



Instituto Universitário de Lisboa

Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Economia Política – Área de Direito

**Assédio Moral Laboral: Uma Análise Comparativa Luso-
Brasileira**

Márcia Gabriele Araújo Arruda Barata

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Direito das Empresas e do Trabalho
Especialização em Direito do Trabalho

Orientadora:

Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar Convidada,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Junho, 2020



Instituto Universitário de Lisboa

Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Economia Política – Área de Direito

**Assédio Moral Laboral: Uma Análise Comparativa Luso-
Brasileira**

Márcia Gabriele Araújo Arruda Barata

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Direito das Empresas e do Trabalho
Especialização em Direito do Trabalho

Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar Convidada,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Junho, 2020

“Compreender e combater a
violência psicológica.”

Marie-France Hirigoyen.

DEDICATÓRIA

A Deus, que sustenta o meu
caminhar, e à minha família, por ser
a minha força e base.

AGRADECIMENTOS

A Deus, meu alicerce, minha fonte de vida, a razão de tudo.

À Professora Maria Luísa Teixeira Alves, minha Orientadora, que sempre esteve presente, a me dar suporte e contributo de grande valor, compartilhando ensinamentos e me auxiliando para a construção do presente trabalho.

Ao meu marido, Túlio Barata, que esteve ao meu lado todos os dias, me dedicando amor, força e incentivo para perseguir este objetivo.

À minha filha, Maria Eduarda, que é a luz da minha vida e minha fonte de amor.

Ao meu pai, José Arruda, que sempre foi o meu maior incentivador, meu professor, meu exemplo na profissão e na vida.

À minha mãe Márcia Araújo, que é o meu porto seguro de todas as horas.

Às minhas irmãs Ana Caroline e Layla, que são minhas melhores amigas, aliadas e companheiras.

Aos amigos que ganhei no mestrado, os quais compartilhei muitos momentos incríveis, e estiveram unidos nas dificuldades encontradas nesta jornada académica, amigos que levarei para a vida.

A todos os professores que foram incansáveis nos ensinamentos, contribuíram para o meu aperfeiçoamento, ao longo dessa caminhada.

Aos familiares e amigos, pelo carinho e compreensão.

RESUMO

O assédio moral é um fenómeno jurídico-social relativamente recente, reconhecido a partir da década de 1980. Há uma variedade de classificações para o fenómeno: quanto aos sujeitos envolvidos; às motivações existentes; e às formas de atuação. Na sociedade atual, esta prática é identificada de forma acentuada no universo laboral, assim como os seus efeitos são cada vez mais percebidos como maléficos para todas as partes envolvidas, principalmente para o assediado. Logo, buscou-se examinar comparativamente a figura do assédio moral nas relações laborais em Portugal e no Brasil e como cada país trata este fenómeno, a fim de aferir as possíveis divergências e/ou convergências no que diz respeito à problemática da efetiva tutela neste campo, objetivando, em última análise, extrair críticas e contribuições pertinentes para os referidos sistemas jurídicos. Concluiu-se que o conjunto legal presente no ordenamento jurídico luso-brasileiro de prevenção e combate ao fenómeno, se mostra frágil, tendo em vista que não produz o resultado real esperado, em razão de dificuldades práticas como a de provar a conduta assediante e, no tocante ao sistema jurídico brasileiro, devido à ausência de lei específica. Em outras palavras, as normas garantidoras, atinentes aos direitos das vítimas, e as repressoras, referentes às implicações legais ao assediador, acabam não sendo efetivas em seu propósito.

Palavras-chave: Assédio moral, efetividade da lei, prova, Portugal, Brasil.

ABSTRACT

Moral harassment is a relatively recent legal and social phenomenon, recognized since the 1980s. There are a variety of classifications for the phenomenon: regarding the subjects involved; existing motivations; and ways of acting. In today's society, this practice is strongly identified in the workplace, as well as its effects are increasingly perceived as harmful to all parties involved, especially to the harassed. Therefore, we sought to comparatively examine the figure of moral harassment in labor relations in Portugal and Brazil and how each country deals with this phenomenon, in order to assess possible divergences and / or convergences with regard to the problem of effective protection in this field , aiming, in the final analysis, to extract relevant criticisms and contributions to the referred legal systems. It was concluded that the legal set present in the Luso-Brazilian legal system for preventing and combating the phenomenon, is fragile, considering that it does not produce the expected real result, due to practical difficulties such as proving the harassing conduct and, regarding the Brazilian legal system, due to the absence of a specific law. In other words, the guarantee rules, related to the victims' rights, and the repressive ones, regarding the legal implications for the harasser, end up not being effective in their purpose.

Key words: Moral harassment, law effectiveness, proof, Portugal, Brazil.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Al. - Alínea

Art. - Artigo

CIEG - Centro Interdisciplinar de Estudos de Género

CFTC - Confederação Francesa de Trabalhadores Cristãos

CRFB - Constituição da República Federativa do Brasil

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CT/03 - Código do Trabalho de 2003

CT/09 - Código do Trabalho de 2009

CTT - Convenção Coletiva de Trabalho.

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

NCPC - Novo Código de Processo Civil

CRP - Constituição da República Portuguesa

Dir. - Directiva

LOSJ - Lei da Organização do Sistema Judiciário

STF - Supremo Tribunal Federal

STJ - Supremo Tribunal de Justiça – Portugal

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TRTs - Tribunais Regionais do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I - ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS	4
I.1. Noção: origem, conceito e terminologia	4
I.2. Tipos de assédio moral laboral quanto: aos sujeitos envolvidos, às motivações existentes e às formas de atuação	7
I.2.1. Sujeitos envolvidos	7
I.2.2. Motivações existentes	9
I.2.3. Formas de atuação	10
CAPÍTULO II - AS CONSEQUÊNCIAS ADVINDAS DO ASSÉDIO MORAL	13
II.1. As esferas sociais atingidas	13
II.1.1. Trabalhador	13
II.1.2. Empregador	15
II.1.3. Sociedade e Estado	16
CAPÍTULO III - ESFERA JURÍDICA	18
III.1. Legal	18
III.1.1. Portugal	18
III.1.2. Brasil	26
III.2. Doutrinário	30
III.2.1. Portugal	30
III.2.2. Brasil	34
III.3. Jurisprudencial	35
III.3.1. Portugal	36
III.3.2. Brasil	39
III.4. A dignidade da pessoa humana e os bens jurídicos tutelados	43
CAPÍTULO IV - DO ÔNUS DA PROVA EM ASSÉDIO MORAL	47
IV.1. Contexto	47

IV.1.1. Portugal	48
IV.1.2. Brasil	51
CAPÍTULO V - ANÁLISE CRÍTICA E CONTRIBUIÇÕES AOS SISTEMAS JURÍDICOS VIGENTES: PORTUGAL E BRASIL	54
V.1. Portugal	54
V.2. Brasil	57
V.3. Outros mecanismos preventivos e combativos	61
V.3.1. Políticas de conscientização mais efetivas	61
V.3.2. Treinamentos corporativos	62
V.3.3. Canais de denúncias público e privados	62
CONCLUSÃO	64
REFERÊNCIAS	67

INTRODUÇÃO

Podemos dizer que o assédio moral laboral não é um acontecimento recente, tendo em vista que condutas com o uso de violência estão presentes nas relações humanas desde os primórdios. Conflitos no grupo social são vistos na história de diferentes épocas. Porém, apenas recentemente o fenómeno recebeu reconhecimento, foco e atenção pela investigação científica contemporânea, tornando-se cada vez mais midiático, em decorrência da proporção do seu aparecimento nas organizações, e pela percepção da sociedade, diante das graves consequências acarretadas pelo mesmo. Portanto, o fenómeno ganhou destaque, a partir da sua grande visibilidade nas relações laborais atuais.

A notoriedade da figura do assédio moral laboral na sociedade contemporânea pode se explicar pela mudança estrutural e comportamental das organizações, advindas da globalização, que é a consequência da intensificação do capitalismo. A intensa busca do lucro e a competitividade entre os mercados, provocaram mudanças em muitos aspectos na relação organizações vs. trabalhadores. “*As novas formas de trabalho, que visam aumentar os desempenhos das empresas deixando de lado todos os elementos humanos, são geradoras de stress e criam assim as condições favoráveis à expressão da perversidade*”¹.

A globalização embutiu no perfil do homem, a produtividade com objetivos laborais intensos, como é o caso de alcançar e até mesmo ultrapassar metas pré-estabelecidas, ainda que com isso tenha que esgotar os seus limites físicos e psíquicos, inerentes à condição humana. Nessa conjuntura, o individualismo se sobrepõe ao espírito de equipa², em um ambiente laboral caracterizado sobretudo pela competitividade entre as empresas, lucro e mercado, o que tem facilitado a crescente vulgarização do fenómeno³.

Nesse panorama, Maria Regina Redinha aponta como fatores que potencializaram o assédio moral laboral “[...]a intensificação dos ritmos de trabalho, a gestão por objectivos, a pressão competitiva, a fungibilidade da mão-de-obra, o distanciamento e anonimato da direção da empresa e os vínculos precários”⁴.

Pesquisado inicialmente no âmbito da sociologia, psicologia e psiquiatria, esse fenómeno jurídico-social passou a ter enfoque e relevo no mundo jurídico, a partir da

¹ Hirigoyen, 1999: 88.

² Paroski, 2007. Artigo Disponível em: http://coad.com.br/app/webroot/files/trab/pdf/ct_net/2007/ct2307.pdf. Acesso em 02/03/2020.

³ Arruda, 2008: 108.

⁴ Redinha, 2003: 833-834.

percepção de que o assediado carecia de proteção, em face de condutas degradantes, capazes inclusive de causar consequências negativas em grande dimensão, para vários componentes da esfera social: empregado, empregador, sociedade e Estado, e, por essa razão resguardava especial cuidado. Notório e evidente é que o assédio moral laboral merece amparo efetivo na seara jurídica, frente às consequências devastadoras que o mesmo é capaz de operar.

É dever do empregador zelar pela saúde e segurança do empregado, proporcionando um meio ambiente laboral sadio, para que o mesmo tenha garantia de que não sofrerá violência física e moral no local de trabalho, e tampouco adoença em razão dessa violência. O ordenamento luso-brasileiro protege o meio ambiente do trabalho (art.66.º, n.º1, da CRP e art. 225.º, da CRFB), porém, sabemos que na prática, nem sempre se efetiva essa tutela.

A ordem jurídica impõe à empresa os riscos da atividade empresarial, conferindo-a em ato simultâneo a prerrogativa de ser livre para organizar, reger, controlar e até mesmo punir seus colaboradores no seio organizacional, exercendo o seu poder diretivo. Porém, o Direito do Trabalho delimita os limites do poder de direção, por meio de suas regras, princípios e institutos, fundamentados pela Constituição, que impõe obediência ao universo dos direitos da personalidade, dos direitos fundamentais do trabalhador, e o respeito ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, importando significativa barreira, ou ao menos atenuação do exercício desse poder no mundo laboral⁵.

Para debruçar sobre esse tema de grande relevância para o ordenamento jurídico, a presente pesquisa será bibliográfica, e se dará em duas partes, no primeiro momento, nos capítulos I e II, serão expostos a noção do fenómeno (origem, conceito e terminologia), quais os tipos de assédio moral nas relações laborais, quanto aos sujeitos envolvidos, as motivações existentes e as formas de atuação. Em seguida serão demonstradas as consequências degradantes advindas do fenómeno, que atingem diversas esferas sociais, principalmente o empregado.

Posteriormente, no segundo momento realizar-se-á uma análise comparativa do assédio moral laboral, em seu âmbito legal, doutrinário e jurisprudencial em Portugal e no Brasil, de modo a extrair reflexões, para assim compreender como cada país trata o tema, suas semelhanças e/ou diferenças, e se de facto possuem tutelas legais eficazes, capazes de prevenir e combater o fenómeno. Além disso, se verá na seara das provas, a dificuldade de comprovar a prática do assédio moral e como se dá o uso da inversão do ónus da prova.

⁵ Delgado, 2016: 710-711.

Por fim, será apresentada uma análise crítica e contribuições aos sistemas jurídicos vigentes em Portugal e no Brasil, com possíveis soluções para a prevenção e o combate efetivos do assédio moral laboral.

CAPÍTULO I - ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS

I.1. Noção: origem, conceito e terminologia

O assédio moral no trabalho remonta a própria existência do trabalho, muito embora a atenção ao fenómeno seja recente. Apenas em 1976 é que se tem conhecimento do primeiro estudo feito no âmbito das relações de conflito em ambiente laboral, pelo psiquiatra e antropólogo norte-americano Dr. Carroll Brodsky, autor da obra *“The Harassed Worker”*⁶, que trata do assédio, discorrendo sobre o fenómeno como *“tentativas repetidas e persistentes de um indivíduo com objectivo de perseguir, intimidar e quebrar a resistência de um outro indivíduo.”*⁷.

Embora a obra supracitada ser a primeira a abordar o tema, a mesma foi limitada, e, somente na década de 1980, é que a primeira investigação científica foi desenvolvida de facto, pelo psicólogo alemão residente na Suécia, Heinz Leymann, o qual é considerado precursor no que concerne o estudo científico do tema⁸. Podemos citar três obras de grande notoriedade de Heinz Leymann, a *“Vuxenmoobbing – om psykiskt vald I arbetslivet”*, de 1986, a *“Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann”*, de 1993, e a *“Mobbing: la persécution au travail”*, de 1996⁹. O referido autor definiu assédio moral como *“Uma interacção social, através da qual um indivíduo (raramente mais do que um) é atacado por um ou mais (raramente mais de quatro) indivíduos de forma diária e continuada durante meses, levando a pessoa assediada a sentir-se numa posição completamente desprotegida e correndo um elevado risco de exclusão.”*¹⁰.

⁶ Brodsky, Carroll M., *The Harassed Worker*, Toronto, Lexington Books, 1976.

⁷ Brodsky, Carroll M, *The Harassed Worker*, citado por Rita de Freitas Dias, *O assédio moral e a sua influência na hierarquia de valores de trabalho*, Dissertação de Mestrado Universidade Lusíada, Lisboa, 2012, disponível em http://repositorio.ulusiada.pt/bitstream/11067/165/1/mgrhao_rita_dias_dissertacao.pdf. Acesso em 14/01/2020).

⁸ Referências enunciadas por Verdasca, 2010: páginas 45 e seguintes e 60 e seguintes, disponível em https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/2220/1/TESE%20FINAL_ANA%20VERDASCA_FORMATADA_28%20Junho.pdf, acesso em 14/01/2020; e por Pereira, 2009: 39.

⁹ Informações sobre os livros, artigos e biografia do autor Heinz Leymann no site memorial, disponível em <http://www.mobbingportal.com/leymannmain.html>, acesso em 30 Novembro de 2019.

¹⁰ Leyman, 2000^a, citado por Paula Cristina Carvalho da Silva, *“Assédio Moral No Trabalho”*, 2007: 3, disponível em <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf>. Acesso em 15/12/2019.

Este fenómeno foi estudado fundamentalmente nos países anglo-saxónicos e nos países nórdicos, onde foi qualificado como *mobbing*. O autor Heinz Leymann realizou investigação há mais de uma década junto de diferentes grupos profissionais este processo que intitulou de “*psicoterror*”. Em decorrência disso, diversos países, sindicatos, médicos do trabalho, caixas de segurança por doença começaram a se interessar pelo tema¹¹.

Ainda em referência aos primeiros estudos científicos relevantes sobre a matéria, cabe destacar a psicanalista, psiquiatra e terapeuta francesa, Marie-France Hirigoyen, que iniciou seus estudos sobre assédio moral laboral, disseminando amplamente esse fenómeno existente no local de trabalho, definindo-o por “[...] *qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.*”¹². Foi substancialmente “[...] *identificado como um fenómeno que destrói o ambiente no trabalho, que diminui a produtividade, mas que favorece também o absentismo pelos desgastes psicológicos que arrasta consigo.*”¹³.

Nesse contexto, Isabel Ribeiro Parreira aponta uma definição geral do fenómeno, de acordo com a noção sociológica, descrevendo algumas características do comportamento assediante, senão vejamos:

- a) uma perseguição ou submissão da vítima a pequenos ataques repetidos;*
- b) constituída por qualquer tipo de atitude por parte do assediador, não necessariamente ilícita em termos singulares, e concretizada de várias maneiras (por gestos, palavras, atitudes, omissões, etc.), à exceção de condutas, agressões ou violações físicas;*
- c) que pressupõe motivações variadas por parte do assediador,*
- d) que, pela sua repetição ou sistematização no tempo;*
- e) e pelo recurso a meios insidiosos, subtis ou subversivos, não claros nem manifestos, que visam a diminuição da capacidade de defesa do assediado;*
- f) criam uma relação assimétrica de dominante e dominado psicologicamente;*
- g) no âmbito da qual a vítima é destruída na sua identidade;*

¹¹ Hirigoyen, 1999: 62.

¹² Hirigoyen, Marie-France, citada por Santos, Pedro Barrambana, “Do assédio laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português”, Lisboa, Editora Almedina, 2017.

¹³ Hirigoyen, 1999:61

- h) o que representa uma violação da dignidade pessoal e profissional, e, sobretudo, da integridade psico-física do assediado;*
- i) com fortes danos para a saúde mental deste;*
- j) colocando em perigo a manutenção do seu emprego;*
- k) e/ou degradando o ambiente laboral.”¹⁴*

Em resumo, a autora supracitada aduziu os requisitos básicos da noção social de assédio moral, dentre os quais os atos reiterados, subtis ou insidiosos, que não apresentam contato físico com a vítima, mas são violadores de direitos da personalidade do trabalhador, desencadeando danos psico-físicos, com resultados no trabalho¹⁵.

Acresce ainda, que as características do assédio moral não se confundem com mero *stress* vividos nas relações profissionais, correspondente a um estado biológico, muitas vezes causado pelas sobrecargas de trabalho ou pelas más condições de trabalho. Ainda que o *stress* possa levar a uma depressão por esgotamento, o mesmo é uma mera consequência não perversa do trabalho. Ao contrário do que acontece no assédio moral, não existe a intencionalidade malévola¹⁶. Nas relações interpessoais é natural que possa desencadear conflitos, por exemplo, palavras que firmam em um momento de *stress*, o que geralmente advém um pedido de desculpas posterior. Não estamos a falar desse tipo de comportamento, mas sim na reiteração de atos que provocam humilhações, sem qualquer vontade de os minimizar, constituindo o fenómeno destruidor¹⁷.

A terminologia “assédio moral” foi uma designação atribuída pela sociologia, psicologia e psiquiatria, tendo sido, posteriormente, utilizada na esfera jurídica. A partir dos primeiros estudos no âmbito comportamental é que o ordenamento jurídico voltou-se para o fenómeno e vislumbrou a necessidade de sua tutela, haja vista que envolvia as relações laborais, e sobretudo, a presença de prática desabonadora, com efeitos negativos sofridos pelo trabalhador.

Vale inferir que o assédio moral no trabalho é um fenómeno existente nas mais diversas culturas¹⁸, recebendo diferentes designações mundo afora, possuindo uma pluralidade terminológica, de acordo com as concepções de cada país e seu modo de tratar o tema. Conforme aduz Rita Garcia Pereira, o assédio moral “[...]recebe denominações diversas e

¹⁴ Parreira, 2003: 213-214.

¹⁵ Parreira, 2003: 214.

¹⁶ Parreira, 2003: 215.

¹⁷ Hirigoyen, 1999: 62.

¹⁸ Parreira, 2003: 223.

encara diferentes âmbitos consoante a perspectivas sob o qual é encarado.”¹⁹. É um fenómeno jurídico-social reconhecido, independentemente das diferentes designações adotadas pelos países. Tanto em Portugal, como no Brasil a terminologia que predomina é assédio moral. Importa fazer menção também de forma sucinta algumas das expressões utilizadas em outros países: em França, a expressão é o *harcèlement* moral; em Alemanha, Itália, Dinamarca, Suécia, Suíça e Finlândia, o termo usado é *mobbing*, criado por Heinz Leymann, que se refere às graves formas de assédio no seio das organizações²⁰; nos Estados Unidos da América é utilizada a expressão *mobbing* ou *harassment*, essa última sendo mais usual, significando a acção de molestar ou aborrecer outrem de forma insistente²¹; no Japão a expressão é *murahachibu*, que significa ostracismo social ou *ijime*, vocábulo inicialmente utilizado para representar as humilhações sofridas por meninos japoneses na escola²²; em Espanha, os termos utilizados são *acoso moral*, *psicoterror* laboral ou *psicoterrorismo* ou terrorismo psicológico; em Inglaterra e Canadá, a expressão utilizada é *bullying*, derivado do verbo *bully*, que significa tratamento desumano e grosseiro, em face dos mais fracos²³.

Verifica-se que a diversidade terminológica utilizada para retratar a violência psicológica se dá em decorrência da variedade cultural existente e pela diferente abordagem do fenómeno em cada país. Logo, existe a profusão de expressões, e conseqüentemente a ausência de definição globalmente admitida sobre o tema.

I.2. Tipos de assédio moral laboral quanto: aos sujeitos envolvidos, às motivações existentes e às formas de atuação

I.2.1. Sujeitos envolvidos

Podemos identificar diferentes tipos de assédio moral, quanto aos sujeitos envolvidos. Trata-se de um fenómeno de estrutura plurisubjectiva, ao passo que a relação é composta pelo(s) o(s) assediador(es) – sujeito ativo e assediado(s)- sujeito passivo.

Cabe mencionar a pesquisa feita pela psiquiatra Marie-France Hirigoyen, acerca da origem do assédio, tendo constatado que 58% dos casos de assédio advém da hierarquia

¹⁹ Pereira, 2009: 75.

²⁰ “The definition of mobbing at workplaces”, disponível em www.leymann.se/English/12100E.HTM. Acesso em 16/12/2019.

²¹ Pereira, 2009: 66.

²² Pereira, 2009: 69.

²³ Filho, 2013:13.

(assédio vertical descendente), 29% é fruto de diversos níveis (assédio misto), 12% praticado por colegas (assédio horizontal) e 1% é realizado por subordinado (assédio vertical ascendente)²⁴.

I.2.1.1. Assédio vertical descendente

O assédio vertical descendente é o proveniente da hierarquia, provocado pelo superior hierárquico, frente ao seu subordinado, sendo conhecido também como “*bossing*”, expressão advinda do inglês *boss*, que significa chefe.

É o tipo de assédio moral mais comum, em razão da desigualdade entre os sujeitos envolvidos. Nele, o assediador utiliza de seu poder de direção, para submeter os seus subordinados a uma situação de submissão quanto às determinações impostas, sob pena de não manutenção do emprego.

I.2.1.2. Assédio vertical ascendente

Essa modalidade de assédio é a mais difícil de ser vislumbrada, são casos raros, corresponde àquela conduta provocada por um ou mais empregados, em face de seu superior hierárquico. Nesse caso, a figura que detém hierarquia na empresa é vítima de assédio pelo(s) seu(s) subordinado(s), consistindo em violência “de baixo para cima”.

I.2.1.3. Assédio horizontal

Identifica-se o assédio horizontal (proveniente de colegas) quando um trabalhador é assediado por um ou mais colegas de trabalho, nesse tipo de assédio os colegas estão no mesmo nível hierárquico do assediado na organização. Essa modalidade é frequente no ambiente laboral nos casos de competição por uma promoção entre dois colegas, interesse em ganhar mais confiança, prestígio e notoriedade dentro da empresa.

I.2.1.4. Assédio misto

Entende-se por assédio misto aquele praticado pelo superior hierárquico em conjunto com um ou mais empregados, em face do assediado, tendo assim a junção do assédio

²⁴ Hirigoyen, Marie-France (2009), *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kühner. 11. ed. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, citado por André Ricardo Fonseca da Silva (2014), “*Dialogando as características do assédio moral no ambiente do trabalho*” (Online). Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/29415/dialogando-as-caracteristicas-do-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>. Acesso em 09/06/2020.

horizontal e vertical descendente. Observa-se que nessa categoria de assédio, identifica-se uma pluralidade de pessoas envolvidas, com níveis hierárquicos distintos. Também podemos observar essa categoria de assédio nos casos de assédio horizontal, perpetuado em certo período de tempo, sem interferência da hierarquia, mesmo essa tomando conhecimento dos factos, tornando-se assim cúmplice.

I.2.2. Motivações existentes

Podemos também identificar os tipos de assédio, quanto às motivações existentes, ou seja, a razão que levou o agressor cometer o ato reprovável. A partir dessa perspectiva, boa parte da doutrina classifica o assédio moral em emocional, estratégico e institucional ou organizacional.

I.2.2.1. Assédio moral emocional

Compreende-se como assédio moral emocional sempre que o motivo subjacente diz respeito às características pessoais dos sujeitos²⁵. Esta modalidade é interpessoal, de modo que se identifica a figura do assediado. A intenção do assediador é promover a degradação da imagem e reputação da vítima, com intuito de valorizar o seu poder no seio da organização. O agressor pratica a conduta assediante movido por sentimentos como medo, inveja, insegurança, desejo de autoafirmação, espírito de competitividade exacerbado, etc.

I.2.2.2. Assédio moral estratégico

O assédio moral estratégico pode ser de cunho particular ou empresarial, usado pelo empregador para afastar aqueles que reputa serem incômodos²⁶. O objectivo do assediador é fazer com que o ambiente de trabalho se torne tão degradante para o assediado, ao ponto deste desejar sair do emprego por vontade própria, pedindo assim sua demissão, sem que contudo, a empresa arque com esse despedimento. Podemos mencionar como atitudes estratégicas da empresa entre outras, a fixação de metas irrealistas, a pressão sobre o trabalhador ou no modo do mesmo executar suas tarefas.

O recurso a esta prática é por vezes utilizado pela empresa nos casos de “[...]reorganização, fusão e concentração por parte de grandes empresas que recorrem a comportamentos persecutórios para lograrem libertar-se de trabalhadores incômodos ou

²⁵ Pereira, 2009: 21.

²⁶ Pereira, 2009: 232.

reduzir um excesso de pessoal. Trata-se de uma estratégia empresarial de redução, racionalização ou rejuvenescimento dos quadros.”²⁷. Conclui-se portanto, que essa modalidade de assédio moral tem como finalidade a expulsão sutil da vítima do seio organizacional.

I.2.2.3. Assédio moral institucional

É uma categoria de assédio moral caracterizada pelo conjunto de práticas lesivas, em face de uma coletividade de empregados da organização ou até mesmo para sector específico da mesma, compreendendo como uma prática de gestão de recursos humanos, que acarreta efeito de perturbação, vexame ou ofensa à dignidade da pessoa humana²⁸.

Observa-se que nessa modalidade de assédio moral o assediador é a própria organização, que age por meio de condutas assediantes advindas de sua cultura organizacional, operacionalizadas por seus representantes (alta e média gestão).

Perante este panorama, infere-se que o assédio moral institucional se dá pela gestão abusiva e inadequada, que utiliza da violência psicológica, para fazer o gerenciamento dos trabalhadores, a partir de um conjunto sistemático de condutas humilhantes, constrangedoras, que exercem pressões sobre as vítimas, para alcançar certos objetivos e metas organizacionais²⁹. Assente na gestão pelo medo, na desprezível coisificação do trabalhador³⁰ e no abuso do poder de direção.

I.2.3. Formas de atuação

Isabel Ribeiro Parreira aponta quatro diferentes formas de concretização da conduta assediante, correspondente ao ato do agente em face da vítima, dentre as quais, a provocação do isolamento da vítima, o trabalho como pretexto de ataque, as referências à intimidade do assediado, e a ausência de fundamento ou gratuidade da atitude do assediador³¹.

²⁷ Gomes, 2014:116.

²⁸ Santos, 2017: 94

²⁹ Por exemplo, quando a empresa executa pressão por metas, com brincadeiras pejorativas e humilhações para quem não alcança os objetivos impostos. O objetivo da empresa é obter lucro a qualquer custo, ainda que seja preciso a degradação do meio ambiente de trabalho, colocando em xeque a preservação da saúde do trabalhador.

³⁰ Pereira, 2019: 21.

³¹ Parreira, 2003: 218-220.

Importa associar as formas de atuação com as modalidades de assédio moral emocional e estratégico, ao passo que o assédio moral institucional está ligado a condutas do agressor que extrapolam os limites do exercício de seu poder diretivo, como por exemplo, a pressão e a cobrança abusiva para cumprimento de metas.

I.2.3.1. A provocação do isolamento

O objetivo da conduta do agressor é provocar o isolamento da vítima na organização, não a permitindo falar com colegas de trabalho, impedindo a chegada de mensagens e informações, etc. Causando dessa forma, a ruptura dos laços já existentes entre o assediado e seus colegas de trabalho.

Após o isolamento, a vítima não tem coragem para pedir ajuda às pessoas das quais se afastou. Ademais, o agressor arrasta consigo outros trabalhadores mais manobráveis, em face da vítima, mantendo-se o restante em silêncio, de modo não agressivo. A partir desse cenário, a vítima entende esse silêncio geral no ambiente laboral como hostil, reagindo da mesma forma, fazendo com que os outros trabalhadores se comportem da mesma maneira, ou seja, se cria um verdadeiro ciclo vicioso, desencadeado pelo assediador.³²

I.2.3.2. O trabalho como pretexto de ataque

Uma forma de comportamento bastante utilizado pelo assediador é exigir o cumprimento de determinado trabalho como desculpa para maltratar psicologicamente o assediado. Podemos citar como exemplos, a exigência de execução impecável de uma determinada tarefa, a qual o superior hierárquico não disponibiliza os meios necessários para a execução adequada da mesma; a cobrança de elevado serviço à vítima e nenhum serviço a outro colega de trabalho; a atribuição de tarefas monótonas e repetitivas, de modo a diminuir a vítima perante seus colegas; a sobrecarga de serviço com prazo apertado; a atribuição de tarefas inúteis e absurdas; a identificação de erros cometidos pelo trabalhador na execução de suas tarefas,³³ mencionando esse facto em público, com intenção de constrangê-lo.

³² Parreira, 2003: 218.

³³ Parreira, 2003: 219.

I.2.3.3. As referências à intimidade do assediado

O agressor se utiliza de conhecimento que investigou sobre a vida privada da vítima para afetá-la, agindo de modo a levá-la a recordar aspectos de sua vida íntima que lhe magoam e lhe deixam mal. “*É o ataque de pontos débeis da vítima, diminuindo sua defesa, fazendo com que esta perca a confiança em si mesma, impedindo-a de contra-argumentar e de responder adequadamente, ficando constrangida, desarmada antes do combate.*”³⁴.

Nestes casos a vítima se torna refém do assediador e desta forma vulnerável aos seus comandos, sem capacidade de reação pelo receio de ver o seu passado exposto e/ou lembrado.

I.2.3.4. A ausência de fundamento ou gratuidade da atitude do assediador

É a forma de atuação mais danosa de assédio moral, em razão de ser psicologicamente intensa e degradante, pela falta de sentido dos comportamentos contraditórios do agressor, ao passo que para ele, um dia o assediado é um excelente funcionário, no dia seguinte ou em curto período de tempo (na volta de um feriado ou férias), a vítima é marginalizada, sendo atribuída função diversa ou nenhuma função, sem lhe oferecer qualquer informação. A ausência de explicação acerca do sucedido aumenta a humilhação, pois a vítima entende que a atitude do agressor não é pelo facto de incompetência profissional³⁵, pois se assim fosse a empresa despediria ou lhe aplicaria outra sanção disciplinar.

³⁴ Parreira, 2003: 219.

³⁵ Parreira, 2003: 220.

CAPITULO II - AS CONSEQUÊNCIAS ADVINDAS DO ASSÉDIO MORAL

II.1. As esferas sociais atingidas

Neste capítulo serão abordadas as consequências advindas do assédio moral laboral, considerando que o assediado é o trabalhador e o assediador é (são) seu(s) colega(s) de trabalho e/ou seu superior hierárquico. Vale esclarecer por oportuno, que é possível a obtenção de consequências adversas nos casos em que se tem o empregado como assediador e o empregador como assediado.

Uma das razões que levaram a grande notoriedade e relevância do fenómeno está relacionada com as consequências devastadoras que ele pode causar na vida do trabalhador, que é a vítima, objeto de proteção jurídica. Nesse diapasão, vislumbraram-se também impactos negativos, sofridos pela empresa, pela sociedade e pelo Estado. Logo, tanto os sujeitos diretamente envolvidos, quanto a sociedade e o Estado, são atingidos com o fenómeno, no âmbito económico e social.

Em virtude da importância do tema, em 2002, a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho elaborou uma ficha informativa nº 23, com o título “*O assédio moral no local de trabalho.*”, a qual consta informações relevantes sobre o fenómeno, tais como o seu conceito, a dimensão do problema do assédio moral, as pessoas afetadas, as suas causas e as suas consequências, bem como algumas medidas de prevenção e legislação. No referido documento foi disposto um elenco das consequências sofridas pela vítima e pela empresa³⁶.

II.1.1. Trabalhador

É notório e evidente que as consequências mais pungentes, decorrentes do assédio moral são absorvidas pela pessoa assediada. Quando a prática do fenómeno é detectada, a vítima é estigmatizada, considerada difícil de aturar, mal humorada, ou até mesmo louca. É atribuída a culpa das agressões à personalidade da vítima, acontecendo justamente o contrário, pois a vítima se encontra em um ânimo negativo, por conta dos ataques que sofre ou sofreu. Não é difícil a vítima se transformar naquilo que se quer fazer dela, estando ela constringida em meio às circunstâncias, sendo portanto improvável que esteja a utilizar o

³⁶ Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho, O Assédio Moral no Trabalho, Ficha informativa n.º 23, disponível em <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/factsheets/23>, acesso em 10 de Abril de 2018: 1-2.

máximo de seu potencial, se tornando desatenta, ineficaz, dando azo às críticas sobre a qualidade do seu trabalho,³⁷ podendo assim desencadear uma série de implicações, como veremos a seguir.

Podemos identificar efeitos desastrosos causados pelo assédio moral, frente ao assediado, ora trabalhador³⁸, acarretando vários danos, de cunho patrimonial e não patrimonial. Portanto, as consequências que o assediado pode vir a sofrer são graves e inúmeras, sendo variáveis ou concomitantes, conforme cada caso concreto, as quais se manifestam por problemas físicos, mentais, psicossomáticos, social e/ou económico, dentre os quais, podemos citar os seguintes: *stress*, ansiedade, depressão, culpabilização, reduzida autoestima, fobias, perturbações do sono³⁹, agressividade, desconfiança, síndrome de *burnout*⁴⁰; prejuízos cognitivos, como dificuldades de concentração, baixa produtividade, isolamento⁴¹, solidão e suicídio; ineficiência para resolução de problemas; prejuízo nas relações interpessoais; complicações na saúde física, como por exemplo desconforto gástrico, perda de apetite e náusea; dificuldades financeiras, decorrentes do absentismo ou da baixa produtividade⁴², bem como em razão de despesas elevadas, causadas pela necessidade de apoio médico e/ou psicológico; *stresse* pós-traumático, desilusão e reatividade de feridas passadas, nos casos dos efeitos vindouros, passados alguns meses do assédio moral sofrido⁴³.

³⁷ Hirigoyen, 199: 65.

³⁸ O trabalhador “*sofre uma grande desmotivação no seu trabalho, sendo que a humilhação e os ataques de que é constantemente vítima normalmente originam distúrbios psico-somáticos ou mesmo perturbações mentais.*”. Leitão, 2016:180.

³⁹ Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho, O Assédio Moral no Trabalho, Ficha informativa n.º 23, disponível em <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/factsheets/23>, acesso em 10 de Abril de 2018.

⁴⁰ “*transtorno relacionado ao trabalho, causado por estresse laboral crônico – cujos sintomas são: a baixa realização profissional, a exaustão emocional, e a despersonalização, que aparece na forma de endurecimento afetivo e falta de empatia*”, trecho de artigo disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0509.pdf>, acesso em 26/02/2020. A síndrome de *burnout* foi reconhecida como doença pela OMS, a lista onde se inclui esta síndrome entrará em vigor em Janeiro de 2022, informação disponível em: <https://www.publico.pt/2019/05/27/ciencia/noticia/burnout-ja-classificada-doenca-organizaomundial-saude-187433>, acessos em 03/04/2020.

⁴¹ Postura de isolamento, tanto no ambiente de trabalho, como no ambiente social, afetando o indivíduo em todos os campos de sua vida.

⁴² Acarretando Lesão à profissionalidade, ocasionada pelo isolamento da vítima, absentismo, ausência de ascensão profissional, e baixa produtividade.

⁴³ Parreira, 2003: 227.

Importa apontar dois períodos distintos, em relação aos efeitos nefastos sofridos pela vítima. No primeiro momento, quando o assédio é recente, o assediado sofre problemas psicológicos menos graves, como por exemplo o *stress*, a ansiedade (essas reações são respostas do organismo), a depressão e os transtornos psicossomáticos. Nesse estágio, a pessoa lesada pode se recuperar com mais facilidade, e sem consequências a longo prazo, se o problema chegou ao fim.

Caso o assédio moral se perpetue por um período mais extenso de tempo, a vítima pode contrair um estado depressivo maior, em proporções mais acentuadas, com sentimentos de desvalorização e de culpabilidade excessivo, com falta de interesse pelas coisas que outrora eram importantes para si, surgindo inclusive o risco do suicídio.⁴⁴

No que concerne a consequência mais extrema provocada pelo assédio moral, cabe fazer menção a um caso de grande repercussão midiática, devido ao significativo número de trabalhadores que cometeram suicídio. Aproximadamente 32 trabalhadores da empresa France Télécom, atentaram contra as suas vidas, entre os anos de 2006 e 2009⁴⁵. De acordo com a apuração dos factos, os trabalhadores teriam cometido suicídio, em decorrência das más condições de trabalho, denunciadas inclusive pelos sindicatos à central telefónica de Annecy. Patrice Diochet, do sindicato CFTC, descreveu acerca do cenário laboral de um dos funcionários que se suicidou, como “[...]aterrorizante. Ele trabalhava numa secção conhecida há muito tempo por ser insuportável, havia uma verdadeira indiferença, nenhum calor humano, não se falava senão de números, os empregados eram carne para canhão.⁴⁶”.

II.1.2. Empregador

Um ambiente de trabalho sadio é feito pelas pessoas que o constituem, desenvolvido a partir de um relacionamento interpessoal amistoso, com a presença de atitudes de motivação para o grupo, representado por um espírito de equipa harmónico e próspero. Essa qualidade do ambiente corporativo reflete sobremaneira na produtividade dos envolvidos. Ao

⁴⁴ Parreira, 2003: 226.

⁴⁵ Informações colhidas do jornal, disponíveis em: <https://www.dn.pt/bolsa/france-telecom-reconhece-suicidio-de-32-funcionarios-1436050.html>, e https://www.lemonde.fr/societe/article/2016/07/07/suicides-le-parquet-demande-le-renvoi-de-la-direction-de-france-telecom-pour-harcelement-moral_4965171_3224.html. Acessos em 01/02/2020.

⁴⁶ Informações colhidas do jornal, disponível em: <https://www.dn.pt/globo/europa/24-suicidios-na-france-telecom-em-18-meses-1375783.html>, acesso em 01/02/2020.

contrário acontece, quando o ambiente laboral encontra-se degradante, em razão do tratamento reprovável da empresa em face de seus funcionários, onde muitas vezes, esses se sentem “coisas” que só interessam para cumprir metas da empresa, como se observa no assédio moral institucional.

Nesse cenário, que vai na contramão do ideal, os funcionários se sentem desmotivados, assediados, começando a apresentar os sintomas listados no tópico anterior, como a baixa produtividade, por exemplo.

A organização não deve desprezar as consequências económicas desencadeadas pelo assédio moral, visto que a degradação do ambiente laboral provoca uma redução expressiva do rendimento do grupo, setor, ou equipe de trabalho, que é atingido pela atmosfera negativa do fenómeno. Do ambiente laboral, advieram atos contra o trabalhador que os fez adoecer, o fez vítima⁴⁷, com a conseqüente queda de produtividade. *“As perdas para a empresa podem tomar proporções importantes: por um lado é a diminuição da qualidade do trabalho e por outro é o aumento dos custos devidos ao absentismo.”*⁴⁸.

Dessa forma, as sequelas de ordem económica absorvidos pela empresa são bastante expressivas, como por exemplo, um maior absentismo por parte do trabalhador, vítima de assédio; maior rotatividade de pessoal; menor eficácia e produtividade, tanto por parte da vítima de assédio como por parte dos colegas que são atingidos pelo clima psicossocial negativo do ambiente de trabalho; custos com pagamento de indemnizações, em decorrência de processos instaurados em razão do assédio moral⁴⁹; impacto na imagem da empresa, em virtude da publicidade negativa advindas de situações de assédio moral, acarretando uma má reputação junto aos seus clientes (consumidores) e ao mercado de trabalho.

II.1.3. Sociedade e Estado

O assédio moral é um fenómeno com custos sociais elevados⁵⁰. A título de exemplo, temos o caso de um assediado que se encontra inapto para o trabalho, em razão de doença física ou psicológica, e, por esse motivo, a sociedade perde essa força de trabalho, ocasionando para o Estado a perda de impostos e outras contribuições, como por exemplo

⁴⁷ Hirigoyen, 1999: 63.

⁴⁸ Hirigoyen, 1999: 96.

⁴⁹ Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho, O Assédio Moral no Trabalho, Ficha informativa n.º 23, disponível em <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/factsheets/23>, acesso em 10 de Abril de 2018.

⁵⁰ Redinha, 2014: 142.

reforma⁵¹ precoce por invalidez, subsídio de doença ou subsídio de desemprego⁵², custo com assistência médica e medicamentos, custos com processos administrativos e judiciais.

Nítido é que a sociedade perde um agente ativo, que trazia sua parcela de contributo no seio social, e, além disso, o Estado arca com os custos da sua inatividade, senão vejamos considerações pertinentes sobre essa questão:

“O assédio moral tem um efeito que contraria a sustentabilidade do crescimento económico. Ele corrói o alicerce mais forte de qualquer economia, que é o trabalhador, e, portanto, compromete o êxito das estratégias de acumulação de riqueza. Hoje, já ninguém pode ter dívidas de que as vantagens retiradas pelo agente activo, da prática de assédio moral, serão sempre suportadas pela comunidade em geral de modo exponencialmente agravado. Em matéria de assédio moral, qualquer pequena vantagem extraída pelo assediador vai implicar custos elevadíssimos que serão pagos, mais cedo ou mais tarde, pela comunidade em geral.”⁵³

⁵¹ Aposentadoria é a palavra utilizada no Brasil para se referir à Reforma.

⁵² Referente aos exemplos apontados, no Brasil os termos utilizados são respectivamente: aposentadoria por invalidez, auxílio-doença e seguro-desemprego.

⁵³ Pacheco, 2007:137.

CAPÍTULO III - ESFERA JURÍDICA

O assédio moral laboral é recente sob a perspectiva de fenómeno objeto de proteção jurídica. O qual só recebeu atenção nessa seara, após a investigação científica no campo da sociologia, psicologia e psiquiatria.

No Direito, a concepção do fenómeno não é cristalina, necessitando na maioria das vezes, do recurso a construções doutrinárias e jurisprudenciais⁵⁴. No que tange ao enquadramento legal, enquanto Portugal possui uma previsão legal específica, no Brasil não há essa previsão. De todo modo, em ambos os países há o reconhecimento do assédio moral laboral e conseqüentemente sua tutela jurídica.

Veremos no presente capítulo de que maneira cada ordenamento jurídico (português e brasileiro) trata e caracteriza o fenómeno, em seu âmbito legal, doutrinário e jurisprudencial.

III.1. Legal

Ambos os ordenamentos jurídicos possuem diploma legal que cuida exclusivamente do Direito do Trabalho, tendo Portugal, o Código do Trabalho, e o Brasil a Consolidação das Leis do Trabalho.

III.1.1. Portugal

Antes mesmo de discorrer acerca do tratamento legal do fenómeno em Portugal, cabe apontar no contexto da União Europeia, os diversos normativos comunitários de combate ao assédio. Dentre os mais notáveis, a Directiva 76/207/CEE, de 9/2/76⁵⁵, a Directiva 2000/43/CE, de 29/06/00, do Conselho das Comunidades Europeias, “que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica”,

⁵⁴ Lopes, 2014: 152.

⁵⁵ A Dir.

76/207/CEE (com a sua transposição ao CT/03, pela Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, em de acordo em seu o art.2.º), tutela o princípio da igualdade em seu art. 2º, 1: “*O princípio da igualdade de tratamento, na aceção das disposições adiante referidas, implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar*”. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1976L0207:20021005:PT:PDF>. Acesso em 11/03/2020.

tratando sobre discriminação e assédio, em seu capítulo I⁵⁶. A Resolução do Parlamento Europeu n.º 2339/2001, que dispõe de forma detalhada sobre o Assédio Moral no Local de Trabalho⁵⁷. Por fim, a Dir.2006/54/CE, de 05/06/2006, inclui o assédio e o assédio sexual ao conceito de discriminação, prevendo também as regras atinentes ao ónus da prova a casos relacionados à violação do princípio da igualdade de tratamento⁵⁸.

Em harmonia com o que proclama as directivas comunitárias, a proteção legal do assédio, passou a ter tratamento como figura autónoma e especial no ordenamento jurídico português em 2003, ocasião em que o fenómeno teve seu primeiro regime jurídico específico no código do trabalho de 2003 (lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto), inserido na subsecção dedicada à “Igualdade e não discriminação”, prevendo em seu art. 24.º, apenas o assédio baseado em fatores de discriminação e o assédio sexual, o qual dispôs sobre o

⁵⁶ A Dir. 2000/43/CE (com sua transposição ao CT/09, pela Lei n.º 7/2009, em seu art. 2.º), dispõe sobre discriminação e assédio em seu capítulo I, art. 2º, n.º 2 e 3: “2. *Para os efeitos do n.o 1:a) Considera-se que existe discriminação directa sempre que, em razão da origem racial ou étnica, uma pessoa seja objecto de tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável; b) Considera-se que existe discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra coloque pessoas de uma dada origem racial ou étnica numa situação de desvantagem comparativamente com outras pessoas, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificada por um objectivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários. 3.O assédio é considerado discriminação na acepção do n.o 1 sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionado com a origem racial ou étnica, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Neste contexto, o conceito de assédio pode ser definido de acordo com as leis e práticas nacionais dos Estados-Membros”.* Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0043&from=LV>. Acesso em 11/03/2020.

⁵⁷ Resolução do Parlamento Europeu, disponível em: https://www.google.com/search?ei=OtBoXuvUO7GXlwT0yrbABQ&q=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Parlamento+Europeu+n.%C2%BA+2339%2F2001&oq=Resolu%C3%A7%C3%A3o+do+Parlamento+Europeu+n.%C2%BA+2339%2F2001&gs_l=psyab.3...2620.2620..3728...0.0..0.523.1316.1j1j52...0...2j1..gws-wiz.aLrsYDRUrpE&ved=0ahUKEwj2d-arZLoAhWxy4UKHXSIDVgQ4dUDCAo&uact=5. Acesso em 11/03/2020.

⁵⁸ Dir. 2006/54/CE (com sua transposição ao CT/09, pela Lei n.º 7/2009, em seu art. 2.º), dispõe sobre o ónus da prova, ordenando que a vítima aponte “*elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação directa ou indirecta*”, para que a parte demandada prove “*que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento*”. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/632906/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2099%2F2003%2C%20de+27+de+agosto>. Acesso em 11/03/2020.

conceito dessas modalidades de assédio, como também fez referência ao art. 23.º, nº 1, do CT/03⁵⁹, que trata da proibição de discriminação.

O regime jurídico sob análise, tratou pela primeira vez acerca da figura do assédio, o qual afastou de sua abrangência todos os casos de assédio não discriminatório, havendo assim uma compressão da figura, não se harmonizando com o sentido e o alcance do conceito do fenómeno, sob a perspectiva doutrinária e jurisprudencial⁶⁰. Conforme observado, a previsão legal tutelou apenas o assédio de natureza discriminatória e o assédio sexual.

Destarte, muito das condutas assediadas classicamente reconhecidas, não possuem em seus traços qualquer intenção ligada a fatores discriminatórios. Em tais condutas, predominam a intenção de hostilizar a vítima, para que essa, por exemplo, venha fazer cessar o seu contrato de trabalho, sem receber contrapartida pecuniária⁶¹.

Em que pese a norma específica que trata do assédio não tenha abrangido e tutelado todos os casos, cabe advertir que os casos não alçados pelo que dispõe o art. 24.º do CT/03, seriam salvaguardados pelas normas legais gerais do ordenamento jurídico português.

Dessa forma, todo e qualquer assédio moral não discriminatório exigiria mais da vítima, no que tange a demonstração de atos lesivos que caracterizassem dano à sua integridade física e moral, portanto, o dispositivo do CT/03, que trata o fenómeno não foi completo, mas sim com a presença de lacuna, o que demandou do assediado fundamentar seus apelos

⁵⁹ “Artigo 24.º Assédio. 1 - Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador. 2 - Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. 3 - Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referidos no número anterior.” e o Artigo 23.º, nº 1: “O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na 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.”. (Código do Trabalho de 2003, disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/632906/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2099%2F2003%2C%20de+27+de+agosto>, em 11/06/2020.

⁶⁰ Lopes, 2014:156.

⁶¹ Lopes, 2014:157.

em normas gerais, que protegem os bens jurídicos atingidos pela prática de assédio moral não discriminatório.

Posteriormente, a exposição de motivos da proposta de Lei n.º 216/X, que desencadeou a aprovação do Código do Trabalho de 2009, anunciou em seu diploma que “*altera-se a definição de assédio, passando a abarcar situações não relacionadas a factores de discriminação*”⁶².

Com o advento da lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, a disposição sistemática sofreu alteração, com reenquadramento organizativo, o qual foi criada uma divisão autónoma exclusiva para o fenómeno, intitulada: “Divisão II – Proibição do assédio”; bem como o entendimento da figura do assédio sofreu alargamento, o que passou a prevê-lo no art. 29.º, n.º 2, do CT, o seguinte:

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

Vislumbra-se que a expansão, quanto a noção de assédio disposto no art. 29.º, n.º 2, do CT/09, foi dada pelo reconhecimento da existência de assédio não discriminatório, e não apenas o assédio discriminatório, disposto no art. 24.º, n.º 1, do CT/03⁶³.

Observa-se que o art. 29.º, n.º 2, do CT/09, remete ao comportamento baseado em fator de discriminação, de forma meramente exemplificativa. Com efeito, o legislador pretendeu ampliar substancialmente o campo de aplicação do “assédio”, permitindo desse modo, a consagração do *mobbing* com a dimensão que o caracteriza. Em suma, a alteração legislativa operada foi de grande magnitude⁶⁴.

⁶² Proposta de Lei n.º 216/X, disponível em: <http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c3246795a5868774d546f334e7a67774c336470626d6c7561574e7059585270646d467a4c316776644756346447397a4c334277624449784e6931594c6d527659773d3d&fich=pp1216-X.doc&Inline=true>. Acesso em 10/06/2020.

⁶³ A esse respeito, o acórdão do STJ, de 05/03/2013, aponta de forma cristalina a diferença entre os artigos ora citados, no proc. 1361/09.1TTPRT, de rel. Pinto Hespanhol, senão vejamos: “*ao contrário do que sucedia com o art. 24.º, n.º 2, do CT/2003, que associava o conceito de assédio à verificação de um fator de discriminação (estes previstos no art. 23.º, n.º 1), o atual art. 29.º, ao introduzir a expressão “nomeadamente”, veio “deslocar” a, até então, associação entre assédio e os fatores discriminatórios, podendo agora o assédio verificar-se em situação em que tais fatores não estejam presentes*”.

⁶⁴ Lopes, 2014:158.

Quanto à conduta, podemos identificar que trata de um comportamento ativo ou omissivo indesejado, o qual a vítima não pretende arcar⁶⁵. No que tange ao momento da prática, a lei determina ser possível o assédio no momento do acesso ao emprego, como também na ocasião do emprego. O artigo 29.º, n.º 2, do CT/09, ainda define o assédio nas situações em que exista o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Assim, pela inteligência do art. 29.º, n.º 2, do CT/09, é compreendido que o legislador aloca dois tipos de situações, quanto ao comportamento do assediador, que pode ter tido a intenção, ou no caso de seu comportamento levar o efeito negativo descrito no artigo. No código do trabalho comentado, do autor Diego Vaz Marecos, pontua esse aspecto, defendendo que:

“[...]Abrange por isso todo o comportamento não pretendido, quer este tenha o objectivo de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, quer, não tendo esse objectivo, gere o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizado. Frequentemente, trata-se de um conjunto de situações que separadamente poderiam até não ter relevo jurídico, mas pelo carácter reiterado são aptas a atingir um objectivo ou produzir um efeito a outrem, que não é por este último pretendido. Trata-se pois de um processo, não consubstanciando um mero fenómeno ou um acto isolado, antes pressupõe um conjunto mais ou menos desencadeado de actos e condutas que ocorrem de forma sistemática. Parte da doutrina tem reconduzido tais comportamentos a um conceito, o ‘mobbing’, também designado por assédio moral.”⁶⁶.

O conceito de assédio é amplo, abrangendo não somente os casos em que se observa na esfera jurídica do empregador o objetivo de afetar a dignidade da vítima, mas também nos casos em que vislumbra o efeito a que se remete a parte final do art.29.º, n.º 1, CT/09. Como se observa pela leitura do conceito legal do fenómeno, o legislador buscou abordar duas hipóteses em termos alternativos e não cumulativos (objetivo ou efeito), ainda que na prática o assédio não intencional configura-se uma hipótese remota⁶⁷.

⁶⁵ Lopes, 2014:158-159.

⁶⁶ Marecos, 2017: 159.

⁶⁷ Dray, 2013: 186.

Cabe ainda destacar acerca da mais recente Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que alterou o Código do Trabalho em determinados artigos, porém manteve incólume o art. 29.º, do CT/09, logo, a definição legal de assédio permaneceu inalterada.

É importante fazer menção, que desde 2003, há previsão legal de “assédio” (de forma geral), e de assédio sexual (dispondo de forma específica acerca desse tipo de assédio). Não houve no CT de 2003 e nem há no CT de 2009, a disposição expressa da figura específica do “assédio moral”, muito embora esse tenha sido plenamente abrangido no art. 24.º, n.º 2, do CT/2003, e no art. 29, n.º 1, do CT/2009.

Para além da definição legal expressa, o ordenamento jurídico português possui diversas disposições legais, que são medidas de prevenção e combate à prática de todos os tipos de assédio, incluindo o assédio moral. Sendo reações em face do fenómeno, quais sejam:

a. Elaboração de Códigos Boa de Conduta

O art. 127.º, n.º 1, al. k, do CT/09, dispõe sobre a instituição de códigos de boa conduta de prevenção e combate ao assédio, destinada à empresa que possua acima de sete trabalhadores. O art. 71.º, n.º 1, al. k, da lei das funções públicas dispõe igualmente acerca da adoção de códigos de boa conduta, porém não prevê a quantidade mínima de trabalhadores para a adoção do referido código, sendo desse modo aplicado a todos os casos.

Para a adequada confecção deste código, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), publicaram um guia para a elaboração de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho⁶⁸.

O legislador pretendeu com o dispositivo legal sob análise, prevenir e combater o assédio, onde o guia descreve como objetivo do código de boa conduta “[...]a *salvaguarda da integridade moral dos/as seus/as trabalhadores/as ou colaboradores/as e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual*.”⁶⁹.

b. Sanção acessória de publicidade em caso de assédio no trabalho

⁶⁸ Neste guia há o enquadramento do fenómeno, a conceituação de assédio sexual e de assédio moral, a importância da prevenção desta prática repugnante e uma ampla explicação do que seja o código de boa conduta, o compromisso-chave da organização, e por fim, traz um guia para a elaboração do documento. O guia para a elaboração de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho está disponível em: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Guia_Cite.pdf. Acesso em 05/02/2020.

⁶⁹ Disponível em: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Guia_Cite.pdf. Acesso em 05/02/2020.

Em razão da prática de assédio constituir contraordenação muito grave (art. 29.º, n.º 5, do CT/09), a mesma dá origem à sanção acessória de publicidade dos atos assediadores, no site da ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho), conforme dita o art. 562, n.º 1, do CT/09. A disposição legal em apreço busca chamar a atenção do empregador de que a prática de assédio pode levar a consequências negativas, no que tange a imagem e a reputação da empresa.

c. Proteção ao denunciante e às testemunhas

O art. 331.º, n.º 1, al. d, e n.º 2, al. b, do CT/09, estatui acerca da proteção ao denunciante e às testemunhas, que considera sanção abusiva a sanção disciplinar em razão do trabalhador *“ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio”*. Caso o empregador cometa sanção abusiva ou proceda com o despedimento, incorre nos números 3 e 4, do referido artigo⁷⁰. Presumindo ser abusivo também o despedimento ou outra sanção aplicada para punir uma infração, quando ocorrer *“até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.”*

O art. 29.º, n.º 6, do CT/09 também prevê a proibição da sanção disciplinar em face do denunciante ou das testemunhas, exceto se atuarem com dolo, em razão de *“declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.”*

Os preceitos legais ora expostos visam acautelar a vítima e as testemunhas de represálias vindouras por parte do empregador. Ao mesmo tempo que, em razão da proteção dada pela lei a esse grupo “vulnerável”, o estimula a levar à tona condutas assediadoras.

d. Instauração de procedimento disciplinar e justa causa de despedimento

Trata-se de uma medida de combate ao fenómeno, na medida que o art. 127.º, n.º 1, al. l, do CT/09 estatui o dever do empregador em proceder com instauração de procedimento disciplinar, sempre que tiver ciência de alegadas situações de assédio laboral. Bem como o art. 351.º, n.º 2, al. b, do CT/09, estabelece razão para o empregador operar justa causa de despedimento a trabalhador que violou direitos e garantias de outros trabalhadores dentro da organização, como é o caso de condutas assediadoras.

⁷⁰ CT/09, Art.331, n.º 3 e n.º 4: “3 - O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes. 4 - Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º”

e. Resolução do contrato de trabalho por justa causa

A possibilidade de resolução do contrato de trabalho por justa causa, em caso de situação de assédio praticado pelo empregador ou seu representante, estabelecido no art. 394.º, n.º 2, al. “d” e “f”, do CT/09. Trata-se de um direito do empregado (vítima) de se ver livre de um ambiente laboral que tanto o degrada, sem que contudo perca suas verbas laborais, que não teria direito se se tratasse de um pedido de demissão. Além do mais, a resolução com justa causa culposa confere ao trabalhador uma indemnização⁷¹, por danos patrimoniais e não patrimoniais. Cabe dizer, que quem provocou o fim do contrato de trabalho foi o empregador, com atitudes reprováveis e não admitidas juridicamente, e por isso deve arcar com as consequências legais.

f. Indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais (responsabilidade civil)

O art. 29.º, n.º 4, do CT, proclama o direito à indemnização à vítima, em razão do assédio, remetendo o dispositivo supra ao art. 28.º, do CT/09, dispondo, por sua vez, que *“A prática de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.”*

Importa clarificar nesse tópico, que a vítima de assédio moral pode se valer de seu direito à indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, em razão da conduta assediante, independentemente da manutenção ou não do contrato de trabalho.⁷²

g. Responsabilidade contra-ordenacional

A prática de assédio moral no trabalho configura contra-ordenação muito grave, sendo punível com coima de valores mínimos e máximos, descritos no dispositivo legal, conforme artigos. 29.º n.º 4 e 554.º n.º 4, do CT/09.

Conforme o aduzido no artigo 551.º, n.º do CT/09, o empregador será responsável pela contra-ordenações laborais, ainda que praticadas pelos seus trabalhadores no exercício de suas funções, ou seja, o empregador responde, mesmo que não tenha sido o perpetrador.⁷³

⁷¹ Fernandes, 2017:551.

⁷² Lopes, 2014: 161.

⁷³ Lopes, 2014: 163.

III.1.2. Brasil

A fragilidade em torno do fenómeno assédio moral no Brasil se explica pela ausência de lei federal que trata da matéria, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não cuidou desse tema. No mundo jurídico, compreende-se de forma clara a importância da lei no contexto social, tendo em vista que a mesma é a principal fonte formal. *“A norma jurídica que constitui o conteúdo da lei é um comando abstrato, hipotético, coercitivo e genérico. Ela é um comando hipotético porque prevê abstratamente certos fatos (hipótese), com as consequências jurídicas que lhe correspondem (tese).”⁷⁴*

Dessa forma, apesar do ordenamento jurídico brasileiro reconhecer e tutelar o assédio moral, não há sua previsão em legislação de abrangência federal, sendo inexistente dispositivo que trata expressamente e exclusivamente sobre o fenómeno na CLT. Cabe fazer constar que é competência privativa da união legislar sobre Direito do Trabalho, conforme o art. 22.º da CRFB, vislumbrando-se, desse modo a inércia do legislador brasileiro, diante da evidente lacuna normativa no âmbito do assédio moral laboral. Importante ressaltar que o legislador reformista brasileiro teve a oportunidade de fazer constar na Lei 13.467/2017, disposição que tratasse do fenómeno, porém não o fez, houve tão somente o cuidado com o instituto do dano moral, atribuído pela Reforma Trabalhista de “dano extrapatrimonial”⁷⁵.

Na esfera estadual e municipal, já foram editadas algumas leis sobre o assunto, podendo mencionar a Lei n.º 13.288, de janeiro de 2002⁷⁶, do município de São Paulo, que trata o fenómeno no âmbito da Administração Pública, a qual dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais. A referida lei tem como destinatários os servidores públicos municipais, tendo como finalidade a proteção dos mesmos do terror psicológico no trabalho. No mesmo sentido, no âmbito estadual, a Lei Estadual nº 3.921, de 22 de agosto de 2002, do Estado do Rio de Janeiro, proibiu a prática do fenómeno⁷⁷.

⁷⁴ Barros, 2016: 77.

⁷⁵ Artigo da professora dra. Adriana Calvo, disponível em: <https://emporiiodireito.com.br/leitura/assedio-moral-o-desprestigio-do-legislador-reformista-brasileiro-a-um-dos-direitos-sociais-modernos-de-maior-importancia-do-seculo-xxi>. Acesso em 26/02/2020.

⁷⁶ Lei municipal disponível em: <http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-13288-de-10-de-janeiro-de-2002/>. Acesso em 13/02/2020.

⁷⁷ A lei proibiu “[...]o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista,

Portanto, a prática de assédio moral no trabalho configura infração, enquadrada na CLT, de forma não específica, fundamentada em dispositivo legal mais amplo, concedendo o direito ao assediado de rescindir o contrato de trabalho com a devida indenização, como também o direito do empregador em fazer cessar o vínculo com o assediador por justa causa, nos casos da prática de assédio ser operada por um de seus funcionários.

a. Cessação do contrato de trabalho por rescisão indireta do contrato de trabalho por parte do empregado

O art.483.º, al. “a” a “g”, CLT estatui casos de rescisão indireta do contrato de trabalho pelo trabalhador, por ato culposo do empregador. O assédio moral, produz injusta e intensa pressão sobre o empregado, atingindo o seu bem-estar, a higidez físico-psíquica e a dignidade, tal conduta assediante pode enquadrar-se nas alíneas “a”, “b”, “d” e “e”, do art.483.º, da CLT⁷⁸, muito embora se enquadre mais apropriadamente, de modo geral, a regra proibitiva do *rigor excessivo*, disposto na alínea “b”⁷⁹.

O art. 483.º, da CLT, em suas alíneas, arrola tipos jurídicos correspondentes a diversas formas de infrações empresariais. A alínea “a”, que dispõe acerca dos “serviços superiores às suas forças”, não trata apenas das forças físicas, mas também as intelectuais e emocionais. No tocante a alínea “b”, o regramento cuida do descumprimento do princípio da proporcionalidade e razoabilidade, enquadrando-se ao comportamento diretivo, fiscalizatório ou disciplinar da empresa, exacerbando as manifestações de poder, frente a um determinado empregado⁸⁰.

Em relação a infração da alínea “d”, cabe fazer notar que as obrigações contratuais estão vinculadas as regras legais (constitucionais e infraconstitucionais), como por exemplo o respeito à dignidade da pessoa humana, e integridade física e moral, preconizadas na CRFB.

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”. Lei estadual disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aab9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>. Acesso em 13/02/2020.

⁷⁸ "Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;”. CLT disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 11/06/2020.

⁷⁹ Delgado, 2016:1354.

⁸⁰ Delgado, 2016: 1260.

Assim, em casos da prática de assédio moral, há o descumprimento das obrigações contratuais. Assim, além da observância das obrigações convencionais, pactuadas e dispostas no contrato, como por exemplo a realização de determinada tarefa por parte do empregado, tem-se as obrigações de natureza legal.

Já no tocante a alínea “e”, refere-se a casos que implicam à ofensa moral, incluindo injúria, calúnia e difamação⁸¹.

b. Indemnização – art. 5º, V, CRFB e art. 186, 927, do CCB e Art. 224-A, Art. 223-F da CLT

O direito da vítima em receber à indemnização devida, em decorrência da prática de assédio moral está tutelado na Constituição da República Federativa do Brasil, no Código Civil Brasileiro, e na Consolidação das Leis do Trabalho, nos artigos transcritos abaixo:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;”

“CC, Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

“ Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.”

⁸¹ Delgado, 2016: 1361.

c. Cessação do contrato de trabalho por rescisão direta do contrato de trabalho pelo empregador (justa causa)

São os casos alcançados pela lei que dá direito ao empregador operar rescisão do contrato de trabalho por justa causa, referente a situações em que o assediador é o empregado, e a vítima é o próprio empregador (assédio moral vertical ascendente); bem como casos de assédio moral operado por colega (s) de trabalho, em face de outro colega (assédio moral horizontal), podendo tais condutas serem enquadradas no art. 482.º, “b”, “j” e “k”, da CLT.

As alíneas “b”, “j”, e “k” do artigo 482.º da CLT estabelecem respectivamente casos de *“incontinência de conduta ou mau procedimento”*, *“ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, 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, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.”*

Quanto à alínea “b”, do art. 482.º, da CLT, referente a conduta configuradora do *“mau procedimento”*, cabe dispor que trata de *“[...]conduta culposa do empregado que atinja a moral”*⁸², podendo ser plenamente enquadrado a conduta assediante do empregado.

d. Outras medidas

Apesar do assédio moral ser tutelado no ordenamento jurídico brasileiro com disposições legais não específicas para o fenómeno, o mais garantidor e ideal seria ter uma norma em âmbito federal, inserida na CLT, combatendo o fenómeno, e estabelecendo medidas de prevenção, tal como é na legislação portuguesa.

Enquanto não há legislação específica tratando da matéria, as convenções coletivas de trabalho poderão ser um instrumento utilizado para definir o conceito de assédio moral, bem como determinar infrações e sanções nessa seara, além de medidas aptas a prevenir a prática reprovável⁸³. Sobre esse prisma, podemos citar a CTT (Convenção Coletiva de Trabalho) celebrada entre o Sindicato dos Empregadores em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul, e os Sindicatos das empresas de serviços contábeis e das empresas de assessoramento, perícias, informações e pesquisas da região serrada do estado do Rio Grande do Sul, que dispõe da cláusula quinquagésima quarta com título *“constrangimento moral”*, ordenamento que as empresas

⁸² Delgado, 2016: 1330.

⁸³ Barros, 2016: 609.

se empenhem na implementação de “[...]orientações de conduta comportamental aos seus supervisores, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão e constrangimento moral ou antiético a seus subordinados.”⁸⁴.

Cabe ressaltar que a convenção coletiva não é uma medida considerada eficaz, quanto à sua abrangência, tendo em vista que suas normas só atingem um determinado grupo participante da CCT (art. 611, CLT).

III.2. Doutrinário

A doutrina contribui para o entendimento e aperfeiçoamento do sistema juslaboral⁸⁵. Do ponto de vista etimológico, o termo “doutrina” advém do latim *doceo-docere*, correspondente a palavra “ensinar”. A doutrina pode ser definida como um conjunto de trabalhos científicos que expressam opiniões dos autores sobre o Direito, auxiliando o legislador, de modo a fornecer conceitos e institutos capazes de viabilizar maior tecnicismo às normas. Os doutrinadores também oferecem suporte aos magistrados, tendo em vista que é peça chave na composição do dinamismo do Direito do Trabalho⁸⁶. Nesse contexto, a despeito da importância da doutrina para consolidação e propagação do Direito, veremos a seguir o modo de conceder, definir e expressar o fenômeno sob análise em Portugal e no Brasil.

III.2.1. Portugal

Prima face, em termos gerais, a definição de assédio no ordenamento jurídico português corresponde a “*um comportamento indesejado, que viola a dignidade do trabalhador ou candidato a emprego e cujo objectivo ou efeito é criar um ambiente hostil ou degradante, humilhante ou desestabilizador para o trabalhador ou candidato a emprego.*”⁸⁷. A partir desse conceito geral, a doutrina identifica algumas formas de assédio, quais sejam, o assédio sexual e o assédio com conotação sexual, o assédio moral discriminatório e o assédio moral

⁸⁴

CCT

Disponível

em:

http://www.semapisindicato.org.br/admin/conteudos/convencoes_coletivas/aca23bcb06c569dd5aa9f3816d8ff52e.pdf. Acesso em 10/02/2020.

⁸⁵ Ramalho, parte-I, 2012:248.

⁸⁶ Barros, 2016: 110.

⁸⁷ Ramalho, Parte II, 2012: 161.

não discriminatório⁸⁸. Sendo objeto de apreciação no presente trabalho, o assédio moral discriminatório e o não discriminatório.

Em que pese a presença de definição legal, veremos que a concepção de assédio moral é bastante discutida na doutrina portuguesa, procedendo com uma aferição profunda de suas características, para além do que preceitua e aduz o dispositivo legal.

Menezes Leitão entende ser o mobbing uma “*perseguição movida a um trabalhador, através da reiteração de comportamentos hostis, humilhantes e persecutórios, destinados a perturbá-lo emocionalmente e, em última instância, leva-lo a abandonar o trabalho*”⁸⁹.

Isabel Ribeiro dispõe que “*em geral, o assédio moral consubstancia uma violência psicológica em pequenas doses, iniciada sem qualquer aviso, prosseguida de forma subversiva e extremamente destrutiva por via do efeito cumulativo de microtraumatismos frequentes e repetidos.*”⁹⁰. Aduz ainda a autora que o fenómeno caracteriza-se por comportamentos de:

*“[...]perseguição ou submissão da vítima a pequenos ataques repetitivos, constituída por qualquer tipo de atitude por parte do assediador, não necessariamente ilícita em termos singulares, concretizada de várias maneiras [...] que pressupõe motivações variadas por parte do assediador, que, pela sua repetição ou sistematização no tempo e pelo recurso a meios insidiosos, subtis ou subversivos, não claros nem manifestos, que visam a diminuição da capacidade de defesa do assediado, criam uma relação assimétrica de dominante dominado psicologicamente, no âmbito da qual a vítima é destruída na sua identidade, o que representa uma violação da dignidade pessoal e profissional e, sobretudo, da integridade psico-física do assediado, com fortes danos para a saúde mental deste, colocando em perigo a manutenção do seu emprego e/ou degradando o ambiente laboral.”*⁹¹

O assédio moral laboral é definido por Rita Garcia Pereira do seguinte modo:

*“[...]conjunto sequencial de actos de diversa índole, praticados no âmbito de uma relação laboral ou por causa desta, por um sujeito individual ou por um colectivo, aptos a produzirem lesões nos direitos fundamentais inerentes à pessoa de cada trabalhador, entre os quais o direito à dignidade e o direito à integridade física e moral, e que importam uma degradação do estatuto laboral do visado.”*⁹²

⁸⁸ Ramalho, Parte II, 2012: 163.

⁸⁹ Leitão, p.179: 2016

⁹⁰ Parreira, 2003: 213.

⁹¹ Parreira, O assédio moral no trabalho, 2003: 213-214.

⁹² Pereira, 2009: 172.

Mago Graciano de Rocha Pacheco aponta exemplos de comportamentos que traduzem o fenómeno, sendo àquelas situações vividas no ambiente laboral, o qual o trabalhador, é vítima de tratamentos vexatórios, humilhantes, desencadeados pelo empregador e/ou colegas de trabalho, como é o caso de situações em que o (s) agressor (es) “[...] não dirigem a palavra ao trabalhador, privam-no de qualquer ocupação ou colocam-no numa sala sem janelas e unicamente com uma cadeira e uma secretária, durante um largo período de tempo.”⁹³

Conforme a doutrina do professor António Monteiro Fernandes, os elementos caracterizadores de assédio no trabalho são:

- “a) Um comportamento (não um acto isolado) indesejado, por representar incómodo injusto ou mesmo prejuízo para a vítima (exº: redução à inactividade e ao isolamento, sem razão objectiva);*
- b) Uma intenção de, com esse comportamento, exercer pressão moral sobre o outro, tirando partido de algum factor seu de debilidade ou menos resistência (desde logo, a dependência económica e o receio do desemprego; mas também, em não poucos casos, uma especial vulnerabilidade psicológica ou mesmo física; ou até situações da vida privada cuja divulgação se receia), ou, no mínimo, a desconsideração da possibilidade de tal efeito;*
- c) Uma relação de causalidade adequada entre esse comportamento e efeitos perturbadores, constrangedores, atentatórios da dignidade ou geradores de clima social negativo para o destinatário (ficando à margem todos os comportamentos integráveis em padrões de normalidade no contexto social concreto);*
- d) Um objectivo final ilícito ou eticamente reprovável, consistente na obtenção de um efeito psicológico na vítima, desejado pelo assediante (submissão total à vontade do assediante, penalização pelos actos legítimos da vítima, indução à resolução do contrato ou ao abandono do trabalho, aceitação de uma modificação negativa das condições de trabalho).⁹⁴”*

A identificação do fenómeno só é alcançado a partir de uma visão global e não pela aferição isolada das várias condutas persecutórias, ou pela mera somatória de atos praticados, ao passo que é possível estar diante de comportamentos que isoladamente seriam lícitos, ou até mesmo, quando verificado de forma separada, insignificantes. Porém

⁹³ Pacheco, 2017: 13.

⁹⁴ Fernandes, 2018: 245.

adquirem relevância se inseridos em um contexto global, com condutas repetitivas e persecutórias⁹⁵.

Em relação ao requisito configurador de assédio “*objetivo ou efeito*”, segundo David Carvalho Martins, tal requisito exige que o intérprete-aplicador constataste um objetivo do agressor ou vislumbre os efeitos produzidos na esfera jurídica da vítima, onde a primeira situação remete a intenção ou desejo do agente, a qual deve ser verificada no âmbito subjetivo, ou seja, tomar conhecimento acerca da vontade do assediador de perturbar ou constranger, afetar a dignidade, ou criar um ambiente hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador ao trabalhador; a segunda situação diz respeito as implicações provocadas na vítima, procedendo a aferição se o trabalhador sentiu-se perturbado ou constrangido, se estaria em uma ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador⁹⁶.

Júlio Gomes defende que o assédio moral apresenta três facetas, quais sejam, “*a prática de determinados comportamentos, a sua duração e as conseqüências destes*”⁹⁷. A primeira característica corresponde a comportamentos frequentemente ilícitos, mesmo quando isoladamente considerados. Quanto ao aspecto da duração da conduta assediante, relaciona-se com o caráter repetitivo do comportamento em certo período de tempo. E por fim, a última faceta se refere a conseqüência do fenómeno sobre a saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego⁹⁸.

Em que pese a multiplicidade de definições encontradas na doutrina, é de certo afirmar como entendimento sedimentado é de que o assédio moral apresenta como característica central uma conduta persecutória, repetitiva e prolongada em certo período de tempo. No que concerne ao caráter repetitivo, configura-se como “*elemento essencial na qualificação do fenómeno em análise. Se não existir uma conduta prolongada de desgaste da resistência física e psíquica do trabalhador não é possível falar em mobbing.*”⁹⁹”.

Cabe destacar que o caráter repetitivo da conduta e a sua duração em certo espaço de tempo, não é requisito expresso no conceito do fenómeno, do art. 29.º, nº 2, da CT/09, muito embora seja entendimento consolidado na doutrina e jurisprudência. Dessa forma, um comportamento abusivo, realizado de forma isolada e pontual, mesmo que estejam presentes as demais características do assédio moral, não é capaz de configurar o mesmo.

⁹⁵ Arruda, 2008: 108.

⁹⁶ Martins, 2018:165-166.

⁹⁷ Gomes, 2007: 428.

⁹⁸ Gomes, 2007: 428 – 429.

⁹⁹ Arruda, 2008: 108.

III.2.2. Brasil

Diante do vazio legislativo em torno do conceito de assédio moral laboral, a função da doutrina e jurisprudência trabalhista brasileira e até mesmo estrangeira possui significativa relevância para se chegar a uma definição e delimitação do fenómeno na esfera jurídica¹⁰⁰.

No Brasil, o assédio moral é uma figura de percepção nova na doutrina e jurisprudência, a partir da verificação de dinâmica ilícita no seio da relação laboral, tendo tido destaque com a promulgação da CRFB de 1988¹⁰¹. Uma das juristas pioneira que investigou o assunto foi a juíza do trabalho Márcia Novaes Guedes. A referida jurista defendeu que:

“Mobbing significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.”¹⁰²

O fenómeno é definido por Maurício Godinho Delgado como uma conduta reiterada, na qual o agressor deseja desgastar o equilíbrio emocional da vítima, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos, com intenção de enfraquecer e diminuir a sua autoestima¹⁰³.

Sonia Mascaro nascimento aduz que o assédio moral é:

“[...]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 trabalho.”¹⁰⁴

¹⁰⁰ Artigo da professora dra. Adriana Calvo, disponível em: <https://emporiiodireito.com.br/leitura/assedio-moral-o-desprestigio-do-legislador-reformista-brasileiro-a-um-dos-direitos-sociais-modernos-de-maior-importancia-do-seculo-xxi>. Acesso em 26/02/2020.

¹⁰¹ Delgado, 2016: 717.

¹⁰² Guedes, 2005: 32, citado pela professora dra. Adriana Calvo, disponível em: <https://emporiiodireito.com.br/leitura/assedio-moral-o-desprestigio-do-legislador-reformista-brasileiro-a-um-dos-direitos-sociais-modernos-de-maior-importancia-do-seculo-xxi>. Acesso em 10/05/2020.

¹⁰³ Delgado, 2016: 717.

¹⁰⁴ Nascimento, 2011: 14

Clarividente que o conceito jurídico preciso de assédio moral é difícil de ser elaborado, frente aos difusos perfis do fenómeno. Alguns doutrinadores dão enfoque no conceito relativo ao dano psíquico suportado pela vítima, provocado pela violência psicológica¹⁰⁵.

Para Alice Monteiro de Barros há elementos que constituem o assédio moral, sobre os quais a doutrina e jurisprudência estão em harmonia de entendimento, sendo os seguintes: a intensidade da violência psicológica; o prolongamento no tempo, não caracterizando assédio moral situação esporádica, sendo mister o carácter permanente dos atos para produzir o objetivo; a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral à vítima, com vista a marginalizá-lo no ambiente laboral; que provoque de fato os danos psíquicos, os quais se revestem de carácter patológico¹⁰⁶. Porém, a autora considera dispensável o último elemento, qual seja, o dano psíquico, defendendo que “o conceito de assédio moral deverá ser definido pelo comportamento do assediador e não pelo resultado danoso.”¹⁰⁷.

A partir da apreciação da conceituação doutrinária brasileira, cabe inferir que uma das características relevante do assédio moral laboral, assim como é em Portugal, é o seu modo repetitivo e prolongado, ou seja, é recorrente e persistente, não sendo reconhecido como tal, práticas avulsas, mas sim condutas frequentes, que se protraem no tempo. Outros traços presentes são a abusividade da conduta do agressor, com finalidade de excluir o destinatário e a natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica da vítima¹⁰⁸.

Por fim, vale destacar que a doutrina brasileira, bem como vimos na apreciação da doutrina portuguesa, possui entendimento acerca do assédio moral com base nas premissas bases da conceituação de grandes investigadores do fenómeno, sendo eles Heinz Leymann, e Marie-France Hirigoyen.

III.3. Jurisprudencial

Em sede de assédio moral laboral, a jurisprudência também detém elevada relevância. A importância da jurisprudência é compreendida sob o aspecto *de jure constituto*, que é o recurso por excelência, no sentido de fornecer compreensão às normas vigentes, no seu

¹⁰⁵ Barros, 2016: 604.

¹⁰⁶ Barros, 2016: 605.

¹⁰⁷ Barros, 2016: 605.

¹⁰⁸ Artigo de Rodolfo Pamplona disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148596/2013_pamplona_filho_rodolfo_noes_conceituais.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 02/03/2020.

papel de interpretar e avaliar o nível de eficácia das normas a cada caso, e por consequente obter as soluções de justiça; bem como sob o prisma *jure constituendo*, no âmbito do progresso do sistema jurídico, tendo em vista que é um elemento que se leva em consideração quando se fala em reformas legislativas¹⁰⁹. “*No domínio do Direito do Trabalho, destacamos dois grandes contributos da jurisprudência para o progresso geral do sistema laboral: o seu papel na interpretação das normas laborais e, designadamente o seu contributo para a integração de conceitos indeterminados fundamentais nesta área jurídica[...]*”¹¹⁰.

Desse modo, podemos compreender a jurisprudência como uma medida de integração da lei. Do ponto de vista etimológico, a palavra jurisprudência é vinculada ao termo “prudência”, concernente a uma virtude intelectual voltada “*para a prática, para a ação honesta, legal e justa, entre os romanos, a jurisprudência representou a grande força criadora da ordem jurídica*”¹¹¹.

No Brasil, na esfera trabalhista, a jurisprudência é considerada elemento de integração do Direito, conforme reza o Art. 8.º, da CLT¹¹².

III.3.1. Portugal

Em matéria de processamento e julgamento envolvendo as relações laborais, as quais o assédio moral está inserido, cabe discorrer acerca do sistema jurisdicional laboral português, que é composto pelo Supremo Tribunal de Justiça, Tribunais Judiciais de primeira e segunda instância, respectivamente, Tribunais de Comarca e Tribunais da Relação. Os Tribunais de Comarcas desdobram-se em juízos, de acordo com a competência material e pelo nome do município em que estão instalados, podendo se dividir também em razão da competência especializada, genérica ou de proximidade. Quanto aos juízos de competência especializada

¹⁰⁹ Ramalho, Parte I, 2012:246-247.

¹¹⁰ Ramalho, Parte I, 2012: 247

¹¹¹ Barros, 2016:107.

¹¹² “Art. 8.º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por 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”. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 11/06/2020.

dos Tribunais de Comarca, em princípio são de competência material especializada, em que no âmbito do direito processual laboral, tem-se os juízos do trabalho¹¹³¹⁴.

O número de casos levados à justiça portuguesa, envolvendo direta ou indiretamente o assédio moral é crescente¹¹⁵. Urge dispor neste tópico, jurisprudências portuguesas que tratam acerca da concepção do fenómeno. Em 2010, o STJ pontuou que o assédio moral “[...] *se caracteriza por três facetas: a prática de determinados comportamentos; a sua duração, e as consequências destes, sendo usual associar-se a intencionalidade da conduta persecutória, o seu carácter repetitivo e a verificação de consequências na saúde física e psíquica do trabalhador e no próprio emprego*¹¹⁶”.

O retro Supremo Tribunal de Justiça em outro julgado, acerca da intencionalidade do agressor, dispôs que:

“[...] Apesar de não se exigir na conformação concreta do assédio moral referido no número anterior, o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “assediante”, aquela forma de lesão da dignidade do trabalhador, em qualquer das suas modalidades, tem em regra presente um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável [...]”¹¹⁷.

O Tribunal da Relação de Lisboa coaduna com o entendimento do Supremo Tribunal de Justiça, concernente as três facetas características do assédio moral:

“[...] O mobbing, que também se designa por terrorismo psicológico, pode caracterizar-se por três facetas: - a prática de determinados comportamentos (que tanto podem integrar condutas que isoladamente poderiam ser consideradas lícitas e porventura insignificantes como comportamentos identificados como ilícitos; - a sua duração, salientando-se o seu carácter repetitivo; - e as suas consequências deste, designadamente sobre a saúde física e psíquica da vítima [...]”¹¹⁸.

¹¹³ Martins, 2018: 30-31.

¹¹⁴ As competências matérias dos juízos do trabalho são: a matéria civil de natureza laboral, a matéria contraordenacional nos domínios laboral e a da segurança social (art.126, LOSJ).

¹¹⁵ Lopes, Sónia Kietzmann, 2.^a edição, 2014, p.164.

¹¹⁶ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Processo n.º 1466/03.2TTPRT.S1, de 13/01/2010. Disponível em: www.dgsi.pt. Acesso em 06/02/2020.

¹¹⁷ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Processo n.º 8249/16.8T8PRT.P1.S1, de 11/09/2019. Disponível em: www.dgsi.pt. Acesso em 06/02/2020.

¹¹⁸ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa. Processo n.º 830/06.0TTVFX.L1-4, de 15/02/2012. Disponível em: www.dgsi.pt. Acesso em 07/02/2020.

No que concerne ao objectivo ou efeito do agressor e a comprovação das consequências negativas sofridas pela vítima, um julgado do Tribunal da Relação do Porto decidiu no seguinte sentido:

“[...] O Código do Trabalho de 2009, amplificou o conceito de assédio ao abranger não apenas as hipóteses em que se vislumbra o “objectivo” do empregador de afectar a dignidade do trabalhador, mas também aquelas em que, ainda que se não reconheça tal desiderato, ocorra o “efeito” a que se refere a parte final da norma. A existência de mobbing não exige que se tenha verificado uma lesão da saúde do trabalhador. A lesão essencial que surge como consequência do comportamento ilícito do empregador que exerce assédio moral traduz-se na lesão da dignidade do trabalhador como pessoa que é submetida a um ambiente hostil, degradante ou humilhante no seu meio laboral. [...]”¹¹⁹.

Foi aduzido em acórdão no Tribunal da Relação de Coimbra, que *“O assédio moral não é um conceito de natureza jurídica, mas sociológica [...]”*, tendo pontuado ainda acerca do elemento intencional na prática da conduta assediante, remetendo que o *“[...]comportamento subsumível ao conceito de assédio moral há-de ser sistemático, repetitivo e com clara premeditação de realização daquela intenção[...]”¹²⁰*. Já o Tribunal da Relação de Guimarães, julgou no sentido de que *“A definição legal de assédio não exige que o comportamento censurável tenha um determinado objetivo ou intenção. Basta que tenha o efeito de intimidar, hostilizar, humilhar [...]”¹²¹*.

Embora o carácter repetitivo do comportamento e seu prolongamento em um certo período de tempo não estejam presentes na definição legal do art.29.º, n.º 2, da CT/09, verificou-se que se trata de uma construção jurisprudencial sólida. Nesse sentido, segue abaixo trecho do julgado do Tribunal da Relação do Porto:

“I - A distinção entre conflito e mobbing não se foca no que é feito ou como é feito, mas na frequência ou duração do que é feito. O mobbing deve ser visto como um conflito exagerado.

II - Configura-se uma situação de assédio moral ou mobbing quando há aspectos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respectivo superior

¹¹⁹ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Processo n.º 248/10.0TTBRG.P1, de 08/04/2013. Disponível em: www.dgsi.pt. Acesso em 07/02/2020.

¹²⁰ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, Processo n.º 1565/14.5T8LRA.C1, de 14/01/2016. Disponível em: www.dgsi.pt. Acesso em 07/02/2020.

¹²¹ Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, Processo n.º 220/13.8TTBCL.G1, de 24/09/2015. Disponível em: www.dgsi.pt. Acesso em 08/03/2020.

hierárquico), que apesar de isoladamente analisados não poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários meses), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respectiva dignidade profissional e integridade moral, física e psíquica.[...]¹²².

Em 12 de junho de 2019, o Tribunal da Relação de Évora proferiu Acórdão, dispondo também acerca da necessidade de existir consequências à vítima para a configuração do fenómeno, ao proclamar que o *“assédio moral caracteriza-se pela ocorrência de comportamentos hostis, humilhantes ou vexatórios, pela reiteração de tais comportamentos e pelas consequências na saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego”*¹²³.

Pela leitura dos julgados acima alocados, se pôde verificar que a jurisprudência não é uniforme e cristalina acerca do assunto em estudo. Urge apontar que uma parte da jurisprudência entende ser necessário para configurar a conduta assediante a presença de consequências na saúde física e psíquica da vítima, outra parte das decisões assentam no entendimento de que a consequência do comportamento traduz-se pela lesão à dignidade do trabalhador, não exigindo a verificação de uma lesão efetiva na saúde do mesmo.

Vislumbra-se também divergência de entendimento quanto ao elemento intencional do agressor, uma parte dos julgados entendem ser necessário a intencionalidade da conduta persecutória, tratando como elemento essencial. Já outra parcela possui o entendimento de que o assédio moral pode ser vislumbrado tanto com a presença da intenção clara do agressor de provocar o resultado, bem como apenas a presença do “efeito de”, ou seja, efeito de provocar o resultado não desejado pela vítima. Pela análise da divergência nesse ponto, notório está que o segundo entendimento se harmoniza mais adequadamente com a letra da lei, do art.29.º, n.º2, do CT/09, que prevê como conduta assediante as duas formas (objetivo ou efeito de).

III.3.2. Brasil

No Brasil, o papel da jurisprudência em matéria de assédio moral laboral é fundamental, visto que, como vimos, o ordenamento jurídico brasileiro não possui lei federal que tutele,

¹²² Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Processo n.º 2326/16.2T8VNG.P1, de 07/05/2018. Disponível em: www.dgsi.pt. Acesso em 08/03/2020.

¹²³ Acórdão do Tribunal da Relação de Évora. Processo n.º 3772/18.2T8FAR.E1, de 12/06/2019. Disponível em: www.dgsi.pt. Acesso em 07/02/2020.

preveja e conceitue o fenómeno, ficando sob a incumbência da doutrina e jurisprudência a construção da concepção dessa prática ilegal.

No ordenamento jurídico brasileiro, a justiça responsável e competente para processar e julgar às questões envolvendo as relações laborais entre trabalhadores e empregadores é a justiça do trabalho¹²⁴. Dessa forma, é de competência da mesma as causas envolvendo assédio moral nas relações laborais.

É importante fazer menção em sede de conteúdo jurisprudencial sobre o tema, acerca da primeira decisão brasileira que versou sobre assédio moral, senão vejamos sua 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 minam 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.¹²⁵".

Recentemente, em 21 de fevereiro de 2020, o TRT da 13ª região publicou uma decisão em que caracterizou o assédio moral como uma “[...] prática de variados artifícios no ambiente de trabalho pelo assediador que, de forma deliberada exerce violência

¹²⁴ A justiça do trabalho: “concilia e julga as ações judiciais entre trabalhadores e empregadores e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como as demandas que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive as coletivas. Os órgãos da Justiça do Trabalho são o Tribunal Superior do Trabalho (TST), os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e os Juízes do Trabalho. Os Juízes do Trabalho atuam nas Varas do Trabalho e formam a 1ª instância da Justiça do Trabalho. Os vinte e quatro (24) Tribunais Regionais do Trabalho são compostos por Desembargadores e representam a 2ª Instância da Justiça do Trabalho”. Disponível no site do TST: <http://www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/justica-do-trabalho>. Acesso em 28/02/2020.

¹²⁵ TRT17 - RO nº 1315.2000.00.17.00.1, Ac. nº 2.276/2001, Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio, DJ de 20/08/2002, publicado na Revista LTr 66-10/1237 Julgado disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/48875964/trt-17-09-08-2012-pg-245>. Acesso em 26/02/2020.

*psicológica sobre o assediado, objetivando minar-lhe a autoestima e, por consequência, provocar consequência danosa no trabalho do ofendido.*¹²⁶”.

Ainda na data supracitada, quanto ao fator duração e quantidade da conduta assediante, o TST publicou decisão, no sentido de que a “*Corte Superior entende que o assédio moral caracteriza-se pela prática reiterada e habitual de conduta abusiva pelo empregador, que se prolonga no tempo, causando dano moral ao empregado*¹²⁷”. No mesmo sentido, o TRT da 6ª Região, aduziu que “[...]para a configuração do assédio moral, faz-se necessária a presença dos seguintes elementos: situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, com o intuito de desestabilizar a vítima[...]”¹²⁸.

No que se refere ao elemento intencional por parte do agressor, os tribunais têm entendido que o mesmo age com o objetivo de afetar à vítima, senão vejamos alguns trechos de julgados nesse sentido: “*O assédio moral é caracterizado pela prática de variados artifícios no ambiente de trabalho pelo assediador que, de forma deliberada exerce violência psicológica sobre o assediado, objetivando minar-lhe a autoestima e, por consequência, provocar consequência danosa no trabalho do ofendido*[...]”¹²⁹. “[...]O assédio moral traduz-se em situações reiteradas, humilhantes e constrangedoras, às quais o empregado é submetido, que atentem contra sua dignidade ou integridade psíquica, objetivando desestabilizá-lo emocionalmente.”¹³⁰. “[...]O assédio moral no trabalho consiste no comportamento contínuo e premeditado de intensa violência psicológica de uma ou mais pessoas contra outra no local de trabalho, pretendendo aniquilá-la emocionalmente. Concretiza-se por ofensa a seus direitos fundamentais, podendo em resultar danos morais, físicos e psíquicos[...]”¹³¹.

O julgado a seguir colacionado, discorre que:

¹²⁶ TRT13 - ROT: 00005412820185130030, Relator: CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: 21/02/2020).

¹²⁷ TST - RR: 00007755520115090001, Relator: GUILHERME AUGUSTO CAPUTO BASTOS, QUARTA TURMA, Data de Publicação: 21/02/2020.

¹²⁸TRT06 - ROT: 00006363620175060144, Relator: MARIA DO SOCORRO SILVA EMERENCIANO, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: 17/12/2019.

¹²⁹ TRT13 - ROT: 00005412820185130030, Relator: CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: 21/02/2020.

¹³⁰ TRT11 - ROT: 00004467520195110011, Relator: JOSÉ DANTAS DE GÓES, TERCEIRA TURMA, Data de Publicação: 03/02/2020.

¹³¹ TRT22 - ROT: 00012829720185220004, Relator: ARNALDO BOSON PAES, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: 20/12/2019.

“na configuração do assédio moral, faz-se imprescindível a presença de dois requisitos: a agressão à dignidade, integridade psíquica ou física do trabalhador e a repetição da conduta assediadora, com seu prolongamento no tempo. A compensação por dano moral em decorrência de assédio moral somente pode ser reconhecida quando estiver calcada em provas seguras acerca da conduta abusiva do empregador ou de seu preposto, consubstanciada pela pressão ou agressão psicológica de forma repetitiva e prolongada no tempo, que fere a dignidade do trabalhador, bem como acerca do necessário nexo de causalidade entre a conduta violadora e a dor experimentada pela vítima[...]”¹³².

Como pôde ser observado, a jurisprudência, em sua grande maioria, configura o fenômeno sob o prisma da conduta intencional do assediador, a sua propagação em certo período de tempo e o ataque à dignidade moral ou integridade psíquica ou física do assediado.

A construção jurisprudencial em sede de assédio moral foi pautada por grandes nomes de referência na matéria, sendo eles Marie-France e Heinz Leymann. Vejamos como exemplo os julgados abaixo, em que os autores são mencionados expressamente:

“ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO TRABALHISTA. Segundo Marie-France Hirigoyen, o assédio moral trabalhista caracteriza-se pela conduta abusiva, que se manifesta por comportamentos do empregador ou de preposto, que violam a honra e a dignidade da empregada. Via de regra, são atos omissivos ou comissivos, podendo consistir em ações, palavras, gestos, comportamentos, ou escritos, que acarretam dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física/psíquica da empregada, colocando em risco tanto a sua pessoa quanto o seu emprego, degradando o ambiente de trabalho. Para a identificação do assédio moral nas relações de trabalho torna-se necessário que a dignidade da trabalhadora seja violada por condutas abusivas, em geral dentro do ambiente profissional, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Conceitualmente, podemos dizer que o assédio moral caracteriza-se, via de regra, quando a empregada sofre perseguição no ambiente de trabalho, o que acaba por provocar uma espécie de psico-terror na vítima, desestruturando -a psicologicamente.¹³³”.

“Pioneiro no assunto, heinz leymann, o define como a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas

¹³² TRT23 - ROT: 00001321720195230005, Relator: TARCÍSIO RÉGIS VALENTE, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: 12/11/2019.

¹³³ TRT03 - RO: 00105652520165030011, Relator: LUIZ OTÁVIO LINHARES RENAULT, Data de Publicação: 05/11/2018.

(abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.¹³⁴

III.4. A dignidade da pessoa humana e os bens jurídicos tutelados

A partir da subordinação jurídica, advinda do contrato laboral, tem-se o poder de direção do empregador frente ao dever de obediência do trabalhador, originando um conjunto de restrições à liberdade pessoal deste¹³⁵.

O ato jurídico decorrente do contrato de trabalho é complexo, em decorrência da presença de multiplicidade de direitos e obrigações entre as partes pactuantes (empregador e trabalhador). Os efeitos advindos do contrato de trabalho podem ser divididos em próprios e conexos. Os efeitos próprios são aqueles que possuem relação direta com o negócio jurídico laboral estabelecido, decorrente de sua natureza e objeto, como por exemplo a obrigação do empregador em pagar uma quantia pecuniária ao trabalhador, com consequente obrigação deste em prestar determinado serviço. Já os efeitos conexos são advindos do contrato laboral, porém não são resultados de sua natureza, apenas submetem a estrutura contratual, pelo fato de terem surgidos em função dele¹³⁶, como exemplo dos efeitos conexos temos os direitos do trabalhador de receber indemnização, resultante da prática de assédio moral pelo empregador.

Neste contexto, urge correlacionar os efeitos conexos do contrato de trabalho ao universo de direitos da personalidade do trabalhador no âmbito da relação laboral¹³⁷. É oportuno dizer que a prática de assédio moral configura comportamentos correspondentes a atos degradantes e humilhantes, que atingem a moral, a integridade física e psíquica, no ambiente laboral, causando uma degradação das condições laborais. Trata-se de uma conduta pluriofensiva, que viola simultaneamente vários direitos tutelados pelo ordenamento jurídico luso-brasileiro. *“A proteção do trabalhador contra tais actos*

¹³⁴ TRT04 - RO: 00005565820155040351, Relator: JOSÉ FELIPE LEDUR, SEXTA TURMA, Data de Publicação: 20/04/2016.

¹³⁵ Abrantes, 2005:44.

¹³⁶ Delgado. 2016:680.

¹³⁷ Delgado. 2016:709.

*configura-se, em primeiro lugar, como um genuíno e verdadeiro direito subjectivo daquele, já que se impõe ao empregador e aos demais colegas.*¹³⁸”.

Dessa forma, a tutela jurídica em face do assédio moral laboral visa a salvaguarda do bem jurídico da dignidade da pessoa humana, bem como dos direitos fundamentais e dos direitos da personalidade do assediado, ora trabalhador. Em razão da necessidade de salvaguardar a dignidade do empregado é que se justifica a punição do assédio moral, sendo esse o fundamento da tutela legal¹³⁹. A proibição do assédio nada mais é do que a proteção ao direito ao livre desenvolvimento da personalidade¹⁴⁰.

Importa destacar o bem jurídico supremo, o elemento central tutelado, a razão principal de ser da proteção legal em face da prática do fenómeno: a dignidade da pessoa humana, consagrada logo no 1º artigo da CRP, como também no 1º artigo, III, CRFB.

Depreende-se que “*a dignidade da pessoa humana é o primeiro e o mais imprescindível dos valores do ordenamento jurídico*¹⁴¹”. Portanto, é o princípio base, supremo, norteador e fundamental do ordenamento jurídico Português e Brasileiro, o qual decorre e fundamenta os demais direitos, dentre os quais, o direito da personalidade e os direitos fundamentais.

É importante ressaltar a importância da tutela da dignidade da pessoa humana, sendo essa qualidade integrante, intrínseca e irrenunciável da própria condição humana, a qual deve ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida no âmbito das relações laborais¹⁴².

No que se refere a proteção jurídica em sede dos bens jurídicos tutelados, é oportuno fazer menção que no sistema legal português, o art.53.º e seguintes da CRP, consagra um conjunto de direitos fundamentais de titularidade dos trabalhadores, sendo fundamentais tais direitos não apenas por serem benefícios da especial dignidade dos “direitos, liberdades e garantias” (protegidos constitucionalmente), mas também por serem base ao próprio sistema legal laboral¹⁴³. Cabe mencionar também a Carta Social Europeia revista (1996), a

¹³⁸ Pereira, 2009, p.120.

¹³⁹ Barros, 2016:603.

¹⁴⁰ Abrantes, José. David, Martins 2018: 158.

¹⁴¹ Abrantes, José, “O Código do Trabalho e a Constituição”, pg. 69; apud., “O direito laboral face aos novos modelos...”, pg. 92.

¹⁴² Ávila, 2014: 44.

¹⁴³ Fernandes, 2017: 235

qual aduziu em seu art.26.º, que “*Todos os trabalhadores têm direito à dignidade no trabalho*”¹⁴⁴.

No que tange aos principais direitos fundamentais atingidos pelo fenómeno, temos o direito à igualdade e não discriminação (art.13.º, CRP e arts.3.º, IV e 5.º, CRFB); o direito à integridade pessoal – inviolabilidade da integridade física e moral (art.25.º, n.º1, CRP); o Direito ao trabalho (art. 58.º, CRP, e art.5.º, XIII, CRFB); o direito à segurança no emprego (art.53.º, CRP, e art.7.º, I, CRFB) e o direito de um ambiente de trabalho sadio (art. 59.º, n.º1, “c”, CRP e art.7.º, CRFB); direito à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem (art. 5.º, X, CRFB).

Os principais direitos da personalidade afetados pela conduta assediante são a honra, a imagem, a integridade física, a autoestima (Art. 223.º-C, da CLT), reserva da intimidade e da vida privada (art.16.º, CT/09), integridade física e moral (art.15.º, CT/09).

A despeito da proteção à integridade pessoal do trabalhador, destaca-se a proteção constitucional em duas dimensões essenciais, a física e a moral¹⁴⁵: O direito à integridade moral e a dignidade da pessoa humana é um dos bens jurídicos de maior objeto de proteção do art. 29.º, n.º 2, CT/09, visto que reprime conduta em face da vítima quando “*afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.*”.

Cabe destacar que os bens jurídicos protegidos constitucionalmente, inerentes ao trabalhador, devem ser protegidos de forma veemente pelo Direito do Trabalho, não sendo permitido qualquer comportamento, condutas, procedimentos, atos, etc., capazes de colocar em xeque tais direitos indisponíveis, como bem alertado por José Abrantes:

*“O Direito do Trabalho não pode, de facto, ignorar o valor que a condição de pessoa e cidadão do trabalhador traz à estrutura clássica do contrato de trabalho. A conclusão do contrato de trabalho e seu cumprimento, não pode implicar, de modo algum, a privação dos direitos que a Constituição reconhece ao trabalhador enquanto pessoa e enquanto cidadão.”*¹⁴⁶.

¹⁴⁴ Carta Social Europeia Revista, disponível em: http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_revista.pdf. Acesso em 16/02/2020.

¹⁴⁵ Jorge Miranda, Rui Medeiros. “A constituição Portuguesa Anotada”, T.I, Introdução Geral, Preâmbulo, arts, 1º a 79º, Coimbra Ed., 2005, pág.268

¹⁴⁶ Abrantes, 1991: 65.

Por fim, importa destacar a grande relevância dos bens jurídicos protegidos em face do assédio moral laboral no ordenamento jurídico luso-brasileiro, o que representa uma nova concepção da relação laboral, que prima pela defesa da qualidade de vida e da realização pessoal do trabalhador¹⁴⁷.

¹⁴⁷ Abrantes, 2005: 2031.

CAPÍTULO IV - DO ÔNUS DA PROVA EM ASSÉDIO MORAL

*O ambiente de trabalho é “o último campo de batalha no qual uma pessoa pode aniquilar a outra sem correr risco de sequer vir a ser processado”.*¹⁴⁸

IV.1. Contexto

Primeiramente, antes de discorrer sobre o ónus da prova no âmbito do assédio moral, importa fazer referência quais os meios típicos de prova, sendo eles, o depoimento pessoal, a confissão, a exibição de documento ou coisa, a prova documental¹⁴⁹, a prova testemunhal, a prova pericial, a inspeção judicial e outros meios admitidos em Direito.

O ónus da prova significa a responsabilidade/incumbência da pessoa em provar o que alega; ou, em algumas exceções, esse ónus é invertido, e o encargo de provar em juízo não é daquele que alega e pretende adquirir o Direito, mas sim do demandado, como se verá no presente capítulo.

Não há como negar a dificuldade de comprovar a conduta repugnante do(s) assediador(s). De facto, provar determinadas condutas é muito difícil, incumbindo a vítima¹⁵⁰, na maioria dos casos¹⁵¹, a árdua tarefa de demonstrar em juízo os comportamentos configuradores de assédio moral.

Nos casos em que o ónus da prova é da vítima, a mesma vislumbra, muitas vezes, apenas uma única prova possível, a testemunhal. Porém, a testemunha, na condição de empregada da empresa, em regra, não está disposta a testemunhar por uma série de fatores, por ter sido conivente com a situação assediante; por ter um papel ativo na mesma; por não quer testemunhar em face de sua entidade patronal com receio de represálias, pois teme em sofrer também o assédio ou perder o seu emprego¹⁵²; pelo simples facto de não compreender o

¹⁴⁸ Leymann, 1996: 25, citado por Redinha, (2014).

¹⁴⁹ Exemplos de prova documental: filmagens, e-mails, conversas gravadas.

¹⁵⁰ Na maioria dos casos, a vítima é o trabalhador (parte hipossuficiente da relação labora).

¹⁵¹ Nos casos de assédio não discriminatório, incumbe inteiramente a vítima provar que sofreu assédio moral.

¹⁵² Há ainda maior dificuldade probatória nas situações em que o assédio moral é praticado por uma chefia, nesses casos, a atitude mais comum do grupo de trabalho é afastar-se da vítima, desenvolvendo um sentimento geral de que aquele assediado é mal visto pelos superiores hierárquicos, e dessa forma,

alcance efetivo das condutas integradoras do fenómeno¹⁵³; ou porque estigmatiza a vítima, atribuindo-a responsabilidade pela existência do conflito¹⁵⁴.

IV.1.1. Portugal

O Código do Trabalho Português de 2003, previa expressamente somente acerca do assédio discriminatório, conforme o art. 24.º, n.º 2, do CT/03, o qual estabelecia o regime probatório com a respectiva regra de distribuição do ónus da prova disposta no n.º 3 do art. 23.º, do CT/03, preceito esse que ordenava à vítima fundamentar sua alegação, “*indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no n.º 1.*”.

Posteriormente, com o advento da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi ampliado o conceito de assédio, abrangendo dois casos de assédio (discriminatório e não discriminatório). Entretanto, o novo Código do Trabalho de 2009 manteve o regime probatório supramencionado, ou seja, o regime especial de repartição do ónus da prova é aplicado apenas para os casos de assédio moral discriminatório¹⁵⁵, conforme o regime previsto no art. 25.º, n.º 5, do CT/09, o qual estabelece que o trabalhador assediado deverá alegar em relação a quem se sente assediado por fatores de discriminação, onde o empregador deverá provar que não houve prática de assédio moral, e que a diferença de tratamento não assenta em fator de discriminação. Assim, nessa primeira possibilidade é invertido o ónus de provar ao empregador, na medida em que esse possui a incumbência de demonstrar a não ocorrência do facto alegado.

De outra banda, quando se tratar de assédio não discriminatório, aplica-se a regra geral probatória do art. 342.º, n.º1, do CC, que diz: “*Aquele que invoca um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado.*”. Assim, o ónus de provar os factos que constituem a conduta assediante e o respectivo nexos de causalidade entre a conduta e os

compadecer-se com ele poderia desencadear a perda do emprego ou tratamento similar. Parreira, 2003: 218.

¹⁵³ Arruda, 2008: 110.

¹⁵⁴ Gomes, 2014:124.

¹⁵⁵ Assédio moral discriminatório é aquele que o comportamento indesejado se baseia em qualquer factor de discriminação, dentre os quais, a raça, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade de género, etc., conforme art. 24º, nº 1 do CT/09.

danos advindos desta é do trabalhador, devendo demonstrar os requisitos caracterizadores do fenómeno, intitulados no art.29.º, n.º2, do CT/09.

Em decorrência do ónus da prova ficar sob o encargo do trabalhador, em casos de assédio que não sejam baseados em fatores de discriminação, o preceito legal se mostra com insuficiências, visto que atenua a proteção contra o fenómeno “*ao repor o principal encargo da prova sobre os ombros do trabalhador, relativamente a circunstâncias que, amiúde, se desenvolvem fora da sua esfera de domínio e conhecimento.*”¹⁵⁶.

A ausência de igualdade de tratamento em relação às vítimas no campo probatório é alvo de críticas pela doutrina portuguesa. O professor António Monteiro Fernandez defende que “*o teor do art.29º do Código do Trabalho, redundando a reserva do expediente da inversão do ónus da prova às situações de assédio discriminatório, e deixando assim a descoberto desse recurso a maioria das situações merecedoras de idêntico nível de tutela, viola a obrigação de transposição das pertinentes directivas comunitárias.*”¹⁵⁷.

Não soa razoável e justo conceder tratamento distinto para as vítimas de assédio moral, pela simples razão da existência de dois tipos de enquadramento do fenómeno (baseados ou não em fatores de discriminação). Sónia Kietzmann Lopes adverte o seguinte:

“Ora, considerando, por um lado, que o assédio moral se caracteriza amiúdes vezes por uma conduta insidiosa [...] e, por outro, que as testemunhas são, em regra, colegas de trabalho, que muito dificilmente se conseguirão libertar do ascendente que a entidade empregadora sobre si exerce, é manifesto que muitos casos, especialmente de mobbing vertical, ficarão por reconhecer judicialmente.”¹⁵⁸

Diante de todo o estudo realizado acerca do fenómeno, é manifesto a presença de dificuldades na concretização da prova. O assédio moral possui natureza ardilosa e subtil, visto que as condutas assediadas, muitas vezes são operadas de forma camuflada e confundidas ao poder de direção por exemplo, e, na maior parte dos casos, são comportamentos imperceptíveis aos olhos de terceiros. Outro aspecto que leva a dificuldade no campo da prova, é de que, quando se pode detectar o fenómeno, o único meio palpável de prova é a testemunhal, porém, como vimos, em geral, são colegas de trabalho, que em sua maioria, não se sentem à vontade de depor em face de seu empregador, se sentindo constrangidos; porque foram coniventes com os atos assediados; ou por terem tido participação nas condutas.

¹⁵⁶ Fernandes, 2017: 243.

¹⁵⁷ Fernandes, 2017:244.

¹⁵⁸ Lopes, 2014: 164.

Em matéria de assédio moral e do ónus da prova, a jurisprudência portuguesa decide em consonância com os ditames legais, como se observa trechos de julgados abaixo:

“III - Daí que, alegada, pelo lesado, uma situação de assédio moral não discriminatório, é sobre aquele que impende o ónus da prova de todos os factos que, concretamente, integram a violação do direito à integridade moral a que se refere o art. 18.º, do Código do Trabalho – art. 342.º, n.º 1, do Código Civil.¹⁵⁹”

“I – Numa acção em que se não invocam quaisquer factos que possam inserir-se na categoria dos factores de discriminação referidos nos artigos 24.º e 25.º do Código do Trabalho de 2009, não funciona a presunção constante do n.º 5 deste último preceito e compete ao autor, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, alegar e provar factos que, referindo-se à natureza, qualidade e quantidade de trabalho prestado por trabalhadores da mesma empresa e com a mesma categoria, permitam concluir que a diferente progressão na carreira e o pagamento de diferentes remunerações viola o princípio da igualdade[...]¹⁶⁰.

“[...]II - Não tendo a trabalhadora provado factualidade 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 R., 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 Código Civil.[...]¹⁶¹”.

¹⁵⁹ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, Processo nº 1030/06.4TTPT.S1, de 21/04/2010. Disponível em: www.dgsi.pt. Acesso em 08/03/2020. O julgado se remete ao CT/03, não obstante, o CT/09, manteve o mesmo preceito acerca do regime de repartição da prova em assédio moral.

¹⁶⁰ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Processo nº 248/10.0TTBRG.P1, de 08/04/2013. Disponível em: www.dgsi.pt. Acesso em 08/03/2020.

¹⁶¹ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, Processo nº 420/06.7TTLSB.L1-4, de 29/01/2014. Disponível em: www.dgsi.pt. Acesso em 08/03/2020.

IV.1.2. Brasil

O regime legal laboral é manifestamente simplicista, em matéria de ónus da prova, disciplinado no art. 818.º, da CLT, que “*O ónus da prova incumbe: I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;*”. Em decorrência da restrição legal nessa seara, é possível aplicar subsidiariamente o Código de Processo Civil, desde que esse seja compatível com as normas processuais trabalhistas, conforme aduz o art. 769.º, da CLT. Quanto a regra geral acerca do ónus da prova, o NCPC, dispõe no mesmo sentido que a CLT, em seu art.373.º, I, determinando que “*O ónus da prova incumbe: I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;*”. Ou seja, pela regra geral, o trabalhador possui a obrigatoriedade legal de provar o assédio moral sofrido no ambiente laboral.

A jurisprudência brasileira decide no âmbito do ónus da prova em assédio moral, em harmonia com o que proclama os preceitos legais. Cabe destacar ainda, que o art. 852-D, da CLT, dispõe que “*O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerado o ónus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica;*”. Ou seja, a norma determina que o julgador deve gerir acerca das provas que serão produzidas no processo, em obediência ao ónus de provar de cada uma das partes.

Dessa forma, embora se perceba a dificuldade do trabalhador em demonstrar o assédio moral sofrido, é somente munido de provas que terá êxito no reconhecimento de seu direito.

A jurisprudência, tanto dos TRTs, como do TST, em sua maioria esmagadora, cristaliza o entendimento quanto a aplicação da regra geral no que diz respeito a distribuição do ónus da prova em assédio moral, senão vejamos:

“DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. O dano moral trabalhista atinge fundamentalmente bens incorpóreos, daí resulta a desnecessidade da vítima provar a efetiva existência da lesão em si, bastando a presteza em comprovar a existência do fato lesivo ao patrimônio moral. A prova do ilícito (fato gerador do dano moral), no entanto, há que ser robusta, sendo inequívoco que o ónus é do reclamante, por se tratar de fato constitutivo do seu direito. Assim, comprovada conduta ilegítima da empregadora geradora de assédio moral, revela-se devida a reparação postulada.¹⁶²”

¹⁶² TRT18 - ROT: 00110293520185180052, Relator: JOÃO RODRIGUES PEREIRA, TERCEIRA TURMA, Data de Publicação: 24/01/2020.

“RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. REPARAÇÃO CIVIL. ÔNUS DA PROVA. Recai sobre a reclamante o ônus de provar o assédio moral alegado na inicial, por se tratar de fato constitutivo do direito à reparação civil pleiteada, (art. 818 da CLT c/c art. 373, I, do NCPC). Não provada a conduta ilícita capaz de ensejar dano moral, não merece provimento o apelo. RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DO RECLAMADO. NULIDADE DA SENTENÇA. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO.¹⁶³”.

“RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. DANO/ASSÉDIO MORAL. O ônus da prova, quanto à ocorrência de dano/assédio moral é da parte que alega o fato, na forma do art. 818 da CLT. Não sendo produzidos elementos probatórios robustos acerca da ofensa alegada, inviável o deferimento da reparação por dano moral pretendida. Recurso desprovido.¹⁶⁴”.

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DESCABIMENTO. ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. Constatada a equivalência de provas quanto ao fato constitutivo do direito à indenização por dano moral, a causa deve ser decidida em prejuízo de quem detinha o ônus de provar, no caso, o autor. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.¹⁶⁵”

Destarte, há quem pleiteie em juízo o reconhecimento de assédio moral, com pedido de inversão do ônus da prova, fundamentado no princípio da aptidão da prova¹⁶⁶. Nesses casos, são raras as decisões que entendem ser possível invocar tal princípio, como se observa no julgado do TRT da 14^o Região, publicado em 20/08/2019¹⁶⁷.

¹⁶³ TRT17 - REC: 00000505820185170014, Relator: MARCELLO MACIEL MANCILHA, SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: 13/02/2020.

¹⁶⁴ TRT04 - ROT: 00205462620175040202, Relator: SIMONE MARIA NUNES, QUINTA TURMA, Data de Publicação: 12/11/2019.

¹⁶⁵ TST - AIRR: 00008083220135150058, Relator: ALBERTO LUIZ BRESCIANI DE FONTAN PEREIRA, TERCEIRA TURMA, Data de Publicação: 18/10/2019.

¹⁶⁶ O princípio da aptidão da prova confere a responsabilidade de produzir a prova à pessoa que possui condições para tal.

¹⁶⁷ TRT14 - RO: 00003708620185140404, Relator: CARLOS AUGUSTO GOMES LÔBO, SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: 20/08/2019: *“DESCONTOS INJUSTIFICADOS. TENTATIVA DE TRANSFERÊNCIA DO RISCO DA ATIVIDADE AO EMPREGADO. As provas demonstram o ardil perpetrado pela reclamada, que impunha aos seus empregados a assunção por via transversa do risco da própria empresa, na medida em que transferia ao empregado o ônus pela inadimplência do cliente, a ponto de ter o obreiro que receber como vales mês mercadoria vencidas, como descreve a prova oral colhida. Assim, constato que, ao revés do alegado pela reclamada, há informações suficientes, que comprovam a existência de descontos indevidos durante o pacto laboral. Dessarte, os descontos efetuados pela ré são ilícitos, pois afrontam o princípio da intangibilidade do salário, não estando*

Portanto, diferente do que ocorre em Portugal, prevalece o entendimento no Brasil de que o ônus da prova pertence ao trabalhador, em todos os casos de assédio moral. O que notoriamente agrava mais a dificuldade da vítima em ver seu direito efetivamente resguardado em juízo.

autorizados pela Lei, nem pela jurisprudência do TST, eis que cabe ao empregador arcar com os ônus do empreendimento, nos termos do art. 2º da CLT, o que jamais pode ser repassado ao empregado. SALÁRIO. COMMISSIONISTA PURO. COMPROVAÇÃO PATRONAL DAS EFETIVAS COMISSÕES DO OBREIRO. No critério de distribuição do ônus da prova e segundo a teoria da aptidão da prova, que orienta a inversão do ônus da prova para aquele que tem melhores condições de provar, e por deter o empregador a documentação contábil e financeira inerentes às vendas dos seus produtos, cabe a este demonstrar o correto pagamento das comissões. Desse mister, compreendo que a reclamada se desvencilhou plenamente. ASSÉDIO MORAL. COMPORTAMENTO INCOMPATÍVEL COM O AMBIENTE LABORAL. CULPA PATRONAL EVIDENTE. O assédio moral, nas relações laborais, tem por característica comportamento abusivo e contínuo de um superior hierárquico, extrapolando o poder diretivo e expondo o obreiro a situações vexatórias, a fim de provocar constrangimento, atingindo sua autoestima, assim como sua saúde física e psíquica, isolando-o em seu ambiente laboral degradável e insuportável, gerando o direito à indenização por dano mora[...]”.

CAPÍTULO V - ANÁLISE CRÍTICA E CONTRIBUIÇÕES AOS SISTEMAS JURÍDICOS VIGENTES: PORTUGAL E BRASIL

V.1. Portugal

Apesar do sistema legal vigente em Portugal se mostrar satisfatório, no que tange à tutela do fenómeno em estudo, que tem por fito a prevenção e combate do mesmo, ainda se fazem necessários aperfeiçoamentos, para, então, chegar a uma eficácia maior, quanto aos objetivos que o conjunto de normas se propõe.

Conforme foi abordado no capítulo anterior, quanto à distribuição do ónus da prova no âmbito do assédio moral laboral, há dois mecanismos probatórios distintos, o primeiro é facilitador para o assediado, com regime probatório especial; o segundo segue o regramento probatório geral¹⁶⁸.

Compreendemos não resguardar razão para a diferenciação de tratamento operado pelo regime probatório vigente, visto que as duas modalidades de assédio moral (seja discriminatório ou não discriminatório), merece igual tutela e proteção pelo ordenamento jurídico. Ora, as duas formas de assédio moral atingem sobremaneira a vítima, possuem uma dimensão devastadora, não fazendo qualquer sentido beneficiar apenas uma modalidade.

Dito isso, defendemos a extensão do regime especial da repartição da prova, consagrado no art.25.º, n.º 5, do CT/09, para todos os casos de assédio moral, alcançando assim a justa igualdade de tratamento em sede de distribuição do ónus da prova.

A partir desse entendimento que amplia e beneficia mais uma categoria do fenómeno, poderia surgir crítica às situações em que o “assediado” age de má-fé e falsamente declara sofrer assédio moral. Não obstante, essas possíveis situações não poderiam ocorrer igualmente para os casos de assédio moral discriminatório que já operam o benefício da repartição do ónus probatório?

Dessa forma, o problema quanto ao risco de proliferação de falsas acusações, poderia ser solucionado para todas as modalidades do fenómeno, pelas vias de responsabilização

¹⁶⁸ Em casos de assédio não discriminatório, segue a regra geral probatória do art. 342º, n.º 1, do Código Civil.

civil, por litigância de má-fé (plano processual), e indenização por perdas e danos (plano substantivo)¹⁶⁹.

Nesse sentido, entendemos que a solução para blindar os possíveis casos irreais, não é pela via da restrição da inversão do ónus da prova para a modalidade de assédio moral não discriminatório, mas sim com a implementação de medidas legais, capazes de coibir pessoas que pretendem fazer uso indevido da lei.

Nesse panorama, é fundamental sopesar o que é mais valioso proteger em seu máximo alcance, a tutela do fenómeno tão devastador ou a proteção contra possíveis condutas de má-fé. O questionamento crucial sob essa perspectiva é colocar em pauta o que é mais importante, ou seja, o que é mais primordial proteger no ordenamento jurídico. Pois, de facto, qualquer “*solução [será] não imune ao risco de proliferação de falsas invocações de assédio, mas que, realisticamente, é a única alternativa para efectivação da prova de mobbing [...]*”¹⁷⁰.

No nosso entender não há como argumentar de forma contrária, a salvaguarda do regime probatório especial para todos os tipos de assédio moral se coloca como prioridade, em meio à necessidade de sua prevenção e combate. Pois, o que adianta levar à justiça um caso de assédio moral, que ocorreu na realidade dos factos, mas que não se consiga provar em juízo? Nessas condições, a lei não atinge sua razão de existir e não cumpre seu papel social.

O objetivo da lei, sem qualquer dúvida, é prevenir e combater o fenómeno em estudo, portanto, é necessário tutelar de forma efetiva os casos levados à justiça, para que o assediador responda por sua conduta, para que o assediado receba o amparo devido, e, por fim, para que a medida seja operante e pedagógica, com fito de evitar futuros casos.

Feita as críticas pertinentes ao regime jurídico vigente, propomos medidas a serem implementadas no sistema *juslaboral* português, quais sejam:

- Proposta de inclusão legal, para acrescentar três itens, no art.29.º, da CT/09; o primeiro a dispor acerca do regime de repartição do ónus da prova, em caso de assédio não discriminatório, e o segundo e terceiro a prever os casos de litigância de má-fé praticada pelas partes.

DIVISÃO II

¹⁶⁹ Arruda, 2018: 111.

¹⁷⁰ Redinha, 2003: 833-847.

Proibição de assédio

Artigo 29.º

Assédio

[...]

7. Em casos de assédio que não seja baseado em factor de discriminação, caberá a quem alega ser vítima de assédio demonstrar os indícios configuradores do n.º 2, do presente artigo, incumbindo à outra parte provar que seus actos não correspondem com a intenção ou efeito de exercer violência psicológica sobre o trabalhador.

8. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé, como autor ou réu.

9. O juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

Em que pese a presença de dispositivo legal que ordene o empregador e o trabalhador a procederem de boa-fé no exercício de seus direitos¹⁷¹, para que o ordenamento jurídico português enxergue efetivamente viabilidade na expansão da inversão do ónus da prova à todos os casos de assédio moral, é necessário encontrar um contrapeso adequado, com medidas úteis para impedir condutas reprováveis, embutidas de alegações que não condizem com a realidade dos factos, evitando as denúncias falsas, e assim afastando qualquer hipótese de degeneração da figura, que tem como principal objetivo, a proteção da dignidade do indivíduo.

Assim, com o fito de coibir a má-fé e consequente mau uso do regime especial probatório, nos casos em que o trabalhador ou empregador venha a agir com litigância de má-fé, acreditamos ter pertinência jurídica uma norma legal que busca fazer com que o litigante de má-fé pague pelos seus atos em favor da outra parte.

Urge destacar, que a proposta de acréscimo legal, quanto as medidas em face do litigante de má-fé, foram transportadas de uma implementação legal feita no Brasil, pela reforma trabalhista, ocorrida com a Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017, a qual criou mecanismos legais que pudessem salvaguardar a boa-fé, a busca da verdade real, bem como o princípio da lealdade processual, frente as relações de conflito laboral. Dessa forma, os artigos 793-

¹⁷¹ Art. 126.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

A a 793-D, da CLT¹⁷², disciplinam a responsabilidade por dano processual, acarretada pela litigância de má-fé, operada pelas partes ou testemunhas.

Acreditamos que o acréscimo legal proposto, tanto de expansão do direito¹⁷³, como as medidas de repressão a práticas ilícitas (extensíveis a todas as modalidades de assédio do art. 29.º, do CT/09), chegariam a um equilíbrio normativo, no sentido de atenuar possíveis condutas contrárias ao que a norma legal visa proteger.

V.2. Brasil

Na elaboração do presente trabalho, se pôde notar a expressiva magnitude do fenómeno em estudo, e a necessidade de operar sua tutela completa e efetiva no campo da prevenção e combate. Diante disso, pelo estudo realizado do ordenamento jurídico brasileiro em sede de assédio moral laboral, se mostrou evidente a fragilidade de sua tutela jurídica, demonstrando desse modo, que medidas legais precisam ser tomadas.

Entendemos que a prática de assédio moral é mais latente no Brasil, do que em Portugal, diante do regime legal existente neste último, e pela leitura de pesquisas realizadas nos dois países. Em Portugal, uma pesquisa promovida pela CIEG – Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, no âmbito de um projeto de parceria promovido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego¹⁷⁴, entre 14 de dezembro de 2014 e 22 de fevereiro de 2015, foi inferido que:

“Cerca de um sexto da população ativa portuguesa (Portugal continental, excluindo o sector primário) já sofreu pelo menos uma vez ao longo da sua carreira profissional uma situação de assédio moral no local de trabalho. De forma mais concreta, 16,5% da população inquirida já alguma vez experimentou de forma persistente e reiterada

¹⁷² Artigos da CLT, disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 15/03/2020.

¹⁷³ Regime de repartição do ónus da prova para todos os casos de assédio moral.

¹⁷⁴ Estudo publicado pela CITE, disponível em: <http://cite.gov.pt/pt/acite/publicacoes.html>. Acesso em 20/03/2020. “O trabalho de campo exclusivamente centrado na aplicação do questionário decorreu entre 14 de dezembro de 2014 e 22 de fevereiro de 2015 e foi realizado por 44 entrevistadores/as que receberam formação específicas. O inquérito foi aplicado a uma amostra representativa da população ativa de Portugal continental, excluindo o sector primário. Responderam 1801 pessoas, sendo 558 homens e 1243 mulheres” (2016:24).

algum tipo de comportamento indesejado e abusivo de conteúdo humilhante ou ofensivo.”¹⁷⁵.

No Brasil, uma pesquisa realizada pelo site Vagas.com, no final de maio de 2015, com 4.975 mil entrevistados, revelou que 47,3% dos profissionais que responderam à pesquisa, afirmaram que já sofreu assédio moral, e 87,5% dos não denunciaram o assédio¹⁷⁶.

À luz do que já é operado em Portugal, com a presença de preceito legal¹⁷⁷ expresso e específico tratando do fenómeno, o Brasil manifesta necessidade de igual amparo jurídico. Acreditamos que, para alcançarmos o combate e prevenção a rigor, é necessário que a justiça, de forma completa e unida (lei, doutrina, e jurisprudência) cuide do fenómeno e conceda a atenção que esse merece.

Portanto, propomos a elaboração de um Projeto de Lei que faça acrescer artigos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que disciplinem a matéria sob análise. A inserir as seguintes disposições legais:

- Em seu Título II - Das Normas Gerais De Tutela Do Trabalho, um novo Capítulo, com os seguintes preceitos:

CAPÍTULO VII - DA PROIBIÇÃO DO ASSÉDIO

SEÇÃO I

ASSÉDIO

Art.223-H. É proibida a prática de assédio moral.

§1º. Entende-se por assédio moral o comportamento indesejado, praticado no momento 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.

¹⁷⁵ Assédio Sexual e Moral no Local do Trabalho, 2016: 129. Documento disponível em: <http://cite.gov.pt/pt/acite/publicacoes.html>. Acesso em 20/03/2020.

¹⁷⁶ Dados da pesquisa disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb ou <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/06/metade-dos-brasileiros-ja-sofreu-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa.html>. Acesso em 26/03/2020.

¹⁷⁷ Como vimos no cap. III, do presente trabalho, o Código do Trabalho Português trata de forma detalhada a respeito do fenómeno sob apreciação.

§2º. A prática de assédio moral confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se as regras dispostas no Título II-A, art. 223-A¹⁷⁸, e seguintes, desta consolidação.

§3º. Caberá a quem alega ser vítima de assédio moral demonstrar os indícios configuradores do §º1, do presente artigo, incumbindo à outra parte provar que seus actos não correspondem com a intenção ou efeito de exercer violência psicológica sobre o trabalhador.

§4º Qualquer das partes que litigar de má-fé, responderá conforme disposto no Seção IV-A, Art. 793-A¹⁷⁹, da presente consolidação.

§5º O empregador deve adotar código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio moral no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores.

No tocante a conceituação do fenómeno de forma expressa em dispositivo legal, se mostra de suma importância para deixar clarificado as condutas configuradoras de assédio moral. Assim, tanto o “possível” agressor terá ciência das condutas que caracterizam o fenómeno, podendo assim evitá-las; como a vítima será capaz de identificar com mais precisão se o que sofreu enquadra-se como conduta assediante. Dessa forma, o dispositivo legal proposto (Art.223-H, §1º) atua de modo preventivo e combativo.

O §2º, do art. 223-H trata do direito da vítima à indemnização, sendo medida de combate, pelo facto de atribuir encargo pecuniário ao agressor, como função punitiva e educativa ao mesmo, e reparatória à vítima; e de prevenção, tendo em vista que serve como alerta para os “possíveis” assediadores, de que, caso pratique assédio moral, arcará com indemnização em prol da vítima.

Quanto a incumbência das partes ao ónus de provar, o §3º, do art. 223-H, estabelece uma certa repartição da responsabilidade de fazer prova nos autos, na medida em que dispõe que a vítima deve apontar as condutas que sofreu, caracterizadoras do assédio moral, e que o demandado deve provar que não operou nenhuma conduta capaz de configurar o fenómeno. Teríamos desse modo, uma inversão do ónus da prova em face do agressor,

¹⁷⁸ O Título II-A, art. 223-A e seguintes podem ser consultados na CLT, disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 15/03/2020.

¹⁷⁹ “Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente”, artigo da CLT, disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 15/03/2020.

favorecendo assim a vítima, em meio à sua vulnerabilidade e sua impossibilidade de provar a conduta assediante, na maioria das vezes.

Diante da dificuldade encontrada pela vítima na concretização de seu direito, o §3º se reflete de grande valor como tutela jurídica. Assim, a justiça alcançaria tantos os casos em que o demandante conseguiu reunir um conjunto probatório, como nos casos mais frágeis, em que esse demandante não possui provas o suficiente para levar em juízo, diante do tipo de assédio moral operado.

No entanto, a fim de coibir possíveis demandas em que o autor desta se utiliza de má-fé para obter provimento judicial, se valendo do benefício atribuído pelo §3º, o §4º do art.223-H, prevê punição por litigância de má-fé. O objetivo da norma é coibir acusações falsas, primando sempre pela verdade e boa-fé.

O §5º, do art. 223 - H, se refere a uma medida preventiva e combativa, frente a prática de assédio moral. O objetivo da elaboração do código de boa conduta pela empresa é implementar medidas e princípios no corpo organizacional, com vista a evitar que se opere o fenómeno naquele seio.

- Em seu Título IV - Do Contrato Individual De Trabalho, do Capítulo V - Da Rescisão, a alínea h, do art. 483, que disporá o seguinte:

“Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:”

h) ser vítima de assédio moral por parte do empregador;

Urge apontar a necessidade da CLT dispor de um dispositivo expresso que trata da rescisão indireta por parte do empregado, em casos de assédio moral, para que o direito do assediado fique amplamente claro, e assim, se sinta efetivamente protegido pelo ordenamento jurídico. Ademais, outro efeito positivo que a norma traz é o maior cuidado do empregador, em não praticar assédio moral, em decorrência das consequências jurídicas que poderá ser alvo.

- Em seu Título IV - Do Contrato Individual De Trabalho, Do Capítulo VII - Da Estabilidade, o Art. 500-A, que disporá o seguinte:

Art. 500-A. O empregado, seja vítima ou testemunha, não poderá ser despedido até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos ao assédio moral, exceto por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovado.

O dispositivo acima visa acautelar a vítima ou testemunha, seja por denunciar ocorrência da prática de assédio moral, seja por testemunhar em processos administrativos ou judiciais. O mandamento proposto urge proteger esse grupo de pessoas “vulneráveis”, as quais, na maioria das vezes, não fazem chegar os casos de assédio moral à autoridade competente ou à justiça, por temer represálias, ou por receio de perder seus postos de trabalho. O objetivo da norma busca encorajar as vítimas e/ou testemunhas a tornarem os casos alvo da tutela jurídica, e assim, realizar o combate e prevenção o fenómeno. O dispositivo busca salvaguardar diversos contextos, dentre os quais, a denúncia na esfera administrativa, o depoimento pessoal da vítima, e a oitiva da testemunha em juízo.

V.3. Outros mecanismos preventivos e combativos

V.3.1. Políticas de conscientização mais efetivas

Conforme foi exposto na presente dissertação, a grandeza dos efeitos do assédio moral é notável, vez que acarreta custos económicos, sociais e de saúde pública. Como vimos, as consequências afetam de pronto e mais acentuadamente o trabalhador, e em escala mais atenuada a organização, a sociedade e o Estado.

Para uma sociedade cada vez mais informada dos malefícios acarretados pelo assédio moral, é necessário a implementação de mecanismos de informação e conscientização, por meio de campanhas em veículos de comunicações, eventos presenciais, divulgação de cartilhas¹⁸⁰, etc., de maneira a apontar o problema social existente, como ele se manifesta,

¹⁸⁰ No Brasil, o Conselho Nacional do Ministério Público, elaborou uma cartilha em 2016, de autoria do Ministério Público do Trabalho (Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Discriminação no Trabalho), visando incentivar a prevenção do assédio moral e sexual, a qual abordou entre outras questões, a orientação no tocante à quem a vítima ou terceiro deve denunciar condutas de assédio moral, informando que as denúncias poderão ser feitas perante o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério Público, alertando também que a denúncia não impede que a lesão gere uma demanda judicial. Documento disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjjwPSyu6noAhVDVhoKHWxLD0wQFjAAegQIBRAB&url=http%3A%2F%2Fwww.mpf.mp.br%2Fsc%2Farquivos%2Fcartilha-assedio&usg=AOvVaw2MjoWAqRfZyHXeX2d7X4DC>,

suas características e consequências, a fim de sensibilizar todo o corpo social, acerca da relevância de operar a prevenção e o combate do fenómeno. Essas medidas podem ser executadas pelas autoridades governamentais federais, estaduais e locais, autoridades públicas, órgãos judiciais, organizações não governamentais, associações, sindicatos, organizações empresariais, etc.

V.3.2. Treinamentos corporativos

Outra ferramenta bastante benéfica para coibir e detectar o assédio moral, são os treinamentos corporativos, promovidos pela própria organização, sob o comando de um treinador com qualificação no assunto em que nessa condição se coloca como líder, objetivando receber a confiança da equipe (expectadores), para verificação se as práticas adotadas na empresa estão de acordo com a legalidade, embutindo também nos ouvintes a compreensão das práticas que não devem ser executadas, tendo em vista os seus efeitos negativos.

É importante que o treinador tenha consideração e empatia por todos os ouvintes, para que consiga comunicar todas as orientações, de modo a repercutir positivamente, recebendo, assim, um feedback dos participantes, de forma a obter uma conexão completa e o comprometimento das partes envolvidas, a fim de possibilitar um maior resultado da medida.

O treinamento pode ser preventivo e detectivo, buscando garantir que o assédio moral não aconteça na empresa, ou visando identificar a ocorrência do fenómeno antecipadamente, e, assim, combatê-lo tempestivamente. Trata-se de um mecanismo bastante benéfico para a empresa, visto que, por meio dele, evita condutas malélicas e destrutivas, incidentes sobre o seu seio organizacional.

V.3.3. Canais de denúncias público e privados

Os canais de denúncias podem ser criados no âmbito público e privado (em cada empresa), como uma ferramenta facilitadora para o recebimento de incidentes, ligados às

acesso em 20/03/2020. O TST, por meio do ato conjunto [tst.csjt.gp nº 8](https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457), de 21 de março de 2019, instituiu uma Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho, tendo elaborado uma cartilha de prevenção ao Assédio Moral.

Cartilha

em:

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>, acesso em 25/05/2020.

condutas assediantes. Esse canal de comunicação permite que os órgãos responsáveis pela fiscalização do trabalho e a empresa tomem conhecimento de práticas contrárias à lei, ocorridas no ambiente de trabalho.

Recentemente, em maio/2020, foi criado no Brasil pela Secretaria do Trabalho um canal para o trabalhador registrar denúncias trabalhistas, reclamações e registro de irregularidades¹⁸¹. Assim, por esse veículo o assediado poderá expor irregulares ou promover reclamação, correspondente ao assédio moral, tendo seus dados sob sigilo.

Acreditamos que o canal de denúncia pode ser instrumento apto a prevenir e combater o assédio moral, na medida em que o possível agressor terá ciência de que os seus atos podem ser denunciados. Se por acaso, mesmo tendo conhecimento do referido canal, pratique a conduta assediante, essa poderá ser comunicada pelo referido canal, levando o agressor a responder pelo seu comportamento, após verificação.

Adicionalmente, a ferramenta em questão pode ser bastante efetiva para a identificação do fenómeno logo no seu início, ajudando a empresa a oferecer todo o apoio necessário à vítima, para que essa não venha a sofrer os efeitos mais nefastos do assédio moral, como também, poderá ser identificado mais rapidamente o agressor, a fim de que esse responda por seus atos e cesse de imediato a conduta reprovável.

¹⁸¹ Canal de denúncias trabalhistas disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/realizar-denuncia-trabalhista>. Acesso em 22/03/2020.

CONCLUSÃO

Vimos que o assédio moral nas relações laborais ganhou notoriedade na sociedade contemporânea, em razão de uma união de fatores, dentre os quais, a globalização, que provocou a intensa busca pelo lucro, fazendo com que a relação de emprego fosse transformada em vários aspectos, a exemplo da pressão por produtividade e metas a cumprir pelo empregado, em face da competitividade do mercado. Submergindo cada vez mais a consideração, respeito e humanidade.

A subordinação jurídica, presente na relação laboral acarreta direitos e obrigações para as partes envolvidas, como o poder de direção do empregador e o dever de obediência do trabalhador. Dentro de um conjunto de direitos e deveres entre as partes envolvidas, temos os direitos invioláveis do trabalhador, tutelado pelo sistema jurídico luso-brasileiro. Tais direitos se encontram “[...] *acima dos valores como a rentabilidade e a racionalidade econômica e não permite quaisquer dúvidas de que, perante o maior poder econômico e social do empregador, haverá que os fazer atuar, enquanto garantias da liberdade e da dignidade do trabalhador.*”¹⁸². Dessa forma, o assédio moral laboral é totalmente rechaçado nos referidos ordenamentos jurídicos.

No que diz respeito aos reflexos do assédio moral, depreende-se que o mesmo acarreta consequências negativas muito significativas para as partes envolvidas. Certamente com mais força para a vítima. Porém, também traz implicações para a organização e a para a sociedade e o Estado, necessitando de especial atenção na esfera jurídica, para a sua efetiva tutela, no sentido de reprimir e coibir essa prática abominável.

Inferimos que Portugal está à frente do Brasil na seara da tutela do fenômeno em estudo, tendo em vista que dispõe de normas expressas que tratam do mesmo, com o objetivo de preveni-lo e combatê-lo, além de contar com a doutrina e jurisprudência, ao contrário do que ocorre no Brasil, que não possui normas que disciplinam especificamente o tema, muito embora o seu regime jurídico tutele o fenômeno por meio de leis genéricas, doutrina e jurisprudência. Ocorre que, mesmo com a presença da tríade jurídica utilizada como instrumento de proteção legal em Portugal e no Brasil, a mesma não é capaz de afastar ou mesmo minimizar significativamente o assédio moral nas relações laborais, especialmente quanto à realidade brasileira.

¹⁸² ABRANTES, 2005: 204.

Pela análise dos ordenamentos jurídicos, observamos que Portugal concede tratamento diferenciado para os casos de assédio moral discriminatório e não discriminatório, em matéria de repartição do ónus prova. Assim, concede aos casos de assédio moral discriminatório, um maior favorecimento, em termos de proteção, visto que para esse tipo de assédio, o trabalhador ou trabalhadores apontam em relação a quem se sente discriminado, competindo ao empregador o ónus de provar que a diferença de tratamento não se dá em razão de fator de discriminação.

Entendemos que a diferença de tratamento ditada na lei não é justa, em face da magnitude da conduta assediante, capaz de afetar todos os destinatários (vítimas), além de que esses enfrentam a mesma dificuldade de provar tal prática repugnante. Em razão disso, apresentamos como contribuição neste trabalho, a proposta de que seja alterada a legislação para que conste a extensão do benefício da inversão do ónus da prova a todos os tipos de assédio moral, diante da necessidade de efetividade da lei para todas as categorias.

Em relação ao sistema jurídico vigente no Brasil, tecemos críticas à falta de previsão legal específica que tutele o assédio moral, fazendo com que a proteção do fenómeno no país seja frágil, tendo em vista que é necessário compreendê-lo e defini-lo, sedimentando o instituto no plano legal, trazendo mais clareza e segurança aos indivíduos que se encontram em situação de assédio moral para pleitear os seus direitos, servindo também de freio para os possíveis agressores, visto que terão ciência de uma série de implicações legais que poderão incorrer.

Diante da realidade brasileira, propomos o acréscimo de dispositivos legais na CLT, a tratar do assédio moral, tal como já ocorre em Portugal, desde o Código do Trabalho de 2003, com objetivo de efetivar a proteção legal e alcançarmos uma nova realidade nas relações laborais.

Além disso, pontuamos outras medidas, potencialmente capazes de atenuar e/ou abolir o fenómeno, tais como a difusão de informação e conscientização acerca do mesmo, operadas pelas autoridades governamentais, órgãos judiciais, entidades sociais e pela própria organização, como também canais de denúncias e treinamentos corporativos objetivando fazer com que empregados e empregadores saibam identificar condutas assediantes, para que não as cometam e/ou as denunciem.

Acreditamos que, com a implementação de medidas legais e outros mecanismos de prevenção e combate, fomenta-se um grupo social mais consciente de seus comportamentos e dos danos que ele pode provocar para si e para os outros.

A razão do presente estudo foi examinar um tema bastante complexo, delicado, incrustado de prejuízos às relações de trabalho, por acreditarmos que podemos construir um ambiente de trabalho sadio, íntegro, harmonioso e satisfatório para todos aqueles que o compõem. O desafio é constante, em busca de soluções eficazes para combater condutas reprováveis e contrárias à lei, ainda mais quando se trata de práticas que afetam os bens jurídicos considerados universais e invioláveis, de caráter fundamental, afetos à dignidade do homem.

Ainda há um longo caminho a percorrer até se chegar a uma tutela plenamente efetiva, que possa afastar o assédio moral das relações laborais, mas acreditamos que o permanente debate crítico sobre a matéria possa favorecer o avanço na doutrina, jurisprudência, sobretudo, no ordenamento jurídico luso-brasileiro.

Findamos com um trecho reflexivo de Roberto Heloani, capaz de expressar um pouco dos impactos do fenómeno, e de como esse tema merece nossa especial atenção: “*A violência no trabalho mina a esperança no futuro, desintegra o vínculo social, fortalece o individualismo predador, corrói a cooperação e a confiança, derrota a solidariedade e retira do homem a sua humanidade.*”¹⁸³.

¹⁸³ (Heloani, Roberto, Maria Ester de Freitas, Margarida Barreto, Assédio Moral no Trabalho, 2008, Ed.Cengage).

REFERÊNCIAS

- Abrantes, José (1991), *O Código do Trabalho e a Constituição*, Associação Académica da Faculdade de Direito.
- Abrantes, José (Coordenação científica) (2018), “*II Congresso Europeu De Direito Do Trabalho, Assédio Moral E Conflito Laboral: Areias Movediças*”, Almedina.
- Abrantes, José (2005), *Contrato de trabalho e direitos fundamentais*, Coimbra.
- Assembleia Constituinte (1976), Constituição da República Portuguesa – VII Revisão Constitucional. Versão online no site: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>. Acesso em 05/02/2020.
- Ávila, Rosemari Pedrotti de (2008), *As conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho*, Dissertação de Mestrado em Direito, Caxias do Sul-Brasil, Universidade de Caxias do Sul.
- Barros, Alice Monteiro de (2016), *Curso de Direito do Trabalho*, 10ª edição, atualizada por Jessé Claudio Franco de Alencar, São Paulo, Editora LTR. 2016.
- Brasil (1988), Constituição da República Federativa do Brasil, Brasília, Senado Federal, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 09/05/2020.
- Brasil (1943), Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452compilado.htm. Acesso em: 09/05/2020.
- Brasil (2002), Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de, Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em 09/05/2020.

Carta Social Europeia Revista, disponível em:
http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_revista.pdf.

Calvo, Adriana (2018), “*Assédio Moral: O Desprestígio Do Legislador Reformista Brasileiro A Um Dos Direitos Sociais Modernos De Maior Importância Do Século XXI*”, Empório do direito.com.br, (online). Disponível em: <https://emporiiododireito.com.br/leitura/assedio-moral-o-desprestigio-do-legislador-reformista-brasileiro-a-um-dos-direitos-sociais-modernos-de-maior-importancia-do-seculo-xxi>.

CCT Disponível em:
http://www.semapisindicato.org.br/admin/conteudos/convencoes_coletivas/aca23bcb06c569dd5aa9f3816d8ff52e.pdf. Acesso em 10/02/2020.

Delgado, Mauricio Godinho (2016), *Curso de Direito do Trabalho*, 15ª edição. Editora LTR.

Dias, Rita de Freitas (2012), *O assédio moral e a sua influência na hierarquia de valores de trabalho*, Dissertação de Mestrado, Lisboa, Universidade Lusíada.

Fernandes, António Monteiro (2017), *Direito do Trabalho*, 18.ª edição, Coimbra, Almedina.

Gomes, Júlio Manuel Vieira (2017), *Direito do Trabalho: Vol. I, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora.

Gomes, Júlio Manuel Vieira (2017), *O Assédio Moral no Trabalho*, in Cadernos do CEJ, Direitos Fundamentais e de Personalidade do Trabalhador, Lisboa, 2.ª edição, Centro de Estudos Judiciários.

Heloani, Roberto, Maria Ester de Freitas e Margarida Barreto (2008), *Assédio Moral no Trabalho*, Ed. Cengage.

Hirigoyen, Marie-France, biografia disponível em: <http://www.mariefrance-hirigoyen.com/en/biography>.

Hirigoyen, Marie-France (1999), *Assédio, coacção e violência no quotidiano*, tradução de antónio marques, editora pergaminho.

Leitão, Luís Menezes (2016), *Direito do Trabalho*, 5ª edição, Coimbra, Almedina.

Lopes, Sónia Kietzmann (2014), “*O Assédio Moral no Trabalho*”, in *Cadernos do CEJ, Direitos Fundamentais e de Personalidade do Trabalhador*, Lisboa, 2.ª edição, Centro de Estudos Judiciários.

Marecos, Diogo Vaz (2017), *Código do trabalho comentado*, 3º edição. Coimbra, Almedina.

Martinez, Pedro Romano (2017), *Direito do Trabalho*, 8ª edição, Almedina.

Martinez, Pedro Romano, Luis Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira De Brito, Guilherme Dray, e Luis Gonçalves Da Silva (2013), *Código do Trabalho anotado*, 9ª edição Almedina.

Martins, Alcides (2018), *Direito do Processo Laboral: Uma síntese e algumas questões*, Coimbra, Almedina.

Miranda, Jorge E Rui Medeiros (2005), *A constituição Portuguesa Anotada*, T.I, Introdução Geral, Preâmbulo, Coimbra Editora.

Nascimento, Sonia Mascaro (2011), *Assédio Moral*, 2ª Ed, São Paulo, Saraiva.

Pacheco, Mago Graciano de Rocha (2007), *Assédio Moral no Trabalho: O elo mais fraco*, Almedina.

Pamplona Filho, Rodolfo (2013). “*Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego*”, juslaboris, (Online). Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148596/2013_pamplona_filho_r_rodolfo_nocoos_conceituais.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Paroski, Mauro Vasni (2007), “Assédio moral no trabalho”, Jus Navigandi, (Online). Artigo Disponível em: http://coad.com.br/app/webroot/files/trab/pdf/ct_net/2007/ct2307.pdf.
- Parreira, Isabel Ribeiro (2003), “O assédio moral no trabalho”, In: Moreira, António, V *Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina.
- Pereira, Rita Garcia (4º trimestre de 2019), “Assédio Moral: Um longo caminho por percorrer”, Revista trimestral do Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados.
- Pereira, Rita Garcia (2009), *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho: Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra Editora.
- Portugal. Código do Trabalho (2009), aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, redação em vigor.
- Ramalho, Maria do Rosário Palma (2012), *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, 3ª edição, Almedina.
- Ramalho, Maria do Rosário Palma (2012), *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 4.ª edição, Almedina.
- Redinha, Maria Regina (2003), *Assédio moral ou Mobbing no Trabalho*, in AAVV, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura, Edição da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra Editora.
- Redinha, Maria Regina Gomes (2014). *O Assédio Moral no Trabalho*, in Cadernos do CEJ, Direitos Fundamentais e de Personalidade do Trabalhador, Lisboa, 2.ª edição, Centro de Estudos Judiciários.
- Santos, Pedro Barrambana (2017), *Do assédio laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*, Lisboa, Almedina.

Silva, Paula Cristina Carvalho da (2017), *Assédio Moral No Trabalho*, Trabalho realizado no âmbito da cadeira Fontes de Informação Sociológica, 1º ano do 1º ciclo do curso de Sociologia, leccionada pelo Doutor Paulo Peixoto, Coimbra, Universidade de Coimbra.

Silva, André Ricardo Fonseca da (2014), “Dialogando as características do assédio moral no ambiente do trabalho” (Online). Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/29415/dialogando-as-caracteristicas-do-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>.

Verdasca, Ana Teresa (2010), *Assédio Moral No Trabalho: Uma Aplicação Ao Sector Bancário Português*, Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações, Lisboa, ISEG.

Sites utilizados para a busca de jurisprudências:

<http://www.dgsi.pt/>

<https://www.jusbrasil.com.br/home>

<http://www.tst.jus.br/>