. 59 CLT); liberação de guias para saque do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS mais multa de 40% (Lei n.º 8.036/90 e Decreto n.º 99.684/90); e seguro-desemprego proporcional (Lei n.º 7.998/1990). Isto no caso de trabalhadores da iniciativa privada; os servidores públicos são regidos por estatutos próprios, de acordo com o ente federado a que pertencem.

²⁴⁵ Art. 5.º, V: é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.

²⁴⁶ Art. 5.º, X: São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

²⁴⁷ O sistema judiciário brasileiro é dividido em Justiça Federal, com competência para processar e julgar, resumidamente, as causas em que seja parte a União Federal e seus entes, excetuadas aquelas de competência das demais esferas especializadas; que envolvam Estados estrangeiros; causas relativas a tratados ou convenções internacionais e direitos humanos; alguns crimes, direitos indígenas. A competência detalhada encontra-se descrita nos arts. 108 e 109 da CF. À Justiça do Trabalho compete processar e julgar ações oriundas das relações de trabalho, conforme previsão dos arts. 111 e seguintes. A Justiça Eleitoral é competente para questões relacionadas às eleições (art. 118 e seguintes). À Justiça Militar compete processar e julgar os crimes militares definidos em lei, de acordo com os arts. 122 a 124 da CF e legislação própria. E a Justiça dos Estados da federação, conhecida como Justiça Comum, possui competência residual (art. 125 e 126). Fato é que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito (art. 5.º, XXXV).



Servidores públicos estaduais e municipais são julgados, em regra, pelas Justiças dos Estados, salvo se seus estatutos dispuserem de maneira diversa.

A Justiça do Trabalho, por sua vez, é dividida em Varas do Trabalho, com juízes singulares, na primeira instância; órgãos colegiados, que são os Tribunais Regionais do Trabalho – TRT's na segunda instância; e Tribunal Superior do Trabalho – TST, como órgão superior²⁴⁸.

Anteriormente à Lei nº 13.467, de 2017, que trouxe a recente reforma trabalhista, a lesão moral era regida, mesmo nas relações trabalhistas, pelo art. 186 e seguintes do Código Civil. Todavia, a reforma incluiu na CLT o Título II-A, o qual trata do dano extrapatrimonial. O referido título, começando pelo art. 223-A, prevê que a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica causa danos de natureza extrapatrimonial. Prevê, ainda, que “a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física”, e que são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que colaboraram para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na mesma proporção participação, seja ela comissiva ou omissiva.

Para mensuração do *quantum* indenizatório, o juiz considerará a natureza do bem jurídico tutelado; a intensidade, a extensão e a duração dos efeitos da ofensa dos efeitos da ofensa; a possibilidade de superação física ou psicológica; os reflexos pessoais e sociais da ação ou omissão; as condições em que ocorreu o prejuízo moral ou a ofensa; o grau de dolo ou culpa; se houve retratação espontânea ou esforço efetivo para minimizar a ofensa; se houve perdão, tácito ou expresso; a condição social e econômica das partes; e o grau de publicidade da ofensa²⁴⁹.

O § 1.º do art. 223-G fala da fixação do valor da indenização, algo que também não existia antes da reforma trabalhista. Anteriormente, o juiz fixava a importância a ser paga, com base nos fatos provados nos autos, mas a lei não estabelecia critérios para esta mensuração. A Lei nº 13.467/2017 estabelece ofensas de natureza leve, média, grave e gravíssima, indo de até três vezes o último salário do ofendido, até 50 vezes o último salário do ofendido. Na reincidência entre partes idênticas, o juiz poderá elevar ao dobro o valor da indenização. Esta reincidência, contudo, parece bastante improvável no que se refere ao assédio moral, visto que, após situação de tal gravidade no decurso do contrato de trabalho, a probabilidade maior é que ele chegue a termo, tornando-se insustentável seu retorno, especialmente devido à condição de saúde da vítima.

²⁴⁸ Conforme art. 111 da Constituição Federal de 1988.

²⁴⁹ Art. 223-G.

Acerca da consideração da natureza jurídica do assédio moral, certamente atinge a integridade moral do trabalhador, causando-lhe dano de natureza moral. Já o art. 932 do Código Civil diz que o empregador é responsável pela reparação civil por atos dos seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho ou em razão dele²⁵⁰. A reparação do dano, por sua vez, tem dupla natureza jurídica, de compensação à vítima pelo dano sofrido, e de punição ao seu algoz, ou da pessoa por ele responsável (no caso, o empregador). A CLT, ainda que não trate literalmente do assédio moral, defende a vítima com base na proteção à sua esfera moral, como se depreende do art. 223-B da CLT, quando trata do dano de natureza extrapatrimonial, dizendo ser este causado por ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa, física ou jurídica²⁵¹.

Pode ser, também, um ato discriminatório, se baseado em fator de discriminação da vítima, tal como o fato de assediá-la por ser pessoa portadora de deficiência, por exemplo. Esta é a posição de Sônia Mascaro Nascimento, que diz:

O próprio conceito do assédio moral dispõe que a finalidade maior de tais condutas é a exclusão da pessoa do ambiente de trabalho, de modo que se expõe a vítima a situações de desigualdade propositadamente e, o que é mais importante, sem motivo legítimo. Assim também ocorre no assédio sexual, em que o assediador elege uma "vítima" para constranger, tratando-a diferentemente dos demais.²⁵²

Ainda que não haja consenso na doutrina quanto à natureza jurídica do assédio moral, nos filiamos à corrente de que há duas possibilidades, como defende Sergio Pinto Martins²⁵³, a depender do bem jurídico que o assediador pretendeu ofender, ou do efeito alcançado. Não se pode negar que o assédio ofenda a integridade moral do trabalhador, ou que tenha o efeito de diminuí-lo perante os demais. Todavia, há um objetivo almejado pelo assediador, que pode ser voltado à ofensa à integridade moral para causar sofrimento, ou pode tratar-se de discriminação, no intuito de diminuir a(s) vítima(s) diante de seus companheiros ou mesmo diante da sociedade. Os efeitos são semelhantes, em termos da aflição causada; todavia, certamente há um aspecto que mais se destaque.

No Brasil, o assédio moral não é considerado causa de acidente de trabalho, tampouco de doença profissional ou doença do trabalho²⁵⁴. Pode, todavia, ser considerado

²⁵⁰ Art. 932 CC.

²⁵¹ Art. 223-B da CLT.

²⁵² NASCIMENTO, ref. 27.

²⁵³ MARTINS, Sergio Pinto. Assédio moral no emprego. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 36.

²⁵⁴ Conforme conceitos previstos pelo art. 20 da Lei n.º 8.213/1991. Estas doenças são previstas em rol taxativo elaborado pelo antigo Ministério do Trabalho e Previdência Social, hoje Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia. O Decreto n.º 3.048, de 6 de maio de 1999 prevê, em seu Anexo II, relação de agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, e de doenças relacionadas com o trabalho, nestas incluídas as *Reações ao "Stress" Grave e Transtornos de Adaptação: Estado de "Stress" Pós-Traumático*, por reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho, ou ainda devido a circunstância relativa às condições de trabalho. Também prevê transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool: *Alcoolismo Crônico* (Relacionado com o Trabalho), causado por problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: *Condições difíceis de trabalho*, e circunstância relativa às condições de trabalho; *Sensação de Estar Acabado ("Síndrome de Burn-Out", "Síndrome do Esgotamento Profissional")*. Agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional, causadores desta doença: ritmo de trabalho penoso, e outras



uma concausa da incapacidade, tese defendida por Eduardo Bittar²⁵⁵, a exemplo de um trabalhador que venha a sofrer de depressão em virtude do assédio contra si praticado. A concausa, segundo o conceito presente no art. 21, inciso I da Lei n.º 8.213/91, é aquela que, embora não tenha sido a causa única, contribuiu diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produziu lesão que exija atenção médica para a sua recuperação.

Lembramos que os efeitos do assédio moral infligido à vítima podem não ser apenas psicológicos, o que por si só já é grave, mas gerar também doenças psicossomáticas, que é quando os fatores emocionais se manifestam em doenças físicas.

De fato, entendemos que as possíveis doenças causadas pelo assédio moral já tenham previsão no rol de doenças ocupacionais constantes do Decreto n.º 3.048/1999. Entretanto, a inclusão do assédio moral como concausa daria a atenção devida ao tema e facilitaria a sua caracterização, no estabelecimento do nexo causal entre as condutas assediadas e o adoecimento da vítima.

Em nível nacional, temos ainda a Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1955, que trata como crime a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, além da imposição de multa administrativa e proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

E a Lei n.º 11.948, de 16 de junho de 2009, que constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, veda a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

A regulamentação acima descrita é direcionada aos trabalhadores do setor privado. Na esfera pública, não há, também, previsão específica quanto ao assédio moral. A Lei n.º 8.112/1990, que rege os servidores públicos federais, permite ao servidor a remoção²⁵⁶ por motivo de saúde do servidor ou familiar que conste do seu assentamento funcional.

dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho. Também são listadas várias doenças do sistema nervoso que podem ser causadas pelo assédio moral; no entanto, este não é citado como causa.

²⁵⁵ BITTAR, Eduardo. Do assédio moral como concausa de acidente do trabalho [em linha]. [Consult. 10 abr. 2020]. Disponível em <https://eduardobittar.jusbrasil.com.br/arts/140279211/do-assedio-moral-como-concausa-de-acidente-do-trabalho>

²⁵⁶ Segundo Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo, remoção é o “deslocamento do servidor para exercer suas atividades em outra unidade do mesmo quadro”. Ou seja: o servidor permanece no mesmo cargo, mas em outro local, que pode ou não ser na mesma cidade. Será de ofício, quando ocorre pelo interesse da Administração, ou a pedido, a critério da Administração, ou independentemente do interesse da Administração. Este é o caso da remoção por motivo de saúde, conforme art. 36, parágrafo único, III, “b”. Ver ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. *Direito administrativo descomplicado*, 16. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2008, p. 362.



Também prevê a licença para tratamento de saúde²⁵⁷, sendo este período contado como tempo de serviço até o limite de 24 meses, durante todo o tempo de serviço público prestado à União. A licença pode ser convertida em aposentadoria, a depender das condições do servidor após 24 meses de licença para tratamento de saúde²⁵⁸.

O Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal²⁵⁹, documento que conta com a última revisão em 2017, traz parâmetros de afastamento por motivos médicos, dentre os quais estão listadas diversas doenças do sistema nervoso, as quais podem acometer as vítimas de assédio moral, bem como outras doenças, que podem surgir em caso de somatização das consequências do assédio. Não traz, todavia, nenhuma menção ao assédio moral no trabalho.

Conforme dito alhures, a legislação em nível federal, seja de Direito Privado, no caso da CLT, ou de Direito Público, Administrativo, com a Lei n.º 8.112/1990, no caso do servidor público federal, não é aplicável ao servidor público estatutário em nível estadual ou municipal, salvo determinação de aplicação da CLT pelo Estatuto do correspondente ente federado.

Ainda na questão do combate à discriminação, o Brasil possui a Lei n.º 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Já o Estatuto do Idoso (Lei n.º 10.741, de 1º de outubro de 2003), diz em seu art. 4.º que nenhum idoso será objeto de qualquer tipo de negligência, discriminação, violência, crueldade ou opressão, e todo atentado aos seus direitos, por ação ou omissão, será punido na forma da lei. E a Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015, protege as pessoas com deficiência, sendo dever do Estado lhe dar acesso aos diversos direitos concernentes à vida social, incluindo o trabalho, ao qual é dedicado o Capítulo VI, vedada qualquer discriminação referente à sua condição.

As leis existentes em nível estadual no Brasil constam em anexo ao presente trabalho, devido à extensão desta lista. O Estado do Rio de Janeiro foi o precursor na iniciativa de legislar sobre assunto, ao editar a Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002, que veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público. A Lei Complementar n.º 4, de 15 de outubro de 1990, do Estado de Mato Grosso,

²⁵⁷ Art. 202 da Lei n.º 8.112/90 e Decreto n.º 7.003, de 9 de novembro de 2009.

²⁵⁸ Art. 188, § 1.º, Lei 8.112/90.

²⁵⁹ Manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal – 3. ed. rev. Brasília: Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público, 2017. [Consult. 22 abr. 2020]. Disponível em <http://www.jandaiaadosul.ufpr.br/wp-content/uploads/2017/07/MANUAL-DE-PERICIA-OFICIAL-EM-SAUDE-DO-SERVIDOR-PUBLICO-FEDERAL-3A-EDICAO-ANO-2017-VERSAO-28ABR2017.pdf>



também traz proibição da prática de assédio moral por parte de seus servidores, no Estatuto dos Servidores Públicos Estaduais, em seu art. 144, XIX. Todavia, este tema foi incluído pela Lei Complementar nº 347, de 29 de março de 2009, ou seja, em data posterior à lei do Rio de Janeiro.

Atualmente, 17 dos 27 Estados da federação possuem em vigor leis de combate ao assédio moral. Destes, 15 tratam do assédio no serviço público. Neste número não está incluído o Estado de São Paulo, que editou a Lei n.º 12.250, de 9 de fevereiro de 2006, a qual também trata de assédio moral no serviço público. A lei foi declarada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI n.º 3.980, proposta pelo então governador José Serra, por vício formal, na iniciativa de propositura da lei, que deveria ser apresentada apenas pelo titular do Poder Executivo Estadual.

Em relação às leis municipais, não trataremos extensivamente de todas, visto que o país possui atualmente 5.570 municípios, segundo informação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE²⁶⁰. Não há um registro unificado de todas as legislações municipais acerca de assédio moral, tampouco sobre números da ocorrência de assédio moral no ambiente laboral. Vale ressaltar, todavia, o pioneirismo do município de Iracemápolis, Estado de São Paulo, através da Lei n.º 1.163, de 24 de abril de 2000, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais.

8.4 Da prova do assédio moral

Prova, em Direito, é tudo aquilo que se presta a ratificar as alegações de uma parte em um processo, administrativo ou judicial. É o meio juridicamente aceito que seja apto a fazer frente às alegações da outra parte, suportando as alegações daquela que a utiliza.

Segundo André Augusto Duarte Monção,

Quanto à forma de avaliação da prova, o ordenamento jurídico, ordinariamente, adota 03 (três) sistemas: o da prova legal ou tarifada; o do convencimento moral ou íntimo (também denominado de livre convencimento) e o da persuasão racional ou livre convencimento motivado²⁶¹.

O Brasil adota o livre convencimento motivado, que dá ao julgador liberdade para valorar as provas conforme sua convicção, porém sendo obrigado a motivar sua decisão,

²⁶⁰ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. População. [em linha] [consult. 27 abr. 2020]. Disponível em <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/panorama>

²⁶¹ MONÇÃO, André Augusto Duarte. *Um breve cotejo entre os meios de provas e os princípios aplicados ao direito português e ao direito brasileiro*. Revista Jus Navigandi, [em linha]. Teresina, dez. 2015, ano 20, n. 4563, 29. [consult. 26 fev. 2020]. Disponível em <https://jus.com.br/arts./45146>



com base no constante dos autos²⁶². Já o sistema jurídico português utiliza os princípios da prova livre e da prova legal, conforme art. 607.º, n.º 5 do Código Civil Português. A prova livre é valorada pelo julgador, que possui a liberdade de avaliá-la²⁶³. Não pode, contudo, julgar sem provas ou contra as provas dos autos. Existe ainda o sistema da prova legal, segundo o qual o juiz deve avaliar as provas de acordo com as normas legais sobre elas, normas estas que definem seu valor probante.

O Código de Processo Civil brasileiro²⁶⁴, aplicável supletiva e subsidiariamente ao processo do trabalho²⁶⁵, traz a regulamentação das provas a partir do art. 369. Segundo o referido artigo, as partes podem empregar todos os meios legais e moralmente legítimos para provar a verdade dos fatos, ainda que não previstos expressamente. Todavia, para fins de estudo, podemos dividi-las em: prova oral (depoimentos pessoais das partes, oitiva de testemunhas, confissão); prova documental (apresentadas voluntariamente pelas partes ou determinadas pelo juízo); e prova pericial. O juiz também pode, para formação de sua convicção, inspecionar pessoas ou coisas.

As provas poderão ser produzidas no processo discutido ou emprestadas de outro processo, com previsão expressa no art. 372 do novel CPC. Quanto à repartição do ônus da prova, está definido no art. 373, sendo do autor, quanto a fato constitutivo de seu direito, e do réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. Pode, todavia, o juiz, devido à impossibilidade ou excessiva dificuldade de obtenção da prova para a parte, distribuir o ônus de modo diverso, por decisão fundamentada, não podendo gerar situação em que a desincumbência do encargo seja demasiadamente difícil ou impossível.

Outra forma de alteração no ônus probatório é por convenção das partes, salvo se recair sobre direito indisponível ou tornar excessivamente difícil a consecução da prova. E, segundo o art. 374, não dependem de prova aqueles fatos notórios, os alegados por uma parte e confessados pela outra, os admitidos no processo como incontroversos, e aqueles que tenham presunção legal de existência ou de veracidade.

As provas no processo civil brasileiro estão previstas nos seguintes artigos do Código de Processo Civil: ata notarial: art. 384; depoimentos pessoais das partes: art. 385 e seguintes; confissão: art. 389 e seguintes; exibição de documento ou coisa: art. 396 e

²⁶² André Augusto Duarte Monção cita alguns resquícios do sistema de prova legal, como o art. 344 do CPC, que fala da presunção relativa de veracidade dos fatos alegados pelo autor em caso de não contestação pelo réu. O autor, todavia, cita o art. 319 da Lei n.º 5.869, de 11 de janeiro de 1973, devido à data de redação de seu artigo, tendo sido atualizado por esta autora. Ref. 250.

²⁶³ O julgador não pode, todavia, utilizar a livre apreciação da prova em caso de prova de fatos para os quais a lei exija uma formalidade especial, nem para aqueles que só possam ser provados por documentos, nem para outros fatos que já estejam plenamente provados no processo, de acordo com a redação do Art. 607.º, número 5.

²⁶⁴ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm

²⁶⁵ De acordo com o art. 15 do CPC.



seguintes; prova documental: art. 405 e seguintes; prova testemunhal: art. 442 e seguintes. Prova pericial: art. 464 e seguintes. Ainda existem a inspeção judicial, quando o próprio juiz averigua fato que interesse à decisão da causa, podendo se fazer assistir por peritos: art. 481 e seguintes do CPC. A enumeração não é taxativa, pois, nos termos do art. 369 do mesmo código, as partes terão o direito de apresentar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, para provar a verdade dos fatos.

O Código Civil também trata das provas, a partir de seu art. 212.

Especificamente em relação ao processo do trabalho, a Seção IX da CLT, a partir do art. 818, traz a regulação das provas. Com as denominações de reclamante e reclamado para, respectivamente, requerente e requerido, tem conteúdo similar ao existente no CPC. Quanto às testemunhas, o art. 821 diz que cada parte pode indicar no máximo três testemunhas, salvo quando se tratar de inquérito, quando o número pode chegar a seis. No mais, as testemunhas não poderão sofrer desconto por falta ao serviço devido ao comparecimento para depor, conforme art. 822, quando devidamente arroladas ou convocadas. É dispositivo bastante aplicável aos casos de assédio, visto que a colocação de falta, com a correspondente perda de remuneração, seria uma maneira de o empregador retaliar o empregado que seja testemunha contra si. Outros pontos a ressaltar são a impossibilidade de atuação de parentes até o terceiro grau civil, amigos íntimos ou inimigos de qualquer das partes atuarem como testemunhas, podendo ser ouvidos como informantes (art. 829). E o art. 830 confere ao advogado a possibilidade de declaração de autenticidade de documento oferecido em cópia, sob sua responsabilidade pessoal. Caso a outra parte impugne a autenticidade da cópia, a parte que a produziu deverá apresentar cópia autenticada ou o original, cabendo ao serventuário da Justiça conferir e certificar a conformidade do documento (art. 830, parágrafo único).

Quanto às provas no processo civil português, Carolina Amante²⁶⁶ cita o princípio do direito à prova, com base no art. 7.º, número 4 do CPC, o qual diz que sempre que a parte tiver dificuldade em obter documento ou informação de que necessite para cumprir seu ônus ou dever processual, o juiz deve, se lhe for possível, providenciar a remoção do obstáculo. Cita, ainda, o princípio da livre apreciação da prova, consoante o supracitado art. 607.º, número 5 do CPC.

O Código de Processo Civil trata da instrução do processo a partir do seu art. 410.º. Cabe destacar o que diz o art. 411.º, que contém o princípio do inquisitório, segundo o qual o juiz deve realizar ou ordenar todas as diligências necessárias à correta apuração da verdade e à justa composição do litígio, dentro do que lhe for lícito conhecer, seja a

²⁶⁶ AMANTE, Carolina. A prova no assédio moral. Lisboa, Nova Causa Edições Jurídicas, 2016, p. 73.



requerimento das partes, ou mesmo oficiosamente. Não carecem de alegação ou prova os fatos notórios ou os que o tribunal tem conhecimento, devido ao exercício de suas funções (art. 412.º). Outrossim, em caso de dúvida sobre determinado fato ou sobre o ônus da prova se resolve contra a parte em favor da qual o fato aproveita. atendendo ao princípio do contraditório, o art. 415.º diz que não serão admitidas nem produzidas provas sem audiência da parte contrária, salvo disposição de modo diverso. E todos, sejam partes ou não, tem o dever de cooperar para a descoberta da verdade, nos termos do art. 417.º.

Já o Capítulo IV do Título IV do Código de Processo do Trabalho (Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de Novembro)²⁶⁷ trata da instrução processual. O faz a partir do art. 63.º, que fala da indicação das provas pelas partes. Obviamente, as partes devem indicar, com os articulados, todas as provas que pretendem produzir, sendo que o rol de testemunhas pode ser alterado ou aditado em até 20 dias antes da audiência final; a parte contrária será notificada a fim de verificar se deseja fazer o mesmo, no prazo de cinco dias. Aplica-se, ainda, o art. 423.º do CPC, que permite a apresentação de documentos no mesmo prazo do aditamento do rol de testemunhas do CPT, de 20 dias, porém a parte é condenada ao pagamento de multa, salvo se comprovar que não pôde apresentar o documento junto com o seu respectivo articulado. Em caso de fato superveniente, poderá ser arguido em articulado novo ou posterior, nos termos do art. 588.º do CPC, aplicável subsidiariamente ao CPT, e ainda pela previsão específica quanto aos articulados supervenientes, constante do art. 60.º desta norma.

Poderão ser apresentadas prova por documentos, conforme previsão dos artigos 362.º e seguintes do Código Civil. Segundo o art. 362.º, documento é qualquer objeto elaborado pelo homem, para reproduzir ou representar pessoa, coisa ou facto. Fernando Pereira Rodrigues²⁶⁸ esclarece que o que caracteriza um documento é ser ele “objeto elaborado pelo homem, e não oferecido pela natureza”. Logo, podemos concluir que não se trata apenas de escritos em papel, mas também fotografias, mapas, desenhos, fotocópias, ou quaisquer outros objetos ou trabalhos feitos pelo homem “para representar uma pessoa, coisa ou facto”.

Os documentos podem ser autênticos, quando exarados pelas autoridades públicas de acordo com as ordenanças legais, ou ainda por notário ou outro oficial público que tenha fé pública; os demais são documentos particulares. Quanto aos documentos autênticos, fazem prova plena dos factos a que se referem, salvo se contiverem emenda, palavras truncadas ou escritas sobre rasuras ou entrelinhas, sem a correspondente ressalva,

²⁶⁷ Este título trata do processo comum, que é o seguido nos casos de assédio moral, já que não há previsão de procedimento especial para ele. Se houver necessidade, na falta de algum comando processual que atenda à necessidade do caso específico, aplica-se o CPC, conforme art. 1.º, número 2 do CPT, que trata dos casos omissos de seu texto.

²⁶⁸ RODRIGUES, Fernando Pereira (citado por AMANTE, ref. 256, p.92).



quando então o julgador decidirá acerca de seu valor probante, nos termos do art. 371.º. Já os documentos particulares podem ser autenticados por notário, tudo isto conforme art. 363.º do CC e art. 150.º, número 1 do Código do Notariado.

Quanto à força probante prevista no art. 384.º, das cópias de teor, e no que tange aos processos de assédio, também pode ser dada pelo advogado, nos termos do art. 38.º do Decreto-Lei 76-A/2006, de 29 de Março. Por outro lado, os documentos perdem sua força probatória mediante a comprovação de sua falsidade, procedida nos termos do art. 372.º. Ora, os documentos autênticos só perdem sua força probatória mediante ateste da falsidade por autoridade ou oficial público, ou ainda, caso haja sinais exteriores desta, pelo próprio tribunal²⁶⁹.

As fotocópias de documentos terão a mesma força probante das certidões de teor, se a entidade competente atestar sua conformidade com os originais, nos termos do art. 387.º do CC.

Para prova do assédio moral no trabalho, serão hábeis contratos, ofícios, memorandos, avisos, documentos afixados em murais, fotografias, fotocópias, escritos à mão, impressos de mensagens eletrônicas, gravações fonográficas, outros objetos, tudo o que possa comprovar a prática assediante no âmbito da empresa. Quanto à letra e assinatura pessoais, caso a parte contra quem aquele documento é apresentado alegar que não se trata de escrito seu, a parte que apresentou o documento tem o dever de comprovar sua veracidade. Outra possibilidade quanto aos documentos, em relação ao assédio, é a de que tenham sido assinados em branco, mas o art. 378.º do CC traz a previsão de ilidir seu valor probatório, conforme a repartição do ônus da prova constante do art. 342.º.

A utilização da prova documental no processo está regulada nos artigos 423.º e seguintes do Código de Processo Civil. O art. 436.º determina que o tribunal deve requisitar os documentos necessários ao esclarecimento da verdade, por sua iniciativa ou de qualquer das partes, podendo esta requisição recair sobre documentos que estejam em posse de organismos oficiais, das partes ou de terceiros.

Quando a parte requerer documento que esteja em poder da parte contrária (art. 429.º), a outra parte deve apresentar o documento, dentro de prazo a ser designado pelo juízo. O requerente deve informar tudo o que puder para a identificação do documento, e também informando o que pretende provar por meio dele. Também pode requerer a apresentação de documento em poder de terceiro, conforme previsão no art. 432.º.

²⁶⁹ Por meio de incidente de falsidade, com procedimento previsto a partir do art. 444.º do CPC. Para maior detalhamento, ver AMANTE, ref. 256, p. 95.

Caso estas pessoas não apresentem os documentos determinados, se sujeitam ao previsto no art. 417.º: multa e imposição dos meios coercitivos que forem possíveis; se for parte no processo, o tribunal apreciará o valor da recusa para fins probatórios, podendo inclusive inverter o ônus da prova. É possível, todavia, a recusa legítima de entrega dos documentos, em caso de violação da integridade física ou moral das pessoas, intromissão na vida privada ou familiar, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações, violação do sigilo profissional ou de funcionários públicos, ou ainda de segredo de Estado.

A confissão é prova admitida no processo do trabalho, com previsão nos arts. 352.º e seguintes do CC e arts. 452.º ao 466.º do CPC. Em resumo, segundo o próprio texto do CC, trata-se da parte reconhecer um facto que lhe é desfavorável e é favorável à parte contrária. Só poderá ser feita com pessoa legitimada para tal, ou seja, o próprio titular do direito ou quem tenha capacidade e poderes para confessar. Pode ser dada pelo litisconsorte, em caso de litisconsórcio voluntário, caso em que somente se restringirá ao interesse do confitente; se feita por substituto processual, não será eficaz contra o substituído, de acordo com o art. 353.º Não terá efeito se for declarada por lei como insuficiente ou de investigação proibida, se tratar de factos relativos a direitos indisponíveis ou se o fato for *notoriamente* impossível ou inexistente (art. 354.º).

A confissão pode ser judicial ou extrajudicial (art. 355.º), expressa ou tácita, oral ou escrita, espontânea ou provocada. No caso da confissão judicial, não importa se o juízo é o competente para julgar aquela matéria, podendo até mesmo se tratar de juízo arbitral ou de jurisdição voluntária. No entanto, só vale como judicial no processo em que for dada; e se for procedimento preliminar ou incidental, apenas valerá como confissão judicial na ação correspondente (art. 355.º). A confissão espontânea pode se dar nos articulados ou em qualquer outro ato do processo, enquanto a provocada apenas em depoimento da parte ou prestação de esclarecimentos ao tribunal (art. 356.º). Se for judicial e escrita, a confissão tem força probatória plena, e se extrajudicial, ou judicial não escrita, segue os comandos específicos constantes do art. 358.º.

São ainda aceitas a apresentação de coisas (art. 574.º do CC e art. 416.º do CPC); a prova pericial (arts. 388.º e 389.º do CC, arts. 467.º e seguintes do CPC, e arts. 105.º a 107.º do CPT); a inspeção judicial (arts. 390.º e 391.º do CC, arts. 490.º e seguintes do CPC); e a prova testemunhal (arts. 392.º a 396.º do CC; art. 495.º e seguintes do CPC e arts. 64.º a 67.º do CPT).

A apresentação de coisas pode ocorrer em relação àquelas que estejam em posse de qualquer das partes. Se estiver com a própria parte que pretenda utilizá-la, deve apresentá-la na secretaria, ou se não for possível, fazer notificar a outra parte. Se estiver



em posse de outrem, pode requerer ao juízo que determine a exigência de apresentação daquela prova.

Existe ainda a possibilidade de prova por meio de perícia. Esta pode ser médica, a indicar, por exemplo, se do assédio resultou dano psíquico ao obreiro, ou mesmo se este já possuía enfermidade psiquiátrica preexistente. Nestes casos, deve-se buscar o nexo de causalidade da doença, se tem relação com o possível assédio moral a ser provado. Deve-se lembrar que o assédio moral tem natureza psicológica, prolongada, comprometendo a saúde mental da vítima.

A prova pericial também pode ser solicitada em documentos, a exemplo do exame para reconhecimento de letra; gravações de conversas, para verificar sua autenticidade, a requerimento da outra parte. Pode, ainda, ser realizada no local de trabalho, a fim de verificar, por exemplo, se o trabalhador era submetido a local isolado, humilhante ou insalubre, podendo ser também caso de inspeção judicial.

No Direito Português, a perícia pode ser realizada como produção antecipada de provas (art. 419.º do Código de Processo Civil²⁷⁰), mediante a apresentação de razões que levem a crer que o aguardo do tempo oportuno das provas no processo acarretará prejuízo irreparável à busca da verdade dos fatos. A prova pericial também pode ser aproveitada de outro processo (art. 421.^{o271}), salvo no caso de anulação do primeiro processo quanto à prova que se pretende invocar (conforme n.º 2 do mesmo artigo).

O Capítulo IV do Título V da mesma norma trata especificamente da prova pericial. Poderá ser requerida por qualquer das partes ou determinada de ofício pelo juiz, incluindo as perícias médico-legais, e ser realizada por mais de um perito, se a causa tiver valor superior a metade da alçada da Relação. Se aplica aos peritos o mesmo regime de impedimentos e suspeições válido para juízes. Em caso justificado de discordância com o resultado da primeira perícia, poderá ser requerida uma nova avaliação, a requerimento das partes ou a critério do juiz.

O Código de Processo do Trabalho também trata especificamente da prova pericial. O Capítulo II do Livro I fala dos processos decorrentes de acidente de trabalho e de doença profissional. Estes processos se iniciam por uma fase conciliatória, dirigida pelo Ministério Público, tendo por base a participação acerca do acidente. Também pode ser iniciada por seguradora, devendo, neste caso, vir acompanhada de toda a documentação

²⁷⁰ A previsão do art. 419.º se dá quando houver justo receio de se tornar muito difícil ou impossível o depoimento de certas pessoas ou a verificação de certos factos por meio de perícia ou inspeção. Nestes casos, o depoimento, a perícia ou a inspeção podem ser realizados antecipadamente, ou até mesmo antes de ser proposta a ação.

²⁷¹ Este artigo, que trata do valor extraprocessual das provas, traz um detalhe interessante: se o regime de produção da prova do primeiro processo oferecer às partes garantias inferiores às do segundo, os depoimentos e perícias produzidos no primeiro só valem no segundo como princípio de prova.

comprobatória necessária, nos termos do art. 99.º. Não havendo conciliação, dá-se início à fase contenciosa (regulada a partir do art. 117.º). A fixação da incapacidade para o trabalho corre em processo apenso, podendo o juiz determinar a desapensação se não for compatível a movimentação simultânea dos processos, conforme art. 132.º, números 1 e 3.

A Divisão IV do mesmo capítulo trata da fixação da incapacidade para o trabalho, permitindo à parte requerer, quando não se conforme com o resultado da perícia havida na fase conciliatória, a realização perícia por junta médica, nos termos do art. 138.º. A junta médica é composta por três peritos, e tem carácter urgente, sendo secreta e presidida pelo juiz. Sempre que possível, deverão atuar peritos que não tenham participado da fase conciliatória do processo. Às partes é facultada a formulação de quesitos para os peritos, devendo o juiz formulá-los, ainda que as partes não o façam, sempre que a complexidade da perícia o exigir; ele pode, ainda, pedir exames, pareceres complementares e pareceres técnicos. Todas estas disposições constam do art. 139.º, números 1, 4, 6 e 7. O juiz, então, decidirá o mérito, fixando a natureza, grau de incapacidade e o valor da causa, nos termos do art. 140.º, número 1. Também poderá ser requerida a revisão da incapacidade, determinando o juiz a realização de perícia médica, de acordo com o art. 145.º, n.º 1 do CPT.

Ainda quanto à prova pericial, a Lei n.º 45/2004, de 19 de Agosto, estabelece o regime jurídico das perícias médico-legais e forenses, e o Decreto-Lei n.º 352/2007, de 23 de Outubro traz a Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais e a Tabela Nacional para Avaliação de Incapacidades Permanentes em Direito Civil.

A inspeção judicial é realizada pelo próprio tribunal, em pessoas ou coisas, ressaltando-se a intimidade da vida privada e familiar e a dignidade humana; o julgador pode se fazer acompanhar de pessoa com competência técnica para averiguação e interpretação dos fatos.

Quanto à prova testemunhal, há casos em que não é admitida, conforme arts. 393.º e 394.º do CC. Fora destes casos, o art. 64.º do CPT traz o limite do número de testemunhas, que não poderá ser maior do que dez, sendo reduzido à metade quando o valor da ação não seja superior à alçada do tribunal de primeira instância, de €5.000,00 (cinco mil euros); já na reconvenção, as partes podem apresentar ainda mais 10 testemunhas. E o Art. 66.º trata da notificação das testemunhas, salvo se a parte se comprometer a apresentá-las. No número 2 deste artigo, consta a orientação de que as

testemunhas, em processo judicial cuja causa de pedir seja o assédio, serão sempre notificadas pelo próprio tribunal.

A consecução de prova testemunhal pode ser bastante difícil para a vítima. Isso porque, em regra, as testemunhas são colegas de trabalho, também empregadas, e temem uma demissão em represália ao seu testemunho. Para evitar isto, o Código do Trabalho português prevê, no art. 29.º, a proteção ao denunciante e às testemunhas por ele arroladas, salvo atuação com dolo, com base nas declarações ou fatos apresentados no processo, até o trânsito em julgado da decisão final. E o Código de Processo do Trabalho, com alteração trazida pela Lei 73/2017, determina que as testemunhas em processo judicial de assédio sejam notificadas diretamente pelo Tribunal.

Já no Direito do Trabalho brasileiro, conquanto não haja previsão legal contra a prática de assédio moral, há a previsão de penalidade para aqueles que se recusarem a servir como testemunhas em processo judicial, sem motivo justificado²⁷², podendo ser determinada sua intimação e condução coercitiva²⁷³. Há, ainda, previsão de multa a quem prestar testemunho falso²⁷⁴. As testemunhas não poderão sofrer desconto por falta ao serviço no dia em que tiverem que depor²⁷⁵.

Ainda quanto à prova testemunhal, o Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro, trouxe inovação quanto à prova no processo cautelar específico de suspensão de despedimento²⁷⁶, permitindo a utilização de qualquer meio de prova e fixando em três o número máximo de testemunhas. Já a Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, que reforçou o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, modificou também o art. 66.º do CPT, para inserir a possibilidade de inquirição das testemunhas por meio de equipamento tecnológico, em adaptação à informatização dos processos judiciais, consagrada especialmente no novo Código de Processo Civil (Lei n.º 41/2013, de 26 de junho), e reforçada pelo Decreto-Lei n.º 97/2019, de 26 de Julho. Esta modalidade de inquirição é detalhada no art. 502.º do CPC.

Já no caso das testemunhas que residam na área de competência territorial do juízo da causa, deverão depor presencialmente na audiência final, salvo se residirem fora do município de sede do juízo, a requerimento da própria testemunha ou de qualquer das

²⁷² Trata-se de previsão constante no art. 730 da Consolidação das Leis do Trabalho.

²⁷³ Conforme Art. 852-H da CLT, incluído pela Lei n.º 9.957, de 2000.

²⁷⁴ Previsão no art. 793-D da CLT, incluído pela Lei n.º 13.467, de 2017.

²⁷⁵ Segundo o art. 822 da mesma norma.

²⁷⁶ Houve a unificação dos procedimentos de suspensão de despedimento individual e de suspensão de despedimento coletivo, nos arts. 33.º-A a 40.º-A. Na redação original do art. 35.º, as partes poderiam apresentar qualquer meio de prova, mas com a ressalva de, caso o despedimento tivesse sido precedido de processo disciplinar, somente poderiam apresentar prova documental. O juiz poderá, oficiosamente ou mediante requerimento fundamentado, determinar a produção de provas que considere indispensáveis ao deslinde da demanda.

partes, nos termos do art. 67.º. Se residirem em município fora da competência territorial do juízo da causa, poderão depor mediante equipamento tecnológico, perante o juízo do local de sua residência, salvo se a parte tiver se comprometido a apresentá-la.

Quanto à fase recursal, só é permitida a apresentação de novos documentos caso a apresentação deles não tenha sido possível até aquele momento (art. 425.º CPC). Já o art. 226.º permite a junção de pareceres de advogados, professores ou técnicos em qualquer estado do processo corrente perante tribunal de primeira instância, recurso particularmente útil no caso do assédio, especialmente porque as consequências do assédio sobre as vítimas poderão se agravar no decurso do processo judicial. Assim, laudos médicos e outros documentos afins poderão ser juntados ao processo. Em qualquer caso de junção posterior de documentos, a parte contrária deve ser notificada para sobre eles se manifestar, nos termos do art. 427.º do mesmo diploma.

Ademais, com a informatização dos processos, de acordo com a Portaria n.º 280/2013, de 26 de Agosto, os documentos deverão ser entregues digitalmente, certificados por assinatura eletrônica, podendo ser entregues de forma física aqueles cujo suporte físico não seja em papel ou que tenham espessura superior a 127g/m² ou inferior a 50g/m², ou ainda os que tenham tamanho superior a A4, nos termos do art. 6.º, número 5. Todavia, em caso de dúvida sobre a autenticidade ou genuinidade das peças ou dos documentos, ou quando seja necessária perícia, o juiz determinará a exibição em suporte de papel, consoante o art. 4.º da referida portaria.

No caso do assédio moral, a vítima normalmente encontra a dificuldade comum à prova destes casos, que é a dissimulação do agressor. Este costuma agir disfarçadamente, mostrando sua verdadeira face apenas diante da vítima. Para as demais pessoas, mesmo próximas, pode ser difícil acreditar que ao seu lado esteja ocorrendo assédio moral, com os mecanismos de disfarce da realidade que o agressor costuma utilizar.

Ademais, como o assédio moral costuma ser caracterizado pela soma de pequenas agressões, cada uma delas vista isoladamente pode não chamar a atenção dos seus espectadores. Outra característica comum em casos de assédio é a desmoralização da vítima pelo agressor, visando tirar sua credibilidade. Portanto, é necessária a tomada de consciência desta dificuldade por parte da vítima, ou mesmo de um terceiro que perceba e deseje intervir na ação, ou até por parte da empresa que porventura identifique a ocorrência de assédio em seus quadros.

Para melhor compreender a questão da prova do assédio moral, precisamos analisar separadamente alguns de seus aspectos. Iniciaremos pelo ônus probatório, ou seja, se

será a vítima a parte responsável por provar que ocorreu o assédio, ou se deve o acusado, ou a empresa, provar que ele não ocorreu.

A regra para repartição do ônus da prova é que este cabe à parte que alega. Ou seja, o autor traz provas de suas alegações, e o réu traz aos autos provas de fatos modificativos, extintivos ou impeditivos do apresentado pelo autor. Na legislação brasileira, em matéria trabalhista, a regra é que o ônus da prova seja distribuído da maneira tradicional, segundo o art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho.²⁷⁷ Já no Direito do Trabalho Português, aplica-se a regra geral, prevista no art. 342.º do Código Civil, o qual diz que à pessoa que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado, e a prova dos factos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito invocado compete àquele contra quem a invocação é feita. Tanto no Direito do Trabalho português quanto no brasileiro, é possível a inversão do ônus probatório, por decisão do juízo²⁷⁸.

A Directiva 2006/54 CE²⁷⁹ fala em seu art. 19.º, quanto ao ônus da prova, que os Estados-Membros, como é o caso de Portugal, tomarão as medidas necessárias para assegurar que uma pessoa que tenha sido lesada pela não aplicação do princípio da igualdade de tratamento leve a julgamento elementos de fato constitutivos da presunção de discriminação direta ou indireta, e incumba à parte demandada provar que não houve violação ao princípio.

Assim, no Direito português, é prevista a inversão do ônus da prova quando o assédio é discriminatório, com base no art. 25.º, n.º 5 do Código do Trabalho, já que o empregador deve provar que não houve fator de discriminação em nenhuma das situações previstas no art. 24.º, n.º 2²⁸⁰. Convém ressaltar que o trabalhador deve levar aos autos tanto a razão pela qual acredita estar sofrendo discriminação, que deve ser uma das previstas no art. 24.º, quanto a indicação do(s) colega(s) em relação ao(s) qual(is) se sente discriminado.

²⁷⁷ Esta é a nova redação da CLT, dada pela Lei n.º 13.467, de 2017. Anteriormente, a regra dizia apenas que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer. Verifica-se, todavia, a possibilidade de inversão do ônus da prova, por decisão fundamentada do juiz.

²⁷⁸ Segundo o art. 344.º do CC, cumulado com o art. 417.º do CPC e art. 1.º, n.º 2, a) da legislação portuguesa, e art. 818, § 1.º da CLT brasileira.

²⁷⁹ De acordo com o art. 19.º, os Estados-Membros deverão tomar as medidas necessárias, de acordo com os respectivos sistemas jurídicos, para assegurar que a pessoa que se sinta lesada pela não aplicação do princípio da igualdade de tratamento possa apresentar, perante a instância competente, elementos constitutivos da presunção de discriminação direta ou indireta. Caberá à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento. Foi transposta para o ordenamento jurídico português pelo CT2009, conforme consta no art. 2.º deste.

²⁸⁰ Segundo o art. 25.º, n.º 5, cabe a quem alega discriminação indicar quem o discrimina, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não se assenta em qualquer fator de discriminação. Já o art. 24.º, n.º 1, prevê as possibilidades de discriminação, nomeadamente, em razão de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos. O n.º 2 afirma que o direito referido no número anterior diz respeito a critérios de seleção e a condições de contratação, acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática; retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir; filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

Ou seja, não basta ir a juízo dizer que a empresa o discrimina, sem apresentar os elementos de discriminação.

Aqui devemos diferenciar o *onus allegandi*, previsto no art. 5.º, n.º 1 do CPC, que é o ônus que a parte tem de apresentar suas alegações, as informações necessárias e pertinentes para formar a convicção do julgador, e o *onus probandi* (art. 342.º do CC), que é o dever de provar o que foi alegado. Assim, no assédio moral discriminatório, o empregado tem o ônus de apresentar suas alegações, com as informações necessárias a que o julgador possa ter a convicção de que pode tratar-se de um caso de discriminação, e o ônus de provar que isto não aconteceu é do empregador. Em outras palavras, no assédio discriminatório o trabalhador tem *onus allegandi* e não tem *onus probandi*; este fica a cargo do empregador. Já no caso do assédio moral não discriminatório, o empregado tem tanto o *onus allegandi* quanto o *onus probandi*, conforme o regime geral do ônus da prova, constante no art. 342.º, número 1 do Código Civil.

Não devemos confundir a inversão do ônus da prova com o que está previsto no número 2 do art. 342.º, qual seja, a necessidade de prova dos fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito invocado. Neste caso, a parte autora traz provas de seu alegado, mas a parte ré então prova que, inobstante as provas do autor, há outras provas a serem analisadas pelo juízo, que impedem, modificam ou extinguem o direito que pareceria existir se fossem analisadas apenas as provas do autor. Aliás, este é o caso do assédio não discriminatório. Já no caso da inversão, como do assédio discriminatório, o autor tem o dever de levar a juízo as *alegações* quanto à discriminação, e o empregador precisa levar as *provas* de que a discriminação não aconteceu.

Outro ponto a ser ressaltado, quanto ao assédio discriminatório, é que a inversão do ônus da prova ocorre quanto à alegação de discriminação, ou seja, não é relativa a tudo no processo. Portanto, o trabalhador ainda precisa provar, por exemplo, que havia uma relação de trabalho, ainda que em atos preparatórios ao contrato, consoante o disposto no art. 25.º, número 6 do CT.

A doutrina majoritária se manifesta favorável à inversão do ônus da prova do assédio moral no ambiente de trabalho. Maria Regina Redinha cita a dificuldade de prova do nexo de causalidade entre os danos e a conduta assediante, e assim, defende uma alteração legislativa que preconize a inexistência de prática persecutória nas ações intentadas pelo trabalhador²⁸¹. Carolina Amante trata o tema como *repartição*²⁸² do ônus da prova, não como inversão, considerando que se inverte apenas uma parte do ônus de provar; ou seja, o autor permanece com o ônus de provar a existência da relação de trabalho e as

²⁸¹ REDINHA, ref. 15, p. 16.

²⁸² AMANTE, ref. 256, p. 85.

condições que alega. O Código Civil, todavia, usa a denominação *inversão do ônus da prova* em seu art. 344.º. Claudia Coutinho Stephan, autora brasileira, afirma que a solução legal mais razoável seria a inversão do ônus probatório a todos os casos de assédio moral no trabalho, pois ser esta prova praticamente impossível para o assediado, e também por ter a entidade patronal melhores condições de esclarecer e desmistificar os fatos²⁸³. Já o autor brasileiro Sergio Pinto Martins considera que a prova de que não praticou o assédio é quase impossível de ser feita, não podendo, portanto, haver inversão do ônus da prova²⁸⁴.

Em seu estudo mais específico quanto ao ônus da prova do assédio, Carolina Amante ainda traz ao nosso conhecimento uma terceira possibilidade, que é a de presunção de culpa da entidade empregadora,²⁸⁵ por meio da aplicação de regras da responsabilidade civil contratual, previstas no Código Civil. Trata-se de uma corrente jurisprudencial, que entende ser o art. 15.º do CT um dever contratual, qual seja, o de respeito à integridade física e moral entre trabalhador e empregador, e vice-versa. Assim, a prática de assédio moral configuraria incumprimento contratual, atraindo a responsabilidade civil contratual e a presunção de culpa presente no art. 799.º do CC. De nossa parte, não encontramos muita diferença *prática*, ou seja, *de efeito* entre esta presunção de culpa e a previsão de inversão do ônus da prova no caso do assédio por discriminação. No entanto, ainda ficam a descoberto da inversão as demais modalidades de assédio, pelo que a aplicação deste entendimento a toda prática assediante é muito bem-vinda no combate ao assédio em todas as suas facetas.

Ou seja, tanto em Portugal quanto no Brasil, a regra para a prova do assédio moral é que o ônus da prova incumbe à parte que alega. Notadamente, em Portugal a qualificação dos fatos como discriminatórios favorece a vítima, que passa a ter direito ao regime probatório constante do n.º 5 do art. 25.º do Código do Trabalho, independentemente de análise do juiz acerca da necessidade de inversão do ônus da prova, em consonância também com a supracitada Directiva 2006/54 CE.

Superada a questão do ônus probatório, passamos à questão da comprovação de dano efetivo. Seria necessário provar apenas o comportamento assediante do agressor, ou são necessárias provas de dano efetivo à vítima?

Doutrina e jurisprudência não são unânimes neste ponto. Entretanto, parecem pender para a proteção do hipossuficiente nesta situação, ou seja, o trabalhador assediado. Assim é que Sônia Mascaro Nascimento se posiciona:

²⁸³ STEPHAN, ref. 59, p. 188.

²⁸⁴ MARTINS, ref. 242, p. 102.

²⁸⁵ AMANTE, ref. 256, p. 89.

Percebe-se, portanto, que a matéria ainda é objeto de extensos debates, pendendo a jurisprudência e as correntes doutrinárias, entretanto, para a desnecessidade de prova do dano e do sofrimento. No caso específico do assédio moral, outra conclusão não poderia existir. O sentimento de dor e de humilhação do assediado revela-se intangível. Soma-se a isso o fato de que cada pessoa reage de determinada maneira aos atos ilícitos decorrentes do *mobbing*, podendo até mesmo culminar em acidente do trabalho com o desenvolvimento de doenças psíquicas e emocionais. Nesse caso, obviamente, a prova do dano torna-se palpável, entretanto não deve ser o exclusivo critério a ser considerado para a valoração da existência ou não de atos ilícitos.

Dessa maneira, em função de constituir elemento indispensável à configuração do dano moral, verifica-se a necessidade de existência de dano para a caracterização do assédio moral. No entanto, nesse caso, a prova do dano não é imprescindível porque o magistrado, de acordo com os elementos de convicção colhidos no processo, poderá presumir a existência do dano moral.²⁸⁶

Note-se que a autora entende ser essencial a *ocorrência* do dano, não a sua prova. A ocorrência do dano pode ser averiguada pelo juiz segundo as chamadas máximas ou regras de experiência, previstas no art. 375 do Código de Processo Civil²⁸⁷ brasileiro, e ainda com previsão expressa na lei trabalhista para o procedimento sumaríssimo do Processo do Trabalho, conforme previsão do art. 852-D da CLT²⁸⁸.

As máximas de experiência são aquilo que geralmente acontece quando se trata de algum assunto. João Carlos Pestana de Aguiar no presenteia com uma brilhante explicação sobre o tema:

Estudando as máximas de experiência, não podemos deixar de fazer alusão à prova *prima facie*, da qual aquelas são a fonte. Surgida na Alemanha ao limiar deste século e, segundo autores, por obra de Rumelin, o qual chegou a ser confundido com o precursor também das máximas de experiência, recebeu a prova *prima facie* a denominação de “prova de primeira aparência”. Consiste na formação do convencimento do juiz através de princípios práticos da vida e da experiência daquilo que geralmente acontece (*id quod plerumque accidit*). Embora seja um juízo de raciocínio lógico formado fora dos elementos de prova constantes dos autos, não se pode afirmar que se trata de um juízo baseado na ciência privada.

É, sob certo ângulo de visão, uma exceção à regra *quod non est in actis non est in mundo*, mas que se forma por meio de noções pertencentes ao patrimônio cultural comum, eis que se sustém naquilo que de ordinário acontece. Logo, são noções ao alcance de grande número de pessoas e até mesmo do conhecimento obrigatório de uma camada social, pelo que não se pode concluir como noções limitadas à ciência privada do juiz²⁸⁹.

No caso do assédio moral, ainda que haja controvérsia na doutrina e jurisprudência, predominam as decisões inclinadas à impossibilidade de comprovação do dano efetivo, por ser de aspecto moral e, portanto, imensurável. Eventuais provas a respeito dos danos serviriam para mensuração do valor da indenização. Algumas consequências podem ser provadas, caso possam ser verificadas no meio exterior da vítima, tais como o seu adoecimento, erros no trabalho a partir do início do assédio, um acidente de veículo após

²⁸⁶ NASCIMENTO, ref. 16, p. 157.

²⁸⁷ Conforme o art. 375 do CPC, o juiz aplicará as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece e, ainda, as regras de experiência técnica, ressalvado, quanto a estas, o exame pericial.

²⁸⁸ Segundo o art. 852-D, o juiz tem liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerado o ônus de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias. Também é livre para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica, texto incluído pela Lei n.º 9.957, de 2000.

²⁸⁹ AGUIAR, João Carlos Pestana de, (citado por RIOS, ref. 33, p. 88).

um fato assediante... Serviriam para corroborar a afirmação de ocorrência do assédio, mas o dano moral, interno, sua extensão, isto não há como medir-se o seu alcance ou suas consequências.

Quanto ao elemento subjetivo, vejamos bem que a redação do art. 29.º do Código do Trabalho prevê tanto o objetivo quanto o efeito assediante. Ora, o objetivo é a intenção; mas o efeito não precisa ser intencional, bastando que ocorra para que seja configurado o assédio. Logo, a prova da intencionalidade também é considerada dispensável, bastando a ocorrência da conduta delituosa e a causação de efeitos danosos.

9. JURISPRUDÊNCIA

A legislação determina os caminhos. No entanto, nem sempre suas diretrizes são seguidas, e direitos são violados. É no Poder Judiciário, então, que o direito violado é resgatado, ainda que, como no caso do assédio moral no Brasil, não haja legislação específica aplicável. Analisemos, então, a jurisprudência de Portugal e do Brasil acerca do tema.

9.1 Jurisprudência em Portugal

No Direito Português, há previsão legal específica para combate ao assédio moral desde o Código do Trabalho de 2003. Assim, casos que ocorreram já na vigência desta legislação específica devem ser nela fundamentados. No entanto, anteriormente, já eram julgados casos de assédio, com base no art. 483.º, n.º 1 do Código Civil; na Constituição da República (alíneas *b* e *c* do art. 59.º); e hipóteses de ilicitude do despedimento, previstas no art. 12.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro²⁹⁰. Vejamos este excerto de julgado:

Processo disciplinar - Nota de culpa – Nulidade - Direito de defesa - Indemnização por danos não patrimoniais. I – A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador- art.º 10, n.º1 da LCCT. II – A desobediência a este requisito acarretará a nulidade do processo disciplinar por aplicação do disposto no art.º 12, n.º 2, al. a) da LCCT, a não ser em casos em que tal violação não seja absoluta e em que o trabalhador tenha entendido de forma suficiente o que lhe era imputado e não foi prejudicado nas suas garantias de defesa.

III – A falta de inquirição no processo disciplinar das testemunhas indicadas pelo trabalhador a pretexto de este não ter indicado na resposta à nota de culpa a matéria sobre a qual elas deveriam depor é injustificada, viola o direito de defesa do trabalhador e acarreta a nulidade do processo disciplinar nos termos do disposto no art.º 12, n.º 3, al. b) da LCCT.

IV – Provando-se que a entidade patronal violou os deveres de ocupação efectiva do trabalhador, mudou-lhe a sua categoria profissional no plano dos factos e o despediu através de um processo disciplinar nulo e que o autor se sentiu humilhado, perseguido e maltratado pela não atribuição de tarefas e posterior atribuição de funções próprias de outra categoria

²⁹⁰ Trazia o Regime Jurídico de Cessação do Contrato Individual de Trabalho e da celebração e Caducidade do Contrato de Trabalho a Termo, conhecido pela sigla LCCT.



profissional, sentindo-se ansioso, deprimido e carecendo por isso de acompanhamento médico, estes danos não patrimoniais justificam a atribuição de uma indemnização compensatória de 3.000 euros, em cujo cômputo foi também ponderado que o autor de algum modo contribuiu para a atitude da ré com os seus atrasos no serviço, que as funções que foram atribuídas ao autor não são radicalmente distintas das correspondentes à sua categoria, que este se negou a prestá-las ocupando o seu tempo de trabalho a ler um livro e que em datas não apuradas do ano de 1999 o autor não compareceu a visitas agendadas junto de clientes da ré.²⁹¹

Neste caso, o Tribunal fez um balanço entre as atitudes da empresa e do trabalhador, haja vista que ambas as partes falharam na resolução de conflitos no local de trabalho. O obreiro, porque deu causa à repreensão, e o empregador, porque se excedeu na correção, gerando todo este imbróglio que poderia ter sido evitado com um manejo eficiente de situações de conflito. Observe-se que aqui já se fazia referência ao dever de ocupação efetiva.

Este outro julgado, de 2008, mostra a evolução quanto à configuração como doença profissional, haja vista que a alteração legislativa, com a inclusão do assédio como causa de doença profissional, se deu com a Lei n.º 73/2017. Anteriormente, não se configurava como doença profissional ou acidente de trabalho, como se pode ver pelo sumário:

As situações de “mobbing” ou de assédio não são 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. Daí que as condutas ilícitas que surjam nesta área apenas sejam ressarcíveis no âmbito da responsabilidade civil, verificados os pressupostos dos arts. 483º e seguintes do Cód. Civil.²⁹²

O caso foi lamentável, porém interessante do ponto de vista jurídico. A autora relatou que foi convidada a rescindir o contrato de trabalho por mútuo acordo ou a despedir-se, ao que declinou. Após sua decisão, a trabalhadora foi isolada, não recebeu mais tarefas e foi proibida de falar com as colegas e estas de lhe dirigirem a palavra. A autora alegou, ainda, que também ficou proibida de atender o telefone, usar o computador e de atender os clientes ao balcão, situação que se prolongou por um mês até o seu esgotamento nervoso. Recorreu, então, ao Serviço Nacional de Saúde, tendo-lhe sido dada baixa médica por incapacidade para o exercício da profissão habitual. Afirmou que, por causa das relações laborais com a sua entidade patronal, sobreveio-lhe doença com incapacidade para o trabalho. O Instituto de Segurança Social, todavia, cobrou os valores pagos à requerente, ao que a ré respondeu alegando que não havia ocorrido acidente de trabalho.

O Tribunal da Relação de Lisboa entendeu não haver culpa da entidade empregadora, apesar de o Tribunal a quo que o acidente dos autos é qualificável como de

²⁹¹ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Revista n.º 3601/02. Vítor Mesquita (Relator) Ferreira Neto Manuel Pereira. de Data do acórdão: 9 abr. 2003 [consult. 15 mai. 2020]. Disponível em http://www.pgdlisboa.pt/jurel/stj_mostra_doc.php?nid=15338&codarea=3

²⁹² Acórdão do Tribunal da Relação do Porto. Processo n.º 0716615. Relator Ferreira da Costa, Data do acórdão: 10 mar. 2008 [consult. 15 mai. 2020]. Disponível em <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:TRP:2008:0716615.43/pdf>

trabalho. Os motivos foram os citados na ementa, quais sejam: o assédio prevê reiteração, enquanto o acidente pressupõe ser fato instantâneo ou fortuito. E o assédio também não consta do rol de acidentes de trabalho. De mais a mais, o Tribunal também reconheceu que, inobstante a proposta de rescisão amigável do contrato de trabalho, o despedimento coletivo e a transferência de posto de trabalho da autora do Porto para Lisboa, fatos que desencadearam o processo causal, não restou demonstrado onexo causal entre estes eventos e a doença, nem entre a doença e a incapacidade laboral. O Tribunal entendeu que não estava sendo desempenhado trabalho e, portanto, não poderia ser configurado acidente *de trabalho*.

Caso à época o assédio moral já fosse considerado causa de doença profissional, cremos que o julgamento deste caso seria bastante simplificado. Não haveria questionamento quanto à sua configuração como acidente de trabalho, mas sim se era um caso de assédio moral. Assim, se verificaria se a enfermidade da reclamante seria considerada decorrente de assédio, pois o próprio julgado já levantava a necessidade de contemplar o *mobbing* ao nível de acidente de trabalho ou de doença profissional. Em nosso entender, colocar uma pessoa, que antes poderia considerar-se útil e participativa, em um local isolado, sendo proibido o contato com qualquer colega ou cliente, sem poder falar ao telefone, durante um mês, por não aceitar um acordo para despedimento ou pedir demissão, seriam fatos suficientes para a configuração do assédio moral, em sua modalidade estratégica. É certo que não tivemos acesso aos autos nem pudemos acompanhar todas as provas produzidas, necessárias a saber se a trabalhadora conseguiu provar suas alegações. No entanto, parece-nos bastante factível, até mesmo porque o Instituto da Segurança Social assim o entendeu, e também o juízo *a quo*.

Nota-se, pelo relatório, que em primeira instância a trabalhadora obteve o direito a perceber pensão anual e vitalícia, indenização por incapacidade temporária absoluta e indenização por danos não patrimoniais, além do ressarcimento de despesas de ida ao Tribunal. Porém, no decorrer do processo, posto que a discussão se deu em torno da ocorrência ou não de acidente de trabalho, entendemos que a trabalhadora foi, de toda forma, prejudicada, mormente pela falta de definição legal e pelo desgaste do próprio processo, em que ora se viu parcialmente atendida em seus pedidos, ora os viu totalmente negados. Ao final, o Tribunal da Relação entendeu não se tratar de assédio, por não estar demonstrada a reiteração da conduta do empregador, nem o carácter insidioso e vexatório das suas propostas e decisões, que pudesse causar dano à personalidade e à saúde física e psicológica da reclamante. Ademais, não reconheceu nexo causal entre os eventos ocorridos e a doença, nem entre a doença e a incapacidade, especialmente por se tratar

de fatos respeitantes à extinção do contrato de trabalho e não à sua execução, e a sentença foi revogada.

A lição extraída deste caso, ainda que nada mais se possa fazer em relação à situação da trabalhadora, é a da importância da legislação adequada, com fito de ministrar segurança jurídica. A falta de legislação que tratasse de tema já existente no mundo dos fatos (tanto que a sua necessidade foi reconhecida pela legislação posterior) trouxe insegurança jurídica aos jurisdicionados e ao próprio Judiciário.

Temos também este julgado pelo Tribunal da Relação do Porto, o qual trata do conceito no CT2003:

I. Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com os factores indicados no n.º 1 do art. 23º do Código do Trabalho (ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical), praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, degradante, humilhante ou desestabilizador. II Preenche a previsão do assédio moral a atitude da entidade patronal que, perante uma trabalhadora que não apresentava níveis de produção considerados satisfatórios, a retirou da sua posição habitual na linha de produção e a colocou numa máquina de costura, colocada propositadamente para esse efeito para além do corredor de passagem e de frente para a sua linha de produção, em destaque perante todas as colegas da secção de costura.²⁹³.

No caso, a ementa inicia descrevendo a figura jurídica do assédio moral. Em seguida, descreve sucintamente a situação de fato. A empresa alegou que a trabalhadora foi colocada nesta posição visando encontrar o motivo que a havia levado ao decréscimo em sua produtividade, e a colocou mais próxima à sua encarregada para ajudá-la a corrigir eventuais falhas que estivessem atrapalhando, não tendo intenção de humilhá-la.

O que o Tribunal constatou, de fato, foi a discriminação da trabalhadora. Ainda que a atitude da empresa não tivesse este objetivo, teve o referido efeito, qual seja, o de humilhar a obreira, colocando-a em exposição perante colegas. Julgou-se como assédio por discriminação, conforme era previsto no art. 24.º, 1 do Código do Trabalho de outrora, o qual dizia: “constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador”. Rememora-se aqui que, posteriormente, o legislador previu expressamente também o assédio não discriminatório, no art. 29.º do CT/2009.

Neste outro caso, o Supremo Tribunal de Justiça entendeu que não restou configurado o assédio:

Configura-se uma situação de assédio moral ou mobbing quando há aspectos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respectivo superior hierárquico), que apesar de isoladamente analisados não poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente

²⁹³ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto. Processo n.º 2216/08-1.ª. Relator: Ferreira da Costa. Data do Acórdão: 7 jul. 2008. [consult. 15 mai. 2020]. Disponível em: <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:TRP:2008:0812216.72/pdf>

considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários anos), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respectiva dignidade profissional e integridade moral e psíquica.

II- Não se tendo apurado materialidade suficiente para se poder concluir por uma conduta persecutória intencional da entidade empregadora sobre o trabalhador, que visasse atingir os valores da dignidade profissional e da integridade física e psíquica, não se pode considerar integrada a figura do assédio moral.²⁹⁴

A legislação aplicada a este caso foi o CT2003, que compreendia o assédio unicamente em sua modalidade discriminatória. A análise do caso exigiu estudo das normas internas das empresas que passaram por processo de fusão, bem como de todas as alegações quanto aos 21 anos de contrato de trabalho, sendo que o alegado assédio se iniciou em 2002 e a ação foi proposta em 2009. Na primeira instância, a ação foi julgada totalmente improcedente, e na Relação parcialmente procedente, com indenização de € 25.000, e na Revista novamente julgada improcedente. O que nos chama a atenção neste acórdão é, na verdade, o grau de dificuldade da análise e julgamento dos fatos. São tantos pequenos detalhes, como na verdade costuma ser o assédio, tantos fatos somados, que é difícil se perceber o que é e o que não é assédio. No caso, o autor se considerou assediado, sendo que a palavra final do Tribunal foi de que suas insatisfações não eram fruto de conduta assediante. Por vezes, o estabelecimento do liame de justiça nestas situações é deveras difícil.

Neste outro, ainda se trabalhava com o conceito de assédio do CT2003. No entanto, já reconhecia que a modalidade de assédio alegada pela trabalhadora deveria ser analisada sob o prisma do assédio moral não discriminatório, também chamado de *mobbing*. A própria autora não alegou a ocorrência de assédio discriminatório; como consequência deste enquadramento, a distribuição do ônus da prova permaneceu pelo regime geral, e não pela repartição especial prevista no número 3 do art. 23.º do Código anterior. Vejamos a ementa:

I - O assédio moral ou *mobbing*, abrangido no âmbito de tutela do art. 24.º, n.º 2 do Código do Trabalho de 2003 (CT/2003) – consubstanciado num comportamento indesejado do empregador e com efeitos hostis no trabalhador – é aquele que se encontra conexionado com um, ou mais, factores de discriminação, de entre os expressamente previstos no art. 23.º, n.º 1, do mesmo diploma legal e 32.º, n.º 1, do Regulamento do Código do Trabalho (RCT).

II - Assim, o trabalhador que pretenda demonstrar a existência do comportamento, levado a cabo pelo empregador, susceptível de ser qualificado como *mobbing* ao abrigo do disposto no referido art. 24.º, n.º 2, para além de alegar esse mesmo comportamento, tem de alegar que o mesmo se funda numa atitude discriminatória alicerçada em qualquer um dos factores de discriminação, comparativamente aferido face a outro ou a todos os restantes trabalhadores, aplicando-se, nesse caso, o regime especial de repartição do ónus da prova consignado no n.º 3 do art. 23.º do CT.

²⁹⁴ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça: Processo n.º 5/08.3TBGDL.E1.S1. Relator: Gonçalves Rocha. Data do acórdão: 7 jul. 2010. [consult. 15 mai. 2020] Disponível em <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2012:429.09.9TTLSB.L1.S1.61>



III - Não tendo a autora alegado factologia susceptível de afrontar, directa ou indirectamente, o princípio da igual dignidade sócio-laboral, subjacente a qualquer um dos factores característicos da discriminação, o assédio moral por parte da ré, por ela invocado, tem de ser apreciado à luz das garantias consignadas no art. 18.º do CT, segundo o qual o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral, aplicando-se o regime geral de repartição do ónus da prova estabelecido no art. 342.º do Cód. Civil. Relator: Isabel Tapadinhas. Processo: 201/11.6TTFUN.L1-4. Data do Acórdão: 25/09/2013.²⁹⁵

O caso abaixo, também tratou da diferenciação entre assédio moral discriminatório e aquele não discriminatório, ainda que este último não tivesse previsão expressa no Código. No entanto, era tratado pelo art. 18.º, que cuidava da integridade física e moral do empregador e do trabalhador, e também por normas que tratavam do descumprimento dos deveres de ambos (no caso, foi citado o descumprimento de deveres do empregador, mas também poderia ser dos deveres do empregado, previstos respectivamente nos arts. 120.º e 121.º daquele CT). Também foi citado o art. 363.º, que trata do incumprimento dos deveres do contrato por uma das partes. Analisemos o seu teor:

I – Na vigência do CT/2003, as condutas especificamente relevantes no âmbito do assédio moral estão necessariamente reportadas a situações de discriminação (“assédio moral discriminatório”), enquadráveis nos arts. 23.º e 24.º, sendo certo que as consequências ressarcitórias de atos discriminatórios não reconduzíveis a esta figura se encontram reguladas, nos termos expressos no art. 26.º.

II - A tutela das demais violações da integridade física e moral, como é o caso, entre outras situações, do “assédio moral não discriminatório”, é assegurada com base no art. 18.º e nas normas atinentes aos deveres contratuais das partes e às consequências do seu incumprimento [arts. 120.º, a) e c), e 363.º], conjugadas com as disposições gerais da lei civil.

III - Não evidenciando os factos provados que por parte da R. tenha havido qualquer prática discriminatória, não tem a A. direito a ser indemnizada com base em tal fundamento.

IV - Todavia, demonstrada a prática pela R. de factos violadores da integridade física e moral desta, bem como da sua dignidade, a A. tem direito a indemnização por danos não patrimoniais, a qual deve ser fixada equilibrada e ponderadamente, tendo em conta a gravidade dos factos, os parâmetros que nesta matéria têm sido seguidos nos nossos tribunais, mormente no STJ, e demais elementos elencados nos arts. 496.º, n.º 3, e 494.º do C. Civil.²⁹⁶

A questão, como citado no próprio teor do voto do relator, não era se a autora tinha direito a indenização pelos danos morais que sofreu, e sim, se esses danos provinham de assédio moral discriminatório. Esta verificação teria influência direta na distribuição do ónus da prova e no montante indenizatório. No entanto, não restou comprovado que os fatos se deram de maneira direcionada à reclamante, ou que esta tenha sido preterida em face dos demais, por algum fator de discriminação.

²⁹⁵ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa. Processo n.º 201/11.6TTFUN.L1-4. Relator: Isabel Tapadinhas. Data do Acórdão: 25/09/2013. [consult. 22 dez. 2020]. Disponível em <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:TRL:2013:201.11.6TTFUN.L1.4.69/>

²⁹⁶ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Processo: 420/06.7TTLSB.L1.S1. Relator: Mário Belo Morgado. Data do Acórdão: 1 out. 2014. [consult. 22 dez. 2020]. Disponível em <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2014:420.06.7TTLSB.L1.S1.19/>



O que o Tribunal fez, em verdade, foi reconhecer a prática de assédio moral não discriminatório. No entanto, como não havia previsão legal à época, a indenização foi fixada com base na legislação civil (arts. 496.º, n.º 3, e 494.º do CC).

Passemos a outro caso, no qual são tratados os elementos para configuração do assédio. Também faz a importante ressalva de que o comportamento assediante não precisa, necessariamente, conter objetivo de fazê-lo, podendo ser qualificado como assédio devido aos seus efeitos maléficos:

I - Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pautando-se este juízo por critérios de razoabilidade, exigibilidade e proporcionalidade.

II - Um trabalhador que, por motivos que lhe são alheios, deixou de exercer as funções de diretor comercial para as quais foi contratado, não tem um dever acrescido de lealdade para com a entidade empregadora.

III - Não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador, mesmo que consubstancie um exercício arbitrário de poder de direção, que pode ser considerada assédio moral, exigindo-se que se verifique um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado.

IV - 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.

V - De acordo com o disposto no art. 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “assediante”.

VI - Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.²⁹⁷

Esta situação já se deu sob a vigência do CT2009. O Tribunal considerou que, para configuração do assédio, ainda que não haja o objetivo de assediar, há sempre um fim ilícito ou, no mínimo, reprovável. No caso específico em julgamento, entendeu que os problemas havidos nas relações de trabalho ocorreram devido a uma disputa entre os sócios que também exerciam funções de gerência, e isto acabou por afetar a relação de trabalho do autor, pelo esvaziamento de suas funções. Também considerou que não houve nada no comportamento dos representantes legais da empresa que se considerasse real e manifestamente humilhante, vexatório ou atentatório contra a dignidade do trabalhador. Assim, decidiu repriminar a decisão do Tribunal de primeira instância, que julgou a situação como violadora dos deveres do empregador constantes do art. 127.º, n.º 1, alíneas a) e c) do CT2009. De qualquer forma, o texto do acórdão do Supremo Tribunal de Justiça é

²⁹⁷ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Processo n.º 299/14.5T8VLG.P1.S1. Relato: Mário Belo Morgado. Data do Acórdão: 21 abr. 2016. [consult. 22. dez. 2020]. Disponível em <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2016:299.14.5T8VLG.P1.S1.94/>

bastante informativo e didático, conceituando e esclarecendo diversos temas referentes ao assédio moral no trabalho.

Acerca do dever de ocupação efetiva, vejamos o sumário deste didático julgado do Tribunal da Relação de Lisboa, do qual selecionamos alguns trechos:

I- Não obstante ser verdade que os factos em causa são normalmente articulados com aquele propósito (danos não patrimoniais), nada impede que o trabalhador afetado desenvolva esse tipo de alegação circunstancial, envolvente, de enquadramento mais geral da sua situação de inatividade forçada e injustificada, fazendo-a refletir em sede da violação do dever de ocupação efetiva por parte da sua entidade empregadora, assim reforçando e justificando ainda mais o cariz ilícito, progressivo e grave desse incumprimento, o mesmo sendo defensável quanto a cenários particulares, subtis, falseados, enviesados, armadilhados, em que as referidas inação ou inatividade ou as suas consequências não são facilmente discerníveis e qualificáveis.

II- Os factos revelam uma prática de gestão criativa e engenhosa mas altamente censurável a todos os níveis, consistente no esvaziamento das funções correspondentes à categoria do trabalhador qualificado (Diretor) e na concomitante retirada de determinadas prestações laborais que, por força de tal «secagem» de funções, já não se justificam jurídica e contratualmente.

III- O princípio da boa-fé (art. 126.º do C.T./2009) – já para não falar de outros princípios e valores mais elevados e abrangentes, como os direitos de personalidade, sempre radicados e pautados pela dignidade da pessoa humana, designadamente, na vertente da preservação da sua integridade física e moral (cfr., por exemplo, os arts. 14.º e seguintes do C.T./2009 e 70.º do C. Civil) – está sempre presente no cumprimento e execução do contrato de trabalho, o que significa que as partes não podem agir nas suas relações contratuais de uma forma infundada, despauterada, por sua livre e autorrecriação, sem motivo objetivo, plausível, lógico e reconhecido como legítimo pelo direito (logo, em violação do dito princípio da boa-fé), assim como não podem atuar em abuso de direito (art. 334.º do Código Civil).

IV- Os arts. 115.º, 118.º, 126.º, 127.º, números 1, alíneas a) e c) e 2 e 129.º, número 1, alínea b) do C.T./2009 impõem a obrigação à entidade empregadora de, no âmbito da relação laboral estabelecida e dentro dos limites estabelecidos por lei, atribuir funções efetivas e suficientes aos seus trabalhadores, estando-lhe vedado não o fazer de uma forma injustificada.

V- A factualidade dada como indiciariamente provada e os documentos que a complementam não evidenciam qualquer fundamento ou justificação legítimas para a Requerida não ocupar o Requerente de facto e com atribuições compatíveis com a sua nova posição (assessor do C.A., embora com a categoria profissional de diretor), verificando-se assim uma violação do dever de ocupação efetiva do mesmo.

XI- A violação do dever de ocupação efetiva tem natureza continuada, progressiva, cuja gravidade não se atenua com o passar do tempo mas antes pelo contrário se acentua e qualifica, explicando-se tal afirmação pela índole jurídica multifacetada que o direito do trabalhador à sua ocupação efetiva no seio da estrutura organizada do empregador possui, dado enxertar-se não apenas na contrapartida contratual do salário que é devida ao empregador, mas também noutras realidades que se prendem com o ambiente e as condições gerais do trabalho, o relacionamento com os colegas, dirigentes e clientes, os direitos de realização e progressão profissional do trabalhador assim como com os seus direitos de personalidade (na vertente última da dignidade humana, ou seja, no respeito pela sua integridade moral e física) e com os normais reflexos que transporta para o exterior (agregado familiar, vida social, etc.).

XII- No caso dos autos, não apenas o Requerente tentou por diversas vezes chegar à fala com os Presidentes do C.A. da Requerida (sem que tivesse logrado uma resposta conclusiva da parte dos mesmos, apesar de o mesmo ser Assessor de tal Conselho de Administração) como se verifica uma deterioração prolongada no seu equilíbrio pessoal, social e familiar, que



tem de ser também aqui equacionada, mostrando-se assim preenchido o requisito «periculum in mora»²⁹⁸.

Neste caso, pôde-se observar a prática de assédio moral estratégico, através do esvaziamento das funções do obreiro, em violação ao dever de ocupação efetiva (art. 129.º, número do CT2009). Tanto é claramente assédio moral, que o julgado reconheceu o enfraquecimento do trabalhador, em seu equilíbrio pessoal, social e familiar, demonstrando o efeito de perturbar a pessoa, afetando-a em sua dignidade, devido à oferta de um ambiente de trabalho humilhante e desestabilizador, conforme previsto no art. 29.º. Some-se a isto a progressiva diminuição da remuneração da vítima, chegando a 52,61.% em 14 anos, e a completa inação nos dois anos e meio anteriores à propositura da ação.

Não é que o trabalhador tenha, confortavelmente, ou mesmo passivamente, aceitado tal situação. Tentou por diversas vezes entrevistar-se com a gestão da empresa, sendo totalmente ignorado em suas iniciativas. Obviamente isto causaria revolta e adoecimento pois, para além dos efeitos sobre a própria pessoa do trabalhador, que certamente teve efeitos sobre suas relações familiares, esta situação modificou sua situação financeira, provocando alterações no padrão de vida de toda a família. Como anotado pelo relator, Juiz Desembargador José Eduardo Sapateiro,

Deixar o trabalhador sem quaisquer funções durante tão longo período de tempo não é compreensível nem aceitável, independentemente da perspectiva que se queira adotar nesta matéria: jurídica, profissional, pessoal, familiar, ética, social ou, simplesmente, humana.

Vimos aí uma flagrante violação da dignidade da pessoa humana, assim como o potencial destrutivo do assédio moral, através da humilhação infligida à vítima em seu local de trabalho.

E este, já do segundo semestre do ano de 2019:

1. Na situação de assédio, o comportamento indesejado não tem de basear-se necessariamente em factor de discriminação, podendo ter um fundamento que tenha uma virtualidade semelhante, como seja o caso de existir um litígio entre o trabalhador e o empregador ou de aquele ter uma atitude reivindicativa. 2. Também não é imprescindível que tal comportamento indesejado tenha o objectivo imediato de perturbar ou constranger o trabalhador, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, bastando que tenha esse efeito como consequência da prossecução dum fim ilegítimo ou censurável. 3. Não obstante, para ser considerada assédio, a situação há-se ter objectivamente a potencialidade descrita, pela gravidade que, em razão da duração e intensidade, apresenta, não bastando que a tenha na perspectiva unilateral do trabalhador.²⁹⁹

²⁹⁸ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa. Processo n.º 5/16.0T8BRR.L1-4. Relator: José Eduardo Sapateiro. Data do acórdão: 15 set. 2016. [consult. 12 out. 2020]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/bd308a03d8ac82da8025803d00317c2c?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,ocupa%C3%A7%C3%A3o,efetiva>

²⁹⁹ Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães. Processo: 2458/17.0T8GMR.G1. Relator: Alda Martins Guimarães. Data do acórdão: 10 jul. 2019. [consult. 15 mai. 2020]. Disponível em: <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:TRG:2019:2458.17.0T8GMR.G1.07/pdf>



No caso acima, houve controvérsia quanto ao serviço desempenhado por motorista profissional após sua reintegração. A empresa conseguiu provar que não praticou assédio moral contra o demandante, mas que as modificações feitas no curso do contrato de trabalho já ocorriam anteriormente, bem como que não houve discriminação.

E, em trecho deste, do Supremo Tribunal de Justiça, apenas para nos lembrar quanto à repartição do ônus da prova:

[...]

IV. Sendo a resolução do contrato, efetuada pelo trabalhador, apenas com fundamento no assédio moral, e não se provando o mesmo, essa resolução é ilícita por inexistência de justa causa.

V. Não sendo o assédio moral invocado discriminatório, o ônus da sua prova compete ao trabalhador, nos termos gerais da repartição do ônus da prova estabelecida no art. 342º, do Código Civil.³⁰⁰

Neste caso, o interesse foi em destacar que o ônus da prova somente é invertido caso se trate de assédio moral discriminatório, conforme art. 25.º, n.º 5 do CT³⁰¹. O Tribunal entendeu que a autora não se desincumbiu a contento de seu ônus de provar a prática de assédio por parte da empresa; ao contrário, considerou tratar-se de exercício regular do poder hierárquico, de fazer modificações na maneira pela qual os serviços eram conduzidos.

E, ainda, neste outro caso, o trabalhador teve as condições de seu contrato de trabalho alteradas unilateralmente, para prejudicá-lo, tendo em vista ter se negado a trabalhar em horário suplementar, após ter indeferido seu pedido de folga aos sábados e domingos, para poder estar com seu filho menor de 12 anos. Por esta razão, a empresa passou a colocá-lo apenas no turno noturno, horário costumeiramente reservado aos motoristas da empresa que estavam “de castigo”, o que o impossibilitava de estar com seu filho devido ao horário escolar:

I– Encontrando-se estabelecido um horário móvel, a que o autor e os demais colegas estavam afectos e que este último vinha cumprindo em regime de horário rotativo, estava vedado à ré proceder unilateralmente à sua alteração, afectando o autor apenas ao turno da noite.

II– Tendo a conduta da ré sido determinada pelo facto do autor, ao ser-lhe negada a alteração da sua folga para o sábado e domingo, ter comunicado ao seu superior hierárquico que não iria mais prestar trabalho suplementar e nos dias de folga, a mesma surge como “punição” pela posição assumida pelo trabalhador, tanto mais que a ré não podia ignorar que, com a

³⁰⁰ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Relator Min. Ferreira Pinto. Data do acórdão: 11 set. 2019 [consult. 15 mai. 2020]. Disponível em <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2019:8249.16.8T8PRT.P1.S1.E7/>

³⁰¹ Lembrando que, no caso do assédio discriminatório, o reclamante precisa provar não apenas a desigualdade de tratamento, mas que a desigualdade esteja assentada em fator de discriminação. Então não é que o trabalhador que alegue discriminação não possa chegar em juízo apenas com suas alegações, e o empregador que precise se preocupar em apresentar suas provas; na verdade, o trabalhador precisa provar que há tratamento diferenciado injustificado, e que este tratamento se deve a fator de discriminação. Neste caso, o empregador passa a ter a incumbência de provar que o tratamento dado ao trabalhador não se deve a fator de discriminação. A exemplo: todos os homens da empresa, em determinada função, recebem aumento remuneratório, e a única mulher não recebe. Aqui pode ser presumida a existência de fator de discriminação, devendo o empregador então apresentar, em juízo, provas de que a diferença de tratamento não se deve ao fato de ser a reclamante mulher.

afecção do autor exclusivamente àquele horário, iria colocá-lo numa situação mais gravosa em relação ao cumprimento das suas responsabilidades parentais, mormente no que toca à possibilidade de privar com o filho menor durante a semana, possibilidade esta que estava prevista no acordo de regulação do poder paternal (o Autor encontrava-se divorciado da mãe do menor), uma vez que quando este saísse da escola o autor teria de iniciar o seu trabalho.

III– Mostram-se, assim, verificados os requisitos do assédio moral, uma vez que ocorre um comportamento ilícito da ré, indesejado, tomado em consequência de reivindicação feita pelo autor, com intenção de “castigá-lo”, que lhe causou perturbação e humilhação perante os colegas.³⁰²

No acórdão, o Tribunal julgou considerando o art. 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho, segundo o qual o trabalhador com filho menor de 12 anos tem direito a horário de trabalho flexível, sendo este, segundo o n.º 2, um que o trabalhador possa escolher os horários de início e término, dentro dos limites estabelecidos nos números 3 e 4. Considerou também o direito de conciliação da vida profissional com a familiar, prevista no art. 59.º, n.º 1, b) da Constituição. No entanto, o trabalhador não o solicitou à empregadora.

O julgado citou, ainda, o art. 217.º, sobre alteração no horário de trabalho, e a previsão contratual de horário móvel. Ora, o contrato não continha previsão de jornada exclusivamente noturna, e a hora de início da jornada coincidia com a saída do filho do reclamante da escola, de modo que não podia permanecer mais com a criança. Por esta razão, bem como por ser esta prática considerada naquele ambiente como uma punição aos trabalhadores, o Tribunal considerou que tal conduta integra o conceito de assédio moral.

9.2 Jurisprudência no Brasil

No Brasil, a primeira decisão judicial sobre assédio moral aconteceu no Tribunal Regional do Trabalho da 17.ª Região (Vitória-Estado do Espírito Santo), com a seguinte ementa:

ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que mina a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.³⁰³

³⁰² Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa. Processo: 12472/18.2T8SNT.L1-4. Relator: Filomena Manso. Data do Acórdão: 23 out. 2019. [consult. 23 dez. 2020]. Disponível em <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:TRL:2019:12472.18.2T8SNT.L1.4.53/>

³⁰³ Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio. Data do acórdão: 20 ago. 02. [consult. 5 mai. 2020]. Publicado na Revista LTr 66-10/1237.



Tratou-se de um caso de um funcionário do setor de publicidade e propaganda que denunciou ter sido preterido em uma promoção, passando a ser proibido de entrar na biblioteca da empresa, local onde exercia seu trabalho. A seguir, passou aproximadamente dois meses sem receber qualquer tarefa, ficando em uma mesa na escada interna do prédio, a qual foi denominada de seu “gabinete”. A condenação ocorreu em razão do contrato de inação, quando o empregado não recebe trabalho, que, conforme dito na decisão, é fonte de dignidade do trabalhador.

Neste julgado, no ano de 2003, a Desembargadora relatora do processo dedicou-se a conceituar o que é assédio moral:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O termo "assédio moral" foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcèlement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como "a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego" (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada Mobbing: Emotional "Abuse in The American Work Place"). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão.³⁰⁴.

Didaticamente a Desembargadora, também professora universitária e autora de diversos de livros na área de Direito do Trabalho, conceituou e descreveu comportamentos assediadores, bem como o que não caracteriza assédio. E, como disse, o assédio moral constitui atentado contra a dignidade humana, devendo ser tratado com a gravidade que merece um comportamento desta natureza.

³⁰⁴ Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região. RO 922704 01292-2003-057-03-00-3. Relator: Alice Monteiro de Barros. Órgão Julgador: Segunda Turma. Data da publicação: 11 ago. 2004, DJMG. Página 13. [consult. 19 dez. 2020]. Disponível em https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TRT-3/attachments/TRT-3_RO_922704_9109a.pdf?AWSAccessKeyId=AKIARMMD5JEAD4VJ344N&Expires=1608407375&Signature=D7XrtCKEfY Y%2FmT4aUI1MVNE9gnc%3D



Neste outro, do ano de 2005, o julgador ressaltou a conduta abusiva de sugestão à trabalhadora de que se submetesse a assédio sexual por parte dos clientes ou de superior hierárquico:

ASSÉDIO MORAL. DEGRADAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO. DIREITO À INDENIZAÇÃO. A sujeição dos trabalhadores, e especialmente das empregadas, ao continuado rebaixamento de limites morais, com adoção de interlocução desabrida e sugestão de condutas permissivas em face dos clientes, no afã de elevar as metas de vendas, representa a figura típica intolerável do assédio moral, a merecer o mais veemente repúdio desta Justiça especializada. Impor, seja de forma explícita ou velada, como conduta profissional na negociação de consórcios, que a empregada "saia" com os clientes ou lhes "venda o corpo" e ainda se submeta à lubricidade dos comentários e investidas de superior hierárquico, ultrapassa todos os limites plausíveis em face da moralidade média, mesmo nestas permissivas plagas abaixo da linha do Equador. Nenhum objetivo comercial justifica práticas dessa natureza, que vilipendiam a dignidade humana e a personalidade da mulher trabalhadora. A subordinação no contrato de trabalho diz respeito à atividade laborativa e assim, não implica submissão da personalidade e dignidade do empregado em face do poder patronal. O empregado é sujeito e não objeto da relação de trabalho e assim, não lhe podem ser impostas condutas que violem a sua integridade física, intelectual ou moral. Devida a indenização por danos morais (art. 159, CC de 1916 e arts. 186 e 927, do NCC).³⁰⁵

Como visto, o assédio acima descrito tinha teor sexista, visto que o fato de serem mulheres colocava as empregadas em posição de objetos sexuais para a satisfação dos clientes. Trata-se de caso de assédio moral vertical descendente institucional, com o intuito de alavancar as vendas da empresa. Se achando com liberdade para fazer o que bem lhe parecesse dentro da empresa, o superior hierárquico estava, na verdade, praticando assédio moral contra as trabalhadoras, incluindo a reclamante, e também incorrendo na prática do crime de assédio sexual previsto no art. 216-A do Código Penal.

Observa-se, neste caso, a premente necessidade de a organização orientar seus colaboradores, especialmente aqueles em funções de gestão, sobre os elementos e sobre os riscos do assédio moral. Neste caso, ainda que fosse conduta isolada do superior hierárquico, não havia como a empresa não ter conhecimento do que se passava, até pelo seu dever de fiscalização. Como não o fez, acabou por ter que arcar com indenização por danos morais à trabalhadora, além de certamente outros prejuízos em seu ambiente organizacional.

A ausência de legislação sobre o tema não prejudicou o julgamento dos casos de assédio moral no Judiciário Trabalhista brasileiro. Em pesquisas nos bancos de dados dos Tribunais Regionais do Trabalho, encontramos farta gama de julgados, os quais utilizaram os conceitos doutrinários e a possibilidade de indenização por dano moral em caso de comprovação do assédio. Muitos pedidos, entretanto, são negados devido à não

³⁰⁵ Acórdão do TRT da 2.ª Região. Processo TRT/SP n.º: 01531200146402000, Acórdão n.º: 20050288894 Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Data do acórdão: 10 mai. 2005 [consult. 5 mai. 2020]. Disponível em <https://aplicacoes8.trt2.jus.br/sis/index.php/acordaoTurma/index/acordao/numero/20050288894/processo/1/data/1/processo/1/data/1/processo/1/data/1>



configuração do assédio, em razão da falsa compreensão difundida entre os trabalhadores, de que qualquer problema de relacionamento interpessoal havido entre patrão, superior hierárquico ou colegas e o empregado configura assédio moral.

No Tribunal Superior do Trabalho, uma busca pela expressão “assédio moral” devolveu 20.481 resultados³⁰⁶. Verifica-se, portanto, que é tema bastante recorrente na seara trabalhista brasileira, demonstrando a necessidade de maior atenção ao tema, por meio de legislação específica. Outra situação verificada é que os Tribunais são bastante cuidadosos na verificação dos requisitos para configuração do assédio, como no exemplo abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. MATÉRIA FÁTICA. DESPROVIMENTO. O assédio moral caracteriza-se por atos repetidos de violência moral, de tortura psíquica, e de intenção de degradar as condições de trabalho do empregado. Todavia, um problema subsiste, o de saber o que se entende por atos repetidos e quando tais atos acarretariam a degradação das condições do trabalho. Em tal situação, é dever do juiz analisar a prova de modo a evitar que o empregado entrave ou conteste o exercício moral do poder diretivo do empregador, com suas alegações de assédio moral. Destarte, o assédio moral demanda que a prova do prejuízo moral do empregado seja notória e convincente, suficiente a demonstrar o desrespeito à sua dignidade. Essa proteção da dignidade humana passa, evidentemente, pela proteção contra todas as formas de discriminações, em obediência aos princípios fundamentais de proteção ao trabalho e ao Homem. No caso em tela, a empregada não produziu prova convincente do assédio moral, por parte do empregador, razão pela qual não prospera a sua pretensão de reparação pecuniária. Aplicação da Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento.³⁰⁷

O pedido da autora foi indeferido em razão da não apresentação de provas dos requisitos caracterizadores do assédio. Todavia, como vemos, este processo chegou à mais alta corte trabalhista do país, moveu todo o sistema judiciário, tendo sido o pedido indeferido simplesmente por falta de provas³⁰⁸.

No caso abaixo, porém, o TST julgou procedente Recurso de Revista dos herdeiros de trabalhador já falecido, pela ocorrência de uma única conduta humilhante, já que o obreiro se encontrava doente:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL COMPROVADO. AGRESSÃO VERBAL. TRATAMENTO DESRESPEITOSO DESPENDIDO PELA GERENTE GERAL AO EMPREGADO FALECIDO. O Regional manteve a sentença em que se indeferiu o pleito da indenização por danos morais, por entender que não havia prova concreta de que a gerente geral tivesse desrespeitado o obreiro, de forma repetida ao longo do liame empregatício. Em que pese à conclusão do Tribunal a quo, da leitura do acórdão

³⁰⁶ Pesquisa realizada em 5 de maio de 2020.

³⁰⁷ Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho. Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho - Aloysio Corrêa da Veiga - Ministro Relator. Data do acórdão: 11 março 2009. [consult. 6 mai. 2020]. Disponível em <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/6974cbac33938fdf1aa4374b78d2e20a>

³⁰⁸ O que pode ter ocorrido neste caso (não podemos afirmar categoricamente, já que não conhecemos o processo em detalhes), seria a inserção do pedido de assédio moral como uma tentativa, mesmo sem provas suficientes. Antes da reforma trabalhista, isto não gerava qualquer consequência para o trabalhador reclamante. Todavia, a reforma operada com a Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, incluiu a responsabilidade por dano processual à CLT, passando a haver a possibilidade de o juiz condenar o litigante de má-fé a pagar multa à outra parte, entre 1% (um por cento) e 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, além de indenizá-la pelos prejuízos, e arcar com honorários advocatícios e demais despesas que realizou em razão da demanda.



regional, denota-se que o assédio moral se caracterizou pela atitude da gerente, que destratou o empregado falecido, de forma agressiva e humilhante, perante outros colegas, ao acusá-lo de fazer "corpo mole" quando estava adoentado. Não se admite que o ambiente de trabalho seja arena de manifestações de desrespeito e que não se observe o mínimo exigido para que as pessoas, empregadas ou não, sejam tratadas com dignidade. É inquestionável que as palavras depreciativas geram desconforto pessoal e constrangimento público. In casu, é incontroverso que tal cenário se confirmou, em face de o Regional ter reconhecido a conduta ofensiva da gerente geral, ao consignar que "o simples fato (revelado pela testemunha) de, em uma única oportunidade, a gerente ter dito que o autor estava fazendo "corpo mole" e que a sua "doença era frescura" não importa em assédio moral". O direito à indenização por dano moral está alicerçado nos artigos 5º, incisos V e X, da Constituição Federal e nos artigos 186 e 927 do Código Civil, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, notadamente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade física e psíquica, do direito à vida, do bem-estar individual e social, da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos os bens imateriais, consubstanciados em princípios. Violado esse patrimônio moral em seu conjunto ou em partes, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição da República. Desse modo, diante do contexto fático delineado no acórdão regional, verifica-se que a situação de desrespeito e desmoralização vivenciada pelo autor falecido realmente atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual, o que enseja a devida reparação moral. Recurso de revista conhecido e provido³⁰⁹.

Como visto, é possível a ocorrência de assédio moral por um único ato assediante, considerando-se sua gravidade; esta não só pelas palavras da gerente, mas pela condição pela qual passava a vítima. Ademais, neste caso verifica-se a questão do julgamento do assédio moral como dano moral, e até mesmo certa confusão entre os dois conceitos, visto que ora se fala em assédio moral, ora dano moral. Tal situação se deve à ausência de legislação específica, e mostra, mais uma vez, a necessidade urgente de norma federal sobre o tema.

Neste outro caso, cuja ementa segue abaixo, determinada pessoa no ambiente de trabalho assediava os demais. Tratava-se do Diretor Técnico da empresa, que, conforme farta prova testemunhal, ofendia frequentemente os colegas e subordinados, sem que a empresa tomasse providências para impedir tal comportamento. Ou seja, a empresa falhou no dever de fiscalização, foi omissa nas orientações que deveriam ter sido passadas ao referido diretor, e por tal omissão foi condenada por assédio moral.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. HUMILHAÇÕES E MAUS TRATOS DISPENSADOS PELO DIRETOR. MATÉRIA FÁTICA. INEXISTÊNCIA DE OFENSA AO ÔNUS DA PROVA. Trata-se de pedido de indenização por danos morais, em razão do tratamento dispensado ao empregado pelo Diretor Técnico na reclamada. No caso, o Tribunal de origem consignou que "as testemunhas apresentadas pelo autor sustentaram que o Sr. Pellerite adotava um tratamento grosseiro em relação aos seus colegas (inclusive o reclamante), subordinados ou não, chamando-os de "burros" e proferindo, ainda, outros xingamentos", e que "a primeira

³⁰⁹ Acórdão do TST ARR - 10171-58.2015.5.01.0027, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, [consult. 6 mai. 2020]. Disponível em <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?jsessionid=D5E5BE2B00A550D58C993956A1FDC792.vm152?conscsjt=&numeroTst=10171&digitoTst=58&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0027&consultar=Consultar>

testemunha apresentada pela ré, por sua vez, sustentou que nunca presenciou o Sr. Pellerite ofendendo ninguém e que este sempre ficava dentro da barreira da educação". Diante disso, a Corte a quo concluiu que deve prevalecer o entendimento "de que o assédio moral efetivamente ocorria, haja vista que a prova oral majoritária foi nesse sentido e inexistente peculiaridade no depoimento da primeira testemunha da reclamada significativa ao ponto de fazer com que tal depoimento prevaleça sobre as versões das duas testemunhas apresentadas pela reclamante". O Regional destacou, ainda, que "a origem italiana do ofensor de modo algum afasta a configuração do ilícito, já que o estrangeiro deve se sujeitar às leis e aos parâmetros valorativos e culturais brasileiros, enquanto estiver em território brasileiro" e que "o fato de o Sr. Pellerite não ser superior hierárquico do obreiro (este era da área técnica, enquanto o reclamante era da área industrial), conforme revela a prova oral, em nada impede a ocorrência de assédio moral, haja vista que este pode perfeitamente ocorrer entre empregados do mesmo patamar hierárquico (é o chamado "assédio moral horizontal)". Ressalta-se que, para se chegar a conclusão diversa, seria necessária a reavaliação do conjunto probatório feita pelas esferas ordinárias, providência não permitida a esta instância recursal de natureza extraordinária, ante o óbice previsto na Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido.³¹⁰

Ainda mais uma decisão reconhecendo a responsabilidade do empregador pela evidente prática de assédio moral horizontal em seus quadros de trabalho. Nela, o Relator ressalta o dever do empregador de dirigir, fiscalizar e punir os atos que foram praticados. Como não o fez, acabou gerando para si o dever de indenizar, pois permitiu que corriqueiramente fossem cometidos atos assediadores, sem a tomada de qualquer providência.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. PODER DIRETIVO, FISCALIZATÓRIO E DISCIPLINAR DO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE PELA MANTENÇA DE AMBIENTE HÍGIDO DE TRABALHO. DANO MORAL. MANUTENÇÃO DA DECISÃO DENEGATÓRIA. O assédio moral pode ser vertical ou horizontal, ocorrendo este nas condutas ilícitas praticadas por colegas contra alguém. Ainda que não haja participação direta das chefias empresariais no assédio moral, preservando-se o assédio como tipicamente horizontal (colegas versus colegas), não desaparece a responsabilidade do empregador pela lesão causada, por ser inerente ao poder empregatício dirigir, fiscalizar e punir os participantes da organização empresarial dentro do estabelecimento. Se as agressões morais causadas eram corriqueiras, repetidas e generalizadas no estabelecimento de trabalho, sem censura e punição pelas chefias do empregador, este se torna responsável pela indenização correspondente, em face de caber a ele a atribuição do exercício do poder diretivo, fiscalizatório e disciplinar na relação de emprego. Note-se que configura, sem dúvida, assédio moral a prática individual ou coletiva, por atos, palavras e silêncios significativos, de agressão ao patrimônio moral da pessoa humana, diminuindo desmesuradamente a autoestima e o respeito próprio da vítima escolhida, mormente quando fundada a agressão em característica física desfavorável da pessoa desgastada, de modo a submetê-la a humilhações constantes. Embora ainda não tipificado na legislação federal trabalhista, o assédio moral e seus efeitos indenizatórios derivam diretamente da Constituição da República, que firma como seus princípios cardeais o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), à vida e à segurança (art. 5º, caput, CF), ao bem estar e à justiça (Preâmbulo da Constituição), estabelecendo ainda como objetivos fundamentais do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), promovendo o bem de todos (art.3º, IV, ab initio, CF) e proibindo quaisquer formas de discriminação (art. 3º, IV, in fine, CF). Desse modo, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que ora subsiste por seus próprios fundamentos.

³¹⁰ Acórdão do TST. AIRR-1369-22.2014.5.07.0033, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, Publicação DEJT: 08/06/2018. [consult. 6 mai. 2020]. Disponível em



Agravo de instrumento desprovido. (Processo:AIRR - 1369-22.2014.5.07.0033 Orgão Judicante: 2ª Turma Relator: JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA Julgamento: 29/05/2018 Publicação: 08/06/2018 Tipo de Documento: Acórdão).³¹¹

A questão da gravação de conversa, com a presença de um dos interlocutores, é pacífica na jurisprudência brasileira, como se vê no exemplo abaixo:

RECURSO DE REVISTA - NÃO REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014 - ASSÉDIO MORAL - GRAVAÇÃO TELEFÔNICA POR UM DOS INTERLOCUTORES - LICITUDE DA PROVA. A jurisprudência prevalecente no Tribunal Superior do Trabalho orienta-se no sentido de que a gravação telefônica feita por um dos interlocutores não constitui prova ilícita, ainda que sem o conhecimento do outro. Trata-se, portanto, de prova lícita apta à comprovação de fatos alegados pela parte requerente. Precedentes do TST. Recurso de revista conhecido e provido. HONORÁRIOS PERICIAIS - BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA - PAGAMENTO. Consoante art. 3º, V, da Lei nº 1.060/50, a assistência judiciária compreende a isenção dos honorários de advogado e peritos. O art. 790-B da CLT, por sua vez, preceitua que a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita (redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002, em vigor quando a proposição da presente ação). Viola, pois, o disposto no art. 3º, V, da Lei nº 1.060/50, decisão regional que impõe o pagamento dos honorários periciais a autora beneficiária da justiça gratuita. O pagamento dos honorários periciais fica, pois, a cargo da União e deve ser pago em conformidade com a Resolução nº 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT. Recurso de revista conhecido e provido. RESCISÃO INDIRETA - CULPA DO EMPREGADOR. O Tribunal de origem concluiu que os elementos dos autos não autorizam o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, por culpa do empregador. Dessa forma, a controvérsia foi solucionada com arrimo no conjunto fático-probatório dos autos. Assim, eventual decisão diversa daquela proferida pela Corte de origem, implica necessário reexame de provas, procedimento que encontra óbice na diretriz da Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. (RR-39800-83.2007.5.02.0042, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 03/05/2019).³¹²

Apenas, quanto a este assunto, impende ressaltar que a gravação deve ser efetuada por um dos interlocutores. É neste sentido a jurisprudência trabalhista brasileira. De outra forma, se a gravação for efetuada por terceira pessoa, é considerada clandestina, interceptação telefônica³¹³.

Neste outro caso, o Tribunal reconheceu o assédio moral pela obrigação imposta ao trabalhador de gritos de guerra e movimentos de dança no interior da loja, mas negou o pedido quanto à revista de bolsas e sacolas, que era realizada com todos os empregados e sem contato físico:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. 1. TÉCNICA MOTIVACIONAL. "CHEERS". DANO MORAL. COMPENSAÇÃO DEVIDA. PROVIMENTO. Em casos envolvendo a mesma

³¹¹ Acórdão do TST. Recurso de Revista nº TST-RR-171-48.2012.5.09.0005. 3ª Turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. Data do acórdão: 30 mai. 2017. [consult. 6 mai. 2020]. Disponível em <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/53d80e75eae07353820a3d6fe7af1d>

³¹² Acórdão do TST. Recurso de Revista nº TST-RR-39800-83.2007.5.02.0042. 7ª Turma, Relator Ministro Vieira de Mello Filho. Data do acórdão: 24 abr. 2019. [consult. 6 mai. 2020]. Disponível em <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/6fa474ff8d775a48510b3558eb9bee5d>

³¹³ Para maiores detalhes, ver <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/3d65b3c38a9901998c04b540b179280e>>. Disponível na internet. Acesso em 19 dez. 2020.



Reclamada, esta Corte Superior firmou entendimento no sentido de que o empregado submetido à técnica de motivação da empresa, que consista na realização de gritos de guerra acompanhados de coreografias que incluam movimentos de dança no interior da loja, faz jus à reparação por danos morais por estar exposto a situação vexatória e humilhante. Recurso de revista conhecido e provido. 2. COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA PESSOAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. NÃO CONHECIMENTO. A jurisprudência deste colendo Tribunal Superior do Trabalho inclina-se no sentido de que a revista em objetos pessoais - bolsas e sacolas - dos empregados da empresa, realizada de modo impessoal, geral, sem contato físico ou exposição de sua intimidade, não submete o trabalhador a situação vexatória ou caracteriza humilhação, vez que decorre do poder diretivo e fiscalizador do empregador, revelando-se lícita a prática desse ato. Precedentes da Corte. Na hipótese, a Corte Regional consignou que as revistas realizadas não eram íntimas, sendo dirigidas a todos os empregados, indicando que estas se limitavam à conferência de bolsas e sacolas, de forma moderada e não abusiva. Dessa forma, indeferiu o pedido de compensação por danos morais à reclamante em razão da revista a que era submetida, em sintonia com a jurisprudência deste colendo Tribunal. Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10039D59F1564B489A. Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Superior do Trabalho fls.2 PROCESSO Nº TST-RR-1018-73.2014.5.09.0007 Firmado por assinatura digital em 12/03/2020 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. Superior do Trabalho. Óbice do art. 896, § 7º, da CLT.³¹⁴

A situação acima mostra o nível de violação à dignidade da pessoa humana a que se pode chegar no ambiente laboral. Inaceitável submeter-se os empregados a esta condição “vexatória e humilhante”, conforme dito no acórdão. Fato é que as orientações sobre este assunto devem ser muito claras, por parte da empresa para seus gerentes, de forma a não mais permitir que tais absurdos aconteçam. Esta situação demonstra, mais uma vez, a necessidade de uma legislação que se debruce especificamente sobre a temática do assédio moral, visto que, para alguns, a motivação que funciona é o medo de ter contra si aplicada uma pena.

Em outro julgado, o TST reconheceu ao trabalhador o direito a indenização por danos morais, em virtude da adoção, por parte da empresa, de práticas humilhantes na cobrança pelo cumprimento de metas e, ainda, por ter tirado do trabalhador o direito à manutenção de plano de saúde após sua demissão, contrariamente à legislação vigente³¹⁵:

DANOS MORAIS. CANCELAMENTO DO PLANO DE SAÚDE. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. DANO IN RE IPSA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A Corte regional manteve a condenação da reclamada no pagamento da indenização pretendida, sob o fundamento de que “o dano moral se confirmou por ato negligente empresarial que alijou o trabalhador da possibilidade de manutenção da sua segurança à saúde”. Constatado, portanto, que o cancelamento do plano de saúde se deu por culpa da reclamada, resta evidente a violação dos direitos da personalidade do reclamante, que se viu abalado psicologicamente porque teve dificultado seu acesso e de sua família à assistência à saúde. Assim, a conduta da reclamada configurou ato ilícito e causou dano moral, apto a ensejar a sua responsabilização civil. Ressalta-se que o dano moral, em si, não é passível de prova, pois acontece no íntimo

³¹⁴ Acórdão do TST. Processo:RR - 1018-73.2014.5.09.0007. Órgão Judicante: 4ª Turma. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Julgamento: 11 mar. 2020. Publicação: 20 mar. 2020 [consult. 19 dez. 2020]. Disponível em <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/72c92a3f2446f88d57a1d58600636290>

³¹⁵ Trata-se da lei que rege os planos e seguros privados de assistência à saúde. Seu art. 30 dá ao trabalhador demitido sem justa causa o direito de se manter como beneficiário de plano de saúde, nas mesmas condições que mantinha na duração do contrato de trabalho, assumindo o pagamento integral das prestações. Os detalhes são descritos nos parágrafos do mesmo art. da Lei n.º 9.656, de 3 de junho de 1998.

do ser humano, em sua esfera psicológica, de modo que não é possível demonstrá-lo materialmente, sendo, portanto, considerado *in re ipsa*. Com efeito, diante do quadro fático narrado na decisão regional, é impossível negar a ocorrência de sofrimento interior e angústia experimentada pelo reclamante, diante da alteração das condições do seu plano de saúde, tornando extremamente dificultoso o pagamento da sua assistência à saúde. Presente também o nexo de causalidade entre a conduta da reclamada e o dano sofrido pelo reclamante, já que essa foi a causa adequada e suficiente para a ocorrência desse. Precedentes. Agravo de instrumento desprovido. DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA DE METAS. PRÁTICAS VEXATÓRIAS E HUMILHANTES. A Corte regional consignou, na decisão recorrida, com base na prova dos autos, que a “existência do Troféu Pangaré, de identificador qualitativo quanto ao alcance de metas com exposição a terceiros por meio de botons, da atribuição de tarefas pertinentes aos caixas e arrumadores (de loja) como parte da punição pelo não alcance dos parâmetros fixados, são fatores que não só pontuam a violação da dignidade humana mas que indicam que a regra na empresa é essa”. Para se chegar à conclusão diversa, como pretende a reclamada, seria necessário o reexame do conjunto fático-probatório, procedimento que não se compatibiliza com a natureza extraordinária do recurso de revista, conforme os termos da Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Verifica-se, assim, que o empregado sofreu ofensas verbais e constrangimentos efetivos, provocando desconforto capaz de gerar um dano moral passível de ressarcimento. Desse modo, considerando as premissas fáticas delineadas no acórdão recorrido, acerca do tratamento inadequado dispensado ao autor pelo superior hierárquico da empresa, evidente o dever de indenizar, pois caracterizados o abalo moral suportado em razão do constrangimento sofrido no ambiente de trabalho bem como a conduta ilícita da reclamada em permitir que o empregado fosse tratado de forma desrespeitosa. Incólume, portanto, o art. 186 do Código Civil. Agravo de instrumento desprovido.³¹⁶

Veja-se que, nos dois últimos casos citados, os tribunais julgaram como dano moral, e não como assédio moral. Todavia, pela leitura e compreensão dos fatos, verifica-se que tratavam, na verdade, de assédio, mas não foram assim qualificados pela inexistência de legislação específica. Ademais, ambos examinaram casos de práticas vexatórias contra os empregados, demonstrando uma postura inaceitável por parte dos empregadores.

Já os casos de servidores públicos estatutários não são julgados pela Justiça do Trabalho, e sim pela Justiça Comum³¹⁷. Nestes casos, a última instância é o Superior Tribunal de Justiça, no qual foram encontradas 134 decisões com a temática do assédio moral, referente à sua ocorrência na Administração Pública. Vejamos:

ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ASSÉDIO MORAL. VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ART. 11 DA LEI 8.429/1992. ENQUADRAMENTO. CONDOTA QUE EXTRAPOLA MERA IRREGULARIDADE. ELEMENTO SUBJETIVO. DOLO GENÉRICO. 1. O ilícito previsto no art. 11 da Lei 8.249/1992 dispensa a prova de dano, segundo a jurisprudência do STJ. 2. Não se enquadra como ofensa aos princípios da administração pública (art. 11 da LIA) a mera irregularidade, não revestida do elemento subjetivo convincente (dolo genérico). 3. O assédio moral, mais do que provocações no local de trabalho - sarcasmo, crítica, zombaria e trote -, é campanha de terror psicológico pela rejeição. 4. A prática de assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir

³¹⁶ Acórdão do TST. AIRR - 10454-86.2014.5.01.0263. Órgão Judicante: 2ª Turma. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Julgamento: 15 abr. 2020. Publicação: 17 abr. 2020. [consult. 6 mai. 2020]. Disponível em <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/cf9da7f3fd8e0c24afd6bcfbd4612226>

³¹⁷ A Justiça comum estadual, é a competente para julgar casos de servidores públicos municipais e estaduais, e a Justiça Federal julga os casos de servidores públicos federais. Ou seja, a competência é determinada pela Fazenda Pública que paga o salário do servidor.

deliberadamente em prejuízo de alguém. 5. A Lei 8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública os agentes que demonstrem caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida. 6. Esse tipo de ato, para configurar-se como ato de improbidade exige a demonstração do elemento subjetivo, a título de dolo *lato sensu* ou genérico, presente na hipótese. 7. Recurso especial provido.³¹⁸.

A Lei n.º 8.429, de 2 de junho de 1992³¹⁹, citada nesta ementa, destina-se a combater atos de improbidade administrativa, praticados por qualquer agente público. O seu art. 11 afirma constituir ato de improbidade administrativa “qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições”, e descreve diversos comportamentos. O julgado acima reconheceu a prática de assédio moral como tal, em razão do “evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade”. Enfim, não havendo legislação específica contra o assédio moral no serviço público, a Lei n.º 8.429 pode ser utilizada para combatê-lo.

Neste outro caso, julgado pelo Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão, foi reconhecido o assédio moral contra servidora municipal em virtude de sua manifestação de apoio a determinado candidato nas eleições para o cargo de prefeito de seu município, sendo colocada em uma sala distante, escura, sem material, insalubre, e impedida de realizar qualquer atendimento ou de participar de reuniões, somando-se a isso o isolamento no ambiente de trabalho e frequentes atrasos salariais:

EMENTA. APELAÇÃO CÍVEL. ADMINISTRATIVO. RESPONSABILIDADE CIVIL. ASSÉDIO MORAL. COMPROVADO. DANO MORAL. NON REFORMATIO IN PEJUS. MANUTENÇÃO DO QUANTUM. APELO IMPROVIDO. 1. Hipóteses dos autos em que restou comprovada a situação de assédio moral a que submetida a servidora pública em seu local de trabalho, sobretudo em função da conduta abusiva da administração municipal em restringir o exercício de sua profissão, sem qualquer motivação, iniciada com a demissão reconhecidamente ilegal e perpetuada, após a sua reintegração, com a situação de completo esvaziamento de suas atribuições profissionais, trazendo dano à personalidade, à dignidade, à integridade psíquica e até mesmo pondo em perigo a permanência em seu cargo público. 2. *In casu*, diante da ausência de recurso voluntário da parte recorrida e por conta do princípio da non reformatio in pejus, mantêm-se a indenização em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). 3. Apelação improvida.³²⁰

Aliás, os quadros da Administração Pública são bastante propícios a este tipo de assédio, devido aos ânimos acirrados pelas disputas de poder que ocorrem nas eleições. Com a formação de grupos oponentes, e a consagração de um vitorioso, os membros deste passam a humilhar de diversas formas os do outro grupo, seja com transferências para locais distantes, retirada de funções ou até mesmo a completa inação, além de palavras e comportamentos ofensivos. Por isto, uma legislação contra o assédio moral se faz urgente também em relação à Administração Pública.

³¹⁸ Acórdão do Superior Tribunal de Justiça. REsp 1286466/RS, Rel. Ministra Eliana Calmon, Segunda Turma. Julgado em 03 set. 2013, Publicado no DJe em 18 set. 2013. [consult. 6 mai. 2020]. Disponível em https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201100585605&dt_publicacao=18/09/2013

³¹⁹ Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm>. Acesso em 19.12.2020.

³²⁰ Acórdão do Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão. ApCiv 0252862017, Rel. Desembargador(a) Kleber Costa Carvalho, Primeira Câmara Cível. Julgado em 17 ago. 2017, publicado no DJe em 24 ago. 2017. [consult. 07 mai. 2020]. Disponível em: <http://jurisconsult.tjma.jus.br/#/sq-jurisprudence-list>

Ao contrário, a jurisprudência considera razoável, desde que respeitada a dignidade humana do trabalhador: cobrança razoável de metas; mudança de setor de acordo com as atribuições do cargo e qualificação do empregado; situações pontuais; meros aborrecimentos.

No processo abaixo, o julgado se torna interessante para análise porque narra a situação de uma zeladora, que alega ter sido perseguida pela subsíndica do condomínio. Não tendo sido provada a relação entre a reclamante e a citada subsíndica, e dada a pequenez dos poucos fatos narrados, a reclamação trabalhista foi julgada improcedente. Percebe-se, neste caso, um incorreto entendimento da trabalhadora acerca do tema, de que alguns desentendimentos ou antipatias, ou mesmo uma demissão sem justa causa, possam configurar assédio moral.

Assédio moral. Conceito. Assédio moral, psicoterror, mobbing ou terrorismo psicológico é um distúrbio da personalidade dissocial, um tipo de violência moral ou psicológica que se perfaz de modo ascendente, descendente ou horizontal na perseguição sistemática, predatória, deliberada e perversa, dirigida, por qualquer meio, a um ou mais trabalhadores, isoladamente ou em grupo, com o fim específico de segregá-los e de consumi-los física, emocional ou psicologicamente, a ponto de destruí-los, fragilizá-los ou constrangê-los a ceder a interesses lascivos ou de outra índole qualquer, ou, simplesmente, fazê-los desinteressar-se do emprego, demitir-se ou cometer falta grave que permita a sua dispensa motivada. O assédio moral constitui abuso do direito de dirigir o contrato de trabalho e configura ato ilícito que fere a dignidade do trabalhador, degrada o meio ambiente de trabalho, constitucionalmente assegurado, deixa seqüela psicofísica e causa dano moral reparável.³²¹.

Curiosamente, a ementa acima se prestou a conceituar o assédio moral como um distúrbio de personalidade. Ora, não podemos concordar com este posicionamento jurídico, pois, por mais que uma das possíveis razões pelas quais uma pessoa pratica assédio moral contra outra seja um distúrbio de natureza psicológica, não consideramos que esta seja a natureza do *assédio*. Pode ser a natureza do assediador, mas não a natureza do assédio. Ademais, ainda que a Psicologia ou a Sociologia seja ciências que nos permitiram enxergar detalhadamente o fenômeno, o julgamento deve assentar-se, sobretudo, na natureza *jurídica* deste.

Quanto aos meios de prova do assédio moral, a jurisprudência reconhece todos aqueles admitidos em direito. Gravações de conversas entre assediador e vítima, bilhetes, e-mails, mensagens de aplicativos ou de telefone celular, ou seja, todas aquelas que se prestem a comprovar a ocorrência da situação assediante, pelos meios de comunicação que foram usados pelo assediador à época.

³²¹ Acórdão do TRT da 1.ª Região. Recurso Ordinário — TRT n.º 0000543-22.2014.5.01.0531 Relator Desembargador José Geraldo da Fonseca. Data do acórdão: 04 fev. 2015. [consult. 5 mai. 2020]. Disponível em <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/604952/1/00005432220145010531%2311-02-2015.pdf>

10. PROPOSTAS DE ENFRENTAMENTO AO PROBLEMA

O assédio moral no ambiente de trabalho, infelizmente, é uma realidade no Brasil e em Portugal, assim como em outras partes do mundo. Logo, é preciso diligentemente desenvolver estratégias para combatê-lo até o ponto de eliminá-lo da nossa realidade.

Em Portugal, várias iniciativas já foram tomadas para enfrentamento ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Existe legislação atualizada recentemente³²², e as normas sobre o tema, mormente o Código do Trabalho, em suas diversas atualizações, estão sendo aplicadas, conforme se pode verificar pela análise jurisprudencial. Ademais, a ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho também acompanha a ocorrência de assédio e a imposição de penalidades, segundo os relatórios de atividade de inspeção do trabalho, publicados anualmente³²³. Portanto, a ocorrência de assédio nas relações de trabalho em Portugal não será decorrente da falta de norma ou de esclarecimentos sobre o tema, visto que, além da legislação nacional, as Directivas da União Europeia possuem extensa previsão prescritiva de ações de conscientização quanto a este problema. Ainda devemos mencionar a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego³²⁴, organismo voltado para promover a não discriminação entre homens e mulheres no mundo laboral, a proteção na parentalidade e a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Para apresentar queixa na ACT, o trabalhador poderá preencher formulário pela internet, no sítio eletrônico do órgão³²⁵. Existe, inclusive, um formulário específico para pedido de intervenção inspetiva pela prática de assédio. Ou pode preencher o formulário e entregar na unidade de serviço da ACT com competência territorial para o seu local de

³²² O Código do Trabalho foi alterado pela Lei n.º 93/2019, em vigor a partir de 10 de outubro. A lei passou a incluir as questões de não discriminação quanto ao exercício dos direitos da maternidade e paternidade, conforme art. 35.º-A; a sanção ao trabalhador motivada pelo fato de ter alegado ser vítima de assédio ou ter testemunhado em processo dessa natureza foi incluída no rol de sanções abusivas, constante do art. 331.º; os trabalhadores com doença oncológica foram incluídos em um rol mais detalhado de proteção – arts. 85.º a 87.º.

³²³ Os relatórios são disponibilizados na página eletrônica da ACT, em Estatísticas e Relatórios [em linha]. [consult. 25 mai. 2020]. Disponível em [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/EstatisticaseRelatorios/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/EstatisticaseRelatorios/Paginas/default.aspx)

³²⁴ Segundo informação divulgada em seu sítio eletrônico, a CITE “é um órgão colegial, tripartido e equilátero, composto por um/a representante do ministério com atribuições na área do emprego que preside; um/a representante do ministério com atribuições na área da igualdade; um/a representante do ministério com atribuições na área da Administração Pública; um/a representante do ministério com atribuições na área da solidariedade e da segurança social; dois/duas representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (2 da CGTP-IN e 2 da UGT) e um/uma representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (1 da CCP, 1 da CIP, 1 da CAP e 1 da CTP)”. [consult. 19 jun. 2020]. Disponível em <http://cite.gov.pt/pt/acite/quemsomos.html>

³²⁵ O link específico para a reclamação por assédio é [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/aut/paginas/EscolheAutenticacao.aspx?returnURL=https%3A%2F%2Fwww.act.gov.pt%2F%28pt-PT%29%2Faut%2Fpaginas%2FRedirectFromxxxToPIIPA.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/aut/paginas/EscolheAutenticacao.aspx?returnURL=https%3A%2F%2Fwww.act.gov.pt%2F%28pt-PT%29%2Faut%2Fpaginas%2FRedirectFromxxxToPIIPA.aspx). [consult. 24 dez. 2020].



trabalho. Ambas as modalidades são gratuitas, e poderão ser feitas pelo próprio trabalhador, seu representante ou qualquer pessoa interessada³²⁶.

No Brasil, ao contrário, ainda há um longo caminho a ser percorrido. É bem verdade que o Tribunal Superior do Trabalho tem promovido campanhas de conscientização; que diversos Estados e Municípios já possuem legislação própria; mas não há uma ação ampla e coordenada em nível nacional. Esta ação se faz necessária, primordialmente, pela aprovação de legislação específica de combate ao assédio moral, em especial aquele praticado no ambiente de trabalho. Não que os demais não sejam importantes; todavia, o ambiente laboral possui suas especificidades que precisam ser tratadas em norma particular.

A legislação a ser aprovada deve, ao nosso ver, incluir campanhas de conscientização de patrões e empregados. Aqueles precisam saber da gravidade do problema inclusive para a gestão da empresa, para as finanças, para a sustentabilidade da organização a longo prazo. Uma grave situação de assédio, com pagamento de indenização, pode levar a empresa à ruína financeira; um gestor assediador pode ser um desastre para a produtividade de uma organização.

Diante destes cenários, vemos que algo a mais precisa ser feito. Vejamos, portanto, as propostas legislativas no Brasil, lembrando que Portugal já tem legislação consolidada sobre o tema.

10.1 Projetos de lei federal já existentes do Brasil

O Poder Legislativo brasileiro, em nível federal, é exercido pelo Congresso Nacional, o qual é composto pela Câmara dos Deputados, com representantes do povo (em número proporcional à população dos Estados e do Distrito Federal), e pelo Senado Federal, com representantes dos Estados e do Distrito Federal, eleitos segundo o sistema majoritário³²⁷.

As propostas de lei³²⁸ poderão partir de qualquer membro ou Comissão da Câmara dos Deputados, do Senado Federal ou do Congresso Nacional, do Presidente da República, do Supremo Tribunal Federal, dos Tribunais Superiores, do Procurador-Geral da República e dos cidadãos³²⁹. Serão, então, votadas pela Casa iniciadora, passando em

³²⁶ Informação disponível em *Quem somos* [em linha]. Autoridade para as Condições do Trabalho. [consult. 14 fev. 2020]. Disponível em [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/QuemSomos/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/QuemSomos/Paginas/default.aspx)

³²⁷ A organização do Poder Legislativo Federal brasileiro é prevista pelo art. 44 e seguintes da Constituição Federal.

³²⁸ Devido à matéria, a competência para legislar sobre Direito do Trabalho é privativa da União Federal, nos termos do art. 22, I da CF. A competência privativa, vale dizer, poderá ser delegada a outros entes federativos, como os Estados. E trata-se de lei ordinária (vide outros tipos de normas no art. 59 da Constituição) por ser o tipo legislativo adequado à matéria, qual seja, trabalhista.

³²⁹ Conforme art. 61 da CF.



seguida pela análise da outra Casa legislativa, e submetidas à sanção ou veto do Presidente da República.

Assim, vamos analisar as propostas em andamento na Câmara dos Deputados e Senado Federal. Todas constam em lista de referências, ao final deste trabalho. As propostas arquivadas não serão consideradas.

O PL 2369/2003, do Deputado Mauro Passos (Partido dos Trabalhadores - PT/Santa Catarina), dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. Foi apensado ao PL 6757/2010 (originário do Projeto de Lei 79/2009, de autoria do Senador Inácio Arruda, do Partido Comunista do Brasil - PCdoB/Estado do Ceará). Traz o seguinte conceito:

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

- I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou
- II - afete sua higidez física ou mental, ou
- III – comprometa a sua carreira profissional..

O projeto também prevê a adoção de medidas educativas sobre assédio moral por parte do empregador; indenização paga pelo empregador, com valor mínimo de 10 vezes a remuneração do empregado, podendo ser dobrada em caso de reincidência; direito de regresso contra o assediante e possibilidade de imposição de penalidades que podem chegar à demissão. As despesas médicas também ficariam a cargo do empregador. Atualmente este projeto se encontra apensado ao PL 167/2020.

Em seguida, temos o PL 3760/2012³³⁰, do Deputado Edson Pimenta – Partido Social Democrático - PSD/Bahia. Está apensado ao PL 4593/2009. Proíbe a prática de assédio moral nas relações de trabalho, sendo conceituado como “a reiterada e abusiva sujeição do empregado a condições de trabalho humilhantes ou degradantes, implicando violação à sua dignidade humana, por parte do empregador ou de seus prepostos, ou de grupo de empregados, bem como a omissão na prevenção e punição”. Sua configuração autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, pagamento em dobro das verbas rescisórias, multa e custeio do tratamento médico de enfermidades porventura decorrentes do assédio moral sofrido. Encontra-se na Coordenação de Comissões Permanentes – CCP desde maio de 2012.

³³⁰ O projeto de lei também elenca algumas condutas como assediantes: “I - a exposição do empregado a situação constrangedora, praticada de modo repetitivo ou prolongado; II - a tortura psicológica, o desprezo e a sonegação de informações que sejam necessárias ao bom desempenho das funções do empregado ou úteis ao desempenho do trabalho; III - a exposição do empregado, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional, a críticas reiteradas e infundadas, que atinjam a sua saúde física, mental, à sua honra e à sua dignidade, bem como de seus familiares; IV - a apropriação do crédito do trabalho do empregado, com desrespeito à respectiva autoria; V - a determinação de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o contrato de trabalho ou em condições e prazos inexecutáveis; VI - a obstacularização, por qualquer meio, da evolução do empregado na respectiva carreira; VII – a ocorrência das hipóteses previstas nas alíneas „a”, „b”, „d”, „e” e „g”, do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho”.



O PL 6764/2013³³¹, apensado ao PL 2808/2019 em 21 de maio de 2019, foi proposto pela Comissão de Direitos Humanos e Minorias da Câmara. Dispõe sobre as práticas de assédio moral e abuso de autoridade no âmbito da Administração Pública Federal direta e indireta. Considera assédio moral a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física, mental ou seu desenvolvimento profissional, e também traz a proibição de qualquer medida discriminatória em razão de haver testemunhado ou resistido ao assédio. Também prevê a adoção de medidas preventivas por parte dos órgãos públicos e acompanhamento psicológico para os envolvidos.

O Projeto Legislativo 1671/2015, da Deputada Shéridan, do Partido da Social Democracia Brasileira - PSDB de Roraima, prevê a realização de campanhas pelo Governo Federal no rádio e na televisão, para combater o assédio moral (bullying) e o assédio moral virtual (cyberbullying). Encontra-se na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania – CCJC, desde 27 de junho de 2019.

O PL 2621/2015, de autoria do Deputado Rômulo Gouveia – Partido Social Democrático - PSD/Paraíba, propõe imposição de limites aos critérios de produtividade das empresas, considerando assédio moral a realização de práticas abusivas. Foi apensado ao PL 2930/2008, e está na CCP desde 24 de agosto de 2015.

O Projeto de Lei 2876/2015, de autoria do Subtenente Gonzaga – Partido Democrático Trabalhista - PDT/Minas Gerais, acrescenta dispositivo no Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969 - Código Penal Militar para tipificar o crime de assédio moral, com o seguinte texto:

Art. 213-A. Submeter alguém, por atos repetidos, a tratamento degradante, cuja finalidade ou cujo efeito seja a degeneração das condições de trabalho suscetíveis a afetar gravemente a

³³¹ Este projeto também cita diversas modalidades de assédio moral: modalidades de assédio moral: "I - desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público; II - sonegar do agente público informações de interesse do trabalho, de forma insistente, ou obstruir o seu exercício profissional, por intermédio da retirada imotivada de materiais e equipamentos necessários ao desenvolvimento das tarefas; III - desrespeitar limitação individual do agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais; IV - atribuir, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento ou designar, de modo frequente, funções triviais ao agente público com formação técnica especializada; V - preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social; VI - isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações, treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas; VII - manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos no ambiente de trabalho; VIII - subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público ou manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho; IX - relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo, ignorando-o, excluindo-o ou só se dirigindo a ele por intermédio de terceiros; X - segregar fisicamente o servidor, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre; XI - apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público; XII - valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei". Diferencia-se do projeto antecedente, todavia, por se aplicar à Administração Pública, enquanto o PL 3760/2012 se direciona aos empregados do setor privado.



dignidade física ou mental do militar, ou de comprometer sua integridade moral. Pena: detenção de 06 (seis) meses a 02 (dois) anos, e multa.

Este projeto está aguardando parecer da CCJC, desde abril de 2019.

O PL 4150/2015, do Deputado Augusto Carvalho - Solidariedade/Distrito Federal, prevê que correrão por conta do empregador os custos expendidos com tratamento médico e psicológico oriundo de danos causados ao empregado, em virtude de assédio moral ou sexual no âmbito da relação de emprego, comprovados em ação trabalhista transitada em julgado. Considera assédio moral toda e qualquer conduta abusiva que fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Também foi apensado ao Projeto 6757/2010, e encontra-se aguardando parecer da Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público - CTASP.

O PL 5719/2016, do Deputado Cabo Sabino – Partido da República - PR/Ceará, tipifica o crime de assédio moral no Código Penal Militar. Está apensado ao PL 2876/2015³³². Prevê o seguinte tipo penal, a ser acrescentado ao Decreto-lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969:

Assédio moral

Art. 222-A. Depreciar, constranger, humilhar ou degradar, de modo reiterado, o militar, ferindo sua imagem ou desempenho funcional ou tratando com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando a sua saúde física ou psíquica, durante a execução do serviço ou fora dele.

Pena – reclusão, de 3 (três) a 5 (cinco) anos.

Na mesma linha, o PL 4384/2016, do Cabo Daciolo – Sem partido/Rio de Janeiro, altera o Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969 - Código Penal Militar, para incluir o crime de assédio moral. Traz os seguintes artigos:

Art. 176-A Depreciar, de qualquer forma, e reiteradamente, a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos.

Art. 176-B Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

O PL 4544/2016, apensado ao PL 8178/2014, foi originado da Comissão de Legislação Participativa por sugestão da Federação Nacional dos Policiais Federais (SUG 30/2015 CLP). Encontra-se na CCP desde 4 de março de 2016. Tem a seguinte previsão de alteração também à Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/1992):

X – Constranger servidor ou empregado público por meio de atos repetitivos com o objetivo de atingir sua dignidade ou criar condições degradantes de trabalho, notadamente:

³³² Este projeto havia sido arquivado, mas foi desarquivado em 21 de fevereiro de 2019, assim como o projeto 4384/2016, analisado em seguida.



- a) determinar propositalmente o cumprimento de atividades incompatíveis com seu perfil profissional;
- b) subutilizar seu trabalho, menosprezando seu perfil profissional de forma injustificada;
- c) apropriar-se de seu trabalho físico ou intelectual sem o justo reconhecimento profissional;
- d) torturá-lo psicologicamente, mediante menosprezo ou humilhação;
- e) promover seu isolamento no ambiente de trabalho, como forma de retaliação ou desmoralização;
- f) sonegar informações necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis à sua vida funcional;
- g) divulgar rumores e comentários maliciosos e expor críticas como forma de desmoralização;
- h) tratá-lo de forma desigual, impondo-lhe propositalmente sobrecarga específica de trabalho, em prejuízo de seu desenvolvimento profissional e de sua saúde psíquica;
- i) transferi-lo, removê-lo ou depreciar suas condições de trabalho, sem justificativa legal, como forma de retaliação ou discriminação.

O PL 5698/2016 (apensado ao PL 8178/2014), da Deputada Mariana Carvalho - PSDB/Rondônia, prevê alterar o art. 11 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, inserindo a prática do assédio moral como ato de improbidade administrativa. Está na CCP desde 4 de julho de 2016. O texto seria o seguinte:

X – praticar o agente público assédio, de maneira reiterada ou não, irrelevante a existência de relação hierárquica, que viole ou ameace a dignidade, integridade física ou psíquica de outro agente público, ou que promova a degradação das condições de trabalho.

O PL 11212/2018, de autoria de Erika Kokay – Partido dos Trabalhadores - PT/Distrito Federal (apensado ao PL 6625/2009), institui o Selo Ambiente Livre de Assédio Moral para órgãos e entidades da Administração Pública, e estabelece critérios para sua concessão. Encontra-se na CCP desde 4 de fevereiro de 2019.

O PL 2808/2019, da Deputada Edna Henrique – Partido da Social Democracia Brasileira - PSDB/Paraíba, prevê para os órgãos e entidades da administração pública a obrigação de assegurar assistência psicológica de caráter sigiloso a mulheres vítimas de assédio no ambiente profissional em razão do gênero a que pertencem. Está apensado ao PL 6764/2013, e aguarda parecer da CTASP desde 22 de maio de 2019.

O PL 625/2019, apensado ao PL 7146/2010, do Deputado Glaustin Fokus – Partido Social Cristão - PSC/Goiás, institui o Dia Nacional de Combate e Prevenção ao Assédio Moral e Sexual nas relações de trabalho, a ser comemorado anualmente no dia 1.º de novembro. Espera parecer da CCP desde 28 de fevereiro de 2019.

Tramita, ainda, na Câmara, o PL 167/2020, proposto pelo Capitão Alberto Neto - Republicanos/Amazonas. Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, para obrigar as empresas a proporcionar aos seus empregados a participação em curso sobre



prevenção e combate ao assédio moral e ao assédio sexual no ambiente de trabalho. Foi apensado ao PL 2369/2003, e está para parecer da CTASP desde 20 de fevereiro de 2020.

No Senado Federal, tramitam dois projetos de lei sobre este tema, sendo o Projeto de Lei nº 1521, de 2019, de autoria da Câmara (número na Câmara dos Deputados: PL 4742/2001, de autoria do Deputado Marcos de Jesus – Partido Liberal - PL/Estado de Pernambuco); trata da inclusão do assédio moral no Código Penal. Foi para a mesa diretora do Senado em 13 de março de 2019, com a tramitação mais adiantada dentre todos aqui elencados. O texto seria:

Assédio moral. Art. 146-A. Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Somente se procede mediante representação, que será irretratável.

§ 2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

§ 3º Na ocorrência de transação penal, esta deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral.

O outro projeto de lei sobre assédio moral originado no próprio Senado foi o PLS nº 1399, de 2019, de autoria do Senador Veneziano Vital do Rêgo, do Partido Socialista Brasileiro - PSB da Paraíba, visa alterar a Consolidação das leis do Trabalho (CLT), para instituir medidas de combate ao assédio de mulheres no ambiente de trabalho. Sua última tramitação foi a inclusão na pauta da 7ª Reunião da Comissão de Assuntos Sociais, agendada para o dia 18 de março de 2020. Esta é a previsão de texto:

Art. 373-B. É proibido o assédio à mulher no ambiente de trabalho, assim considerada qualquer conduta abusiva relacionada à sua condição de gênero e que, de forma repetitiva e prolongada, exponha a trabalhadora a situações humilhantes ou constrangedoras, em ofensa a sua dignidade e integridade psíquica.

Art. 389-A. Toda empresa deverá estruturar setor de apoio a mulheres vítimas de assédio no ambiente de trabalho, atendendo às seguintes condições mínimas:

I – manutenção de equipe profissional especializada para o atendimento psicológico, garantindo-se a privacidade da denunciante e o sigilo das informações fornecidas;

II – instalação de serviço de contato telefônico e ambiente virtual para possibilitar a denúncia anônima, na hipótese de a mulher preferir não se apresentar pessoalmente;

III – autonomia para apuração sumária da denúncia e, verificando-se indícios da existência do fato e da autoria, afastamento imediato ou transferência do assediador para outro setor, até completo esclarecimento da situação.

§ 1º. A empresa deverá realizar atividades e palestras de prevenção ao assédio, com periodicidade semestral, em data de sua conveniência e durante o horário de trabalho, visando à presença de todos os empregados.

§ 2º. O descumprimento do disposto neste art. ensejará o pagamento de multa, nos termos do regulamento, sem prejuízo das sanções cíveis e penais aplicáveis.

O PLS 121/2009, também do Sen. Inácio Arruda, também está na Câmara dos Deputados, sob o número PL 8178/2014. Aguarda designação de relator na Comissão de



Constituição e Justiça e de Cidadania desde 31 de janeiro de 2019. Altera o art. 11 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, para caracterizar o assédio moral como ato de improbidade administrativa, assim como outros projetos que também tramitam na Câmara Federal.

10.2 O que ainda pode ser feito

A própria existência do assédio moral mostra que é preciso fazer mais para combatê-lo. Somente poderemos descansar no combate a este mal quando a consciência já seja tamanha que ele não mais exista. Aliás, nem assim se pode descansar, mas ainda será preciso lembrar sempre do seu potencial destrutivo, para que não volte a ocorrer.

Portugal, como já visto, está mais adiantado que o Brasil em matéria de legislação nacional sobre este assunto.

A presença do tema no Código do Trabalho, sem dúvida, demonstra sua importância para o direito português. Ademais, é notória a evolução da legislação sobre assédio, estando inclusive à frente das normas da União Europeia respeitantes ao tema. Vejamos.

O CT2003 considerava o assédio como discriminação. Isto porque a perspectiva era apenas a de violação da igualdade, cujo oposto é a discriminação. É claro que as ofensas por assédio não discriminatório, que ocorressem durante a vigência deste Código, ou mesmo anteriormente, não ficariam sem resposta. Há muito que já era possível a utilização do Código Civil (Decreto-Lei n.º 47344, de 25 de Novembro de 1966), que a partir do art. 70.º trata da tutela da personalidade, e também os arts. 483.º e seguintes, com a responsabilidade civil extracontratual, e o art. 496.º, quanto aos danos não patrimoniais.

Anteriormente, o Estatuto do Trabalho Nacional (Decreto-Lei n.º 23048, de 23 de Setembro de 1933) já trazia em seu art. 25.º a determinação de condições de trabalho que atendessem às necessidades de higiene física e moral e à segurança do trabalhador; a Lei n.º 1952, de 10 de Março de 1937, em seu art. 11.º, parágrafo único, trouxe como justa causa para a dissolução da relação de trabalho o fato ou circunstância que fosse suficientemente grave, em especial a ofensa à honra, dignidade ou interesse das partes. Posteriormente, o Decreto-Lei n.º 47032, de 27 de Maio de 1966, depois substituído pelo Decreto-Lei 49408, de 24 de Novembro de 1969 também tratou dos deveres de mútua colaboração, e de respeito ao trabalhador por meio de boas condições de trabalho, tanto físicas quanto morais, em seus arts. 18.º e 19.º. A Lei do Contrato de Trabalho – LCT (Decreto-Lei 49408), que foi seguida pelo CT2003, trazia no art. 19.º diversos deveres com temas respeitantes à dignidade do trabalhador. O Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, tratou especificamente da cessação do contrato individual de trabalho, seguido pelo



Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro, nesta mesma temática. E a Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro, garantia o direito à igualdade de tratamento no trabalho e no emprego.

O texto constitucional trouxe a dignidade da pessoa humana logo em seu art. 1.º. Ora, a dignidade da pessoa humana é, sem dúvida, um direito atingido pela prática do assédio moral.

Enfim, o CT2003 foi superado pelo CT2009. Ganhou a inclusão do assédio não discriminatório, em seu art. 29.º. Para além disso, permaneceu o tratamento da igualdade e não discriminação, em sua Subseção III, Divisão I, a partir do art. 23.º. O art. 15.º trata da proteção à integridade física e moral dos trabalhadores e empregadores, sendo seguido por outros artigos que também falam de temas transversais ao assédio.

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, veio para reforçar o quadro legislativo para prevenção do assédio, com alterações ao Código do Trabalho. O teor do art. 29.º foi bastante acrescido, se comparado à redação anterior, que era mais próxima daquela constante no CT2003. Incluiu a previsão de indenização à vítima, e também a proibição de sanção disciplinar persecutória ao denunciante ou às testemunhas, em razão do que tenham dito em processo judicial ou contraordenacional de assédio. Também trouxe, no art. 283.º, a inclusão do assédio como causa de doença profissional, bem como a responsabilidade do empregador por suportar financeiramente a reparação dos danos provindos do assédio, através de direito de regresso da segurança social, na medida dos pagamentos efetuados.

Outra medida adotada pela Lei n.º 73/2017 foi a inclusão das alíneas k) e l) no art. 127.º, com a obrigação de adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio, para empresas com sete ou mais trabalhadores, e de instauração de procedimento disciplinar para apuração e qualquer situação de assédio que chegar ao conhecimento de qualquer empregador. Ainda incluiu a reclamação por assédio no rol de presunções de abusividade das sanções aplicadas pelo empregador do art. 331.º, até um ano após a denúncia ou outro exercício de direitos relativos a ele (assédio), à igualdade e à não discriminação. Esta lei ainda incluiu expressamente o assédio, denunciado ao serviço de inspeção na área laboral, nas hipóteses de justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador.

A Lei n.º 73/2017 também proibiu a dispensa da sanção acessória de publicidade, prevista no art. 563.º, em caso de assédio. E, no caso das funções públicas, incluiu o assédio no rol de temas em que o Código do Trabalho é aplicável ao vínculo de emprego público, ao alterar a letra d) do art. 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; além disso, alterou o art. 71.º desta, inserindo também no vínculo público a obrigatoriedade de



adoção de códigos de boa conduta e de instauração de procedimento disciplinar para enfrentamento ao assédio.

Quanto à ACT e à Inspeção-Geral de Finanças, a Lei n.º 73/2017 determinou a disponibilização de endereços eletrónicos para receber denúncias de assédio, respectivamente no setor privado e no setor público, bem como que estes sítios eletrónicos contenham informações para a identificação das práticas de assédio e sobre como preveni-lo e combatê-lo.

Para o processo do trabalho, incluiu a determinação de notificação das testemunhas pelo próprio tribunal, em processos judiciais cuja causa de pedir seja o assédio, alterando o art. 66.º do CPT.

Como visto, a Lei n.º 73/2017 já trouxe grandes mudanças quanto à temática do assédio laboral no direito português. Mais recentemente, a Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto, trouxe normas para a promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens no trabalho. Já a Lei n.º 90/2019, de 4 de Setembro, agregou quanto à proteção na parentalidade, proibindo qualquer discriminação pelo exercício destes direitos. E, por último, a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, acresceu o assédio também ao número 1 do art. 127.º, dentre as condutas que afetam a dignidade do trabalhador e devem ser afastadas pelo empregador. Ainda alterou a alínea d) do art. 331.º, considerando abusiva a sanção disciplinar aplicada em razão de o trabalhador ter alegado ser vítima de assédio ou por testemunhar em processo judicial e/ou contraordenacional pelo mesmo motivo. Esta lei também alterou o art. 394.º, número 2, letra b), inserindo expressamente o assédio, tanto praticado pelo empregador como pelos demais colegas, como justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador.

Um dos grandes objetivos do assédio moral nas relações de trabalho, especialmente na realidade portuguesa, em que não é possível a demissão sem justa causa, como no Brasil, é a tentativa de forçar a vítima a se demitir. Esta demissão pode acontecer a pedido do trabalhador, sem a invocação de qualquer justa causa, ou através de acordo entre trabalhador e empregador. Certo é que, seja por qual for o motivo, o trabalhador vítima de assédio não terá condições de julgar adequadamente a conveniência de um pedido de demissão.

Por isso, outra alteração trazida pelo art. 2.º da Lei n.º 93/2019 ao art. 331.º, número 2, alínea b) do CT2009, foi a inclusão do assédio na presunção de abusividade do despedimento ou outra sanção que seja aplicada sob a justificativa de punição a uma infração cometida pelo trabalhador, no prazo de um ano após a denúncia ou qualquer outro meio pelo qual exerça seus direitos pertinentes à igualdade, não discriminação e assédio.



E, no caso de demissão, o trabalhador pode escolher entre a reintegração ao emprego ou uma indenização, conforme o número 4 do mesmo artigo.

A anulação ou revogação do acordo ou do pedido de demissão, ou no caso brasileiro, a demissão a pedido, poderiam, então, ser revogadas no mesmo prazo de reclamação dos direitos trabalhistas, que no caso brasileiro é de 2 anos após a cessação do contrato de trabalho, conforme art. 11 da CLT. No caso dos trabalhadores de Portugal, o prazo é de um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho (art. 337.º, n.º 1). A causa de pedir desta reclamação trabalhista seria (não obrigatoriamente a única) o assédio moral.

Também existe, a fim de evitar processos de falso *mobbing*, a responsabilidade por dano processual prevista no art. 793-A da CLT brasileira, ou no art. 542º do Código de Processo Civil português, também chamada litigância de má-fé.

No caso brasileiro, a realidade é de que alguns Estados e Municípios possuem leis em seu território, mas ainda falta uma atenção maior às vítimas em nível de Poder Legislativo federal. A legislação, no entanto, é apenas parte da estratégia de enfrentamento. Outras atitudes, somadas ao que já existe, podem ser tomadas. Tais medidas também podem ser prescritas em legislação, mas não devem apenas dela depender.

Como visto, há uma ampla gama de citações legislativas à figura do assédio, da igualdade e não discriminação. Em um passado recente, houve uma evolução significativa. Isto certamente é muito positivo, pois demonstra a importância dada ao assunto, e a consideração de sua gravidade. Demonstra, além do mais, a preocupação em socorrer as vítimas e evitar novos casos.

Rodolfo Pamplona Filho³³³ fala que o melhor a fazer é prevenir. Para o autor, essa prevenção deverá vir de uma política, pública ou privada, passando por dois enfoques, quais sejam, educação e fiscalização.

Sem dúvida, a prevenção é importante. Inclusive, para um futuro sem assédio, as medidas preventivas são essenciais. Mas, para os casos já existentes, o leque de ações de enfrentamento ao assédio deve contemplar a completude, não de atos assediadores, mas de aspectos ligados ao fenômeno, visando combater cada vertente.

No entanto, cremos que apenas a legislação trabalhista ainda não seja suficiente. Melhor explicando: deve-se impedir que esta conduta sequer nasça, para que depois não

³³³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. In: Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia [em linha]. Salvador, 2013. V. 2, n. 2, pp. 105-120. [consult. 29 jul. 2019]. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/147593>



tenhamos que lidar com os seus frutos. É claro que se precisa de legislação para combater o que já exista, mas o ideal é que assédio morra antes do seu nascedouro - todo ímpeto assediante deve morrer ainda dentro da mente de quem quer que seja, que pense em molestar o outro. A conduta deve ser inaceitável, antes de tudo, para a própria pessoa, de forma que qualquer pensamento neste sentido seja de logo repellido e não se transforme em nenhuma ação.

Selecionamos aqui algumas ações que consideramos pertinentes para o enfrentamento ao assédio moral no ambiente laboral. A presente relação não tem qualquer pretensão de ser absoluta ou exaustiva, mesmo porque outros autores já elencaram rol bem maior de ações, mas propõe métodos que, para além dos já existentes, julgamos que são perfeitamente realizáveis e poderão colaborar no combate a esse mal.

10.2.1 Campanhas de conscientização

Conforme dito alhures, a prevenção é o melhor caminho. As campanhas educativas, neste contexto, têm papel primordial. O esclarecimento sobre o que é assédio, oferecido antes da sua ocorrência, terá o efeito de deixar qualquer possível vítima preparada para reconhecê-lo tão logo comece a acontecer. A um possível algoz desavisado, lhe mostra as consequências desta conduta, que não prejudica apenas a empresa, mas a todos os envolvidos. Prejudica inclusive, caso descoberto, ao próprio assediador, que fica sujeito a demissão e às penas já existentes nas leis cíveis e criminais, ou administrativas, se for o caso. E à empresa, que ficará devidamente informada sobre as consequências de um caso de assédio em seu meio, e sobre os prejuízos decorrentes de qualquer possível omissão sua em apurar ou punir os responsáveis.

Algumas normas já preveem a realização de campanhas educativas. O próprio Código do Trabalho português traz em si a previsão de adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores³³⁴.

No Brasil, o projeto de lei 1671/2015 prevê que o Governo Federal realize campanhas publicitárias contra o assédio moral e o assédio moral virtual, no rádio e na televisão. Já a Lei nº 6.289, de 15 de abril de 2019, institui a campanha permanente de conscientização e enfrentamento do assédio e da violência sexual no Distrito Federal. E a Lei nº 3.953, de 11 de agosto de 2010, do Estado de Mato Grosso do Sul, prevê que as empresas devem realizar atividades de sensibilização com seus funcionários sobre abuso e exploração sexual de crianças e adolescentes, assédio sexual e moral e cultura do estupro.

³³⁴ CT, art. 127.º, alínea k) – trata-se de comando recente, trazido pela Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto.

A realização de campanhas de conscientização não deve estar atrelada unicamente à existência de uma legislação que a determine. Tampouco deixá-las a cargo apenas do poder público. O bom senso é um conselheiro que nunca desampara, e ele diz que, conforme o dito popular, “prevenir é melhor do que remediar”. A boa gestão empresarial deve priorizar a prevenção para ter um desenvolvimento saudável.

Uma boa maneira de conscientizar os trabalhadores e as organizações acerca do assédio moral é a elaboração de cartilhas de leitura obrigatória, quando do acesso ao emprego. Algumas iniciativas já existem³³⁵, mas um esforço concatenado, entre as diversas instituições que trabalham na fiscalização do trabalho, tais como ministérios, sindicatos, a própria ACT, surtiria melhores resultados. Assim se evitaria, inclusive, a confusão que alguns trabalhadores fazem acerca do conceito de assédio moral, ao pensar que qualquer problema havido durante a relação de trabalho seja assédio.

Não é que seja assim tão simples. É preciso estudar a dinâmica própria da organização, a cultura organizacional. Até porque uma organização militar tem uma estrutura; bem diferente de um hospital, de um shopping center ou de uma universidade. O assédio, todavia, não deve acontecer em nenhuma delas. Portanto, não basta procurar um palestrante e, após uma hora de exposição, acreditar-se que aquele é um ambiente protegido do assédio moral. Deve-se fazer um diagnóstico da estrutura já existente e, então, verificar quais medidas são necessárias.

No trabalho “Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas”, os autores realizaram pesquisa junto aos gestores de uma instituição financeira do Brasil³³⁶. Seu enfoque é diferente, portanto, pois acompanhou os gestores, ou seja, os atores desta relação com maior potencial para se tornarem assediadores, ao invés de analisar sob o ponto de vista das vítimas. Os autores citam o anseio dos gestores entrevistados pela inclusão, nos programas de treinamento, de ações da área de gestão de pessoas voltadas para a eliminação do assédio moral no âmbito da organização. Segundo eles, as grades curriculares dos treinamentos devem abordar aspectos relacionados ao assédio moral no ambiente de trabalho, tais como relações humanas, estilos de liderança e clima organizacional, ou mesmo cursos específicos sobre o assédio moral, tanto para as

³³⁵ O Ministério Público Federal divulgou, em 2016, cartilha com orientações para prevenção do assédio moral e sexual. O documento chama-se Assédio moral e sexual: previna-se. [em linha] Brasília: Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP, 2016. [consult. 26 jun. 2020]. Disponível em <https://www.cnmp.mp.br/portal/publicacoes/245-cartilhas-e-manuais/9982-assedio-moral-e-sexual-previna-se>

³³⁶ Foram entrevistados gestores que atuam diretamente na área de gestão de pessoas; gestores das áreas de negócios; e gestores das áreas de controle como auditoria interna, ouvidoria interna e departamento jurídico. MARTININGO FILHO, Antonio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. (2008). Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. Revista de Administração Mackenzie – RAM [em linha]. Volume 9, n. 5, 2008 pp. 11-34. [consult. 10 jun. 2020]. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S1678-69712008000500002>. P. 5.



lideranças quanto para os demais funcionários, desde o início da carreira. Todos, portanto, devem conhecer os riscos que o assédio moral traz à organização, à saúde dos envolvidos, e até mesmo à permanência no emprego, que pode ser ameaçada por problemas de saúde na vítima ou pela comprovação de culpa do assediador.

O artigo ressalta, ainda, a importância da área de gestão de pessoas para identificar e corrigir o problema. A sua inércia ou hesitação podem acarretar a perda da credibilidade e de eficácia de qualquer medida que venha a ser tomada.

Observa-se, aqui, que a liderança da organização também precisa demonstrar apoio à área de gestão de pessoas nestas ações. De nada adianta apenas um setor lutar contra a ocorrência do assédio, se a liderança estiver a promover (ou seja, premiar) os assediadores como se nada fizessem de mal.

A produtividade é importante, mas além das estratégias de negócios, ela também precisa de estratégias de relacionamento. É importante que as medidas sejam tomadas independentemente do conhecimento sobre casos de assédio na instituição, haja vista que eles costumam ocorrer de forma velada. A ação contrária precisa ser clara e enfática, por parte da empresa.

Tratar do tema também é um reconhecimento da organização de que o assédio pode ocorrer em seu meio. Essa atitude pode parecer, à primeira vista, um risco à imagem da empresa. No entanto, qualquer atitude negacionista pode acobertar, ainda que não intencionalmente, algum assédio que esteja ocorrendo, e gerar consequências muito mais danosas aos indivíduos envolvidos e à organização.

As campanhas de conscientização sobre assédio moral não devem restringir-se a conhecimentos sobre o tema. A humanização das relações se faz necessária, o reconhecimento da dignidade do outro, o respeito a um momento de fragilidade. A empatia trará muito mais benefícios àquele ambiente de trabalho do que muitos conhecimentos sobre o que é assédio e uma lista de comportamentos proibidos. No entanto, se forem reunidos o comportamento respeitoso e o conhecimento sobre o que é assédio, essa organização estará blindada contra este flagelo. Mais uma vez, vale reforçar o quanto o assédio moral é adoecedor para a empresa, e, por outro lado, como é produtivo um ambiente de trabalho saudável.

Vale a pena ressaltar, ainda, que um ambiente de trabalho saudável não significa que não haja hierarquia, cobranças, prazos, possibilidade de transferência de setor ou de unidade, enfim, atitudes decorrentes do poder diretivo do empregador. Um emprego não é um parque de diversões ou um spa, a que se vai para se divertir, descansar, fazer apenas o que se quer. As campanhas de conscientização não buscam promover um ambiente



assim. Ao contrário, buscam um ambiente produtivo, porém saudável; em que as cobranças não sejam indignas; em que o respeito ao ser humano dê o tom de todas as ações.

Para além disso, cremos que seja importantíssimo o investimento na educação. Não apenas em relação ao assédio moral, mas em relação ao todo que é o ser humano. Deve-se conscientizar, desde a infância, desde os pais ou responsáveis, as instituições, as famílias, acerca da dignidade da pessoa humana. Esta consciência do próprio valor e do valor do outro deve estar de tal modo entranhada na sociedade, que seja intolerável assediar ou aceitar o assédio contra si ou contra o seu próximo. Lembrando que esta dignidade é para todo ser humano, não apenas para o vizinho, que tem a mesma condição financeira, a mesma cor de pele, os mesmos costumes. É para o migrante, o estrangeiro, para a pessoa do outro gênero, para o mais rico e para o mais pobre. Resumindo: é mais fácil respeitar o que é igual a nós, mas devemos internalizar a dignidade do outro, independentemente de nossas diferenças.

Assim, a proposta de campanhas de conscientização deve abranger não apenas os locais de trabalho. Deve alcançar a sociedade em geral, a começar pelas escolas. Além de tratar especificamente do assédio, uma possibilidade, neste caso, seria a inclusão de eventos sobre a dignidade da pessoa humana no calendário escolar. Uma sugestão de estudo é a própria Declaração Universal dos Direitos do Homem, proclamada pela Assembleia Geral da ONU em 1948. Por que não ensinar leis às crianças? É claro que deve ser um estudo palatável aos alunos, de acordo com sua faixa etária; mas que o tema seja introduzido, para que se torne parte da consciência coletiva de toda a sociedade. Assim, já haveria um despertar do infante para, ativamente, se posicionar como ser respeitoso do outro.

Esta consciência da sociedade precisa ser mudada, pois, por mais que haja legislação proibitiva, o ideal é que o assédio não aconteça não apenas porque a pessoa tenha medo da punição. A própria pessoa deve ter a consciência do respeito e do valor do outro, de forma que, internamente, já bloqueie qualquer instinto assediante. O mesmo se aplica ao assédio sexual, ao assédio moral fora do ambiente de trabalho, ou a qualquer outra violação da dignidade humana.

10.2.2 Fiscalização efetiva

A implantação de medidas de prevenção ao assédio moral deve ser acompanhada de perto, por critérios objetivos (relatórios de casos apurados, verificação da efetividade de medidas adotadas), bem como por meio de um acompanhamento no dia a dia da instituição. Deve haver pessoal qualificado, e também tempo hábil para verificar a situação



da rotina na empresa. Fala-se isto porque uma equipe sobrecarregada, sem tempo sequer para cumprir as tarefas recebidas, dificilmente terá capacidade de olhar para o outro e perceber a ocorrência de alguma situação assediante. E a fiscalização apenas formal, para “cumprir tabela”, também não fará nenhuma diferença no ambiente organizacional.

Pois bem. A fiscalização tem três agentes principais: a própria organização, que deve dispor de pessoal habilitado e com tempo para fazê-lo; o poder público, pela ação de seus órgãos fiscalizadores das relações de trabalho; e os sindicatos de trabalhadores, que devem acompanhar ativamente como estão se desenrolando as relações laborais de seus associados. Todos estes, em caso de verificação de descumprimento de medidas preventivas, ou mesmo da ocorrência do assédio propriamente dito, deverão tomar medidas a fim de fazer cessar as irregularidades. O que queremos dizer é que não basta a existência de órgãos fiscalizadores, é preciso atuar ativamente. Estes poderão, sim, aguardar ser procurados pelos trabalhadores para esclarecer ou tirar dúvidas, ou mesmo para receber os relatos de assédio, mas não apenas isto. É preciso sair de suas paredes e agir, mesmo nas campanhas de conscientização citadas acima. É preciso ir, *in loco*, e ver como as relações estão se desenvolvendo. É preciso que os trabalhadores saibam que há alguém por eles, é preciso que quem pense em assediar saiba que há alguém de olhos atentos a seu comportamento.

Creemos que a efetividade das medidas preventivas esteja, principalmente, dentro da própria organização. A exemplo das medidas de *compliance* para garantia do sigilo de dados, as empresas e órgãos públicos podem, e devem, adotar medidas rotineiras de verificação da conformidade das políticas internas quanto à legislação preventiva das modalidades de assédio, tais como análise de normas e comunicados internos, elaboração e verificação de cumprimento de códigos de conduta, realização de treinamentos, manutenção de canais internos para receber denúncias. Ademais, o próprio Código do Trabalho prevê que a defesa dos interesses dos trabalhadores junto aos órgãos de gestão e fiscalização da empresa [art. 426.º, n.º 2, al. e)]. Assim, vemos que esta verificação interna pode ser efetuada pelas comissões de trabalhadores.

Quanto à investigação externa, em Portugal a Autoridade para as Condições do Trabalho – ACT tem competência fiscalizatória determinada por lei. Segundo o art. 2.º de sua Lei Orgânica, (Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho), a ACT deve promover a melhoria das condições de trabalho, tanto no âmbito privado quanto da Administração Pública, por meio da fiscalização do cumprimento das normas laborais e do controle do cumprimento da legislação de segurança e saúde no trabalho. E, especificamente quanto ao sigilo de dados, a Comissão Nacional de Proteção de Dados – CNPD tem papel fiscalizador de conformidade, conforme Art. 24.º-A inserido pela Lei n.º



58/2019 na Lei n.º 43/2004, de 18 de agosto. Já no Brasil, a competência está determinada pelo art. 31 da Lei n.º 13.844, de 18 de junho de 2019, para o Ministério da Economia, através de seus Auditores Fiscais do Trabalho³³⁷, cujas funções estão descritas no art. 11 e seguintes da Lei n.º 10.593, de 6 de dezembro de 2002.

No Brasil, a previsão destas atividades fiscalizatórias externas está no art. 154 e seguintes, os quais tratam da segurança e da medicina do trabalho. No entanto, não há menção expressa ao assédio.

Frise-se que, sem a fiscalização, as medidas preventivas podem cair no vazio, sem efetividade. Ademais, não basta a existência de órgãos e cargos com a atribuição de fiscalizar; ela deve ser *efetiva*, para que tenha resultados. Isto porque, para alguns, basta buscar fazer o que é certo e cumprir os comandos; para outros, a melhor motivação é o medo da punição se forem apanhados em erro.

10.2.3 Inclusão como concausa de doença profissional (no Brasil)

Segundo o art. 8.º da lei portuguesa n.º 98/2009, de 4 de Setembro³³⁸, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, é acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte. Ocorrendo um acidente de trabalho, o empregador deve investigá-lo, conforme comando da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro. Os funcionários públicos, em caso de acidentes em serviço, são regidos pelo DL n.º 503/99, de 20 de Novembro.

Já o conceito da legislação brasileira é de que acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, de acordo com o art. 19 da Lei n.º 8.213/90. O acidente de trabalho, segundo a doutrina, pressupõe que o mal seja decorrente da relação de trabalho, e não outra causa, e que seja uma agressão à vítima, de forma que tenha o condão de desestabilizar sua saúde.

As doenças decorrentes do exercício do trabalho se classificam em doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, e doença do trabalho, que é a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente. Ambas são consideradas acidente de trabalho, e a elas é

³³⁷ Antes vinculados ao Ministério do Trabalho, o qual foi transformado pelo atual governo em Secretaria do Trabalho, vinculada ao Ministério da Economia.

³³⁸ O acidente de trabalho também é previsto no Código do Trabalho, art. 4.º, listando os trabalhadores aos quais se aplica o seu regime.



equiparado, dentre outros, o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; e o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho³³⁹. Aí se encaixaria o assédio moral. Também poderia ser enquadrado no § 2º do art. 20, o qual declara que, excepcionalmente, sendo constatado que doença não incluída na relação prevista resultou das condições especiais em que o trabalho é executado, e com ele se relaciona diretamente, deve ser considerado acidente do trabalho.

Ocorre que, tanto as doenças do trabalho quanto as doenças profissionais devem constar de relação estabelecida em documento oficial da Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia³⁴⁰. O Decreto n. 3.048/1999 – Regulamento da Previdência Social, em seu art. 337, diz que o acidente do trabalho será caracterizado tecnicamente pela perícia médica do INSS, mediante a identificação do nexo entre o trabalho e o agravo. Em seu Anexo II consta a relação de agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto no art. 20 da Lei n. 8.213/1991. Isto no contexto brasileiro.

Em Portugal, o Código do Trabalho trata especificamente das doenças profissionais em seu art. 283.º, em conjunto com os acidentes de trabalho. O número 2 deste artigo diz que as doenças que são reconhecidas como profissionais encontrar-se-ão em lista organizada e publicada no Diário da República. Atualmente, esta lista consta do Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de Maio, revisto pelo Decreto Regulamentar n.º 76/2007³⁴¹. Por determinação do art. 94.º, n.º 1 da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, a elaboração desta lista é realizada por comissão nacional, com composição, competência e funcionamento fixados por legislação especial. Posteriormente, o Decreto-Lei n.º 352/2007, de 23 de Outubro, aprovou a Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais e a Tabela Nacional para Avaliação de Incapacidades Permanentes em Direito Civil.

Todavia, o CT não exclui a possibilidade de indenização de outras enfermidades, em caso de lesão corporal, perturbação funcional ou doença que não estejam incluídas na lista, desde que seja provado que são consequência necessária e direta do trabalho, e não um desgaste normal do organismo, de acordo com o número 2 do art. 283.º. Os limites da

³³⁹ Conforme arts. 20 e 21, I e II, a da Lei n.º 8.213/90.

³⁴⁰ Antigo Ministério do Trabalho, até 2019.

³⁴¹ Consta no art. 2.º do Decreto Regulamentar n.º 6/2001 a determinação de que a atualização da lista de doenças profissionais se faça por meio de decreto regulamentar.

indenização são definidos pela tipificação dos danos, conforme a Tabela Nacional de Incapacidades e pelo estabelecimento de regras para o apuramento do montante indenizatório, de acordo com lição de Pedro Romano Martinez³⁴².

Ainda no estudo deste artigo, seu número 4 estabelece as possibilidades de exclusão do dever de reparação ou de agravamento da responsabilidade, a serem definidas por lei. Já o número 5 determina que o empregador transfira a responsabilidade do pagamento da indenização *por acidente de trabalho*³⁴³ para entidade de seguro. Caso a entidade não possa pagar as prestações devidas, por incapacidade econômica, o Fundo de Acidentes de Trabalho garante o pagamento, na forma da lei, nos termos do número 6.

Segundo o art. 283.º do Código do Trabalho, n.º 8, a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador. Isto é esclarecido no número 9 do mesmo artigo, que diz que a responsabilidade pelo *pagamento* é da segurança social, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, somados aos juros de mora. Vigora, portanto, um regime de responsabilidade civil objetiva para o empregador, haja vista que para este correm os riscos da atividade profissional, mormente por ser o trabalhador a parte hipossuficiente nesta relação. Ao final, o mesmo artigo diz, em seu n.º 10, que o empregador deve assegurar ao trabalhador que sofreu lesão por acidente de trabalho ou doença profissional uma ocupação em funções compatíveis com sua nova condição.

As normas específicas sobre a concessão do subsídio de doença estão previstas no Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de Fevereiro.

Neste trabalho, defende-se a tese de que o assédio moral pode ser considerado causa para o adoecimento do trabalhador, seja este físico ou psíquico. Não a causa do afastamento do trabalho, e sim a causa do adoecimento que, conseqüentemente, causa o afastamento do trabalho. É a chamada concausa.

O que há em comum aos dois países é que há um rol de doenças profissionais ou do trabalho, além dos agentes causadores de acidente do trabalho. A diferença é que, em Portugal, já há o claro reconhecimento de que o assédio moral é causa de doença profissional, como pode se verificar no número 8 do art. 283.⁰³⁴⁴

As vantagens da inclusão do assédio moral como concausa do acidente de trabalho, no Brasil, são o recebimento de auxílio-doença acidentário, que é um benefício

³⁴² Ref. 17, p. 681.

³⁴³ Trata-se de acidente de trabalho, e não da doença profissional, que pode ser causada por assédio. No caso da doença profissional, a reparação é feita pela Segurança Social, conforme o n.º 9 do mesmo artigo.

³⁴⁴ Este conteúdo, especificando as doenças profissionais decorrentes de assédio, foi inserido no art. 283.º pelo art. 2.º da Lei n.º 73/2017, em vigor a partir de 1.º de Outubro de 2017.

previdenciário, e a garantia do emprego pelo prazo mínimo de doze meses após a cessação do auxílio-doença acidentário. Assim, o trabalhador vítima de assédio teria tempo e tranquilidade para se recuperar, sem o sobressalto de perder o emprego.

10.2.4 Capacitação dos profissionais de saúde

A vítima de assédio moral traz consigo sintomas e particularidades muito específicas e comuns a estes casos. Aliás, esta é a característica maior do assédio moral, a vitimização pela reiteração das condutas assediadas. A análise do caso por um profissional mal preparado, ou que desconheça o fenômeno, pode tanto não adiantar quanto levar a vítima a mais sofrimento. O caso de uma vítima que detenha sintomas psicossomáticos, por exemplo, poderá ser tratado apenas nos seus sintomas visíveis, ignorando-se a causa. Ou mesmo um profissional da Psicologia ou Psiquiatria poderá, por ignorância, tratar os resultados do assédio sem identificar seus motivos. Seria como podar os ramos de uma planta daninha sem arrancar-lhe a raiz, ela sempre continuará a produzir novos frutos. É preciso arrancar o mal pela raiz, e para tanto os profissionais devem saber identificar esse mal.

A capacitação dos profissionais de saúde aqui defendida deve ocorrer em duas frentes: na formação acadêmica dos profissionais, incluindo-se o tema nos conteúdos curriculares; e para os profissionais já ativos, por meio de cursos, palestras, estudos de caso e apresentação de dados estatísticos. O preparo dos profissionais servirá não apenas para o diagnóstico e tratamento, mas também para a identificação em uma possível perícia trabalhista. O médico perito deve ter conhecimento do que é o assédio e dos efeitos que pode trazer sobre a saúde do trabalhador, a fim de poder identificá-lo, não tratando como bobagem ou excesso de sensibilidade.

No Brasil, o Conselho Federal de Medicina, por meio da Resolução nº 1.488, de 1988, que dispõe de normas específicas para médicos que atendam ao trabalhador, delimita os critérios para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, para além do exame clínico (físico e mental) e exames. Diz que o médico deve considerar, dentre outros fatores, a história clínica e ocupacional, o estudo do local de trabalho; o estudo da organização do trabalho; a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas; a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; e o depoimento e a experiência dos demais trabalhadores. Nesta análise, poderá identificar possíveis casos de assédio. No entanto, não há previsão de capacitação do profissional durante sua formação acadêmica ou de cursos de atualização com esta temática.

Já em Portugal, a Lei n.º 102/2019 traz o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, com as alterações das Leis n.º 42/2012, de 28 de agosto e Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro. Referida lei fala, de forma geral, sobre o direito à prestação de trabalho em condições de saúde e segurança para o trabalhador, a cargo do empregador, mas não trata especificamente do assédio. Obviamente que a prevenção do assédio estará incluída nas medidas de promoção da saúde no trabalho. Todavia, não faria mal a sua inclusão expressa, até para chamar a atenção para a necessidade de medidas ativas contra este mal. A inclusão expressa do assédio moral (e também o sexual, é claro) esclareceria conceitos e ações a serem tomadas, mais no âmbito do atendimento ao trabalhador-paciente, questões que não são tratadas nas normas especificamente trabalhistas, que se atém mais a políticas de prevenção e repressão.

Portanto, seria uma medida importante para acolher a vítima no momento em que busca ajuda. Um profissional preparado, com conhecimento, tanto médico quanto legislativo, pode reconhecer o estado da vítima, socorrê-la efetivamente e orientá-la também. Esta solução alcançaria a todos os trabalhadores que necessitassem de efetivo auxílio de profissionais de saúde para vencer os danos que lhe foram causados pelo assédio.

10.2.5 Penas pessoais aos agressores

É bem verdade que já existe na legislação atual, tanto a brasileira quanto a portuguesa, hipóteses de demissão por justa causa que nas quais podem ser enquadrados os assediadores. No caso português, o Código do Trabalho prevê, no art. 351.º, 2, b), c) e i), a violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa; repetidas provocações de conflitos com outros trabalhadores; e a prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre colegas, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes.

No Brasil, estas hipóteses de despedimento por justa causa estão elencadas nas alíneas j) e k) do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, quais sejam: prática de ato lesivo da honra ou da boa fama, ou ofensas físicas, em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; e ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos (neste caso, não se exige que seja em serviço), ressalvada a possibilidade de legítima defesa, própria ou de outrem.



Para tratamento dos casos de assédio moral no serviço público³⁴⁵, o enquadramento do assediador pode ser feito com base no inciso IX do art. 116 e inciso V do art. 117 da Lei n.º 8.112/1990 (Estatuto do Servidor Público Federal). A pena prevista para o descumprimento do inc. V do art. 117 é de advertência e, a depender da gravidade da situação e da posição do assediador, também poderá lhe ser aplicada a pena de demissão constante do art. 132, IV da referida lei, por descumprimento dos princípios da Administração Pública (arts. 4.º e 11 da Lei n.º 8.429, de 2 de junho de 1992 – Lei de Improbidade Administrativa).

Todavia, a condenação a indenização dos danos causados por assédio moral sempre vai contra a empresa, o empregador. Tanto é que o art. 29.º, número 4 do Código do Trabalho português dá à vítima o direito ao recebimento de indenização, e o número 5 diz que a prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei. O art. 127.º, 1, a), diz que o empregador deve respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a sua dignidade, e nomeadamente o assédio. O art. 394.º dá direito ao trabalhador de justa causa de resolução do contrato de trabalho pela prática de assédio contra si [alíneas b) e f) do n.º 2].

Nos dois países, há o direito de regresso, do empregador (público ou privado) contra o empregado que lhe causou prejuízos³⁴⁶. O que falta, no entanto, é uma penalidade específica para o agressor, que seja aplicada independentemente da sua demissão. A demissão, ou mesmo a transferência do agressor, são atos discricionários do empregador, e mesmo o direito de regresso. A intenção da pena pessoal, todavia, é não deixar este comportamento impune, por força legal, não abandonando o direito de punir apenas nas mãos do empregador.

Em Portugal, há a figura da coima, que corresponde à pena de multa no Brasil. A pena pessoal aqui defendida é, pois, uma coima ou multa ao agressor. Não defendemos a criminalização do assédio moral por entender que o Direito Penal, como *ultima ratio*, deve ser guardado para casos de maior gravidade, até para não sobrecarregar o sistema penal de ambos os países. Outrossim, cremos que, em caso de criação de um tipo penal, este

³⁴⁵ Segundo informações prestadas pela Controladoria Geral da União, em resposta a pedido de informações formulado por cidadão em seu sítio eletrônico. Os questionamentos e respostas estão disponíveis em CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Acesso à Informação. [em linha]. [consult. 26 jun. 2020]. Disponível em <http://www.consultaesic.cgu.gov.br/busca/dados/Lists/Pedido/Item/displayifs.aspx?List=0c839f31%2D47d7%2D4485%2Dab65%2Dab0cee9cf8fe&ID=770863&Web=88cc5f44%2D8cfe%2D4964%2D8ff4%2D376b5ebb3bef>

³⁴⁶ Previsão no art. 37, § 6.º da Constituição, quanto às pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos; e art. 934 do Código Civil brasileiro, acerca dos particulares; em Portugal, art. 271.º, 4 da Constituição, para o Estado e demais entidades públicas, art. 44.º, 6 do DL n.º 503/99, de 20 de Novembro, que trata do acidente de trabalho de funcionários públicos, e Art. 497.º do Código Civil português, acerca da responsabilidade solidária.

seria pouco aplicado, a norma cairia no vazio. Ademais, já existem normas penais em ambos os países que poderiam abranger casos mais graves de assédio moral.

10.2.6 Transferência ou demissão do agressor

Outra hipótese plausível, para além da pena pessoal contra o agressor, seria a obrigação da empresa de demiti-lo ou transferi-lo. Assim, o assediador não ficaria confortável em sua posição assediante, pois, ainda que fosse um bom profissional, considerado necessário ou imprescindível à organização, esta não teria qualquer opção que não o punir.

A prática de assédio moral já pode, nos moldes da legislação atual, causar a demissão do agressor. Em Portugal, segundo o Código do Trabalho art. 351.º, número 2, alíneas b), c) e i), conforme explanado acima, e no Brasil, de acordo com o art. 482, j) e k) da Consolidação das Leis do Trabalho, para o trabalhador privado, ou o art. 132, IV da Lei n.º 8.112/90 em caso grave ocorrido no serviço público.

No entanto, segundo esta proposta, já não seria uma faculdade da empresa, mas uma obrigatoriedade, após a condenação em assédio moral, de tomar providências contra o ou os assediadores. O receio de ser punido certamente traria aos possíveis agressores um temor a mais, pois, caso descobertos, não haveria possibilidade de ficarem impunes.

A transferência do agressor, neste caso, seria uma exceção ao princípio da inamovibilidade. Deve-se ter o cuidado para que a penalidade de transferência seja aplicada apenas após devido processo em que se apure a prática do assédio, com direito ao contraditório e à ampla defesa. Afinal, é algo que dificilmente afetará a imagem pública do assediador; poderá alterar toda a sua rotina familiar e gerar consequências; que dependerá da possibilidade de a empresa ter filiais, ou ao menos setores entre os quais o empregado possa transitar.

Enfim, não é uma solução simplista, como pode parecer a um olhar mais apressado. Os diversos fatores envolvidos devem ser considerados. Não se exclui a possibilidade de transferência da vítima, e não do agressor, mas entendemos que a vítima deve ser consultada e tratada da forma que melhor atenda à sua necessidade de recuperação. O que não se pode admitir, todavia, é transferir (penalizar) a vítima e manter o agressor confortável em seu lugar, pois isto representaria para a vítima uma premiação àquele que lhe fez tanto mal.

A medida de demissão, por sua vez, seria para uma situação mais grave que a de transferência. Um caso mais agressivo de assédio, ou com maiores danos à vítima. A sugestão é de que haja uma gradação, para os casos mais leves de assédio a

transferência, e para os mais graves a demissão. Estas medidas, para serem impositivas, devem constar da legislação sobre assédio. Defende-se, então, uma alteração à legislação trabalhista, para incluir as penas de transferência ou demissão do assediador, após constatação do assédio em regular processo em que sejam garantidos o contraditório e a ampla defesa.

10.2.7 Penas acessórias (no Brasil)

Penas acessórias trazem outras possibilidades no combate ao assédio moral. Aqui se fala em penalidades à empresa que permitiu o assédio em seus quadros. Dentre elas, podemos elencar algumas que já existem no Código do Trabalho de Portugal, em seu art. 562.º, e que se adequam à necessária punição ao dano moral: publicidade da condenação por contraordenação muito grave, que é o caso da condenação por assédio; e a privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos por até dois anos. A publicidade é promovida pelo Tribunal ou pela ACT, no sítio eletrónico do órgão de que tenha vindo a decisão.

No Brasil, o mais próximo disto que encontramos foi a Lei n.º 11.067, de 15 de julho de 2019, do Estado do Maranhão, com a obrigação da empresa vencedora de licitação demonstrar a igualdade salarial entre homens e mulheres, para que possa contratar com o Poder Público. Nos projetos de lei federal do Brasil não foi encontrada esta previsão.

Além da publicidade da sentença, sugere-se então a proibição da empresa condenada de se habilitar para participar de licitações ou contratar com o Estado. Ademais, defende-se também a condenação da empresa a financiar material publicitário esclarecedor contra o assédio moral, por meio de campanhas nos meios de comunicação e em seus próprios quadros de funcionários.

10.2.8 Proteção às testemunhas (no Brasil)

Outro aspecto importante a ressaltar, na legislação portuguesa, é a proteção das testemunhas de casos de assédio. Ressalta-se a evolução legislativa em Portugal, pois a redação original do art. 29.º não as contemplava. Todavia, a Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, acresceu o número 6 ao art. 29.º do CT, protegendo tanto os denunciante quanto as testemunhas de sanção disciplinar, salvo se atuarem com dolo, devido à sua participação em processo de assédio, até a decisão transitada em julgado. Outra alteração, trazida pelo art. 2.º da Lei n.º 93/2019 ao art. 331.º do CT2009, conforme dito acima, passou a considerar abusivas as sanções motivadas pelo fato de o trabalhador testemunhar em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio, no prazo de um ano após a denúncia ou outra forma de exercício dos seus direitos.

Nos projetos legislativos do Brasil, em nível federal, apenas em um foi encontrada a proteção à testemunha de assédio moral, mas aplicável aos servidores públicos, não aos trabalhadores da iniciativa privada.

Esta medida é deveras importante. A prova do assédio moral já é, de per si, bastante difícil, pois comumente se trata de uma conduta velada, sub-reptícia, de difícil percepção aos demais que convivem no ambiente, mas estão fora da relação assediante. Se há testemunho, pode ser de apenas uma ou de poucas pessoas. A própria testemunha por vezes tem dúvida do que realmente está a ocorrer. No entanto, deve ser lembrado de que testemunhará apenas os fatos que presenciou.

No entanto, mesmo para isso é preciso garantia de que não será penalizada. O medo pode fazê-la calar-se sobre o que viu ou ouviu, o receio de também ser vitimizada pode fazê-la desistir de testemunhar. É preciso que haja uma forte rede de proteção, através de comando legislativo e também da presença forte de órgãos de fiscalização e sindicatos de trabalhadores.

Outra medida efetiva seria o afastamento do réu da sala de audiências durante o depoimento, a fim de evitar que constranja as testemunhas em seus depoimentos. Tudo isto visando chegar à verdade dos fatos, ou seja, se realmente ocorreu uma relação de assédio.

10.2.9 Estatuto da vítima de assédio

Proposta encontrada na obra *Assédio moral ou mobbing: soluções de lure Condendo*, de Nuno Manuel Cerejeira Matos Namora³⁴⁷, defende a criação de um estatuto para as vítimas de assédio moral. O autor se inspira em outros estatutos já existentes, a exemplo do estatuto de vítima de violência doméstica, consubstanciado na Lei 112/2009, de 16 de Setembro. Destacamos neste a principiologia adotada: princípio da igualdade, do respeito e reconhecimento, da autonomia da vontade, da confidencialidade, do consentimento, da informação e do acesso equitativo aos cuidados de saúde.

O estatuto defendido traria, em seu corpo, uma série de direitos, agrupados de forma a facilitar à vítima acessá-los. Reunidos em um só documento, estariam os direitos, as orientações, os órgãos responsáveis por cada etapa do processo de atendimento, a forma correta de lidar com a vítima... Enfim, um verdadeiro manual sobre o tema, que contivesse os conceitos e as ações necessárias no combate ao assédio. No entanto, diferentemente de um manual, o estatuto teria força de lei, com um alcance muito maior.

³⁴⁷ NAMORA, ref. 7, p. 176.



Ainda acompanhando a proposição do autor supracitado, ele destaca, no estatuto da vítima de violência doméstica, alguns pontos que podem ser aproveitados também em um estatuto da vítima de assédio moral: garantia de acesso a diversas informações que a vítima precisa, tais como: serviços e organizações onde pode encontrar apoio, bem como os tipos de apoio; onde e como apresentar denúncia; o que ocorrerá após a denúncia; como buscar e que proteção pode receber; aconselhamento jurídico; apoio judiciário; outras formas de aconselhamento; indenização; como defender-se sendo residente em outro Estado. Após a denúncia, a vítima tem direito a receber uma resposta judiciária no prazo de 8 meses; ao apoio de um advogado; a requerer a sua constituição como assistente junto ao Ministério Público e intervir no processo; e a requerer a concessão do adiantamento da indemnização.

A Recomendação n.º 206 da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho traz orientação semelhante, no número 16, letra c), quando sugere, dentre outras medidas, a elaboração de guias e outros meios de informação, a serem disponibilizados nos idiomas que são amplamente falados em cada país. Nossa sugestão é que este guia exista com força legal, o que gerará maior comprometimento e obrigatoriedade do cumprimento de suas determinações.

A existência de um estatuto terá um efeito psicológico muito importante para a vítima de assédio moral. Mesmo este trabalho sendo da esfera jurídica, o fator psicológico não deve ser desconsiderado, mesmo porque a violação do direito da vítima causa-lhe danos à saúde, estando estas áreas unidas de maneira inseparável. Não se pode falar em assédio moral sem ponderar sobre o efeito psicológico. Aliás, o sentimento de estar sendo cuidado, de ter importância para alguém, de que será feita justiça, o conforto de encontrar em um mesmo documento todas as orientações são importantíssimos para a recuperação da vítima, ou até mesmo para impedir que se estenda o processo de vitimização.

11. CONCLUSÕES

Este tópico, esta análise, se aplica não apenas ao assédio moral, mas às relações humanas em geral. E, obviamente, tem efeito também nas relações de trabalho. Em nosso entender, a humanidade passa por uma crise de valores que não condiz com o nível evolutivo a que chegamos. Estamos no século XXI, não se pode mais admitir o desrespeito, a ofensa gratuita, o ferir o outro.

A questão dos valores não diz respeito apenas ao mundo laboral. Deve ser inserida aos pequenos, na família, nas amizades, na escola. Dentre as matérias que a criança, o adolescente e o jovem devem aprender, urge valorizar as que se referem ao respeito nas relações humanas, ao autoconhecimento e como lidar com problemas. As novas conformações familiares, o novo papel da mulher no mundo do trabalho, exigem que se repense também a formação de valores da sociedade. Dedicamos muito tempo às ciências exatas, às matérias que são cobradas para entrar na universidade e para ter sucesso nos negócios, e por vezes nos esquecemos de formar valores nas crianças e até em nós mesmos.

Interessante que a literatura voltada para a gestão de empresas sempre enfatiza a importância de bons valores aplicados também na vida profissional, nas relações entre pessoas e organizações. Podemos até fazer a seguinte pergunta: se respeito, ética, honra, honestidade são tão valorizados nas instituições, como pode acontecer assédio moral? Ou o assédio sexual? Será que, na prática e de forma subjacente, não estamos ensinando e até mesmo cobrando valores contrários na chamada “ética profissional”?

A nova Administração também traz a missão, visão e valores da organização³⁴⁸. É importante que o trabalhador esteja afinado com os valores pregados pela empresa. Um profissional de perfil livre e criativo pode não se sentir motivado ou até mesmo sentir-se tolhido, em uma organização que valorize as rotinas e horários. Assim, para se encontrar satisfeito no seu trabalho, é importante primeiro que o trabalhador se conheça e tenha claros seus valores e objetivos. Sabemos que este é o ideal, nem sempre o possível, porém evita frustrações, e pode ser aplicado na definição de carreira profissional aos estudantes, por meio de testes e orientação vocacional. Certo é que nenhuma empresa publica como seus valores fazer tudo o que for possível para chegar ao sucesso, incluindo assediar ou

³⁴⁸ Este conjunto de missão, visão e valores é atualmente muito utilizado para descrever a identidade de uma organização. Missão é a tarefa de que a empresa se sente imbuída; visão é o planejamento do que a empresa espera alcançar com seu trabalho; e os valores são as convicções do que a empresa considera importante manter e lutar, no percurso para alcançar seus objetivos. Ver FERREIRA, Ana Vitória Sandoval. Elementos de articulação: missão, visão, valores e a identidade organizacional. Revista Eduicep, [s. l.], 2016. [consult. 12 jul. 2020]. ISSN: 2447-2255. Disponível em <http://www.icepsc.com.br/ojs/index.php/eduicep/article/view/129>.



humilhar para cortar custos. Precisamos então saber de onde vêm esses valores negativos, que pervertem a ética nas relações de trabalho.

Quanto ao assédio moral, no período de janeiro a maio de 2020, o tema apareceu em 31.º lugar em número de ações propostas na Justiça do Trabalho brasileira, com 38.280 processos, e em 29.º durante todo o ano de 2019, com 112.022 processos. Verbas rescisórias diversas ocupam as primeiras posições. Quanto ao serviço público, a Controladoria Geral da União – CGU, informa em janeiro de 2021 contar com 1.035.535 (um milhão, trinta e cinco mil quinhentos e quatro) servidores públicos civis e militares apenas no Poder Executivo Federal (sem contar os Poderes Legislativo e Judiciário).³⁴⁹

Em estudo temático realizado por Yumi Miada Sandra e publicado pela CGU em novembro de 2019, a pesquisadora relatou que no ano de 2018 foram registradas 1288 denúncias no Banco de Denúncias da Controladoria-Geral da União, sendo 104 de assédio moral. Afirmou, ainda, que de 2014 a 2018 foram concluídos 270 PAD's³⁵⁰ com esta temática. Destes, 54 resultaram em aplicação de penalidade, e 164 resultaram em arquivamento; 23 se encerraram com a instauração de outro procedimento disciplinar, e 29 tiveram sua análise prejudicada em razão da ausência ou insuficiência de informações no sistema CGU-PAD. Outro ponto importante verificado foi que 48,89% dos processos foram instaurados no âmbito do Ministério da Educação, demonstrando a necessidade urgente de ações efetivas no âmbito deste.³⁵¹

Para enfrentar este problema, diversas soluções já foram propostas, no capítulo acima, para além daquelas já adotadas, mais especificamente no Direito português, que está mais avançado que o brasileiro neste aspecto. No entanto, ainda é pertinente tratar especificamente do papel do Direito no enfrentamento a este problema, que é multidisciplinar. O papel do Direito, como meio de alcançar uma sociedade mais justa, é de criar normas mediante fatos que se lhe apresentem. Esta construção do Direito une os elementos fato, valor e norma, conforme a Teoria Tridimensional do jusfilósofo brasileiro Miguel Reale, segundo o qual a correlação entre os três elementos é de natureza funcional e dialética, em razão da implicação-polaridade entre o fato e o valor que lhe é aplicado, de cuja tensão resulta a norma, como solução limitada por circunstâncias de lugar e tempo.³⁵² O fato, neste caso, é a ocorrência do assédio moral e o dano à vítima. O valor que lhe é

³⁴⁹ BRASIL. *Servidores Públicos - Visão geral dos vínculos dos servidores ativos* [em linha]. Brasília, 2020. [consult. 2 jan. 2021]. Disponível em portaltransparencia.gov.br/servidores

³⁵⁰ PAD – Processo Administrativo Disciplinar.

³⁵¹ No estudo, a autora analisa detalhadamente os enquadramentos legais aplicados, punições e outros detalhes. SANDRA, Yumi Miada. *ESTUDO TEMÁTICO Assédio Moral: Tratamento correcional do assédio moral no âmbito do Sistema de Correção do Poder Executivo Federal (SISCOR)* [em linha]. Controladoria-Geral da União. Brasília, novembro de 2019. [consult. 2 jan. 2021]. Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual/Assdiomoral.pdf>

³⁵² REALE, Miguel. *Teoria Tridimensional do Direito*. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 1994, p. 57.

aplicado decorre da reconhecida inviolabilidade de certos direitos da pessoa humana, a exemplo de sua dignidade. A própria justiça é um valor, que evolui junto com os pensamentos humanos (espera-se que sempre para melhor), na busca de ideais de igualdade a todos.

É nesta seara do Direito, intrinsecamente ligada aos valores, que encontramos os princípios³⁵³. O vocábulo tem origem na palavra latina *principium*, que significa começo, início, origem³⁵⁴. Princípios, aqui citados, são os ideais fundantes de um sistema jurídico, seu alicerce, a parte nuclear da qual irradiam suas normas e ações. Gabriela Neves Delgado³⁵⁵ ainda faz uma diferenciação entre o a função dos princípios na fase pré-jurídica, ou política, atuando como fontes materiais do Direito, e na fase jurídica, quando “auxiliam no processo de interpretação, contribuindo para a compressão de regras e institutos jurídicos.” Também cita sua função como fonte supletiva ou subsidiária do Direito.

Como sociedade, elegemos os princípios que nos regerão, os que nos são mais caros, aqueles dos quais não podemos abrir mão. A partir dos princípios que elegemos, elencamos então direitos que, para nós, são fundamentais.

George Marmelstein inicia seu Curso de Direitos Fundamentais, com uma perspectiva histórica. Inicia trazendo à memória a necessidade encontrada por juristas de diversos países do mundo após o nazismo, de desenvolver uma teoria voltada para os valores humanitários³⁵⁶. A perspectiva é deveras interessante. Por vezes não damos a devida importância ao que já alcançamos enquanto sociedades democráticas; esquecemo-nos de onde viemos, das barbáries que, enquanto seres humanos, já fomos capazes de cometer.

Mas a nossa alegria é que estamos evoluindo. Sigamos neste progresso, sempre fazendo uma autoanálise e não nos permitindo repetir os erros.

Continuando a exposição do autor, ele fala sobre a superação do positivismo ideológico, segundo o qual o direito positivo deveria ser incondicionalmente obedecido, não importando que conteúdo tivesse. Veio então o pós-positivismo, a que o autor chama de positivismo ético, que trouxe os “valores, especialmente o valor dignidade da pessoa humana, para dentro do direito positivo, colocando-os no topo da hierarquia normativa”³⁵⁷. Estes valores, positivados como princípios, passaram a exercer papel fundamental para

³⁵³ Para um estudo aprofundado, ver SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 25. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 91. Ver também BASTOS, Rodrigo Reis Ribeiro. Princípios e Direitos Fundamentais [em linha]. São Paulo: 2011. [consult. 29 jun 2020]. Disponível em <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/principios-e-direitos-fundamentais/>

³⁵⁴ AURÉLIO, ref. 2, p. 1709.

³⁵⁵ No trecho entre aspas, localizado na página 184, a autora cita Mauricio Godinho Delgado. Ambos escreveram conjuntamente a citada obra. Ref. 117.

³⁵⁶ MARMELSTEIN, George. Curso de direitos fundamentais. São Paulo: Atlas, 2011, p. 3.

³⁵⁷ Ref. 342, p. 11.



todo o sistema jurídico, dando especial ressaltado às Constituições. Marmelstein exara então o seguinte conceito:

Os direitos fundamentais são normas jurídicas, intimamente ligadas à ideia de dignidade da pessoa humana e de limitação de poder, positivadas no plano constitucional de determinado Estado Democrático de Direito, que, por sua importância axiológica, fundamentam e legitimam todo o ordenamento jurídico³⁵⁸.

A limitação do poder é um dos aspectos mais importantes na luta contra o assédio moral, já que combate o assédio moral institucional e o assédio moral vertical. É neste ponto que nos interessa chegar, para expor a razão de nosso argumento de que o assédio moral é uma questão valorativa. Por esta razão também todo o sistema normativo de dada comunidade deve ser cuidadosamente elaborado, para traduzir estes valores sem omissões que possam vir a permitir o desrespeito dos direitos fundamentais do homem. Arion Sayão Romita define direitos fundamentais como “os que, em dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, asseguram a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça”³⁵⁹.

Dentre os direitos fundamentais, aquele a que mais devemos destaque é a dignidade da pessoa humana. Segundo conceito de Ingo Wolfgang Sarlet, a dignidade da pessoa humana é uma “qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos”³⁶⁰.

Arion Sayão Romita divide a noção de dignidade da pessoa humana em quatro conceitos: *filosófico*, segundo o qual ela engloba o respeito ao ser humano pela sua própria essência, qual seja, sua humanidade, o que impede a sua coisificação ou utilização como mero meio para atingimento de um objetivo; *jurídico*, que faz referência aos conceitos, também fundamentais, de integridade e inviolabilidade da pessoa humana, reação aos horrores do nazismo e fascismo; *ético*, que exige o respeito à pessoa por si mesma e pelos demais; e *sociopolítico*, sendo considerada um símbolo de referência da democracia, indicando um padrão mínimo de respeito que deve nortear o comportamento do Estado para com seus cidadãos³⁶¹.

³⁵⁸ Ref. 342, p. 20.

³⁵⁹ ROMITA, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho – 3. ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr, 2009, p. 51.

³⁶⁰ SARLET, Ingo Wolfgang, (citado por SALGADO, Gabriela Neves. Constituição da República e Direitos Fundamentais, p. 66).

³⁶¹ ROMITA, ref. 345 p. 162.



Para André Ramos Tavares, a dignidade da pessoa humana considera o homem “como ser em si mesmo”, e não como “instrumento para alguma coisa”³⁶². Logo, o ser humano não pode ser visto apenas como instrumento de trabalho, que se pode usar sem limites e sem consequências.

A dignidade da pessoa humana não é algo que se tenha, que possa ser adquirida, perdida ou negociada. Entendemos que ela seja o fundamento de todos os direitos; que é a dignidade da pessoa humana que dá sentido à própria existência de leis que regulem as relações entre os homens. Que é esta noção de dignidade que nos diferencia das demais criaturas da natureza. E que toda violação aos direitos fundamentais é também uma violação à dignidade da pessoa em sua essência.

Assim sendo, podemos classificar a dignidade da pessoa humana como um valor que dá sentido à norma jurídica, na sua edição e também em sua aplicação aos fatos. Todos os direitos fundamentais só existem devido à existência primeira dela. Ou, se todos os homens não forem igualmente dignos, como poderemos falar em direitos fundamentais a todos? Como então poderemos ser contra regimes violentos, que podem vitimar ao outro, mas também a nós mesmos? Só o reconhecimento pleno de dignidade como qualidade intrínseca a todos os seres humanos, unicamente pela sua humanidade, pode nos preservar da barbárie.

A positivação da dignidade da pessoa humana não retira dela este caráter ontológico. Ao contrário, reforça a noção de valor supremo. Pode ser encontrada na Carta das Nações Unidas como um compromisso, “a reafirmar a nossa fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, assim como das nações, grandes e pequenas”. Já o texto do Preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos do Homem considera “que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo”. A Convenção Americana Sobre Direitos Humanos reconhece, em seu Preâmbulo, que “os direitos essenciais do homem não derivam do fato de ele ser nacional de determinado Estado, mas sim do fato de ter como fundamento os atributos da pessoa humana”.

Podemos citar ainda o art. 2.º do Tratado da União Europeia, o qual diz que a União está fundada nos “valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de Direito e do respeito pelos direitos do Homem”, incluídas as pessoas pertencentes a minorias. Diz ainda que tais valores são comuns aos Estados-Membros da UE, e que esta sociedade é caracterizada pelo “pluralismo, a não

³⁶² TAVARES, André Ramos. *Curso de Direito Constitucional*. 18. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 452.

discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres”. Ressalte-se ainda a Declaração Comum do Parlamento Europeu acerca da importância primordial do respeito aos direitos fundamentais e o Mecanismo da UE para a democracia, o Estado de direito e os direitos fundamentais, de 2016.

Cumpre-nos aqui abrir um parêntese para esclarecer os conceitos de direitos do homem, que seriam quaisquer que ainda não tenham sido positivados; Gomes Canotilho os considera direitos válidos para todos os povos, em todos os tempos³⁶³; de direitos humanos, assim chamados aqueles que foram positivados na esfera internacional; e a expressão direitos fundamentais como a mais usada no direito constitucional interno. Paulo Bonavides ainda cita que autores anglo-americanos e latinos escolhem esta denominação, enquanto a prioridade dos doutrinadores alemães é pela expressão direitos fundamentais³⁶⁴, sendo também a preferência apontada pela União Europeia³⁶⁵. Estes podem ser divididos em três grandes eixos de proteção: global, a exemplo da Declaração Universal dos Direitos Humanos; regional, a exemplo da União Europeia; e nacional, especialmente através dos direitos sagrados em suas Constituições. Nesta seara os tratamos como direitos fundamentais.

Quando a dignidade da pessoa humana é ferida, outros direitos envolvidos na relação de trabalho também o são. Podemos destacar o direito à igualdade (e também à não discriminação); o respeito à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem; à livre manifestação de pensamento; à liberdade de consciência e de crença; ao sigilo das comunicações; ao meio ambiente do trabalho saudável; direito ao repouso; direito à saúde. Mas todos eles emanam da dignidade da pessoa humana.

Destacamos também a importância do trabalho para a construção da identidade do ser humano. Nas palavras de Gabriela Neves Delgado,

Especificamente quanto à identidade social desenvolvida por meio do trabalho, importa destacar que ela possibilita ao homem identificar-se intensamente como ser humano consciente e capaz de participar e de ser útil na dinâmica da vida em sociedade. Possibilita-lhe, também, desenvolver a consciência de que deve cuidar de si mesmo, preservando-se e exigindo que a dinâmica tutelada pelo Direito seja cumprida e aperfeiçoada para que esteja materialmente protegido³⁶⁶.

Verifica-se, portanto, que o trabalho confere ao homem um senso de autovalor, de pertencimento, de importância na sociedade, essenciais à construção de sua dignidade.

Para Pedro Barrambana Santos, o estudo do assédio exige o enquadramento da tutela dos direitos da pessoa na relação laboral, em especial, do trabalhador, o que implica

³⁶³ CANOTILHO, José Joaquim Gomes, (citado por AMARAL, 2007, p. 22).

³⁶⁴ BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional, 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2003, p. 560.

³⁶⁵ Conforme MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direitos humanos*. 5. ed. rev. atual. ampl. Rio de Janeiro, Forense; São Paulo, Método, 2018, p. 27.

³⁶⁶ DELGADO, ref. 117, p. 64.

necessariamente o estudo da pessoa no Direito e, especialmente, a consideração da dignidade da pessoa humana enquanto valor juridicamente protegido, pela sua própria natureza³⁶⁷.

Portanto, todo assédio moral, aqui incluído aquele praticado no ambiente de trabalho, fere a dignidade da pessoa humana, pois a desconsidera como ser pleno de direitos, digno de respeito, cuja violação é inaceitável. Desconsidera a inalienabilidade desta condição, pois a detém todo aquele que é humano. O assédio trata o ser humano como coisa, com desvalor, algo inadmissível em nosso sistema jurídico e valorativo. Por isto, urge investir nos valores da sociedade, conscientizar a cada pessoa de que ela e o outro é um ser digno a ser respeitado, se é que realmente queremos vencer este mal que é o assédio moral.

No combate ao assédio moral, o Direito é ferramenta, instrumento indispensável, tanto em matéria preventiva quanto corretiva. Em Portugal, esta ferramenta já tem sido bem mais amplamente utilizada em relação ao Brasil, posto que o tema é especificamente positivado desde a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003. O adiantamento de Portugal em relação ao Brasil se dá até mesmo por fazer parte da União Europeia, que em 2001 já contava com o Relatório n.º 2339/2001, o qual tratou exclusivamente do assédio no local de trabalho, além de ampla gama de normas anteriores que já manifestavam preocupação com questões como discriminação, igualdade e proteção às minorias, conforme detalhado em capítulo específico deste trabalho. Dentre estas, destacamos a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 9 de Dezembro de 1989, que tratava da igualdade entre homens e mulheres no trabalho.

Vimos que, no direito europeu, o assédio era, e ainda é, tratado como discriminação. Neste ponto, Portugal já avançou mais em sua legislação, visto que o CT2009, em seu art. 29.º, n.º 2, já reconhece tanto a possibilidade do assédio discriminatório quanto do não discriminatório. Ademais, o trabalho sobre o tema foi aperfeiçoado pelas seguintes normas: Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que transpôs para o ordenamento português o também chamado de Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, de número 2016/679 da União Europeia³⁶⁸; Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, sobre igualdade remuneratória entre mulheres e homens no trabalho³⁶⁹; Lei n.º 90/2019, de 4 de Setembro, com proibição de discriminação pela maternidade e paternidade; Lei n.º 73/2017, que inseriu os números 1, 4, 5 e 6 no art. 29.º do CT, o qual trata exclusivamente do assédio. E, por último, pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que alterou o 127.º, letra a) do CT, incluindo o assédio nas obrigações de atos que o empregador deve afastar do ambiente de trabalho; o art. 331.º,

³⁶⁷ SANTOS, ref. 22, p. 42.

³⁶⁸ Apesar de o RGPD não tratar especificamente do assédio, seu teor é muito importante para o estudo do assunto, considerando que os meios de vigilância a distância podem ser utilizados para a sua prática.

³⁶⁹ Importante para o estudo do assédio discriminatório.

d), passando a tratar a demissão motivada por denúncia de assédio como contraordenação muito grave; e o art. 394.º, b), tratando o assédio como comportamento do empregador que constitui justa causa para resolução do contrato de trabalho pelo empregado; além de outros direitos relativos à igualdade e à não discriminação. Quanto aos servidores públicos, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), em seu art. 4.º, d), prevê expressamente a aplicação do Código do Trabalho em matéria de assédio.

Vê-se claramente, pelo breve relato acima, que Portugal tem se debruçado sobre o tema da prevenção e combate ao assédio moral. A valorização, em dispositivos legais específicos, mostra preocupação com esta conduta, reconhecendo os malefícios que causa. Isto sem contar as demais normas, que tratam de temas transversais, como a igualdade e questões de gênero, a começar pela Constituição, que também demonstra preocupação com estes temas fundantes da discussão sobre o assédio, tais como a dignidade da pessoa humana (art. 1.º), a igualdade (art. 13.º), a segurança no emprego (art. 53.º) o direito ao trabalho (art. 58.º), e a sua promoção aos trabalhadores do país.

No Brasil, há a preocupação constitucional com a dignidade da pessoa humana e com o valor social do trabalho (ambos no art. 1.º, como fundamentos da República Federativa do Brasil); com a igualdade, em uma extensa gama de garantias constante do art. 5.º; e os direitos dos trabalhadores, elencados no art. 7.º, dentre os quais destacamos a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa (inciso I). Ademais, a Consolidação das Leis do Trabalho também traz uma série de hipóteses pelas quais o trabalhador pode considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização, como a prática, contra si, de ato lesivo da honra ou da boa fama [alínea e)].

No entanto, neste país ainda não há legislação específica contra o assédio moral, em nível nacional (embora diversos Estados e Municípios já o tenham – estas se aplicam, todavia, apenas aos seus quadros de servidores, e não aos demais trabalhadores que vivem em seus territórios, pois a União tem competência privativa para legislar sobre Direito do Trabalho, nos termos do art. 22, I da CF). A falta de lei federal sobre o assédio desvaloriza o tema diante do mundo do trabalho, visto que já é de há muito estudado, analisado, inclusive havendo diversas propostas de lei federal (o PL mais antigo em tramitação data do ano de 2003). Ou seja: ainda não houve uma maior preocupação com o tema, que levasse a incluir em pauta de votação um destes projetos, após sua regular tramitação.

A ausência de lei federal não significa que as situações assediadas fiquem de fora da análise do Poder Judiciário. Para o julgamento dos casos, utilizavam-se as regras do



Direito Civil, de tutela dos atos ilícitos, ainda que exclusivamente morais, contidas nos arts. 186 e 187, conjugados com a responsabilidade civil do art. 927. Atualmente, a recente reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017) acresceu à CLT o Título II-A, o qual trata do dano extrapatrimonial, aplicando-se à reparação destes, quando decorrentes da relação de trabalho, apenas os dispositivos deste Título. Para o serviço público, todavia, não se aplica a CLT [conforme seu art. 7.º, d)], utilizando-se ainda o Código Civil.

Entende-se que o assédio esteja incluído nestes danos de natureza extrapatrimonial previstos pela CLT, e que já haja uma legislação mais específica do que o Código Civil. Todavia, *urge* maior valorização ao assunto. A promulgação de lei federal mostrará ao comércio, às indústrias, empresas, enfim, a todos os envolvidos no mundo do trabalho, que a nação brasileira considera grave o assédio moral, que ele não é aceitável, e que será fortemente combatido, com a força da lei.

Assim é que chegamos ao fim de nosso estudo: concluindo que o assédio moral é uma enfermidade ainda existente em nossos ambientes de trabalho, mesmo com todo o desenvolvimento já alcançado pelas ciências. Vimos que todos os direitos humanos se fundam na dignidade da pessoa humana: o direito à igualdade, o direito à saúde mental, o direito ao ambiente de trabalho saudável, e todas as pessoas a possuem, independentemente de seu nível de instrução, idade, posição social ou mesmo de erros que tenham cometido. Portanto, a violação de qualquer destes direitos é também uma violação à dignidade da pessoa humana e, portanto, inaceitável sob o prisma de nosso edifício jurídico. E, por fim, devemos tomar todas as medidas acessíveis para eliminá-lo. No caso do Direito, por meio de legislação preventiva, repressiva, e também educativa, de forma a impedir a ocorrência de assédio desde o seu nascedouro, qual seja, a mente humana.



BIBLIOGRAFIA

ABRANTES, José João. *Direitos fundamentais da pessoa humana no trabalho – em especial, a reserva da intimidade da vida privada (algumas questões)*. Coimbra: Almedina, 2014. ISBN 978-972-40-5621-0.

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. *Direito Administrativo Descomplicado*. 16 ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2008. ISBN 978-85-7660-296-5.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; TEIXEIRA, Érica Fernandes (org.). *Novidades em direito e processo do trabalho. Homenagem aos 70 anos da CLT*. São Paulo: LTr, 2013. ISBN 978-85-3612-756-9.

AMADO, João Leal; ROUXINOL, Milena Silva; VICENTE, Joana Nunes; SANTOS, Catarina Gomes; MOREIRA, Teresa Coelho. *Direito do trabalho: relação individual*. Coimbra: Almedina, 2020.

AMANTE, Carolina. *A prova no assédio moral*. Lisboa, Nova Causa Edições Jurídicas, 2016. ISBN 978-989-8515-33-9.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. *Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2007. ISBN 978-85-361-1012-7.

ANDRADE, José Carlos Vieira de. *Os direitos fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*. Coimbra, Almedina, 2001. ISBN 978-972-4046-69-3.

AZEVEDO, Natália et al (org). *Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2017. [consult. 26 jun. 2020]. Disponível em http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/acoes_afirmativas/inc_social_mulheres/mulh_cartilhas/Cartilha%20Assedio%20Sexual%20-%20MPT.pdf

BASTOS, Jacinto Rodrigues. *Código Civil Português Anotado e Atualizado*. 6. ed. Coimbra, Almedina, 1982.

BASTOS, Rodrigo Reis Ribeiro. *Princípios e Direitos Fundamentais* [em linha]. São Paulo: 2011. [consult. 29 jun 2020]. Disponível em <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/principios-e-direitos-fundamentais/>

BITTAR, Eduardo. *Do assédio moral como concausa de acidente do trabalho* [em linha]. [Consult. 10 abr. 2020]. Disponível em <https://eduardobittar.jusbrasil.com.br/arts./140279211/do-assedio-moral-como-concausa-de-acidente-do-trabalho>

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*, 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2003, ISBN 85-7420-621-0.

BRASIL. *Assédio moral e sexual: previna-se*. [em linha] Brasília: Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP, 2016. [consult. 26 jun. 2020]. Disponível em <https://www.cnmp.mp.br/portal/publicacoes/245-cartilhas-e-manuais/9982-assedio-moral-e-sexual-previna-se>

BRASIL. *Assuntos mais recorrentes Na Justiça do Trabalho (casos novos) - 31 de dezembro de 2019* [em linha]. Tribunal Superior do Trabalho. [consult. 26 jun. 2020].



Disponível em <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/15efe5d5-9a90-ed08-15d6-b80497be6930>

BRASIL. *Assuntos mais recorrentes Na Justiça do Trabalho (casos novos) – Janeiro a Maio de 2020*. Tribunal Superior do Trabalho [em linha]. [consult. 26 jun. 2020]. Disponível em <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24506648/Assuntos+Rec+JT+2020.pdf/b58d6add-6d8c-8b59-499d-1caf6450d995?t=1585771794898>

BRASIL. *Especialistas indicam formas de combate a atos de intimidação*. Ministério da Educação. Brasília, 2017. [consult. 12 jul. 2020]. Disponível em <http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>

BRASIL. *Estresse*. Biblioteca Virtual em Saúde, Ministério da Saúde, Brasília, 2015. [consult. 13 fev. 2020]. Disponível em <http://bvsmis.saude.gov.br/dicas-em-saude/2068-estresse>

BRASIL. *Faq: Alterações à legislação laboral e ao código contributivo*. [em linha] Brasília, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2019. [consult. 24 abr. 2020]. Disponível em <http://www.seg-social.pt/documents/10152/14958/FAQ+-+ALTERA%C3%87%C3%95ES+%C3%80+LEGISLA%C3%87%C3%83O+LABORAL+E+AO+C%C3%93DIGO+CONTRIBUTIVO/aae4a68b-1bdf-4fcd-8d51-bd885404b49b>

BRASIL. *Gravação telefônica é considerada lícita e pode comprovar assédio moral contra professora* [em linha]. Brasília: Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho, [s. d.] [consult. 28 fev. 2020]. Disponível em https://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/gravacao-telefonica-e-considerada-licita-e-pode-comprovar-assedio-moral-contraprofessora

BRASIL. *Manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal – 3. ed. rev.* Brasília: Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público, 2017. [Consult. 22 abr. 2020]. Disponível em <http://www.jandaiadosul.ufpr.br/wp-content/uploads/2017/07/MANUAL-DE-PERICIA-OFICIAL-EM-SAUDE-DO-SERVIDOR-PUBLICO-FEDERAL-3A-EDICAO-ANO-2017-VERSAO-28ABR2017.pdf>

BRASIL. *O método bifásico para fixação de indenizações por dano moral* [em linha]. Superior Tribunal de Justiça. Brasília, 2018. [consult. 14 fev. 2020]. Disponível em http://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias-antigas/2018/2018-10-21_06-56_O-metodo-bifasico-para-fixacao-de-indenizacoes-por-dano-moral.aspx

BRASIL. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho - Ano 73 – nº 2 – abr. a jun. – 2007* [em linha]. Tribunal Superior do Trabalho. Brasília: Magister, 2007. [consult. 29 jul. 2019]. ISSN 0103-7978. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/2303>

BRASIL. *Secretaria de Trabalho* - Ministério da Economia. [em linha]. [consult. 14 fev. 2020]. Disponível em <http://trabalho.gov.br/institucional>

BRASIL. *Servidores Públicos - Visão geral dos vínculos dos servidores ativos* [em linha]. Brasília, 2020. [consult. 2 jan. 2021]. Disponível em <portaltransparencia.gov.br/servidores>

BRASIL. *Sinopse Estatística da Educação Superior 2017*. Ministério da Educação. Brasília, [sem data]. [consult. 12 jul. 2020]. Disponível na internet: <http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>



BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. Assédio moral no trabalho: conceito, espécies e requisitos caracterizadores [em linha]. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 2, n. 16, pp. 29-41, (2013). [consult. 25 jul 2019]. ISSN: 2238-6114. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/95627>

CALVO, Adriana. *O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014. ISBN 978-85-361-2997-6.

CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS, Dicionário Inglês Português. [consult. 28 mar. 2020]. Disponível em <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/mob>

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição* – 7. ed. 19. reimpr. Coimbra: Almedina, 1941. ISBN 978-972-40-2106-5.

CARAN, Vânia Cláudia Spoti [et al.]. Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. *Acta Paulista de Enfermagem* [em linha], vol. 23, núm. 6, 2010, pp. 737-744. São Paulo: Escola Paulista de Enfermagem. [Consult.]. ISSN: 0103-2100. Disponível em <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=307023868004>

CARLOTTO, Mary Sandra *et al.* Preditores da Adição ao Trabalho em Trabalhadores que utilizam Tecnologias de Informação e Comunicação. *Trends in Psychology / Temas em Psicologia* [em linha]. Porto Alegre: Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2014. Vol. 22, nº 2, 377-387 [consult. 13 fev. 2020]. ISSN 1413-389X. Disponível em <http://dx.doi.org/10.9788/TP2014.2-09>

COELHO, Cassiano Lara de Souza and AVILA, Lazslo Antonio. Controvérsias sobre a somatização. *Rev. psiquiatr. clín.* [em linha]. 2007, vol.34, n.6, pp.278-284. ISSN 1806-938X). Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-60832007000600004&lng=en&nrm=iso

COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. *Orientações sobre recolha de dados de saúde dos trabalhadores* [em linha]. Lisboa, 2020. [consult. 13 out. 2020]. Disponível em https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/Orientacoes_recolha_dados_saude_trabalhadores.pdf

COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. *Princípios sobre a privacidade no local de trabalho* [em linha]. Lisboa, 2002. [consult. 13 out. 2020]. Disponível em https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/Orientacoes_recolha_dados_saude_trabalhadores.pdf

COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. *Deliberação n.º 61/2004 - Princípios sobre o tratamento de dados por videovigilância* [em linha]. Lisboa, 2004. [consult. 15 dez. 2020]. Disponível em <https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/DEL61-2004-VIDEOVIGILANCIA.pdf>

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. *Acesso à Informação*. [em linha]. [consult. 26 jun. 2020]. Disponível em <http://www.consultaesic.cgu.gov.br/busca/dados/Lists/Pedido/Item/displayifs.aspx?List=0c839f31%2D47d7%2D4485%2Dab65%2Dab0cee9cf8fe&ID=770863&Web=88cc5f44%2D8cfe%2D4964%2D8ff4%2D376b5ebb3bef>



COSTA, Ana Cristina Ribeiro. O ressarcimento dos danos emergentes do assédio moral ao abrigo dos regimes das contingências profissionais. *Caderno O Assédio no Trabalho – Categoria Formação Inicial* [em linha]. Lisboa, 2014, pp. 19-73 [consult. 22 jan. 2019]. ISBN 978-972-9122-87-3. Disponível em http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Assédio Sexual e Moral e a sua Prova na Justiça do Trabalho [em linha]. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 2, n. 16, pp. 9-28 (2013). [consult. 25 jul. 2019]. ISSN: 2238-6114. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95621>

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017. ISBN 978-85-361-9247-5.

EBERLE, André Davi; SOBOLL, Lis Andréa Pereira; HORST, Ana Carolina - Avaliação comparativa de resultados e assédio moral organizacional: concorrência generalizada, individualismo e adoecimento no trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (org.) *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. 1.ª ed. 1.ª reimpressão. Curitiba: Juruá, 2011. ISBN 978-85-362-3054-2. pp. 519 - 535.

FERNANDES, Francisco Liberal. *O conceito de trabalhador no direito social comunitário*. Coimbra, Gestlegal, 2019. ISBN 978-989-8951-25-0.

FERNANDES, Francisco Liberal. *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho* [em linha]. Porto: Universidade do Porto, 2018. ISBN: 978-989-746-157-6. [consult. 16 jun 2020]. Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/111840/2/264530.pdf>

FERREIRA, Ana Vitória Sandoval. Elementos de articulação: missão, visão, valores e a identidade organizacional. *Revista Eduicep*, [s. l.], 2016. [consult. 12 jul. 2020]. ISSN: 2447-2255. Disponível em <http://www.icepsc.com.br/ojs/index.php/eduicep/article/view/129>

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa*. (coord). Marina Baird Ferreira, Margarida dos Anjos. 5 ed. Curitiba: Positivo, 2010.

FONSECA, Sara Romão. *O assédio moral e a qualidade do trabalho numa organização de saúde* [em linha]. Dissertação de mestrado. Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2011 [consult. 12 fev. 2020]. Disponível em https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/4178/1/00_Tese%20Global_7Set11_VF.pdf

GALIA, Rodrigo Wasem; RAMOS, Luis Leandro Gomes. *Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, atuação do Ministério Público do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. ISBN 978-85-7348-774-9.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Assédio moral: violência psicológica no ambiente de trabalho*. Salvador: JusPODIVM, 2016. ISBN 9788544207079.

GEDIEL, José Antônio Peres *et al* (org.). *Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública* Curitiba: Kairós Edições, 2015. ISBN 978-85-63806-21-5. [consult. 13 fev. 2020]. Disponível em



http://www.ouvidoria.ufscar.br/arquivos/ESTADO%20PODER%20E%20ASSEDIO_com_capa.pdf

GOMES, Diana Torneiro. *A responsabilidade civil do empregador perante o trabalhador moralmente assediado*. [em linha]. Dissertação de mestrado. Universidade Católica Portuguesa, [S.l.], 2011. [consult. 22 jan. 2019]. Disponível em <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/4141/4/A%20Responsabilidade%20Civil%20do%20Empregador%20perante%20o%20Trabalhador%20em%20casos%20de%20Ass%C3%A9dio%20Moral.pdf>

GOMES, Jorge F. S.; SOARES, Patrícia. O excesso de trabalho mata ou dá prazer? Uma exploração dos antecedentes e consequentes do workaholismo. *Psicologia* [em linha], 2011, vol.25, n.1, pp.51-72. [consult. 22 fev. 2020]. ISSN 0874-2049. Disponível em http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-20492011000100003&lng=pt&nrm=iso

GUIMARAES, Carmelita Angélica; CANÇADO, Vera L. e LIMA, Reginaldo de Jesus Carvalho. Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution. In: *Rev. Adm.* [em linha], São Paulo, 2016, vol.51, n.2 pp.151-164. [consult. 10 jun. 2020]. ISSN 1984-6142. Disponível em <https://doi.org/10.5700/rausp1231>

HAGOPIAN, Ellen Maria. *Assédio moral na vivência de enfermeiros: perspectiva fenomenológica*. Dissertação de mestrado. [em linha]. [consult. 13 jun. 2020]. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/7/7140/tde-31082016-162930/pt-br.php>

Heinz Leymann Memorial Website [em linha] [consult. 12 fev. 2020]. Disponível em [https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf)

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Trad. Maria Helena Kühner. 16.^a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017. ISBN 978-85-286-0740-6.

HIRIGOYEN. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Trad. Rejane Janowitz. 9.^a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017. ISBN 978-85-286-0955-4.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *População*. [em linha] [consult. 27 abr. 2020]. Disponível em <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/panorama>

LEYMANN, Heinz. *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces* [em linha]. New York, Springer Publishing Company, LLC, 2009 [consult. 12 fev. 2020]. Disponível em [https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf)

LOPES, Edgar Taborda; CAÇAPO, Ana (rev.) *Brevíssimas notas sobre as alterações ao Código do Trabalho (a Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)* [em linha]. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2019. ISBN: 978-989-8908-79-7. [consult. 16 jun. 2020]. Disponível em http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_BreveCPT.pdf

LOPES, Sónia Kietzmann. Direitos fundamentais e direitos de personalidade do trabalhador à luz do Código do Trabalho. *Caderno Direitos Fundamentais – Categoria Formação Inicial* [em linha]. Lisboa, 2013, pp. 15-42. [consult. 27 dez. 2020]. ISBN 978-972-9122-36-1. Disponível em



http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno_Direitos_fundamentais.pdf?id=9&username=quest

MARMELSTEIN, George. *Curso de direitos fundamentais*. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2011. ISBN 978-85-224-6303-9.

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

MARTININGO FILHO, Antonio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. (2008). Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. *Revista de Administração Mackenzie – RAM* [em linha]. Volume 9, n. 5, 2008 pp. 11-34. [consult. 10 jun. 2020]. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S1678-69712008000500002>

MARTINS, Sergio Pinto. *Assédio moral no emprego*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. ISBN 978-85-472-1772-3.

MARTINS, Sergio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. *Revista Da Faculdade De Direito, Universidade De São Paulo* [em linha]. São Paulo, 2000, n.º 95, pp. 167-176. [consult. 27 Dez. 2020]. Disponível em <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461>

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direitos humanos*. 5. ed. rev. atual. ampl. Rio de Janeiro, Forense; São Paulo, Método, 2018. ISBN 978-85-309-8023-8.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* [em linha]. Porto Alegre, 2002, v. 68, n. 3, pp. 189-195. [consult. 29 jul 2019]. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/51229>>.

MOBBING.NU. *Las 45 preguntas de Heinz Leymann* [em linha]. 2003 [consult. 12 fev. 2020]. Disponível em <http://www.mobbing.nu/45PREGUNTAS.htm>

MONÇÃO, André Augusto Duarte. Um breve cotejo entre os meios de provas e os princípios aplicados ao direito português e ao direito brasileiro. *Revista Jus Navigandi*, [em linha]. Teresina, dez. 2015, ano 20, n. 4563, 29. [consult. 26 fev. 2020]. ISSN 1518-4862. Disponível em <https://jus.com.br/arts./45146>

MORI, Amaury Haruo. O assédio moral e os direitos de personalidade do trabalhador. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região* [em linha]. Curitiba, 2013, v. 2, n. 16, pp. 42-71. [consult. 25 jul 2019]. ISSN: 2238-6114. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95628>

NAMORA, Nuno Manuel Cerejeira Matos. *Assédio moral ou mobbing: Soluções de Iure Condendo* [em linha]. Dissertação de Mestrado, Universidade Portucalense, Porto, 2014. [consult 29 jul. 2019]. Disponível no repositório UPT: <http://hdl.handle.net/11328/1645>

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaró. *O assédio moral no ambiente do trabalho*. Revista Jus Navigandi [em linha]. Teresina, 13 Jul. 2004, ano 9, n.º 371 [consult. 12 fev. 2020] ISSN 1518-4862. Disponível em <https://jus.com.br/arts./5433>

NASCIMENTO, Sônia Mascaró. *Assédio moral e dano moral no trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015. ISBN 978-85-361-8458-6.



NASCIMENTO, Valéria Ribas do. A teoria dos sistemas e a hermenêutica: ponderações introdutórias a respeito do papel do direito enquanto práxis social efetiva. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM* [em linha]. Santa Maria, 2006, V. 1, n. 2 [consult. 26 jun. 2020]. ISSN 1981-3694. Disponível em <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/6776>

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; TEIXEIRA, Walkyria de Oliveira Rocha. Da construção normativa do “mobbing” laboral no ordenamento jurídico brasileiro. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas – UNNE* [em linha]. Resistencia – Chaco – Argentina, Primavera 2017. Número 19, pp. 109 - 133. [consult. 07 Out. 2018]. ISSN 1668-6365. Disponível em <http://dx.doi.org/10.30972/rfce.0192860>

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio moral no trabalho: a ocorrência da violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos em uma IES. *III Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho* [em linha]. João Pessoa: enGPR, 2011. [consult. 12 fev. 2020]. Disponível em <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR84.pdf>

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região* [em linha]. Curitiba, 2013, v. 2, n. 16, pp. 128-147. [consult. 25 jul 2019]. ISSN: 2238-6114. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95638>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites* [em linha]. [S.l.], 2017. ISBN: 978-92-2-830943-0. [consult. 11 fev. 2020]. Disponível em https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_626908/lang--pt/index.htm

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Princípios e direitos fundamentais no trabalho: dos desafios às oportunidades* [em linha]. Genebra: 2017. [consult. 11 fev. 2020]. Disponível em https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_717843/lang--pt/index.htm

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Oficina Internacional del Trabajo* [em linha]. Genebra, 2019. [consult. 11 fev. 2020]. ISBN: 978-92-2-133533-7. Disponível em https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang--es/index.htm

PAIS, Sofia Oliveira (coord). *Princípios fundamentais de direito da União Europeia: uma abordagem jurisprudencial*. Coimbra: Almedina, 2017. ISBN 978-972-40-5138-3.

PAIVA, Kely César Martins de; DUTRA, Michelle Regina Santana. Valores Organizacionais e Valores do Trabalho: um estudo com operadores de *call center*. *Cadernos EBAPE.BR*. [em linha]. Rio de Janeiro, 2017. Vol.15, n.1, pp.40-62. [consult. 26 jun. 2020]. ISSN 1679-3951. Disponível em <https://doi.org/10.1590/1679-395153725>

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. In: *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia* [em linha]. Salvador, 2013. V. 2, n. 2, pp. 105-120. [consult. 29 jul. 2019]. ISSN 2317-9155. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/147593>



PANCHERI, Ivanira. *As 45 perguntas de Heinz Leymann* [em linha]. 2017 [consult. 12 fev. 2020]. ISSN 2446-6301. Disponível em <http://estadodedireito.com.br/45-perguntas-de-heinz-leymann1/>

PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. *Jus Navigandi* [em linha]. Teresina, 2006. Ano 10, n. 1196, 10. [consult. 10 jun. 2019]. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021>

PEREIRA, Albertina Aveiro (org.) O assédio no trabalho. *Caderno do Centro de Estudos Judiciários* [em linha], Lisboa, 2014. [consult. 22 jan. 2019]. ISBN: 978-989-8908-79-7. Disponível em http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf

PINHEIRO, Paulo Sousa. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2020. ISBN 978-972-40-8512-8.

PIOVESAN, Flávia; FACHIN, Melina Girardi; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Comentários à Convenção Americana sobre Direitos Humanos*. Rio de Janeiro, Forense, 2019. ISBN 978-85-309-8695-7.

PORTAL EUROPEU DA JUSTIÇA. *Sistemas judiciais nos Estados-Membros – Portugal* [em linha]. [S.l.] (2019-08-23). [consult. 24 abr. 2020]. Disponível https://e-justice.europa.eu/content_judicial_systems_in_member_states-16-pt-maximizeMS-pt.do?member=1

PORTUGAL. *Estatísticas e Relatórios* [em linha]. Autoridade para as Condições do Trabalho. [consult. 25 mai. 2020]. Disponível em [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/EstatisticaseRelatorios/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/EstatisticaseRelatorios/Paginas/default.aspx)

PORTUGAL. *Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação* [em linha]. Lisboa: Ministério da Economia e do Emprego - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), 2013. [consult. 17 abr. 2020]. Disponível em http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia_informativo.pdf

PORTUGAL. *Guia Prático – Subsídio de Doença* [em linha]. Instituto da Segurança Social, I.P. - Departamento de Prestações e Contribuições. 5001 – v4.39. [consult. 12 jul. 2020]. Disponível em http://www.seg-social.pt/documents/10152/24095/5001_subsidio_doenca/7eefa38c-22f9-4552-b291-f97b99d39c0c

PORTUGAL. *Quem somos* [em linha]. Autoridade para as Condições do Trabalho. [consult. 14 fev. 2020]. Disponível em [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/QuemSomos/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/QuemSomos/Paginas/default.aspx)

PORTUGAL. *Quem somos* [em linha]. Autoridade para as Condições do Trabalho. [consult. 17 abr. 2020]. Disponível em [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/QuemSomos/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/QuemSomos/Paginas/default.aspx)

PORTUGAL. *Sistema de Mediação Laboral* [em linha]. Direção-Geral da Política de Justiça. [consult. 14 dez. 2020]. Disponível em <https://dgpj.justica.gov.pt/Resolucao-de-Litigios/Mediacao/Sistemas-Publicos-de-Mediacao/Sistema-de-Mediacao-Laboral>



QUERIDO, António Rodrigues. *Constituição da República Portuguesa Anotada*. 2. rev. Lisboa: Europa Editora, 1989.

REALE, Miguel. *Teoria Tridimensional do Direito*. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 1994. ISBN 978-85-0201-405-3.

REDINHA, Maria Regina Gomes. Os direitos de personalidade no código do trabalho: actualidade e oportunidade da sua inclusão. *A Reforma do Código do Trabalho* [em linha]. Coimbra, Coimbra Editora, 2005. [consult. 22 jan. 2019]. Disponível em https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:I7MM7CZ7WqcJ:https://www.cije.up.pt/download-file/218+&cd=1&hl=pt-PT&ct=clnk&gl=br&lr=lang_en%7Clang_pt

REDINHA, Maria Regina. Assédio moral ou mobbing no trabalho [em linha]. *Estudos em Homenagem ao Professor Raul Ventura*, Coimbra Editora, 2003. [consult. 22 jan. 2019]. Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/24358/2/49780.pdf>

RODRIGUES, Evannildo de Lima. *Natureza ordinária: o dever de garantir nível elevado de proteção ecológica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. ISBN 978-85-519-1587-5.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3 ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr, 2009. ISBN 978-85-361-1355-5.

SANTOS, Pedro Barrambana. *Do assédio laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*. Coimbra: Almedina, 2017. ISBN 978-972-40-6872-5.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho. *Revista de direito do trabalho* [em linha]. São Paulo, 2001. V. 27, n. 103, pp. 142-172. [Consult. 21 mar. 2020]. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/106631>

SERQUEIRA, Alexandra. Do assédio no local de trabalho: um caso de *flirt* legislativo. Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno. *Caderno O Assédio no Trabalho – Categoria Formação Inicial* [em linha]. Lisboa, 2014, pp. 75-90 [consult. 22 jan. 2019]. ISBN 978-972-9122-87-3. Disponível em http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf

SIBILLE, Daniel; SERPA, Alexandre. *Os pilares do programa de compliance: uma breve discussão* [em linha]. *Legal Ethics Compliance* [s. l.] [s. d.]. [consult. 22 jan. 2018]. Disponível em https://www.editoraroncarati.com.br/v2/phocadownload/os_pilares_do_programa_de_compliance.pdf

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 25. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2005. ISBN 85-7420-685-5.

SILVA, Leda Maria Messias da. O assédio moral no ambiente de trabalho: estudo comparado entre o Brasil e Portugal. *Revista Ltr: legislação do trabalho* [em linha]. São Paulo, 2013. V. 77, n. 4, pp. 419-437. [consult. 31 jul. 2019]. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/96916>

SILVA, Suzana Tavares da. *Direitos fundamentais na arena global*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, 2014. ISBN 978-989-26-0876-1.



SILVEIRA, Alessandra; CANOTILHO, Mariana (coord). Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia Comentada. Coimbra: Almedina, 2013. ISBN 978-972-40-5120-8.

SILVEIRA, Alessandra; CANOTILHO, Mariana (coord.) *Carta dos direitos fundamentais da União Europeia – comentada*. Coimbra: Almedina, 2013. ISBN 978-972-40-5120-8.

SOARES, Lena Rodrigues; VILLELA, Wilza Vieira. O assédio moral na perspectiva de bancários. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* [em linha]. São Paulo, 2012. 37(126), pp. 203-212 [consult. 02 jun. 2020]. ISSN: 0303-7657. Disponível em <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100524977003>

SOCIEDADE BRASILEIRA DE RESILIÊNCIA. *O que é resiliência?* [em linha]. [consult. 13 fev. 2020]. Disponível em <http://sobrare.com.br/resiliencia/>

STEPHAN, Cláudia Coutinho. *O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil*. São Paulo: LTr, 2013. ISBN 978-85-361-2617-3.

STOPASSOLA, Ariel. *Contrato de trabalho e despedida arbitrária: uma análise Luso-Brasileira* [em linha]. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, v. 2, n. 3, p. 43-76, 27 mar. 2020. ISSN-e 2675-2549. [consult. 25 fev. 2021]. Disponível em <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/40>

TAN, Siang Yong. Hans Selye (1907–1982): Founder of the stress theory. *Singapore Medical Journal* 2018 [em linha]. Singapura, 2018. 59(4): 170-171 [consult. 22 fev. 2020]. Disponível em <https://doi.org/10.11622/smedj.2018043>

TAVARES, André Ramos. *Curso de Direito Constitucional*. 18. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. ISBN 978-85-536-1375-5.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. *O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção*. São Paulo: LTr, 2009. ISBN 978-85-361-1363-0.

TORRES, Anália [et al.] *Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal* [em linha]. Lisboa, 2016. ISBN: 978-972-8399-61-0. [consult. 8 jul. 2020]. Disponível em http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio_Sexual_Moral.pdf

TROMBETTA, Taisa; ZANELLI, José Carlos. *Características do assédio moral*. 1. reimpr. Curitiba: Juruá, 2011. ISBN 978-85-362-2728-3.

UNIÃO EUROPEIA. *As fontes e o âmbito de aplicação do direito da União Europeia* [em linha]. Parlamento da União Europeia. [consult. 30 dez. 2020]. Disponível em https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/pt/FTU_1.2.1.pdf

UNIÃO EUROPEIA. Recommendations 01/2020 on measures that supplement transfer tools to ensure compliance with the EU level of protection of personal data. *European data protection board* [em linha]. 2020. [consult. 15 dez. 2020]. Disponível em https://edpb.europa.eu/our-work-tools/public-consultations-art-704/2020/recommendations-012020-measures-supplement-transfer_pt

UNIÃO EUROPEIA. Relatório sobre o assédio no local de trabalho (2339/2001(INI)) [em linha]. PE 305.695/def RR\445949PT.doc. [S.l.], UE - Comissão do Emprego e dos



Assuntos Sociais, 2001. [Consult. 2 abr. 2020]. Disponível em <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//PT>

UNIÃO EUROPEIA. Relatório sobre o assédio no local de trabalho (2339/2001(INI)). Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais do Parlamento Europeu. Relator: Jan Andersson. PE 305.695/def RR\445949PT.doc 2A5-0283/2001. [consult. 1 abr. 2020]. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//PT>

WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Assédio moral laboral e direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2014. ISBN 978-85-361-2895-5.

XAVIER, Anna Karina; ROSATO, Cassia Maria. Mulheres e Direitos: Saúde sexual e reprodutiva a partir das Conferências da ONU. *Revista Ártemis - Estudos de Gênero, Feminismos e Sexualidades* [em linha]. Recife, Universidade Federal de Pernambuco, set. 2016. V. 21, n. 1, 2. [consult. 16 out. 2018]. ISSN: 1807-8214. Disponível em <https://periodicos.ufpb.br/index.php/artemis/article/view/27799>

ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho [em linha]. Livro digital [consult. 31.03.2020]. Disponível em <https://ler.amazon.com.br/?asin=B07FFBFYBC>



LEGISLAÇÃO E JURISPRUDÊNCIA

BRASIL. Acórdão do Superior Tribunal de Justiça. REsp 1286466/RS, Rel. Ministra Eliana Calmon, Segunda Turma. Julgado em 03 set. 2013. Publicado no DJe em 18 set. 2013. [consult. 6 mai. 2020]. Disponível em https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201100585605&dt_publicacao=18/09/2013

BRASIL. Acórdão do Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão. ApCiv 0252862017, Rel. Desembargador(a) Kleber Costa Carvalho, Primeira Câmara Cível. Julgado em 17 ago. 2017, publicado no DJe em 24 ago. 2017. [consult. 07 mai. 2020]. Disponível em: <http://jurisconsult.tjma.jus.br/#/sg-jurisprudence-list>

BRASIL. Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 1.^a Região. Recurso Ordinário — TRT nº 0000543-22.2014.5.01.0531 Relator Desembargador José Geraldo da Fonseca. Data do acórdão: 04 fev. 2015. [consult. 5 mai. 2020]. Disponível em <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/604952/1/00005432220145010531%2311-02-2015.pdf>

BRASIL. Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 17.^a Região. RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio. Data do acórdão: 20 ago. 02. [consult. 5 mai. 2020]. Publicado na Revista LTr 66-10/1237.

BRASIL. Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2.^a Região. Processo TRT/SP nº: 01531200146402000, Acórdão nº: 20050288894 Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Data do acórdão: 10 mai. 2005 [consult. 5 mai. 2020]. Disponível em <https://aplicacoes8.trt2.jus.br/sis/index.php/acordaoTurma/index/acordao/numero/20050288894/processo/1/data/1/processo/1/data/1/processo/1/data/1>

BRASIL. Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região. RO 922704 01292-2003-057-03-00-3. Relator: Alice Monteiro de Barros. Órgão Julgador: Segunda Turma. Data da publicação: 11 ago. 2004, DJMG. Página 13. [consult. 19 dez. 2020]. Disponível em https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TRT-3/attachments/TRT-3_RO_922704_9109a.pdf?AWSAccessKeyId=AKIARMMD5JEAD4VJ344N&Expires=1608407375&Signature=D7XrtCKEfYY%2FmT4aU1MVNE9gnc%3D

BRASIL. Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho. AIRR - 10454-86.2014.5.01.0263. Órgão Judicante: 2.^a Turma. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Julgamento: 15 abr. 2020. Publicação: 17 abr. 2020. [consult. 6 mai. 2020]. Disponível em <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/cf9da7f3fd8e0c24afd6bcfbd4612226>

BRASIL. Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-1369-22.2014.5.07.0033, 2.^a Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, Publicação DEJT: 08/06/2018. [consult. 6 mai. 2020]. Disponível em <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=D5E5BE2B00A550D58C993956A1FDC792.vm152?conscsjt=&numeroTst=10171&digitoTst=58&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0027&consulta=Consultar>

BRASIL. Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho. Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho - Aloysio Corrêa da Veiga - Ministro Relator. Data do acórdão: 11 março 2009. [consult. 6 mai. 2020]. Disponível em <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/6974cbac33938fdf1aa4374b78d2e20a>



BRASIL. Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho. Processo:RR - 1018-73.2014.5.09.0007. Órgão Judicante: 4ª Turma. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Julgamento: 11 mar. 2020. Publicação: 20 mar. 2020 [consult. 19 dez. 2020]. Disponível em <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/72c92a3f2446f88d57a1d58600636290>

BRASIL. Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho.. Recurso de Revista nº TST-RR-171-48.2012.5.09.0005. 3ª Turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. Data do acórdão: 30 mai. 2017. [consult. 6 mai. 2020]. Disponível em <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/53d80e75eae07353820a3d6fe7af1d>

BRASIL. Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho.. Recurso de Revista nº TST-RR-39800-83.2007.5.02.0042. 7ª Turma, Relator Ministro Vieira de Mello Filho. Data do acórdão: 24 abr. 2019. [consult. 6 mai. 2020]. Disponível em <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/6fa474ff8d775a48510b3558eb9bee5d>

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 1988. [consult. 2 mai. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm

BRASIL. Decreto n.º 1.973, de 1º de agosto de 1996. *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 1992. [consult. 19 dez. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm

BRASIL. Decreto n.º 3.048, de 6 de maio de 1999 – Aprova o Regulamento da Previdência Social. *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 1999. [consult. 22 abr. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm

BRASIL. Decreto n.º 4.377, de 13 de setembro de 2002 - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 2002. [consult. 10 abr. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm

BRASIL. Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009. *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 2009. [consult. 1 abr. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm

BRASIL. Decreto n.º 678, de 6 de novembro de 1992 - Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos. *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 1992. [consult. 7 out. 2019]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm

BRASIL. Decreto n.º 7.003, de 9 de novembro de 2009. *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 2009. [consult. 10 abr. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d7003.htm

BRASIL. Decreto n.º 99.684, de 8 de novembro de 1990. *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 1990. [consult. 30 dez. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d99684.htm

BRASIL. Decreto n.º 591, de 6 de julho de 1992 - Promulga o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Culturais e Sociais. *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 1992. [consult. 22 abr. 2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm



BRASIL. Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal. *Diário Oficial da União* [em linha]. Rio de Janeiro, 1940 [consult. 19 dez. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União* [em linha]. Rio de Janeiro, 1943. [consult. 21 abr. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm

BRASIL. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – institui o Código Civil. *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 2002. [consult. 21 abr. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm

BRASIL. Lei n.º 10.593, de 6 de dezembro de 2002. *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 2002 [consult. 25 dez. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10593.htm

BRASIL. Lei n.º 10.741, de 1.º de outubro de 2003. *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 2009. [consult. 27 abr. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741compilado.htm

BRASIL. Lei n.º 11.948, de 16 de junho de 2009 - Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências. *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 2009. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2007-2010/2009/Lei/L11948.htm

BRASIL. Lei n.º 12.506, de 11 de outubro de 2011. *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 2011. [consult. 30 dez. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm

BRASIL. Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 2015. [consult. 15 dez. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm

BRASIL. Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência. *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 2015. [consult. 27 abr. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

BRASIL. Lei n.º 13.185, de 6 de novembro de 2015 - Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 2015. [consult. 2 fev 2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm

BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017 - Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 2017. [consult. 21 abr. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

BRASIL. Lei n.º 13.844, de 18 de junho de 2019. *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 2019. [consult. 25 dez. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741compilado.htm



BRASIL. Lei n.º 7.716, de 5 de janeiro de 1989 - Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 1989. [consult. 27 abr. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7716compilado.htm

BRASIL. Lei n.º 7.998, de 11 de janeiro de 1990. *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 1990. [consult. 30 dez. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998compilado.htm

BRASIL. Lei n.º 8.036, de 11 de maio de 1990. *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 1990. [consult. 30 dez. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036compilada.htm

BRASIL. Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 1990. [consult. 22 abr. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilado.htm

BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 1991. [consult. 22 abr. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm

BRASIL. Lei n.º 8.429, de 2 de junho de 1992. *Diário Oficial da União* **[em linha]**. Brasília, 1992. [consult. 19 dez. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm

BRASIL. Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995. *Diário Oficial da União* [em linha]. Brasília, 1995. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm

BRASIL. Lei n.º 9.656, de 3 de junho de 1998. *Diário Oficial da União* **[em linha]**. Brasília, 1998 [consult. 19 dez. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9656.htm

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. *Resolução CFM nº1.488/1998* [em linha]. Publicada no D.O.U., 06 março 1998, Seção I, p.150. Brasília, 1998. [consult. 13 jun. 2020]. Disponível em <https://sistemas.cfm.org.br/normas/visualizar/resolucoes/BR/1998/1488>

Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. [consult. 14 nov. 2019]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/anexo/and678-92.pdf

IRACEMÁPOLIS. *Lei n.º 1.163, de 24 de abril de 2000*. [consult. 22 abr. 2020]. Disponível em <https://www.legislacaodigital.com.br/iracemapolis-SP/LeisOrdinarias/1163>

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Carta das Nações Unidas* [em linha]. São Francisco: 26 de junho de 1945. [consult. 10 nov. 2019]. Disponível em <https://nacoesunidas.org/carta/>

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher* [em linha], Nova York, 1979. [Consult. 25 jul. 2020]. Disponível em <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000139389>



ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. 10 dez. 1948. BR/1998/PI/H/4 rev. [consult. 14 nov. 2019]. Disponível em <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. Assembleia Geral das Nações Unidas, 10 dez. 2008. [consult. 10 abr. 2020]. Disponível em <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OPCESCR.aspx>

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015* [em linha]. Assembleia Geral, 2015. [consult. 25 jul. 2020]. Disponível em https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo – Informe V (1)* [em linha]. *Conferencia Internacional del Trabajo - 108.ª reunión*, Genebra, 2019. ISBN: 978-92-2-131819-4 [Consult. 30 mar. 2020]. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637134.pdf

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n.º 003 - Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade)* [em linha]. Washington, 1919. [Consult. 30 mar. 2020]. Disponível em https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n.º 100 sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor* [em linha]. Genebra, 1951. [consult. 1 abr. 2020]. Disponível em https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n.º 111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação* [em linha]. Genebra, 1958. [consult. 6 abr. 2020]. Disponível em https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convention 190 – Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work* [em linha]. Genebra, 2019. [consult. 30 mar. 2020]. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711570.pdf

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Recomendação n.º 111 Sobre Discriminação em matéria de Emprego e Profissão* [em linha]. Genebra, 1958. [consult. 1 abr. 2020]. Disponível em https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_242717/lang--pt/index.htm

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Recomendação n.º 206 sobre violência e assédio* [em linha]. Genebra, 2019. [consult. 13 out. 2020]. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Recomendação n.º 90 sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor* [em linha]. Genebra, 1951. [consult. 1 abr. 2020]. Disponível em https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_242716/lang--pt/index.htm



ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. *Conferencia Internacional del Trabajo - 108.ª sessão da CIT* [em linha]. Genebra, 2019. [Consult. 22 abr. 2020]. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf

PORTUGAL. Portaria n.º 280/2013, de 26 de agosto. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 163/2013, 2013-08-26, pp. 5159 - 5165. [consult. 8 nov. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/port/280/2013/08/26/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Processo n.º 299/14.5T8VLG.P1.S1. Relato: Mário Belo Morgado. Data do Acórdão: 21 abr. 2016. [consult. 22 dez. 2020]. Disponível em <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2016:299.14.5T8VLG.P1.S1.94/>

PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Processo: 420/06.7TTLSB.L1.S1. Relator: Mário Belo Morgado. Data do Acórdão: 1 out. 2014. [consult. 22 dez. 2020]. Disponível em <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2014:420.06.7TTLSB.L1.S1.19/>

PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Relator Min. Ferreira Pinto. Data do acórdão: 11 set. 2019 [consult. 15 mai. 2020]. Disponível em <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2019:8249.16.8T8PRT.P1.S1.E7/>

PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Revista n.º 3601/02. Vítor Mesquita (Relator) Ferreira Neto Manuel Pereira. de Data do acórdão: 9 abr. 2003 [consult. 15 mai. 2020]. Disponível em http://www.pqgdlisboa.pt/jurel/stj_mostra_doc.php?nid=15338&codarea=3

PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça: Processo n.º 5/08.3TBGDL.E1.S1. Relator: Gonçalves Rocha. Data do acórdão: 7 jul. 2010. [consult. 15 mai. 2020] Disponível em <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2012:429.09.9TTLSB.L1.S1.61>

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães. Processo: 2458/17.0T8GMR.G1. Relator: Alda Martins Guimarães. Data do acórdão: 10 jul. 2019. [consult. 15 mai. 2020]. Disponível em: <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:TRG:2019:2458.17.0T8GMR.G1.07/pdf>

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa. Processo n.º 201/11.6TTFUN.L1-4. Relator: Isabel Tapadinhas. Data do Acórdão: 25/09/2013. [consult. 22 dez. 2020]. Disponível em <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:TRL:2013:201.11.6TTFUN.L1.4.69/>.

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa. Processo n.º 5/16.0T8BRR.L1-4. Relator: José Eduardo Sapateiro. Data do acórdão: 15 set. 2016. [consult. 12 out. 2020]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/bd308a03d8ac82da8025803d00317c2c?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,ocupa%C3%A7%C3%A3o,efetiva>

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa. Processo: 12472/18.2T8SNT.L1-4. Relator: Filomena Manso. Data do Acórdão: 23 out. 2019. [consult. 23 dez. 2020].



Disponível em <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:TRL:2019:12472.18.2T8SNT.L1.4.53/>

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto. Processo n.º 0716615. Relator Ferreira da Costa, Data do acórdão: 10 mar. 2008 [consult. 15 mai. 2020]. Disponível em <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:TRP:2008:0716615.43/pdf>

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto. Processo n.º 2216/08-1.ª. Relator: Ferreira da Costa. Data do Acórdão: 7 jul. 2008. [consult. 15 mai. 2020]. Disponível em: <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:TRP:2008:0812216.72/pdf>

PORTUGAL. Código Civil - Decreto-Lei n.º 47344. *Diário do Governo Série I* [em linha]. Lisboa: Ministério da Justiça, 1966-11-25, n.º 274/1966, pp. 1883 – 2086 [consult. 17 abr. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/web/quest/pesquisa/-/search/477358/details/normal?l=1>

PORTUGAL. Código de Processo Civil - Lei n.º 41/2013. *Diário da República, Série I*. [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, 2013-06-26, n.º 121/2013 [consult. 12 jul. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/diario/1/121/2013/0/pt/html>

PORTUGAL. Código de Processo do Trabalho – Decreto-Lei n.º 480/99, de 09 de Novembro. *Diário da República, Série I-A* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, 1999-11-09, n.º 261/1999. [consult. 12 out. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/web/quest/legislacao-consolidada/-/lc/34575575/indice>

PORTUGAL. Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, 2009-02-12, n.º 30/2009, pp. 926 - 1029. [consult. 17 abr. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/02/12/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Código do Trabalho - Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto. *Diário da República, Série I-A* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, 2003-08-27, n.º 197/2003. pp. 5558 – 5656. [consult. 21 abr. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/632906/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2099%2F2003%2C%20de+27+de+agosto>

PORTUGAL. Código Penal - Decreto-Lei n.º 48/95. *Diário da República, Série A*. [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, 1995-03-15, n.º 63/1995 [consult. 8 jul. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/48/1995/03/15/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Constituição da República Portuguesa. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, 1976-04-10, n.º 86/1976, pp. 737-784. [consult. 16 jun. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/application/conteudo/78796>

PORTUGAL. Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 147/2012, 2012-07-31, pp. 3959 - 3962. [consult. 25 dez. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/decregul/47/2012/07/31/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de Maio. *Diário da República, Série B* [em linha]. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2001-05-05, n.º 104/2001, pp. 2613 – 2639. [consult. 16 jun 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/decregul/6/2001/05/05/p/dre/pt/html>



PORTUGAL. Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de Julho. *Diário da República Série I* [em linha]. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2007-07-17, n.º 136/2007, pp. 4499 – 4543. [consult. 16 jun. 2020]. Disponível <https://data.dre.pt/eli/decregul/76/2007/07/17/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 207/95 – Código do Notariado. *Diário da República, Série I-A* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 187/1995, 1995-08-14. [consult. 14 out. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/web/quest/legislacao-consolidada/-/lc/34509175/view>

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 215-B/75. *Diário do Governo, Série I* [em linha]. Lisboa: Conselho da Revolução, n.º 100/1975, pp. 634-(2) a 634-(7), 1975-04-30. [consult. 13 fev. 2021]. Disponível em https://dre.pt/pesquisa/-/search/345089/details/normal?p_auth=Am9lyxf

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, 2006-11-03, n.º 212/2006, pp. 7689 – 7706. [consult. 11 dez. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/220/2006/11/03/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. *Decreto-Lei n.º 23.048 – Estatuto do Trabalho Nacional. Diário do Governo Série I* [em linha]. Lisboa: Presidência do Conselho, 1933-09-23, n.º 217/1933, pp. 1655 – 1658. [consult. 12 out. 2020]. Disponível em <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2019/05/DL-23-set-1933-estatuto-do-trabalho-nacional.pdf>

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de Fevereiro. *Diário da República, Série I-A* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 29/2004, 2004-02-04, pp. 596 – 604. [consult. 12 jul. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/28/2004/02/04/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, 2009-10-13, n.º 295/2009, pp. 7554 – 7596. [consult. 14 dez. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/295/2009/10/13/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 352/2007, de 23 de Outubro. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 204/2007, 2007-10-23, pp. 7715 – 7808. [consult. 13 out. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/629107/details/maximized>

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 372-A/75. *Diário do Governo, 1º Suplemento, Série I* [em linha]. Lisboa: Ministério do Trabalho, n.º 162/1975, 1975-07-16, pp. 984-(1) a 984-(5). [consult. 12 out. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/application/conteudo/151932>

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 392/79. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Ministério do Trabalho, n.º 218/1979, 1979-09-20, pp. 2466 – 2469. [consult. 12 out. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/application/conteudo/369814>

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 400/82. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Ministério da Justiça, n.º 221/1982, 1982-09-23, pp. 3006-(2) a 3006-(64). [consult. 12 abr. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/application/conteudo/319744>



PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de Outubro. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, 1982-10-27, n.º 249/1982, pp. 3552 - 3563. [consult. 11 dez. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/376273/details/normal?l=1>

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 441/91. *Diário da República, Série A* [em linha]. Lisboa: Ministério do Emprego e da Segurança Social, n.º 262/1991, 1991-11-14, pp. 5826 – 5833. [consult. 10 abr. 2020]. Disponível <https://dre.pt/application/conteudo/316728>

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 47032. *Diário do Governo, Série I* [em linha]. Lisboa: Ministério das Corporações e Previdência Social, n.º 125/1966, 1966-05-27, pp. 830 – 848. [consult. 18 out. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/application/conteudo/473505>

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 49408. *Diário do Governo, 1º Suplemento, Série I* [em linha]. Lisboa: Ministério das Corporações e Previdência Social, n.º 275/1969, 1969-11-24, pp. 1670 – 1687. [consult. 11 abr. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/application/conteudo/176289>

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 503/99. *Diário da República Série A* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, 1999-11-20, n.º 271/1999, pp. 8241 – 8256 [consult. 14 jun. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/643282/details/maximized>

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 64-A/89. *Diário da República, Série I, 2º Suplemento* [em linha]. Lisboa: Ministério do Emprego e da Segurança Social, n.º 48/1989, 1989-02-27, pp. 862-(4) a 862-(14). [consult. 12 abr. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/application/conteudo/621302>

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 97/2019, de 26 de julho. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, 2019-07-26, n.º 142/2019, pp. 7 - 25. [consult. 15 dez. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/97/2019/07/26/p/dre>

PORTUGAL. Deliberação nº 61/ 2004 - Princípios sobre o tratamento de dados por videovigilância. *Comissão Nacional de Protecção de Dados*. Lisboa, 19 de Abril de 2004 [consult. 10 dez. 2020]. Disponível em <https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/DEL61-2004-VIDEOVIGILANCIA.pdf>

PORTUGAL. Lei n.º 10/2001. *Diário da República, Série A* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 117/2001, 2001-05-21, pp. 2945 – 2945. [consult. 22 abr. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/10/2001/05/21/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 212/1997, 1997-09-13, pp. 4910 - 4917. [consult. 13 out. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/100/1997/09/13/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 176/2009, 2009-09-10. [consult. 25 dez. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/490009/details/maximized>

PORTUGAL. Lei n.º 102/2009. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 176/2009, 2009-09-10, pp. 6167 – 6192. [consult. 14 jun. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/102/2009/09/10/p/dre/pt/html>



PORTUGAL. Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 178/2009, 2009-09-14, pp. 6247 - 6254. [consult. 30 out. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/105/2009/09/14/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 212/1997, 1997-09-13, pp. 4921 - 4922. [consult. 13 out. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/105/1997/09/13/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 172/2019, 2019-09-09, pp. 3 - 85. [consult. 7 nov. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/107/2019/09/09/p/dre>

PORTUGAL. Lei n.º 112/2009. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 180/2009, 2009-09-16, pp. 6550 – 6561. [consult. 18 jun. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/112/2009/09/16/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Lei n.º 14/2008. *Diário da República, Série I* [em linha] Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 51/2008, 2008-03-12, pp. 1561 – 1563. [consult. 22 abr. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/14/2008/03/12/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Lei n.º 1952, de 10 de Março de 1937. *Diário do Governo* [em linha] Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 57/1937, 1937-03-10, pp. 203 - 205. [consult. 12 out. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/web/guest/pesquisa-avancada/-/asearch/418059/details/maximized?serie=l&search=Pesquisar&ano=1937&perPage=100&types=DR&dreid=34355>

PORTUGAL. Lei n.º 23/2012, de 25 de junho. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 121/2012, 2012-06-25, pp. 3158 - 3169. [consult. 11 dez. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/23/2012/06/25/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Lei n.º 23/80, de 26 de Julho. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 171/1980, 1980-07-26, pp. 1870 - 1882. [consult. 1 abr. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/application/conteudo/472103>

PORTUGAL. Lei n.º 28/98, de 26 de Junho. *Diário da República, Série I-A* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 145/1998, 1998-06-26, pp. 2834 - 2840. [consult. 9 abr. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/application/conteudo/479416>

PORTUGAL. Lei n.º 29/2013, de 19 de abril. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 77/2013, 2013-04-19, pp. 2278 - 2284. [consult. 14 dez. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/29/2013/04/19/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Lei n.º 3/2011, de 15 de Fevereiro. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 32/2011, 2011-02-15, pp. 809 - 811. [consult. 18 dez. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/3/2011/02/15/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 177/2004, 2004-07-29, pp. 4810 - 4885. [consult. 10 dez. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/35/2004/07/29/p/dre/pt/html>



PORTUGAL. Lei n.º 35/2014 - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 117/2014, 2014-06-20. [consult. 17 abr. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/35/2014/p/cons/20190114/pt/html>

PORTUGAL. Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 7/2019, 2019-01-10, pp. 89 - 90. [consult. 24 out. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/4/2019/01/10/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Lei n.º 43/2004, de 18 de Agosto. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 195/2004, 2004-08-19, pp. 5362 - 5368. [consult. 10 dez. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/43/2004/08/18/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Lei n.º 45/2004, de 19 de Agosto. *Diário da República, Série I-A* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 194/2004, 2004-08-18, pp. 5251 - 5257. [consult. 13 fev. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/45/2004/08/19/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Lei n.º 45/78, de 11 de julho de 1978. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 157/1978, 1978-07-11, pp. 1280 - 1290. [consult. 31 mar. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/web/quest/pesquisa/-/search/297873/details/maximized?perPage=25&q=valor%2Fen%2Fen>

PORTUGAL. Lei n.º 46/2006, de 28 de Agosto. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 165/2006, 2006-08-28, pp. 6210 - 6213. [consult. 18 dez. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/46/2006/08/28/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Lei n.º 58/2019, de 8 de Agosto. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 151/2019, 2019-08-08, pp. 3 - 40. [consult. 24 out. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/58/2019/08/08/p/dre>

PORTUGAL. Lei n.º 59/2008 - Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 176/2008, 2008-09-11, pp. 6524 - 6630. [consult. 11 jul. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/59/2008/09/11/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 160/2018, 2018-08-21, pp. 4288 - 4291. [consult. 18 dez. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/60/2018/08/21/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 163/2013, 2013-08-26, pp. 5114 - 5145. [consult. 11 dez. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/62/2013/08/26/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Lei n.º 73/2017. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 157/2017, 2017-08-16, pp. 4715 - 4717. [consult. 17 abr. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/73/2017/08/16/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 169/2019, 2019-09-04, pp. 4 - 18. [consult. 25 dez. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/90/2019/09/04/p/dre>



PORTUGAL. Lei n.º 93/2019. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 169/2019, 2019-09-04, pp. 35 – 51. [consult. 24 abr. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/93/2019/09/04/p/dre>

PORTUGAL. Lei n.º 98/2009. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 172/2009, 2009-09-04, pp. 5894 – 5920. [consult. 30 out. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/98/2009/09/04/p/dre/pt/html>

PORTUGAL. Regulamento n.º 707/2016 - Regulamento de Deontologia Médica. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 139/2016, 2016-07-21, pp. 22575 - 22588. [consult. 25 dez. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/home/-/dre/75007439/details/maximized>

PORTUGAL. Resolução da Assembleia da República n.º 56/2009. *Diário da República, Série I* [em linha]. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, n.º 146/2009, 2009-07-30, pp. 4906 - 4929. [consult. 1 abr. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/resolassrep/56/2009/07/30/p/dre/pt/html>

UNIÃO EUROPEIA. Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores. Luxemburgo: União Europeia - Comissão das Comunidades Europeias - Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 1990 [em linha]. [consult. 15 out. 2020]. Disponível em <http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf>

UNIÃO EUROPEIA. Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. *Jornal Oficial da União Europeia* [em linha]. O Parlamento Europeu, o Conselho e a Comissão das Comunidades Europeias, ISBN 978-92-76-17936-8 doi:10.2775/87663 [em linha]. [consult. 14 out. 2020]. Disponível em <https://op.europa.eu/webpub/com/carta-dos-direitos-fundamentais/pt/>

UNIÃO EUROPEIA. Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu que transmite o acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho. Bruxelas, Comissão das Comunidades Europeias, 2007[em linha]. [consult. 2 abr. 2020]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A52007DC0686>

UNIÃO EUROPEIA. *Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as Mulheres e a violência doméstica*. Istambul: Conselho da Europa, 2013 [em linha]. ISBN 978-972-597-350-9. [Consult. 8 jul. 2020]. Disponível em <https://www.tjsp.jus.br/Download/Pdf/Comesp/Convencoes/ConvencaoIstambul.pdf>

UNIÃO EUROPEIA. *Convenção Europeia dos Direitos do Homem*. Roma: Conselho da Europa, 1950 [em linha]. [consult. 6 jul. 2020]. Disponível em https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_POR.pdf

UNIÃO EUROPEIA. Declaração Comum do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão. In: *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, OI /Fasc . 02, p. 67 [em linha]. Luxemburgo, UE, 1977. [consult. 6 jul. 2020]. Disponível em <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/2d1c8cb9-a477-11e9-9d01-01aa75ed71a1>

UNIÃO EUROPEIA. Declaração Comum do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, OI /Fasc. 02, p. 67 [em linha]. Luxemburgo, UE, 1977. [consult. 6 jul. 2020]. Disponível em



<https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/2d1c8cb9-a477-11e9-9d01-01aa75ed71a1>

UNIÃO EUROPEIA. Directiva 2000/43/CE do Conselho de 29 de Junho de 2000 que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, L 180/22 - L 180/26 [em linha]. Luxemburgo: UE, 2000. [consult. 1 abr. 2020]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/LSU/?uri=CELEX:32000L0043>

UNIÃO EUROPEIA. Directiva 2000/78/CE do Conselho de 27 de Novembro de 2000 que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, L 303/16 - L 303/22 [em linha]. Bruxelas: UE, 2000. [consult. 3 abr. 2020]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

UNIÃO EUROPEIA. Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de Setembro de 2002. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, L 269/15 - L 269/20 [em linha]. Bruxelas: UE, 2002. [consult. 6 abr. 2020]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32002L0073>

UNIÃO EUROPEIA. Directiva 2004/113/CE do Conselho de 13 de Dezembro de 2004. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias* [em linha]. Bruxelas, Conselho da União Europeia, 2004 [Consult. 22 abr. 2020]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113&from=PT>

UNIÃO EUROPEIA. Directiva 2004/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de Abril de 2004. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias* [em linha]. Estrasburgo: 2004 [consult. 13 dez. 2020]. Disponível em [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0038R\(01\)&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0038R(01)&from=FR)

UNIÃO EUROPEIA. Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, L 204/23 - L 204/36 [em linha]. Estrasburgo, UE, 2006. [consult. 26 fev. 2020]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

UNIÃO EUROPEIA. Directiva 2007/30/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de Junho de 2007. *Jornal Oficial da União Europeia* [em linha]. OJ L 165, 27.6.2007, p. 21–24. Estrasburgo: 2007. [consult. 17 out. 2020]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L.2007.165.01.0021.01.POR>

UNIÃO EUROPEIA. Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, 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 das Comunidades Europeias* [em linha]. Bruxelas, 1976. [consult. 6 abr. 2020]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31976L0207>

UNIÃO EUROPEIA. Directiva 89/391/CEE. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias* [em linha]. N.º L183/1, Luxemburgo: 1989. [Consult. 2 abr. 2020]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=en>

UNIÃO EUROPEIA. Directiva 91/383/CEE, de 25 de Junho de 1991. *Jornal Oficial da União Europeia* [em linha]. OJ L 206, 29.7.1991, p. 19–21. Luxemburgo: 1991. [consult. 13 dez.



2020]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31991L0383>

UNIÃO EUROPEIA. Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992. *Jornal Oficial da União Europeia* [em linha]. OJ L 348, 28.11.1992, p. 1–7. Luxemburgo, 1992. [consult. 13 dez. 2020]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085>

UNIÃO EUROPEIA. Directiva 94/33/CE do Conselho, de 22 de Junho de 1994. *Jornal Oficial da União Europeia* [em linha]. OJ L 216, 20.8.1994, p. 12–20. Luxemburgo: 1994. [consult. 13 dez. 2020]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31994L0033>

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019. *Jornal Oficial da União Europeia* [em linha]. OJ L 186, 11.7.2019, p. 105–121. Bruxelas: 2019. [consult. 13 dez. 2020]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>

UNIÃO EUROPEIA. Mecanismo da UE para a democracia, o Estado de direito e os direitos fundamentais. *Jornal Oficial da União Europeia* [em linha]. Parlamento Europeu, C 215/162-C 215/177 [em linha]. [consult. 6 jul. 2020]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016IP0409&from=PT>

UNIÃO EUROPEIA. Pilar Europeu dos Direitos Sociais [em linha]. [S.I.], UE, 2017. ISBN 978-92-79-74116-6. [Consult. 1 abr. 2020]. Disponível em https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016. *Jornal Oficial da União Europeia* [em linha]. OJ L 119, 4.5.2016, p. 1–88. Bruxelas: 2016. [consult. 10 dez. 2020]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

UNIÃO EUROPEIA. *Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE* [em linha]. Bruxelas, 2016. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679>

UNIÃO EUROPEIA. Tratado da União Europeia. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias* [em linha]. Maastricht, UE, 1992. [Consult. 5 jul. 2020]. Disponível em https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_2&format=PDF

UNIÃO EUROPEIA. Tratado de Amsterdão que altera o Tratado da União Europeia, os Tratados que instituem as Comunidades Europeias e alguns actos relativos a esses Tratados. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias* [em linha]. OJ C 340, 10.11.1997, p. 1–144. [consult. 11 out. 2020]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT>

UNIÃO EUROPEIA. Tratado de Lisboa que altera o Tratado da União Europeia e o Tratado que institui a Comunidade Europeia, assinado em Lisboa em 13 de Dezembro de 2007. *Jornal Oficial da União Europeia* [em linha]. 2007/C 306/01. Lisboa: 2007. ISSN 1725-2482



[consult. 6 jul. 2020]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2007:306:FULL&from=EN>

UNIÃO EUROPEIA. Tratado de Nice que altera o Tratado da União Europeia, os Tratados que instituem as Comunidades Europeias e alguns actos relativos a esses Tratados. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias* [em linha]. OJ C 80, 10.3.2001, p. 1–87. [consult. 5 jul. 2020]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:12001C/TXT>

UNIÃO EUROPEIA. Tratado de Roma que institui a Comunidade Económica Europeia. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias* [em linha]. [consult. 10 out. 2020]. Disponível em <http://data.europa.eu/eli/treaty/teec/sign>

UNIÃO EUROPEIA. Tratado sobre o funcionamento da União Europeia (versão consolidada). *Jornal Oficial da União Europeia* [em linha]. OJ C 326, 26.10.2012, p. 47–390. [consult. 11 out. 2020]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

LISTA DE LEIS ESTADUAIS DO BRASIL SOBRE ASSÉDIO MORAL

ACRE (AC). *Lei n.º 1.056, de 1º de dezembro de 1992 - Estabelece penalidades aos estabelecimentos, entidades, associações e demais órgãos que discriminem mulheres e dá outras providências* [em linha]. Rio Branco, 1992. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <http://www.al.ac.leg.br/leis/wp-content/uploads/2014/09/Lei1057.pdf>

ACRE (AC). *Lei n.º 1.990, de 30 de janeiro de 2008 - Dispõe sobre medidas de prevenção e repressão a atos discriminatórios ou atentatórios contra a mulher, praticados por pessoa jurídica estabelecida no Estado do Acre* [em linha]. Rio Branco, 2008. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <http://www.al.ac.leg.br/leis/wp-content/uploads/2014/09/Lei1990.pdf>

ALAGOAS (AL). *Lei n.º 7.492, de 14 de junho de 2013. Institui a política estadual de saúde do trabalhador* [em linha]. Maceió, 2013. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <https://www.al.al.leg.br/processo-legislativo/materias-legislativas>

AMAPÁ (AP). *Lei n.º 1818, de 22 de abril de 2014. Dispõe sobre a prevenção e a punição ao assédio moral na Administração Pública do Estado do Amapá* [em linha]. Macapá, 2014. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em http://www.al.ap.gov.br/ver_texto_lei.php?iddocumento=33826

AMAZONAS (AM). *Lei Promulgada n.º 121, de 28 de setembro de 2012. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário do Estado do Amazonas, e concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público inclusive, e dá outras providências* [em linha]. Manaus, 2012. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em https://sapl.al.am.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2012/9080/9080_texto_integral.pdf



AMAZONAS (AM). *Lei n.º 3791, de 27 de julho de 2012 - Institui o “Dia Estadual de Luta Contra o Assédio Moral” e dá outras providências* [em linha]. Manaus, 2012. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em https://sapl.al.am.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2012/8246/8246_texto_integral.pdf

BAHIA (BA). *Lei n.º 13.182, de 06 de junho de 2014 - Institui o Estatuto da Igualdade Racial e de Combate à Intolerância Religiosa do Estado da Bahia e dá outras providências* [em linha]. Salvador, 2014. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/GT_Igualdade_Racial/Outros/Lei%2013.182%2006.06.14%20Bahia.pdf

CEARÁ (CE). *Lei n.º 15.036, de 18 de novembro de 2011 - Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual e seu enfrentamento, visando a sua prevenção, repreensão e promoção da dignidade do agente público no ambiente de trabalho, e dá outras providências*. [em linha]. DO 25 nov. 11. Fortaleza, 2011. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <https://bela.al.ce.gov.br/index.php/legislacao-do-ceara/organizacao-tematica/trabalho-administracao-e-servico-publico/item/2636-lei-n-15-036-de-18-11-11-do-25-11-11>

DISTRITO FEDERAL (DF). *Lei n.º 2.615, de 26 de outubro de 2000 - Determina sanções às práticas discriminatórias em razão da orientação sexual das pessoas*. [em linha]. Brasília, 2000. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em http://www.sinj.df.gov.br/SINJ/Norma/50573/Lei_2615_26_10_2000.html

DISTRITO FEDERAL (DF). *Lei n.º 6.290, de 15 de abril de 2019. Dispõe sobre as diretrizes para a Política de Proteção aos Direitos da Mulher no Distrito Federal* [em linha]. Brasília, 2019. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/d0acdc4f5c8142eda9b8c670a6a37fa3/Lei_6290_15_04_2019.html

DISTRITO FEDERAL (DF). *Lei n.º 6.289 de 15 de abril de 2019 - Institui a campanha permanente de conscientização e enfrentamento do assédio e da violência sexual no Distrito Federal* [em linha]. Brasília, 2019. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em http://www.sinj.df.gov.br/SINJ/Norma/12c8e9f89b114f8092e2db078be4acbf/Lei_6289_15_04_2019.html

DISTRITO FEDERAL (DF). *Lei n.º 417, de 02 de março de 1993 - Promulgação negada pelo Governador do Distrito Federal ao Projeto de Lei que 'Dispõe sobre punições contra práticas de discriminação contra mulheres e dá outras providências'* [em linha]. [consult. 25 abr. 2020]. Brasília, 1993. Disponível em http://www.sinj.df.gov.br/SINJ/Norma/48376/Lei_417_02_03_1993.html

GOIÁS (GO). *Lei n.º 18.456, de 30 de abril de 2014 - Dispõe sobre a prevenção e a punição de assédio moral no âmbito da Administração estadual e dá outras providências* [em linha]. Goiânia, 2014. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em http://www.gabinetecivil.go.gov.br/leis_ordinarias/2014/lei_18456.htm

GOIÁS (GO). *Lei n.º 20.470, de 26 de abril de 2019 - Institui o Dia Estadual de Combate e Prevenção ao Assédio Moral e Sexual nas relações de trabalho. Art. 1º Fica instituído o*



Dia Estadual de Combate e Prevenção ao Assédio Moral e Sexual nas relações de trabalho, a ser realizado, anualmente, no dia 21 de junho, em todo o Estado de Goiás [em linha]. Goiânia, 2019. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em http://www.gabinetecivil.go.gov.br/pagina_leis.php?id=23553

MARANHÃO (MA). *Lei n.º 11.067, de 15 de julho de 2019. Dispõe sobre a exigência de comprovação de equidade salarial entre homens e mulheres para as empresas que contratarem com o Poder Público Estadual e dá outras providências [em linha].* São Luís, 2019. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em http://arquivos.al.ma.leg.br:8080/ged/legislacao/LEI_11067

MATO GROSSO (MT). *Lei Complementar n.º 4, de 15 de outubro de 1990 - Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais [em linha].* Cuiabá, 1990. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <https://www.al.mt.gov.br/storage/webdisco/leis/lc-4-1990.pdf>

MATO GROSSO (MT). *Lei Complementar n.º 347, de 24 de março de 2009 - Acrescenta dispositivo à Lei Complementar n.º 04, de 15 de outubro de 2009 [em linha].* D.O. 24 mar. 2009. Cuiabá, 2009. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <https://www.al.mt.gov.br/storage/webdisco/leis/lc-347-2009.pdf>

MATO GROSSO DO SUL (MS). *Lei n.º 3.953, de 11 de agosto de 2010 - Dispõe sobre o combate ao abuso e à exploração sexual de crianças e adolescentes, ao assédio sexual e moral e à cultura do estupro, por pessoas jurídicas titulares de benefícios ou de incentivos fiscais, financeiro-fiscais e extrafiscais no Estado de Mato Grosso do Sul [em linha].* Campo Grande, 2010. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <http://aacpdappls.net.ms.gov.br/appls/legislacao/secoge/govato.nsf/1b758e65922af3e904256b220050342a/c8817d2d33bc2a810425777d006c0f41?OpenDocument>

MATO GROSSO DO SUL (MS). *Lei n.º 4.384, de 16 de julho de 2013 - Altera e acrescenta dispositivos na Lei Estadual 2.310, de 9 de outubro de 2001, que “Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual, e dá outras providências.” [em linha].* Campo Grande, 2013. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <http://aacpdappls.net.ms.gov.br/appls/legislacao/secoge/govato.nsf/1b758e65922af3e904256b220050342a/6e8c623b620928ba84257bab004a4bfc?OpenDocument>

MATO GROSSO DO SUL (MS). *Lei n.º 2.310, de 9 de outubro de 2001 - Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual, e dá outras providências. [em linha].* Campo Grande, 2013. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <http://aacpdappls.net.ms.gov.br/appls/legislacao/secoge/govato.nsf/1b758e65922af3e904256b220050342a/0147f2edeb4f3f5c04256bfa007c6a87?OpenDocument>

MATO GROSSO DO SUL (MS). *Decreto n.º 14.270, de 5 de outubro de 2015 - Reorganiza o Centro Especializado de Atendimento à Mulher em Situação de Violência, e dá outras providências. [em linha].* Campo Grande, 2015. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <http://aacpdappls.net.ms.gov.br/appls/legislacao/secoge/govato.nsf/1b758e65922af3e904256b220050342a/c4290e3e90a800b004257ed7004488eb?OpenDocument>



MINAS GERAIS (MG). *Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011 - Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual* [em linha]. Belo Horizonte, 2011. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LCP&num=116&ano=2011>

MINAS GERAIS (MG). *Decreto nº 47.528/2018 - Regulamenta, no âmbito do Poder Executivo, a Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual* [em linha]. Belo Horizonte, 2011. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=47528&comp=&ano=2018>

MINAS GERAIS (MG). *Lei n.º 4310, de 19 de junho de 2002. Dispõe sobre o Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais* [em linha]. Belo Horizonte, 2002. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=14310&comp=&ano=2002&aba=js_textoAtualizado#texto

PARÁ (PA). *Lei n.º 7.567, de 26 de outubro de 2011. Proíbe a discriminação em virtude de raça, sexo, cor, idade, religião, orientação sexual, ou quaisquer outras formas de discriminação e dá outras providências* [em linha]. Belém, 2011. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em http://bancodeleis.alepa.pa.gov.br:8080/arquivos/lei7567_2011_91462.pdf

PARÁ (PA). *Lei n.º 7.231, de 10 de dezembro de 2008. Proíbe a discriminação aos portadores do vírus HIV ou às pessoas com AIDS e dá outras providências* [em linha]. Belém, 2008. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em http://bancodeleis.alepa.pa.gov.br:8080/arquivos/lei7231_2008_76215.pdf

PARÁ (PA). *Lei n.º 6.941, de 17 de janeiro de 2007. Estabelece políticas públicas específicas à população negra do Estado do Pará, visando o combate às desigualdades sociais e à discriminação racial e dá outras providências* [em linha]. Belém, 2007. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em http://bancodeleis.alepa.pa.gov.br:8080/arquivos/lei6941_2007_59829.pdf

PARAÍBA (PB). *Lei Complementar n.º 127/2015 - Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual e dá outras providências* [em linha]. Joao Pessoa, 2015. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em http://sapl.al.pb.leg.br/sapl/sapl_documentos/norma_juridica/11603_texto_integral

PERNAMBUCO (PE). *Lei n.º 13.314, de 15 de outubro de 2007 - Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual direta, indireta e Fundações Públicas* [em linha]. Recife, 2007. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=1&numero=13314&complemento=0&ano=2007&tipo=&url=>

PERNAMBUCO (PE). *Decreto n.º 30.948, de 26 de outubro de 2007 - Regulamenta a Lei nº 13.314, de 15 de outubro de 2007, que dispõe sobre a Lei de Assédio Moral no âmbito da Administração Pública Estadual Direta, Indireta e Fundações Públicas* [em linha]. Recife, 2007. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em



<https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=6&numero=30948&complemento=0&ano=2007&tipo=&url=>

PIAUÍ (PI). *Lei nº 7.074, de 20.12.2017 – Cria a Semana de Conscientização e Combate ao Assédio Moral no Trabalho.* [em linha]. Publicação no DOE nº 236, de 20 dez. 2017. Teresina, 2017. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <http://www.diariooficial.pi.gov.br/diario.php?dia=20171220>

RIO DE JANEIRO (RJ). *Lei n.º 1886, de 08 de novembro de 1991. Estabelece penalidades aos estabelecimentos que discriminem mulheres e dá outras providências* [em linha]. Rio de Janeiro, 1991. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25edae7e64db53b032564fe005262ef/daef0e42dde5633903256531003f8f25?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio>

RIO DE JANEIRO (RJ). *Lei n.º 3179, de 27 de janeiro de 1999 - Altera o art. 2º da lei n.º 1886, de 08 de novembro de 1991, que estabelece penalidades aos estabelecimentos que discriminem mulheres e homens e dá outras providências* [em linha]. Rio de Janeiro, 1991. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25edae7e64db53b032564fe005262ef/af4407313da25c65032567070077ba58?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio>

RIO DE JANEIRO (RJ). *Lei n.º 3921, de 23 de agosto de 2002. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do estado do rio de janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências* [em linha]. Rio de Janeiro, 2002. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25edae7e64db53b032564fe005262ef/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio>

RIO DE JANEIRO (RJ). *Lei n.º 4.638, de 09 de novembro de 2005 - Estabelece a notificação compulsória dos casos de violência contra a mulher atendida em serviços de saúde da rede pública ou privada, cria o comitê técnico intersetorial de acompanhamento de notificações de violência contra a mulher e dá outras providências.* [em linha]. Rio de Janeiro, 2005. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25edae7e64db53b032564fe005262ef/5d7c6b0aab371454832570bb005f3c84?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio>

RIO DE JANEIRO (RJ). *Lei n.º 5967, de 02 de maio de 2011. Institui o “dia estadual de luta contra o assédio moral” e dá outras providências* [em linha]. Rio de Janeiro, 2011. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25edae7e64db53b032564fe005262ef/fcf88c96e10cd9e283257881006a08f4?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio>

RIO DE JANEIRO (RJ). *Lei n.º 6084, de 22 de novembro de 2011. Institui o programa de conscientização e prevenção contra o assédio moral, a violência, inclusive pela rede mundial de computadores, nas escolas e universidades públicas e privadas do Estado do Rio de Janeiro* [em linha]. Rio de Janeiro, 2011. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/c8aa0900025feef6032564ec0060dfff/9f6a44aadcd43cb4832579510063b100?OpenDocument>



RIO DE JANEIRO (RJ). *Lei n.º 6616, de 09 de dezembro de 2013. Torna obrigatória a exibição de propaganda publicitária esclarecendo as consequências do assédio moral, "bullying" antes das sessões de filmes nos cinemas e dá outras providências* [em linha]. Rio de Janeiro, 2013. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25edae7e64db53b032564fe005262ef/1cfdce5617c5e03483257c3e005d3623?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio>

RIO DE JANEIRO (RJ). *Lei n.º 6912, de 30 de outubro de 2014. Altera o art. 4.º da lei 6084, de 22 de novembro de 2011, que institui o programa de prevenção e conscientização do assédio moral e violência no âmbito do Estado do Rio de Janeiro* [em linha]. Rio de Janeiro, 2014. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25edae7e64db53b032564fe005262ef/89c3e16d4286411383257d89005d9bbd?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio>

RIO DE JANEIRO (RJ). *Lei n.º 7856, de 15 de janeiro de 2018 - Cria o programa de prevenção ao assédio nos transportes coletivos públicos e privados, no âmbito do Estado do Rio de Janeiro, e dá outras providências* [em linha]. Rio de Janeiro, 2018. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25edae7e64db53b032564fe005262ef/515d856f014f1e668325821700692e4f?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio>

RIO DE JANEIRO (RJ). *Lei n.º 8359, de 01 de abril de 2019 - Institui sanção administrativa de multa para casos de assédio sexual registrados no Estado do Rio de Janeiro e dá outras providências* [em linha]. Rio de Janeiro, 2019. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25edae7e64db53b032564fe005262ef/c06b3c38a3e66f96832583d000743a97?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio>

RIO DE JANEIRO (RJ). *Lei n.º 8.523, de 10 de setembro de 2019 - Cria o programa de capacitação dos agentes de segurança e dos profissionais que atuam na condução e operação dos veículos das empresas de transportes públicos do Estado do Rio de Janeiro para viabilizar o conhecimento da Lei Maria da Penha, do Estatuto do Idoso e do Estatuto da Pessoa com Deficiência* [em linha]. Rio de Janeiro, 2019. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25edae7e64db53b032564fe005262ef/b41b6d7a121adcf183258472006cc2a9?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio>

RIO DE JANEIRO (RJ). *Lei n.º 8.621, de 18 de novembro de 2019. Institui o Estatuto da Mulher Parlamentar e Ocupante de Cargo ou Emprego Público no âmbito do Estado do Rio de Janeiro* [em linha]. Rio de Janeiro, 2019. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25edae7e64db53b032564fe005262ef/eb2d1e390d9cdd9c032584b7006b7c4a?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio>

RIO GRANDE DO SUL (RS). *Lei Complementar n.º 12.561, de 12 de julho de 2006. Proíbe a prática do assédio moral no âmbito da administração pública estadual* [em linha]. DOE nº 132, 13 jul. 2006. Porto Alegre, 2006. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <http://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/12.561.pdf>

RONDÔNIA (RO). *Lei ordinária nº 1860, de 10 de Janeiro de 2008. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo e judiciário do estado de Rondônia, inclusive concessionárias e*



permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências [em linha]. Porto Velho, 2008. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em https://sapl.al.ro.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2008/3886/3886_texto_integral.pdf

SANTA CATARINA (SC). *Lei n.º 17.742, de 27 de junho de 2019. Dispõe sobre a divulgação de mensagem visando ao combate do assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual* [em linha]. Florianópolis, 2019. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2019/17742_2019_lei.html

SÃO PAULO (SP). *Lei n.º 12.250, de 09 de fevereiro de 2006. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas* - Declarada inconstitucional sob o aspecto formal, pelo STF, em sessão virtual de 22 nov. 2019 a 28 nov. 2019* [em linha]. São Paulo, 2006. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2006/lei-12250-09.02.2006.html>

SERGIPE (SE). *Lei n.º 5.419 de 31 de agosto de 2004. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas* [em linha]. Aracaju, 2004. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em <https://al.se.leg.br/Legislacao/Ordinaria/2004/O54192004.pdf>

TOCANTINS (TO). *Lei n.º 3.461, de 25 de abril de 2019. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores da Polícia Civil do Estado do Tocantins* [em linha]. Diário Oficial nº 5.345. Palmas, 2019. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em https://www.al.to.leg.br/arquivos/lei_3461-2019_51425.PDF

TOCANTINS (TO). *Lei n.º 2.977, de 08 de julho de 2015. Aprova o Plano Estadual de Educação do Tocantins – PEE/TO (2015-2025), e adota outras providências* [em linha]. Diário Oficial nº 4.411. Palmas, 2015. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em https://www.al.to.leg.br/arquivos/lei_2977-2015_50067.PDF

TOCANTINS (TO). *Lei n.º 1.818, de 23 de agosto de 2007. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Tocantins* [em linha]. Diário Oficial nº 2.478. Palmas, 2007. [consult. 25 abr. 2020]. Disponível em https://www.al.to.leg.br/arquivos/lei_1818-2007_41663.PDF

PROJETOS DE LEI FEDERAL DO BRASIL SOBRE ASSÉDIO MORAL

DEPUTADO MARCOS DE JESUS. *PL 4742/2001* [em linha]. Partido Liberal - PL/Estado de Pernambuco. Brasília, 2001. [consult. 2 mai. 2020]. Disponível em <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758>

DEPUTADO MAURO PASSOS. *PL 2369/2003* [em linha]. Partido dos Trabalhadores - PT/Santa Catarina. Brasília, 2003. [consult. 1 mai. 2020]. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=139681>

DEPUTADO EDSON PIMENTA. *PL 3760/2012* [em linha]. Partido Social Democrático - PSD/Bahia. Brasília, 2012. [consult. 2 mai. 2020]. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=542709>



COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS E MINORIAS DA CÂMARA. *PL 6764/2013* [em linha]. Brasília, 2013. [consult. 2 mai. 2020]. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=601095>

DEPUTADA SHÉRIDAN. *PL 1671/2015* [em linha]. Partido da Social Democracia Brasileira – PSDB/Roraima. Brasília, 2015. [consult. 2 mai. 2020]. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1280828>

DEPUTADO RÔMULO GOUVEIA. *PL 2621/2015* [em linha]. Partido Social Democrático - PSD/Paraíba. Brasília, 2015 [consult. 2 mai. 2020]. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1618376>

DEPUTADO SUBTENENTE GONZAGA. *PL 2876/2015* [em linha]. Partido Democrático Trabalhista - PDT/Minas Gerais. Brasília, 2015. [consult. 2 mai. 2020]. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1701811>

DEPUTADO AUGUSTO CARVALHO. *PL 4150/2015* [em linha]. Solidariedade/Distrito Federal. Brasília, 2015 [consult. 2 mai. 2020]. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2075797>

DEPUTADO CABO SABINO. *PL 5719/2016* [em linha]. Partido da República - PR/Ceará. Brasília, 2016. [consult. 2 mai. 2020]. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2090174>

DEPUTADO CABO DACIOLO. *PL 4384/2016* [em linha]. Sem partido/Rio de Janeiro. Brasília, 2016. [consult. 2 mai. 2020]. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2077207>

COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA. *PL 4544/2016* [em linha]. Sugestão da federação nacional dos policiais federais - SUG 30/2015 CLP. Brasília, 2016. [consult. 2 mai. 2020]. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2078123>

DEPUTADA MARIANA CARVALHO. *PL 5698/2016*. [em linha]. PSDB/Rondônia. Brasília, 2016. [consult. 2 mai. 2020]. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2089586>

DEPUTADA ERIKA KOKAY. *PL 11212/2018*. [em linha]. Partido dos Trabalhadores - PT/Distrito Federal. Brasília, 2018. [consult. 2 mai. 2020]. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2189856>

DEPUTADA EDNA HENRIQUE. *PL 2808/2019* [em linha]. Partido da Social Democracia Brasileira- PSDB/Paraíba. Brasília, 2019. [consult. 2 mai. 2020]. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2201761>

DEPUTADO GLAUSTIN FOKUS. *PL 625/2019* [em linha]. Partido Social Cristão - PSC/Goiás. Brasília, 2019. [consult. 2 mai. 2020]. Disponível em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1709673&fileame=PL+625/2019

DEPUTADO CAPITÃO ALBERTO NETO. *PL 167/2020* [em linha]. Republicanos/Amazonas. Brasília, 2020. [consult. 2 mai. 2020]. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2236732>



SENADOR VENEZIANO VITAL DO RÊGO. *PL 1399/2019* [em linha]. Partido Socialista Brasileiro – PSB/Paraíba. Brasília, 2019. [consult. 2 mai. 2020]. Disponível em <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135673>

SENADOR INÁCIO ARRUDA. *PL 79/2009* [em linha]. Partido Comunista do Brasil - PCdoB/Estado do Ceará. Brasília, 2009. [consult. 2 mai. 2020]. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=465837&ord=1>

SENADOR INÁCIO ARRUDA. *PL 121/2009* [em linha]. Partido Comunista do Brasil - PCdoB/Estado do Ceará. Brasília, 2009. [consult. 2 mai. 2020]. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=808938>



DEPARTAMENTO
DIREITO





R. Dr. António Bernardino de Almeida,
541/619, 4200-072 Porto

T +351 22 557 20 00
M +351 96 977 39 67
upt@upt.pt

GPS
41° 10' 49.16" N
8° 36' 18.17" W

www.upt.pt