

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Assédio Moral Laboral: Uma Perspectiva Luso-Brasileira

Rhayza Vieira Berlanza

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador:

Doutor António Lemos Monteiro Fernandes, Professor
Catedrático Convidado, ISCTE - Instituto Universitário
de Lisboa

Novembro, 2020



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política - Área de Direito

Assédio Moral Laboral: Uma Perspectiva Luso-Brasileira

Rhayza Vieira Berlanza

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador:

Doutor António Lemos Monteiro Fernandes, Professor
Catedrático Convidado, ISCTE - Instituto Universitário
de Lisboa

Novembro, 2020

Dedico essa tese a minha mãe, Analucia. Uma mulher incrível, minha inspiração diária, um exemplo a ser seguido. Ela sempre acredita nos meus sonhos, para ela não existe sonho impossível.

Agradecimento

Agradeço em primeiro lugar a Deus, que sempre esteve presente em minha vida e me permite ter saúde para acordar todos os dias e me protege.

Em segundo lugar a minha mãe, que sempre me apoia em todos os meus projetos, que acredita nos meus sonhos e sonha junto comigo. Uma mulher guerreira que nunca desiste, que sempre fez de tudo para me garantir uma educação de qualidade, que permitiu que eu pudesse realizar o sonho de estudar fora do meu país, que torce e vibra comigo em todas as minhas conquistas.

Agradeço ao meu orientador Professor Doutor Antônio Monteiro Fernandes por toda paciência e atenção, por me ajudar a finalizar esse ciclo da minha vida em meio à diversos percalços e com um oceano de distância.

Agradeço a Beatriz Gonçalves pela amizade que vai além de qualquer distância, por ter me ajudado desde o primeiro dia de aula a perceber o português de Portugal, o ordenamento jurídico, por estudar comigo para as provas, por ser do meu grupo nos infinitos trabalhos, por ter me acolhido no país dela e continuar me acolhendo mesmo depois que eu voltei para casa.

Agradeço a experiência de poder realizar um mestrado em Portugal, em realizar o sonho de estudar fora do meu país, em ter tido a maior experiência de toda minha vida, que me fez mudar para sempre.

Resumo

O objetivo da presente dissertação é analisar o fenômeno do assédio moral laboral e realizar uma comparação entre o ordenamento jurídico português e o brasileiro. No primeiro capítulo será realizada uma caracterização do fenômeno, fazendo uma breve análise com relação a sua origem, contextualização em Portugal, no Brasil e no mundo, bem como as denominações utilizadas e a distinção de figuras afins.

Feita uma introdução do tema, no capítulo 2 passaremos a esmiuçar a temática, analisando os tipos de assédio moral, sejam eles: vertical, vertical descendente, vertical ascendente, assédio moral horizontal, assédio moral misto e assédio moral coletivo.

No capítulo 3 serão analisados cada um dos elementos caracterizadores do assédio moral, quais sejam: os elementos pessoais, comportamentos, intencionalidade da conduta abusiva, duração e consequências do assédio moral, dentre as consequências do assédio moral laboral, trataremos da dificuldade de quantificação do dano não patrimonial e das doenças e acidente do trabalho.

No capítulo 4 trataremos dos aspectos jurídicos do assédio moral laboral, analisando o bem jurídico tutelado e o que a legislação de cada país dispõem acerca da temática.

No capítulo 5 abordaremos o assédio moral e responsabilidade civil, novamente fazendo uma análise separada com relação a forma de abordagem pelo ordenamento jurídico português e brasileiro, trazendo jurisprudência e doutrina.

No capítulo 6 será tratado do instituto do ônus da prova em ambos os ordenamentos jurídicos estudados, e por fim no capítulo 7 será realizada uma análise crítica com relação a toda matéria abordada no presente estudo.

Palavras-chave: Assédio Moral Laboral – Mobbing – Direito Laboral – Portugal – Brasil.

Abstract

The objective of this dissertation is to analyze the phenomenon of workplace mobbing, making a comparison between the Portuguese and Brazilian legal systems. In the first chapter a characterization of the phenomenon will be carried out, making a brief analysis in relation to its origin, contextualization in Portugal, Brazil and in the world, as well as the denominations used and the distinction of similar figures.

Having made an introduction to the theme, in Chapter 2 we will examine the theme, analyzing the types of moral harassment, whether they are: vertical, vertical descending, vertical ascending, horizontal moral harassment, mixed moral harassment and collective moral harassment.

In chapter 3, each of the elements characterizing mobbing will be analyzed, namely: the personal elements, behaviors, intentionality of abusive conduct, duration and consequences of bullying, among the consequences of bullying at work, we will deal with the difficulty of quantifying the damage property and occupational diseases and accidents.

In chapter 4 we will deal with the legal aspects of workplace moral harassment, analyzing the protected legal good and what the legislation of each country has on the subject.

In chapter 5 we will address moral harassment and civil liability, again making a separate analysis in relation to the way of approach by the Portuguese and Brazilian legal system, bringing jurisprudence and doctrine.

In chapter 6, we will deal with the burden of proof institute in both studied legal systems, and finally, in chapter 7, a critical analysis will be carried out in relation to all matters covered in this study.

Keywords: Mobbing at work place - Mobbing - Labor Law - Portugal – Brazil.

Índice

AGRADECIMENTO	III
RESUMO	V
ABSTRACT	VII
ÍNDICE	IX
GLOSSÁRIO DE SIGLAS E ABREVIATURAS	XI
INTRODUÇÃO	XIII
CAPÍTULO 1	1
O FENÓMENO DO ASSÉDIO MORAL	1
1.1.1. <i>Contextualização em Portugal</i>	3
1.1.2. <i>Contextualização no Brasil</i>	4
1.1.3. <i>Contextualização no Mundo</i>	6
1.2. DENOMINAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL.....	7
1.3. BREVE DIFERENCIAÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL	9
CAPÍTULO 2	10
TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	10
2.1. ASSÉDIO MORAL VERTICAL	10
2.1.1. <i>Assédio Moral Vertical Descendente</i>	10
2.1.2. <i>Assédio Moral Vertical Ascendente</i>	11
2.3. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL	11
2.4. ASSÉDIO MORAL MISTO.....	12
2.5. ASSÉDIO MORAL COLETIVO.....	12
CAPÍTULO 3	15
ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL	15
3.1. ELEMENTOS PESSOAIS.....	15
3.1.1. <i>Sujeito Ativo</i>	15
3.1.2. <i>Sujeito Passivo</i>	16
3.1.3. <i>O Espectador</i>	16
3.2. COMPORTAMENTO.....	17
3.3. INTENCIONALIDADE DA CONDUTA ABUSIVA.....	19
3.4. DURAÇÃO.....	22
3.5. CONSEQUÊNCIAS	24
3.5.2. <i>Dano Não Patrimonial: Dificuldade de Quantificação</i>	26
3.5.3. <i>Doenças do Trabalho e Acidente de Trabalho</i>	28
CAPÍTULO 4	34
ASPECTOS JURÍDICOS	34
4.1. BEM JURÍDICO TUTELADO	35
4.2. ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS	36
4.3. ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	41

CAPÍTULO 5	46
ASSÉDIO MORAL E RESPONSABILIDADE CIVIL	46
5.1. RESPONSABILIDADE CIVIL NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS	46
5.1.1 A RESPONSABILIDADE CIVIL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	49
ÔNUS DA PROVA NO ASSÉDIO MORAL	52
6.1. ÔNUS DA PROVA E ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS	52
6.2. ÔNUS DA PROVA E ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	54
CAPÍTULO 7	57
ANÁLISE CRÍTICA	57
CONCLUSÕES.....	61
FONTES	63
<i>a) Fontes Normativas Portuguesas.....</i>	<i>63</i>
<i>b) Fontes Normativas Brasileiras.....</i>	<i>63</i>
<i>c) Fontes Normativas Internacionais.....</i>	<i>64</i>
<i>d) Fontes Jurisprudenciais Portuguesas.....</i>	<i>64</i>
<i>e) Fontes Jurisprudenciais Brasileiras.....</i>	<i>65</i>
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66

Glossário de Siglas e Abreviaturas

Ac. – Acórdão

AIRR – Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

Al. – Alínea

Art. – Artigo

CCB – Código Civil Brasileiro

CCP- Código Civil Português

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

RO – Recurso Ordinário

RR – Recurso de Revista

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

Introdução

O fenômeno do assédio moral laboral é um tema recente, vez que somente na década de 80 passou a ser de relevância para o âmbito do direito, logo estamos tratando de um tema atual que é reflexo da sociedade em que vivemos, da globalização, das novas formas de trabalho, da obtenção de lucro desenfreada, que fez uma transformação nas relações de trabalho e uma das consequências dessa transformação é o aumento dos casos de assédio moral laboral.

O ambiente de trabalho em diversas organizações se tornou hostil, degradado, marcado por uma competitividade acirrada e muitas vezes doentia, onde o outro como ser humano não interessa, e sim os objetivos pessoais de obtenção de lucro, promoções, destaque na carreira, chegando ao ponto de condutas assediadas se tornarem parte do dia a dia de determinadas organizações, violando direitos fundamentais básicos dos indivíduos. As consequências de um ambiente laboral doente são as doenças de ordem psíquicas e em alguns casos físicas, pois muitas doenças que se iniciam na psique atingem o físico.

Levando em conta todo o sofrimento que o sujeito vítima de assédio moral sofre no âmbito de uma relação de subordinação jurídica, é claro que esse sofrimento merece uma tutela jurisdicional como forma de coibir as práticas assediadas, que possuem reflexos para além da esfera individual, afetando a sociedade e o Estado.

Como Portugal e Brasil devido a um fator histórico são considerados países irmãos e possuem um ordenamento jurídico muito semelhante, pois o Brasil sempre se inspirou em Portugal para suas construções legislativas, o presente estudo abordará o fenômeno do assédio moral laboral em ambos os países, quando os ordenamentos jurídicos possuírem tratamento diferenciado será destacado no estudo, porém quando for um entendimento similar, não será feita uma diferenciação.

De antemão podemos destacar que o ordenamento jurídico brasileiro é muito incipiente com relação ao tema, não possuindo legislação federal, porém possuindo uma construção doutrinária e jurisprudencial, o que permite que ao final do trabalho possa ser realizada uma análise crítica e sugeridos alguns contributos para ambos os países.

O Fenómeno do Assédio Moral

O assédio moral ou também designado como *mobbing*, *bossing*, *bullying*, *acosso moral*¹, foi inicialmente estudado pelas áreas da Psicologia, Medicina e Sociologia. Em 1955 a palavra *bossing* foi empregada para descrever a estratégia utilizada pelo empregador para “diminuir o número de empregados”, fazendo com que o próprio trabalhador solicitasse o seu desligamento da empresa, objetivando a redução de custos para a empresa.²

O termo “*mobbing*” apareceu pela primeira vez com Konrad Lorenz³, em uma obra intitulada “*On Aggression*”, que descrevia as situações de perseguições sofridas por um grupo de animais, ou seja, não estava relacionada ao assédio moral conforme estamos acostumados a tratar nos dias atuais. Posteriormente, o termo foi utilizado por um médico sueco chamado Peter-Paul Heinemann⁴ para descrever agressões perpetuadas por um grupo de crianças, o que atualmente conhecemos como *bullying* e será posteriormente demonstrado que se diferencia do assédio moral. Em 1976 o psiquiatra e antropólogo americano Carroll Brodsky, escreveu a obra intitulada “*The Harassed Worker*”⁵, que aborda de forma mais profunda a temática do assédio moral, porém a obra teve pouca relevância na época.

Somente na década de 80 que o termo *mobbing* passou a estar relacionado ao assédio moral no trabalho, e receber a devida atenção do Direito, em virtude de um extenso estudo e investigação realizado por Heinz Leymann, psicólogo sueco, que ficou conhecido como o pai do *mobbing*.⁶

De acordo com Heinz Leymann, o *mobbing* pode ser definido como uma comunicação hostil e imoral, dirigida de forma sistemática por um ou mais indivíduos contra outro indivíduo que, em virtude dos atos consecutivos de *mobbing*, é empurrado para uma posição indefesa e desamparada.

¹ Martins, S. P., 2015. *Assédio moral no emprego*. São Paulo: Atlas, p. 1.

² Martins, 2015, p. 4.

³ Zoólogo, etólogo e ornitólogo austríaco que foi agraciado com o Nobel de Fisiologia ou Medicina de 1973, por seus estudos sobre o comportamento animal.

⁴ Médico sueco que realizou pesquisa sobre a hostilidade entre as crianças.

⁵ Brodsky, C. M. (1976). *The Harassed Worker*. Toronto: Lexington Books

⁶ Leymann, H., 1996. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Disponível em: https://www.academia.edu/2436023/The_content_and_development_of_mobbing_at_work. Acesso em 08 08 2020.

A investigação e definição amplamente desenvolvida por Leymann, fizeram com que a temática rapidamente se espalhasse pelos mais variados países, que passaram a adaptar o conceito as necessidades da sociedade, utilizando o termo de “*psicoterror*”.

Os dados alarmantes provenientes dos estudos realizados por Leymaan, e o agravamento dos problemas decorrentes do assédio moral na Europa, levaram o Conselho da União Europeia a aprovar algumas Directivas, tais como: a Directiva 76/207/CEE⁷, relativa a concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissional e às condições de trabalho, e a Directiva 89/391/CEE⁸ relativa à aplicação de medidas destinadas a promoverem melhorias na segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho. Essa duas Directivas foram as propulsoras para uma primeira abordagem sobre assédio moral. Em virtude dos problemas decorrentes do assédio na Europa, o Conselho da União Europeia tornou a aprovar Directivas, tal como a Directiva 2000/43/CE⁹, de 29 de junho de 2000, onde dispõem sobre o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, e preconizou o assédio como uma forma discriminação, proibindo o assédio de forma direta e indireta. Alguns meses depois, é criada a Directiva 2000/78/CE¹⁰, de 27 de novembro de 2000, tendo como objeto estabelecer um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, visando assegurar que as pessoas com uma determinada religião, crença, deficiência, idade ou orientação sexual específica, não são objeto de discriminação e se beneficiam de igualdade de tratamento no local de trabalho.

Posteriormente a Resolução do Parlamento Europeu n° 2339/2001¹¹, foi uma das iniciativas mais relevantes da União Europeia para o combate ao assédio moral, foi editada após um estudo da Fundação de Dublin, no qual restou comprovado que 12 milhões de pessoas haviam declarado ter sido vítimas de assédio moral no trabalho no ano anterior à pesquisa. A

⁷ Directiva 76/207/CEE. *Conselho da União Europeia de 09 de Fevereiro de 1976*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31976L0207&from=PT>. Acesso em 08.09.2020.

⁸ Directiva 89/391/CEE. *Conselho da União Europeia de 12 de Junho de 1989*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex:31989L0391>. Acesso em 08.09.2020.

⁹ Directiva 2000/43/CE. *Conselho da União Europeia de 29 de Junho de 2000*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:133114>. Acesso em 08.09.2020.

¹⁰ Directiva 2000/78/CE. *Conselho da União Europeia de 27 de Novembro de 2000*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10823>. Acesso em 08.09.2020.

¹¹ *Resolução do Parlamento Europeu n° 2339/2001, de 16 de Julho de 2001*. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//PT>. Acesso em 08.09.2020.

resolução editada veio enfatizar a importância do assédio no âmbito da comunidade europeia, não apenas pelo crescimento da economia global, com a entrada de novas tecnologias, como também pelas alterações referentes as condições laborais em virtude da mudança socioeconômica.¹²

Em 2002 foi a vez do Conselho da União Europeia, publicar a Directiva 2002/73/CE,¹³ que procedeu à alteração do conceito de assédio moral, conforme item “8” do referido diploma, onde o conceito de assédio moral foi estendido, como também foi ampliado o campo de ocorrência de tais condutas, para além do local de trabalho, sendo estendido para o contexto de acesso ao emprego e formação profissional do trabalhador. No item “9” do referido diploma, incentivou-se a criação em cada ordenamento jurídico dos países membros da União Europeia, de medidas preventivas, pelas entidades empregadoras e demais responsáveis pela formação profissional, como forma de evitar o assédio moral e sexual no âmbito laboral.

Após a breve introdução sobre o fenômeno do assédio moral, passaremos a análise conceitual de tais fenômenos em Portugal, no Brasil e no mundo, uma vez que é de grande relevância para um estudo de direito comparado.

1.1.1. Contextualização em Portugal

Em Portugal o assédio moral ou *mobbing* somente foi concretizado juridicamente com o Código de Trabalho aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de agosto de 2003.¹⁴ O tema foi inserido na subsecção III intitulada “igualdade e não discriminação”, sobre o título “assédio”, o artigo 24º, dispunha vagamente os contornos do fenômeno do assédio moral.

Apesar de um grande avanço legislativo e social, o conceito introduzido pelo Código de Trabalho de 2003 não alcançou exatamente o que realmente se entendia por assédio moral, reportava-se somente as condutas discriminatórias, sendo que o assédio moral abrangia diversas modalidades e condutas, além da discriminatória, como será amplamente abordado no presente estudo.

Em 2009, com a aprovação do Código de Trabalho pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009¹⁵, a redação do referido artigo 24º, com relação ao assédio, foi alterada. O legislador

¹² Nascimento, S. M., 2011. *Assédio moral*. 2ª Ed. ed. São Paulo: Saraiva, p. 86.

¹³ Directiva 2002/73/CE. *Conselho da União Europeia de 23 de Setembro de 2002*. Disponível em: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0073&from=ESc108>. Acesso em 08.09.2020.

¹⁴ PORTUGAL. Lei nº 99/2003, de 27 de agosto de 2003. *Código do Trabalho (2003)*. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/602073/details/maximized>. Acesso em 08.09.2020.

¹⁵ PORTUGAL. Lei nº 07/2009, de 12 de Fevereiro de 2009. *Código do Trabalho (2009)*. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/602073/details/maximized>. Acesso em 04.09.2020.

ao efetuar essa modificação, teve como objetivo corrigir o texto normativo, alterando a definição de assédio para uma mais ampla, na medida em que a definição anterior demonstrava ser deveras restritiva. O assédio passou a ser tipificado no artigo 29º, alargando o seu âmbito de aplicação às mais diversas modalidades de assédio moral no trabalho, diferente do que fora tipificado no Código do Trabalho de 2003. A redação do Código do Trabalho de 2009 foi alterada em partes pela Lei nº 27/2017 de 30 de maio de 2017¹⁶, que foi criada com o objetivo de prevenir e combater o assédio no local de trabalho, em virtude de nos últimos anos o assédio moral laboral ter se agravado de forma considerável. O ordenamento jurídico português é muito completo e vasto, conseguindo solucionar e prever as mais diversas condutas. No entanto ainda abre margem para dúvidas, o que será analisado de forma mais profunda em momento oportuno no presente estudo.

1.1.2. Contextualização no Brasil

As revoluções industriais e o desenvolvimento da legislação trabalhista no Brasil, ocorreu em momento posterior aos acontecimentos vivenciados na Europa, entretanto, as transformações do trabalho ocorridas no continente europeu exerceram forte influência no ordenamento jurídico brasileiro. Sem entrar em pormenores sobre a evolução do Direito do Trabalho no Brasil, uma vez que não é o objetivo do presente estudo, é importante frisar que a assinatura do Tratado de Versalhes, firmado em 1919 com a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), foi fundamental para o desenvolvimento da legislação laboral, uma vez que o Tratado de Versalhes possuía como objetivo principal a promoção mundial de melhores condições de trabalho.

O Brasil após a abolição da escravatura em 1888 e a Proclamação da República em 1889, foi marcado por um período “liberal do direito do trabalho”¹⁷, momento esse que não foi propício a qualquer medida visando regular o trabalho, uma vez que era incompatível com o pensamento liberal.

¹⁶ PORTUGAL. Lei nº 27/2017, de 30 de maio de 2017. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/lei/27/2017/05/30/p/dre/pt/html>. Acesso em 02 de novembro de 2020.

¹⁷ Maior, J. L. S., 2017. Breves considerações sobre a história do direito do trabalho no Brasil. 1 ed. São Paulo: LTr, p. 76.

A grande evolução legislativa trabalhista no Brasil, somente se deu a partir dos anos 1930, com a política trabalhista instituída por Getúlio Vargas. Esta evolução legislativa foi claramente influenciada pelo Direito do Trabalho Italiano, o que pode ser verificado através do preâmbulo da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934¹⁸, que já patenteava uma significativa mudança de pensamento, assegurando a promoção da justiça, bem-estar social e econômico, incluindo os direitos para os trabalhadores.

No entanto, a instabilidade política que se viveu nos anos seguintes não permitiu a consolidação dos direitos trabalhistas. Após a aprovação da constituição de 1934, as próximas constituições seguiram com avanços e recuos do ponto de vista do Direito do Trabalho.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988¹⁹, e atual CRFB, ampliou o rol dos direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais e consagrou a igualdade material e não apenas formal, tendo como objetivo a “superação de uma ordem discriminatória e injusta”. A dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho, passaram a constituir princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, criando um grande avanço com relação a proteção dos direitos humanos do trabalhador.

O Brasil não possui um Código do Trabalho, tal como Portugal, entretanto possui a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)²⁰, que surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, seu texto sofreu inúmeras alterações desde então, visando se adaptar as nuances da modernidade. Este documento ainda é o principal instrumento para regulamentar as relações de trabalho e proteger os trabalhadores.

No atual contexto, o tema assumiu relevância no Brasil, possuindo jurisprudência a respeito do assunto, inúmeros Projetos de Lei com o intuito de reprimir à prática encontram-se em trâmite no Brasil, entretanto, o assédio moral ainda carece de uma legislação específica, conforme será deveras abordado no presente estudo.

¹⁸ BRASIL. Constituição (1934). *Constituição da Republica dos Estados Unidos do Brasil*. Rio de Janeiro. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em 08.09.2020.

¹⁹ BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#:~:text=I%20%2D%20construir%20uma%20sociedade%20livre,quaisquer%20outras%20formas%20de%20discrimina%C3%A7%C3%A3o. Acesso em 08.09.2020.

²⁰ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 08.09.2020.

A base que fundamenta o assédio moral, mais utilizada pelos doutrinadores está prevista na CRFB/88 em seu artigo 5º, que prevê a igualdade de direitos para o homem, uma vez que a prática de assédio moral fere o princípio da dignidade da pessoa humana. Existem também algumas legislações infraconstitucionais que são utilizadas a respeito do tema e serão abordadas ao longo do presente estudo.

1.1.3. Contextualização no Mundo

A contextualização do assédio moral no mundo é importante para conseguirmos traçar um paralelo da evolução do assédio moral nos diversos países, não obstante o tema já ter sido abordado no ponto 1.1 do presente estudo, podemos destrinchar para além das ações realizadas pela União Europeia.

O assédio moral ganha destaque na França, através das pesquisas e publicações de Marie-France Hirigoyen, “especialista em psiquiatria e psicanálise e posteriormente vitimologia”²¹. A obra *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*, publicada pela referida pesquisadora francesa, é considerada como o marco no estudo do assédio moral, uma vez que detalha o sofrimento da vítima, traça o perfil do assediador e da vítima e elenca as atitudes assediadoras em diversos ambientes, entretanto, importa salientar que no presente estudo serão tratadas apenas as situações moralmente assediadoras no âmbito laboral, uma vez que tais situações podem ocorrer em diversos aspectos da vida.

Conforme já abordado, somente após os primeiros estudos realizados por Leymann a temática do assédio moral passou a ter a relevância devida, e devido à gravidade da situação verificada através das pesquisas realizadas, foram tomadas medidas para limitação do assédio moral nos países da Europa.

A Suécia, a França, a Finlândia e a Holanda foram os primeiros países a estabelecer nos seus ordenamentos jurídicos um marco regulador do assédio moral no âmbito das relações laborais. Em seguida foi a vez da Bélgica aprovar uma lei com relação ao *mobbing*.²²

Com relação às Américas, os juristas norte-americanos iniciaram os estudos com relação ao tema a partir dos anos noventa, porém até o momento não existe uma legislação abrangente contra o assédio moral no local de trabalho, em virtude de não ter sido aprovada pelo Governo Federal ou qualquer outro estado. No entanto, desde 2003 diversos estados propuseram projetos de lei acerca desta temática. Atualmente nos Estados Unidos existe uma

²¹ Candido, T. H., 2011. *Assédio moral acidente laboral*. São Paulo: LTr, p. 89.

²² Filho, F. d. (2009). O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador. São Paulo: LTr, p.154.

legislação *anti-bully*, mas os projetos de lei em andamento se referem a “*Healthy Workplace Bill*”²³, que contém disposições mais restritivas que não são encontradas na legislação *anti-bully*. Apesar de não haver legislação específica existem ações judiciais que se baseiam em teorias alternativas, que alegam formas de sofrimento e agressão emocionais intencionais.

A doutrina utilizada pelos Estados Unidos é do emprego livre, onde existe uma livre iniciativa das partes para demissão, contratação, e inclusive proíbe retaliação por parte dos empregados, porém os trabalhadores americanos conseguem garantir alguns de seus direitos através da lei de discriminação, assédio sexual, leis de segurança no trabalho, leis de proteção sindical, tratamento hostil, dentre outras formas de violação de direitos protegidas pela lei.

Com relação a América Latina, o Uruguai elaborou uma lei que prevê no seu artigo 1º o assédio moral e o assédio sexual como falta laboral, já a Colômbia possui uma lei de alcance nacional com relação à temática.

Por fim, devido a impossibilidade de se estender em uma análise mais profunda no presente estudo, tais informações são relevantes para a análise crítica que será realizada ao final do estudo, para que a fundamentação de tais argumentos possa ser bem alicerçada.

1.2. Denominações do Assédio Moral

Ao tratarmos do assédio moral, existe uma vasta denominação que pode ser utilizada, sendo que tais denominações não são unânimes e variam de acordo com a contextualização e com os países em que são utilizadas. A denominação utilizada em português, tanto em Portugal, como no Brasil, é “assédio moral” e a doutrina e jurisprudência de ambos os países também utilizam o termo “*mobbing*”.

O termo *mobbing* é utilizado em diversos países, mesmo que não sejam países de língua inglesa, tais como alguns países da Europa Central e nórdicos, e tem sua origem no verbo inglês “*to mob*”, cuja tradução em português seria maltratar, perseguir ou atacar, e o substantivo *mob* tem como significado o sinônimo de grupo, associação de pessoas ou gang.

Já nos países de língua espanhola, são utilizadas expressões como *acoso moral*, *acoso laboral*, *acoso psicológico*, ou também outros termos como *hostigamento psicológico em el trabajo* ou *psicoterror laboral*, todos empregados com o mesmo significado.

Na França a denominação utilizada é *harcèlement moral*, e na Itália o termo utilizado para definir o conjunto de práticas ultrajantes é *vessazione*, e a tradução literal é de “mau trato

²³ WORKPLACE BULLYING INSTITUTE. *Healthy Workplace Bill*. Disponível em: <https://workplacebullying.org/hwb/> Acesso em 05.04.2020.

continuado e repetido”, porém a doutrina e jurisprudência italiana utilizam com grande frequência o termo *mobbing*.²⁴

No Japão a expressão utilizada é *murahachibu*, que significa ostracismo social ou *ijime*, que é uma palavra utilizada para representar as humilhações sofridas na escola.

Além dos termos aqui apresentados, existem diversas outras denominações frequentemente utilizadas, como *bullying*, *bossing* ou *harrassment*. O termo *mobbing* ou *harassment* são muito utilizado nos Estados Unidos da América. Já o termo *bullying* é mais utilizado na Inglaterra e no Canadá. No entanto, importa referir que, ainda que tais denominações sejam utilizadas como sinónimo de situações de assédio moral, não são as mais adequadas para tratar tal situação, uma vez que o assédio moral está ligado ao local de trabalho.

O termo *bullying* está intimamente ligado e associado à prática de agressões físicas e psicológicas entre crianças. Já o termo *harrassment* é comumente utilizado para descrever situações de assédio sexual, ainda que inserido no conceito de *mobbing*, estando relacionado ao assédio sexual que não pode ser confundido com o assédio moral. Por sua vez, o termo *bossing* é utilizado para descrever uma tipologia do assédio, e tem ligação com a intenção do agressor, intrinsecamente relacionado ao assédio moral estratégico, que será abordando posteriormente no presente estudo.

Por fim, o termo que será utilizado no presente estudo é assédio moral, e será tratado do assédio moral no trabalho. Este termo pode ser definido pelo conjunto de comportamentos que atingem o direito da personalidade do empregado, gerando danos de ordem física ou psíquica e colocando em perigo o emprego do trabalhador ou degradando o ambiente trabalho.

As definições de assédio moral, tanto em Portugal, como no Brasil são bastante similares, portanto, a título de exemplo, o assédio moral pode ser definido conforme a doutrina brasileira:

*“Um conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteras e prolongadas no tempo, que visam a exclusão de um empregado específico, ou de um grupo determinado destes, do ambiente de trabalho por meio do ataque à sua dignidade, podendo ser comprometidos, em decorrência de seu caráter multiofensivo, outros direitos fundamentais, a saber: o direito à integridade física e moral, o direito à intimidade, o direito ao tratamento não discriminatório, dentro outros.”*²⁵

²⁴ Pereira, R. G. (2009). *Mobbing ou assédio moral no trabalho*. Contributo para sua Conceptualização. Coimbra: Almedina.

²⁵ Wyzykowski, A., da Costa Lino de Goes Barros, R., & Pamplona Filho, R. (2014). *Assédio moral laboral e direitos fundamentais*. 1ª ed. São Paulo, p. 65.

Já na doutrina portuguesa, podemos definir assédio moral da mesma forma, porém em outras palavras, como: *um conjunto de condutas e comportamentos, humilhantes, assediantes, vexatórios, praticados reiteradamente, em um espaço de tempo mais ou menos duradouro, por uma pessoa ou por um grupo de pessoas, que desencadeia no empregado um desgaste físico e emocional, crescente e degradante que necessariamente irá desencadear uma deterioração do ambiente de trabalho, podendo vir a culminar com saída do empregado, seja por dispensa pelo empregador ou por iniciativa própria.*²⁶

As definições de assédio moral no trabalho supra mencionadas, ainda que uma seja de um autor brasileiro e a outra de um autor português, observamos que ainda com palavras distintas, estão se referindo as mesmas situações.

1.3. Breve Diferenciação entre Assédio Moral e Sexual

Ainda que o objetivo do presente estudo seja com a relação ao assédio moral laboral, é importante realizarmos uma breve diferenciação entre ambos os fenômenos, para que não ocorra confusão, uma vez que estamos tratando de fenômenos que possuem uma relação, porém são completamente distintos.

O assédio pode ser entendido como gênero que designa a conduta que causa sofrimento, constrangimento, seja psicológico ou físico, e as suas espécies com natureza distintas são o assédio moral e o sexual. A diferença principal entre um e outro é a esfera dos interesses tutelados, enquanto no assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, no assédio moral se atenta contra a dignidade do ser humano. Diante o exposto, pode-se entender que o assédio sexual é uma variável do assédio moral, e o que diferencia o assédio moral do sexual, é o comportamento pelo qual se manifesta, porém não iremos adentrar o tema de forma mais profunda, uma vez que não é o objeto do presente estudo.²⁷

²⁶ Pacheco, M. G. (2007). *O Assédio Moral no Trabalho: O Elo Mais Fraco*. Coimbra: Almedina, p. 72.

²⁷ Stephan, C. C. (2013). O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil. São Paulo: LTr, p. 36.

Tipologia do Assédio Moral nas Relações de Trabalho

No presente capítulo passaremos a análise dos tipos de ocorrências de assédio moral no ambiente laboral, tendo em vista que a conduta abusiva e reiterada não ocorre necessariamente apenas em situações de ascendência hierárquica, mas também em qualquer cadeia hierárquica, podendo portanto ser: vertical, horizontal e misto.

2.1. Assédio Moral Vertical

O assédio moral vertical ocorre ao longo da cadeia hierárquica, podendo ser praticado em diversos níveis, porém o mais comum é pelo empregador ou superior hierárquico, mas existem outras situações em que os agentes ativos são os próprios empregados. O assédio moral vertical é subdividido em assédio moral vertical descendente e assédio moral vertical ascendente.

2.1.1. Assédio Moral Vertical Descendente

No assédio moral vertical descende, o sujeito ativo é o empregador ou superior hierárquico, praticado contra o trabalhador, sendo portanto o assédio realizado de “cima para baixo” através do abuso de poder. Outra denominação utilizada é *bossing*, conforme já abordado.

Esse tipo de assédio é o mais comum, tendo em vista que a subordinação jurídica, a ascendência e hierarquia facilitam a realização de tal conduta assediante, acreditando muitas vezes que a vítima não irá reagir ao assédio, em virtude de sua posição hierárquica inferior.²⁸ Com relação ao tema, Vilja Marques Asse entende que:

*“O fenômeno vertical se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e aélicas, em que predominam os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associados à produtividade. Com a reestruturação e reorganização do trabalho, novas características foram incorporadas à função: qualificação, polifuncionalidade, visão sistêmica do processo produtivo, rotação e tarefas, autonomia e flexibilização.”*²⁹

É inerente a função do superior hierárquico cobrar dos seus subordinados por um desempenho de alto nível e conscientizar de suas reais capacidades. No entanto, o assédio moral é uma conduta que vai além de uma “pressão” normal de um superior hierárquico exigente que

²⁸ Asse, V. M. (2004). Um Fenômeno Chamado Psicoterrorismo. Revista LTr, (819-827), p. 819.

²⁹ Asse, 2004, p. 820.

busca por superar metas e desafios, se caracterizando como um comportamento infundado e incoerente, onde existem diversas agressões verbais, uso de sarcasmo, deboche, hostilização, desqualificação, desprezo, expressões faciais pejorativas, uso de palavras de baixo calão, gritos e etc.

Por fim, existem infinitas e inimagináveis possibilidades de práticas de assédio moral vertical descendente, desde isolamento, desprezo, não oferta de trabalho como forma de humilhar a vítima, fiscalização excessiva, metas impossíveis de serem cumpridas. Enfim, tantas possibilidades que seria impossível elencá-las no presente estudo.

2.1.2. Assédio Moral Vertical Ascendente

O assédio moral vertical ascendente, diferente do descendente que é o mais comum, é uma hipótese mais rara de se configurar, uma vez que o assediado é um empregado mais graduado da hierarquia empresarial que o próprio assediador ou assediadores.³⁰

Esse tipo de assédio ocorre nas situações em que um trabalhador é promovido e os demais ficam enciumados, ou quando um grupo se junta para duvidar do trabalho de um colega hierarquicamente superior ou quando esse trabalhador hierarquicamente superior é dependente de conhecimentos práticos de um trabalhador hierarquicamente inferior. As possibilidades de acontecer o assédio moral vertical ascendente são diversas, e do mesmo modo como no descende, é impossível elencar todas as suas infinitas variáveis, pois pode acontecer por um trabalhador não possui simpatia dos outros, porém, na prática, nota-se que geralmente o sujeito ativo é um grupo de pessoas.

2.3. Assédio Moral Horizontal

O assédio moral horizontal, também é conhecido como assédio moral transversal. É uma forma de assédio menos comum que o assédio moral vertical descende, porém merece atenção no presente estudo e se caracteriza pelo assédio moral realizado entre os próprios colegas de trabalho que ocupam o mesmo nível hierárquico, onde não existe descendência ou ascendência funcional entre eles.

Da mesma forma que os demais, existem infinitas possibilidades que podem levar ao assédio moral horizontal, a competitividade entre os colegas de trabalho para uma ascensão profissional, praticas individualistas, excessiva pressão de um superior hierárquico sobre

³⁰ Stephan, 2013, p. 47.

determinado grupo e conseqüentemente o grupo opte por excluir os menos produtivos, disputa por promoções e aumentos e etc.

2.4. Assédio Moral Misto

O assédio moral misto ou transversal é uma possibilidade ainda mais rara que as demais, porém possível de ocorrer em ambientes de extrema competitividade interna e com fraca gestão dos recursos humanos, uma vez que é assédio moral misto é uma consequência do assédio moral vertical.

Quando o assédio moral horizontal se perpetua no tempo, passa a se tornar também um assédio moral descente, uma vez que o empregador não tomou nenhuma atitude a evitar as condutas assediadoras no ambiente de trabalho, passando então a ser cúmplice ou sujeito ativo do assédio, em virtude da sua omissão.

Portanto, o assédio moral misto existe a participação do assediador vertical e do assediador horizontal, desta forma o assediado é atingido direta ou indiretamente, situação que se torna insustentável ao longo do tempo. Do mesmo modo que os demais, existem infinitas possibilidades de acontecer, porém podemos citar a hipótese de um grupo de empregados se juntar para praticar o assédio moral com o apoio e incentivo do superior hierárquico dos funcionários.

O empregador deve ser responsável por coibir tal comportamento e a partir do momento em que toma conhecimento e não adota nenhuma providência, deve ser responsável judicialmente solidariamente com o assediador ou assediadores. As empresas são responsáveis por seus funcionários, existindo a *culpa in vigilando* ou *in eligendo*, e quando seus funcionários adotam comportamento ilícitos ou proibidos, devem ser responsabilizadas por tais atos.³¹

2.5. Assédio Moral Coletivo

O assédio moral coletivo passou a ter atenção pela doutrina jurídica brasileira, com a introdução dos conceitos de interesse difuso, coletivo e individual homogêneo, inseridos pela Lei nº 7.347/1985 (Lei da Ação Civil Pública)³² e pela Lei nº 8.078/1990³³ (Código de Defesa do Consumidor).

Importante a análise do artigo 81, parágrafo único, inciso I, da Lei nº 8.078/1990:

³¹ Pacheco, 2007, p. 62.

³² BRASIL. Lei nº 7.347 de 24 de julho de 1985. *Lei da Ação Civil Pública*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17347orig.htm. Acesso em 19.10.2020.

³³ BRASIL. Lei nº 8.078/1990 de 11 de setembro de 1990. *Código de Defesa do Consumidor*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078compilado.htm. Acesso em 19.10.2020.

“Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;

III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.”

De acordo com o referido artigo 81, os interesses difusos são definidos como transindividuais, de natureza indivisível e que possuem como titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato. Os interesses tutelados na lei pressupõem a existência de uma lesão a determinado bem que é usufruído por uma coletividade, não sendo possível identificar previamente os lesados. Ainda analisando a letra da lei, é possível concluir que esses interesses transindividuais são de natureza indivisível e o titular constitui um grupo ou categoria de classes ligadas entre si, desta forma, entende-se que é possível determinar a coletividade ligada aos bens jurídicos lesados.

Com relação aos interesses individuais e homogêneos, são definidos pelo artigo 81, parágrafo único, inciso III, da Lei nº 8.078/1990, como os decorrentes de origem comum, devendo a lesão ser efetiva e não apenas potencial.

Como já mencionado anteriormente, somente a partir da previsão legal dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos que a doutrina e jurisprudência se debruçou sobre a possibilidade da existência do dano moral coletivo.

O dano moral coletivo é denominado por alguns autores como assédio moral organizacional, gestão cruel ou *straining*³⁴, e é identificado quando existe a violação de interesses coletivos de um grupo, classe ou categoria de indivíduos passíveis de serem identificados. Conforme prelecionada Sônia Mascaro Nascimento, os pedidos de indenização por assédio moral são, na grande maioria dos casos realizados individualmente pelos trabalhadores, não possuindo a jurisprudência brasileira muitos julgados sobre o dano moral

³⁴ É uma gestão marcada por adoção de medidas coercitivas, objetivando impulsionar os funcionários a uma maior produtividade, porém sempre através de ameaças constantes.

coletivo. Contudo, é comum na atuação do Ministério Público do Trabalho brasileiro que pleiteia muitas vezes a indenização em decorrência por dano moral coletivo.³⁵

Quando utilizamos a nomenclatura *dano moral organizacional*, a própria nomenclatura já nos fornece a informação de que se trata de um comportamento comum a uma organização, onde em muitos casos, existe um ambiente de trabalho marcado pela competitividade, que é altamente fomentada pela própria organização, diante de um quadro de *straining*. Se tomarmos em linha de conta a legislação laboral brasileira, essa situação é ainda mais agravada, tendo em vista vulnerabilidade dos trabalhadores, ante a possibilidade de dispensa sem justa causa em detrimento à estabilidade de emprego, o que não é possível na legislação portuguesa.

Dentre as mais diversas situações que podem ocorrer no ambiente de trabalho que irão configurar o assédio moral coletivo, podemos perceber que esse tipo de assédio pode ser dirigido a totalidade dos trabalhadores de uma empresa ou apenas a determinado grupo, o que na prática é muito comum de acontecer dirigido as mulheres, aos trabalhadores sindicalizados, as trabalhadores que não cumprem metas e etc.

Uma vez que estamos tratando de uma violência estrutural, independente de dolo ou culpa, a entidade empregadora será sempre responsável pelos danos morais sofridos pelos trabalhadores, em decorrência das práticas entranhadas na organização.

³⁵ Nascimento S. M., 2009, p. 4.

Elementos Caracterizadores do Assédio Moral

Existem alguns elementos essenciais para a caracterização do assédio moral, sendo eles: elementos pessoais, comportamentais, a intencionalidade da conduta abusiva, duração e as consequências, elementos que iremos analisar no presente capítulo. Cabe ressaltar que o presente estudo trata do assédio moral no ambiente laboral, logo para que seja caracterizado o assédio moral no ambiente de trabalho, é mister que os elementos essenciais estejam ligados a relação de trabalho e ao ambiente do trabalho.

3.1. Elementos Pessoais

A legislação portuguesa e brasileira são omissas no que toca aos intervenientes que estão envolvidos na prática de assédio moral, o que significa que, em ambos os casos, temos que nos socorrer na jurisprudência e doutrina para uma definição mais concisa. Entretanto, como o assédio moral é proveniente de uma conduta ofensiva praticada contra outrem, é necessário que exista um sujeito ativo e um sujeito passivo. Quando for impossível identificar um causador da ofensa, fica descaracterizada a conduta assediante.

Assim sendo, para que uma situação se configure como sendo de assédio moral, é imperativo que a conduta ofensiva seja praticada por um sujeito ativo (agressor, assediador, *mobber*, etc), contra outrem (sujeito passivo, vítima, *mobbed*, etc). Pode ainda dar-se o caso, como entende alguma doutrina que afirma a possibilidade de existência de um terceiro sujeito, o espectador ou *sighted mobber*, que se configura como o sujeito que mantém uma posição passiva ou indiferente quando confrontando com práticas assediantes.

3.1.1. Sujeito Ativo

A doutrina tenta de toda forma descrever o perfil psicológico do agressor, porém é uma tarefa inglória, uma vez que o assediador não é necessariamente apenas uma pessoa, podendo ser um grupo de pessoas ou uma organização dirigida a esse fim. O assediador é normalmente descrito como um sujeito narcisista e que se utiliza de atitude perversa para “destruição do outro”, sem a menor “culpa”. Normalmente é um sujeito que se coloca num patamar superior aos restantes e colocam-se perante os seus pares como arautos da moralidade. O perfil traçado inclui, geralmente indivíduos invejosos, conflituosos e adeptos das relações por conveniência, e, em regra, não demonstram quaisquer sinais de remorsos ou sentimento de culpa.³⁶

³⁶ Stephan, 2013, p. 22

O agressor é geralmente um sujeito perverso, porém tal perversidade não é decorrente de problema psiquiátrico, mas sim por se tratar de um sujeito com uma racionalidade fria e com uma incapacidade de considerar os outros seres humanos. Em geral são pessoas habilidosas em desenvolver um comportamento predatório que impede o outro de se defender e o assédio moral se inicia, pois o agressor abusa de um poder, independente desse poder se fundamentar em um cargo hierárquico superior ou em simplesmente um poder narcísico, fazendo com que o seu interlocutor perca a sua autoestima.

3.1.2. Sujeito Passivo

O assediado que da mesma forma pode ser um indivíduo ou um grupo de pessoas, pode caracterizar-se em duas vertentes diferentes. A primeira vertente é o sujeito com baixa autoestima, tímido, inseguro, com dificuldade de se relacionar com os demais, sendo que alguns autores se referem ainda a uma predisposição patológica que alguns indivíduos possuem de sofrer condutas assediadas. Por outro, e numa segunda vertente, o sujeito passivo pode ser um indivíduo confiante, com grande qualificação profissional, grande sucesso, amistoso, chamativo e que em virtude de tantas qualidades e realizações, provoque sentimentos de raiva, inveja, ciúmes e desprezo por partes dos que ambicionam ser como ele.³⁷

Importante destacar que ainda que qualquer pessoa possa ser vítima de assédio moral, mulheres, trabalhadores temporários e estrangeiros, ou que tenham necessidades especiais, estão mais susceptíveis a serem vítimas de assédio moral.

3.1.3. O Espectador

Além das figuras já mencionadas, também temos a figura do espectador, sendo aquele que vivencia o assédio com participação direta ou indireta, podendo ser indiferente as ações do agressor ou contribuir com tais ações. Existe o espectador inconformista, que não se conforma com os atos praticados pelo assediador e defende o assediado, mesmo correndo o risco de perder seu emprego e também ser perseguido pelo assediador.

Os espectadores também podem ser divididos em “conformista ativo” e “conformista passivo”, o primeiro é coautor do assédio e o segundo é aquele que mesmo presenciando o

³⁷ Mathies, A., 2018. *Assédio moral e compliance na relação de emprego: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção*. Curitiba: Juruá, p. 50.

assédio a um colega de trabalho, não faz nada e permanece inerte.³⁸ No presente estudo, já denominamos tais figuras como *sight mobbers* ou espectadores.

3.2. Comportamento

Quando abordamos o tema de quais comportamentos configuram a prática de assédio moral, estamos abordando um tema extremamente delicado, uma vez que tanto a lei portuguesa quando a lei brasileira são omissas com relação a quais tipos de comportamentos que podem ser praticados e que, conseqüentemente, são considerados assédio moral. Em ambos os ordenamentos temos apenas a indicação de que se trata de um “comportamento indesejado”. Tal comportamento indesejado, é um comportamento que não é desejado pela vítima nem sequer tolerado, podendo dar-se por ação ou omissão.

Existem inúmeras condutas que em diferentes situações podem ser consideradas como assédio moral, e inúmeras situações que possam vir a surgir e que não foram pensadas, desta forma, é uma tarefa impossível elencar taxativamente todas as situações possíveis. O Supremo Tribunal de Justiça português no Acórdão de 11.09.2019, disponível em www.dgsi.pt, descreveu alguns comportamentos, da seguinte forma: “*O assédio moral implica comportamentos, real e manifestamente, humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas conseqüências.*”³⁹

Dentre os diversos comportamentos, e as inúmeras possibilidades de comportamentos que podem ser configurados como assediadores, podemos exemplificar com a simples análise da jurisprudência portuguesa em dois acórdãos: Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 05.11.2013⁴⁰ e Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 04.02.2013⁴¹ e através da jurisprudência brasileira através do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 141140-43.2006.5.02.0030 do Tribunal Superior do Trabalho de 02.09.2011⁴² e do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1507-89.2014.5.10.0005 do Tribunal Superior do

³⁸ Stephan, 2012, p. 25

³⁹ PORTUGAL. *Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça*. Processo nº 8249/16.8T8PRT.P1.S1. Relator Ferreira Pinto. 11 de setembro de 2019.

⁴⁰ PORTUGAL. *Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa*. Processo nº 4889/11.0TTLSB.L1-4. Relatora Francisca Mendes. 05 de novembro de 2013.

⁴¹ PORTUGAL. *Acórdão do Tribunal da Relação do Porto*. Processo nº 1827/11.3TTPRT.P1. Relator António José Ramos. 04 de fevereiro de 2013.

⁴² BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. AIRR-141140-43.2006.5.02.0030, 1ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa. 02 de setembro de 2011. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/7ecfc9594c19ed55b7d35919421d44b4>. Acesso em 08.09.2020.

Trabalho de 10.08.2018⁴³, onde resta evidente que a alteração ou redução sem justificativa das tarefas desempenhas pelo trabalhador ou atribuição de nenhuma tarefa, deferimento de palavras de baixo calão, desmoralização, sobrecarga de trabalho, redução do salário, alteração do horário de trabalho, intromissão da vida pessoal do trabalhador, desprezo, humilhação, sarcasmo, discriminação, limitação a determinados instrumentos de trabalho, ordens descabidas, dentre outras formas de prejudicar o seu desempenho profissional, excluir e discriminar o trabalhador de diversas formas, são comportamentos que configuram o assédio moral no ambiente de trabalho.

De acordo com Maria Regina Gomes Redinha, é possível dividir os comportamento assediadores em cinco categorias:

a) comportamentos incidentes sobre a capacidade de comunicação da vítima, como por exemplo, realizar críticas injustificadas ao seu trabalho e desempenho, ou ignorar suas reclamações;

b) comportamentos que afetam os contatos sociais da vítima na empresa, como por exemplo, isolar a vítima dos demais colegas, ou dificultar o convívio e a interação dela com os colegas e subordinados;

c) comportamentos que afetam a reputação pessoal ou profissional da vítima, como por exemplo, difundir rumores depreciativos ou difamatórios, ou colocar a vítima em situações humilhantes ou embaraçosas;

d) comportamentos que atingem o estatuto ocupacional, como por exemplo, empobrecimento ou esvaziamento das tarefas, a colocação em situação de inatividade, retirada dos instrumentos de trabalho, contínuo e injustificado controle da atividade e aplicação de sanções disciplinares abusivas; e

*e) comportamentos imediatamente lesivos da saúde físico-psíquica, como a atribuição de trabalhos perigosos, arriscados ou de impossível realização.*⁴⁴

Outro estudo que merece destaque é o realizado por Isabel Ribeiro Parreira, que apresenta quatro formas de atuação do agressor, quais sejam:

⁴³ BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. AIRR-1507-89.2014.5.10.0005, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa. 10 de agosto de 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/2fb2f0a4f4f9c2cbf3a25fad08539b2a>. Acesso em 08.09.2020.

⁴⁴ Redinha, M. R. (2003). *Assédio moral ou mobbing no trabalho. Estudos em homenagem ao professor Raul Ventura*. Faculdade de Direito da Universidade do Porto, p. 11. Acesso em 2020 de 09 de 10, Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/24358/2/49780.pdf>

a) provocar o isolamento da vítima, para que sejam reconhecidos como pessoas sozinhas e sem apoio e quando tem os laços quebrados com os seus colegas de trabalho, se sentem sem apoio e não tem para quem pedir auxílio;

b) utilização do trabalho como pretexto para ataques, ou seja, o superior exige tarefas sem oferecer estrutura adequadas para realização, ou exige a realização de tarefas inúteis, absurdas, e depois evidencia os erros cometidos pelo trabalhador;

c) fazer referências a intimidade da vítima, lembrando de fatos particulares que o constroem ou magoe, atacando a autoestima e a confiança do trabalhador; e

d) o assediador tem atitudes sem fundamento que confundem o assediado, causando confusão, marginalizando-o e o impedindo de entender o que de fato está acontecendo.⁴⁵

Essa distribuição em categorias é importante para o enquadramento e limitação do conceito de assédio moral, porém é evidente que ainda existe uma infinidade de outras possibilidades e comportamentos que possam surgir e que não estão inseridos em nenhuma das categorias, e em alguns casos podem se tratar, inclusive, de situações novas que não foram sequer ainda verificadas na prática. Posto isto, é impreterível que o seu conceito legal possa abranger todas as possibilidades fáticas de comportamentos que possam ser considerados assediantes.

Como já mencionado em tópicos supra, mais importante que o próprio comportamento assediante é a sistematicidade e frequência, como *conditio sine qua non* para que possamos determinar cada comportamento como assédio moral, ainda que a doutrina não seja uníssona com relação a tal fato, como será abordado posteriormente.

3.3. Intencionalidade da Conduta Abusiva

Tanto no ordenamento jurídico brasileiro como no português, os autores dividem-se em relação ao elemento volitivo e à sua qualificação como elemento intrínseco à definição do assédio moral. Existem duas correntes, a da concepção objetiva e subjetiva. A primeira considera a intencionalidade do agressor como mera característica acessória, já a segunda considera a intencionalidade do agressor como elemento essencial do conceito de terror psicológico.

Para alguns autores, como Leymann, ao conceituar os elementos caracterizadores do assédio moral, elencou os seguintes: conduta abusiva, atentado à dignidade psíquica do indivíduo, reiteração da conduta e finalidade de exclusão.⁴⁶

⁴⁵ Parreira, I. R. (2003). O assédio moral no trabalho in V Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias. Coimbra: Almedina, p. 218/220.

⁴⁶ Loy, Gianni apud Gomes, J. M. V., 2007. *Direito do trabalho. Relações individuais de trabalho*. Coimbra: Coimbra, p. 437.

Para Leymann, o único objetivo do assediador é fazer com que o assediado abandone o emprego⁴⁷. Em prejuízo, para autores como Hirigoyen, o objetivo do assediador vai muito além, tendo como intuito deteriorar o ambiente de trabalho.⁴⁸

Ainda que a doutrina não seja pacífica sobre a temática, podemos observar que a atribuição de um elemento anímico à conduta dificulta a comprovação do assédio moral nos casos concretos, uma vez que aumenta a dificuldade de comprovação da existência da conduta assediante, pois como já mencionado no presente estudo, em geral tais condutas ocorrem de forma dissimulada, obscura, travestida de outros comportamentos, e desta forma, a vítima precisaria comprovar o dolo específico do agressor em fazer com que a vítima abandone o emprego.

O Direito não deve se importar com uma finalidade última ou específica, e sim detectar a existência prática de atos reiterados que atentem contra a dignidade da pessoa humana, tendo em vista que os comportamentos assediantes afetam a integridade moral do trabalhador. Desta forma, independentemente do fim, o meio utilizado já é por si mesmo reprovável, seja qual for a motivação ou intenção do sujeito ativo. Nas palavras de Mago Graciano de Rocha Pacheco:

*“É possível libertar o conceito de assédio moral de um animus specialis, em que o agente passivo teria de fazer a terrível prova da vontade consciente do agente ativo, isto é, de que tais comportamentos vexatórios se destinam “à realização de um fim”, porque tais atos, só por si, constituem uma ofensa “a integridade moral do sujeito passivo”.*⁴⁹

Importante ressaltar que a grande finalidade do Direito do Trabalho é proteger o trabalhador hipossuficiente, zelando por sua integridade física e moral, ao passo que apenas a conduta assediante, independente da intenção, já é contrária ao princípio basilar do Direito do Trabalho e a sua não proteção estaria desvirtuando esse objetivo. Conforme ensina Ignazio González del Rey Rodríguez:

“respecto el elemento volitivo e intencional, intrínseco al acoso y a su carácter sistemático, resulta en su concreción subjetiva irrelevante para La configuración del tipo de infracción, toda vez que el coso es siempre una agresión injustificada y antijurídica a una persona y, por tanto, una infracción jurídica, con independencia de la específica intención o finalidad principal o última que tenga o persiga el acosador (...) sin perjuicio de la relevancia

⁴⁷ Leymann, Heinz apud Barros, A. M. d., 2008. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr.

⁴⁸ Hirigoyen, M.-F., 2002. *Mal-estar no trabalho. Redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, P. 61.

⁴⁹ Pacheco, 2007, p. 114

que este elemento tenga para la graduación de la falta, en los términos indicados, o, más allá del ámbito punitivo para la prevención y detección dela coso.”⁵⁰

Acerca do tema importa destacar alguns trechos de acórdãos portugueses e também de alguns acórdãos brasileiros, para se traçar um paralelo acerca do tema.

“ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. DISCRIMINAÇÃO. REPARAÇÃO CIVIL POR DANOS MORAIS. A prática do assédio moral não é de fácil comprovação, pois, na maioria das vezes, ocorre de forma velada, registrando-se que o assédio moral no ambiente de trabalho não visa apenas a demissão do emprego, apesar de configurar o objetivo mais freqüente. Pode apenas revelar a intenção de constranger, humilhar, isolar o empregado, ou seja, apenas manter o subordinado sob tortura psicológica. Assim, comprovada a existência de indícios suficientes para demonstrar a sua prática, devida a reparação civil por danos morais.”⁵¹

“ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A intenção da ré em denegrir a imagem do autor, imputando lhe conduta desidiosa, leva à materialização da figura jurídica do assédio moral, ato ilícito que sujeita o empregador ao dever de reparação.”⁵²

“Importa advertir que nem todos os conflitos no local de trabalho são, obviamente, um “mobbing”, sendo, aliás, importante evitar que a expressão assédio se banalize. Nem sequer todas as modalidades de exercício arbitrário do poder de direcção são necessariamente um “mobbing”, quer porque lhes pode faltar um carácter repetitivo e assediante quer porque não são realizados com tal intenção.”⁵³

“A propósito da dimensão volitiva/final do conceito de assédio, a doutrina sempre se mostrou dividida, pois, “enquanto para alguns o mobbing pressupõe uma intenção persecutória ou de chicana (ainda que não necessariamente a intenção de expulsar a vítima da empresa), para outros, o essencial não são tanto as intenções, mas antes o significado objetivo das práticas reiteradas. Neste âmbito, havendo que reconhecer a necessidade de uma interpretação prudente da sobredita disposição legal, também importa ter presente que não pode ser considerado pelo intérprete um “pensamento legislativo” que não tenha na letra da

⁵⁰ Rodríguez, Ignazio Gonzáles del Rey. *Acoso moral em el trabajo y derecho sancionador*. In: Carrasco, M. C. & Valdés de la Vega, B. (coords.), 2007. Los Medios de Tutela Frente al Acoso Moral en el Trabajo. Granada: Comares, p. 164.

⁵¹ BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região*, RO 141800- 50.2010.5.17.0007, Terceira Turma, Relatora Desembargadora Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi. 14 de março de 2012.

⁵² BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, RO 0000201-94.2011.5.12.0018, Terceira Turma, Relatora Juíza Maria de Lourdes Leiria. 06 de junho de 2012.

⁵³ PORTUGAL. *Acórdão do Tribunal da Relação do Porto*. Processo nº 885/13.0TTPRT.P1. Relator Rui Penha. 01 de junho de 2015.

*lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso, devendo ainda presumir-se que o legislador soube expressar o seu pensamento em termos adequados e que consagrou as soluções mais acertadas – art. 9.º, n.ºs 2 e 3, C. Civil. Incontornavelmente, a lei estipula que no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “assediante.”*⁵⁴

Analisando as jurisprudências de ambos os países objeto de comparação do presente estudo, podemos verificar que não existe um consenso com relação a necessidade da intenção do assediador, mas o dolo do assediador pode ser utilizado como forma de dosimetria da sanção imposta, porém sem constituir elemento indispensável para que o dano moral seja caracterizado.

3.4. Duração

A duração dos comportamentos assediadores é bastante discutida. Sem prejuízo, tanto a doutrina portuguesa quando a doutrina brasileira, são uniformes em relação ao tema.

Leymann ao tratar do *mobbing*, abordava a situação como algo que acontecia ao menos uma vez por semana, e por um período que não fosse inferior a seis meses. No entanto, atualmente, essa delimitação é inconcebível, porém, de grande importância para o debate, tendo em vista que Leymann foi um dos primeiros estudiosos a tratar do assunto.

Existe uma linha muito tênue na configuração das condutas que podem ser consideradas assediadoras, o que torna uma verificação muito difícil a diferenciação do assédio moral de outras condutas, que em algumas situações se praticadas apenas uma vez, não são consideradas como assédio moral, mas a prática reiterada já configuraria o assédio moral. O ato isolado pode configurar dano moral, mas não assédio moral, pois a continuidade da conduta, é uma das peculiaridades do instituto do dano moral.

O assédio moral não se trata de um conflito ocasional, que é algo que pode ser considerado, em alguns casos, até construtivos para as relações interpessoais, porém as vezes destrutivo. O assédio moral é um processo ofensivo e prolongado no tempo, que gera um ambiente hostil de trabalho, que pode vir a gerar consequências na vida pessoal do assediado, na empresa e na sociedade.

Compreende-se como assédio moral um conjunto de atos e procedimentos que impõem a vítima a situações humilhantes. Normalmente é adotada comunicação agressiva e também agressão não verbal, como suspiros, desprezo, deboche, silêncio, exclusão, entre outros

⁵⁴ PORTUGAL. *Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça*. Processo nº 712/12.6TTPRT.P1.S1. Mario Belo Morgado. 03 de dezembro de 2014.

comportamentos. Assim, o assédio moral para ser caracterizado terá sempre de tomar em linha de conta um conjunto amplo de fatores.

Os legisladores portugueses e brasileiros, são omissos quando à questão da duração das condutas, porém, tanto as decisões jurisprudenciais portuguesas como as brasileiras, bem como a doutrina majoritária, se posiciona com relação a sistematicidade e reiteração das condutas, para que seja configurada uma situação de assédio moral.

Nas palavras de Mago Graciano de Rocha Pacheco: *“deve ser aproveitado pelo Direito, de modo a considerar o assédio moral como conduta reiterada que estende num período de tempo mais ou menos prolongado”*.⁵⁵

Já Sônia Mascaro Nascimento entende que não há de se falar em tempo determinado para constatação do assédio moral, pois ele está atrelado ao tempo em que o dano leva para degradar o ambiente de trabalho, ou se instalar na vítima.⁵⁶

Conforme está sendo realizando ao longo do presente estudo, as jurisprudências portuguesas e brasileiras, corroboram com o entendimento, conforme:

*“39. A Recorrida adotou para com a Recorrente comportamentos humilhantes, vexatórios e atentatórios da sua dignidade, com a duração e as consequências passíveis de serem apreendidas da matéria de facto que inelutavelmente devem configurar o assédio moral.”*⁵⁷

“(…) Concretizamos o juízo da equidade na atribuição dos danos não patrimoniais nos seguintes factores casuísticos: -A duração do comportamento da Ré, mantido de Setembro a Junho;(…) -A Ré agiu com dolo directo, especialmente intenso pela manutenção e duração da conduta típica;”

*“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.”*⁵⁸

“O assédio moral é caracterizado pela sistemática e prolongada utilização de métodos de gestão que causam graves constrangimentos e desestabilização psicológica com o objetivo de aumentar a produtividade de determinado empregado ou grupo de trabalhadores (assédio moral organizacional), ou com a ilegítima finalidade de retaliar alguma conduta obreira,

⁵⁵ Pacheco, 2007, p. 99.

⁵⁶ Nascimento, 2011, p. 923.

⁵⁷ PORTUGAL. *Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça*. Processo nº 8249/16.8T8PRT.P1.S1. Relator Ferreira Pinto. 11 de setembro de 2019.

⁵⁸ PORTUGAL. *Acórdão do Tribunal da Relação do Porto*. Processo nº 2326/16.2T8VNG.P1. Relator Domingos Morais. 07 de maio de 2018.

excluir algum trabalhador do emprego ou pressionar o empregado para que encerre o contrato voluntariamente.”⁵⁹

“O assédio moral é caracterizado pela sistemática e prolongada utilização de métodos de gestão que causam graves constrangimentos e desestabilização psicológica com o objetivo de aumentar a produtividade de determinado empregado ou grupo de trabalhadores (assédio moral organizacional), ou com a ilegítima finalidade de retaliar alguma conduta obreira, excluir algum trabalhador do emprego ou pressionar o empregado para que encerre o contrato voluntariamente.”⁶⁰

Ao analisarmos a jurisprudência de ambos os países podemos observar que os termos “frequência”, “duração”, “sistemática e prolongada”, aparecem nas decisões como condição para a caracterização do assédio moral.

Por fim, entende-se que a fixação de um elemento temporal, no sentido de uma estipulação rígida e prazos definidos, pode fazer com que o julgador entenda que a gravidade do ato esteja mais relacionada com a duração da conduta, do que com a gravidade da conduta, o que poderia levar ainda ao absurdo, de obrigar uma vítima a permanecer no emprego, por um tempo mínimo para que pudesse eventualmente pleitear uma indenização ou rescisão contratual. Os julgados demonstram a necessidade de se analisar todo o contexto fático, para que não se cometam injustiças, uma vez que podem existir situações em que as condutas foram tão graves que não seria necessário um tempo demasiado longo para que o assediado sofresse as consequências daqueles atos.

3.5. Consequências

As consequências decorrentes do assédio moral, são as mais diversas, uma vez que também estamos tratando de uma prática que pode ser realizada de formas inimagináveis. Sem prejuízo, é importante discorrer sobre a temática e conseguir de certa forma prever as consequências tanto para o assediado, como para o assediador, e para a organização empresarial, uma vez que estamos tratando de um dano que possui como uma das principais consequências a degradação do meio ambiente do trabalho.

⁵⁹ BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Ag-AIRR-1010-22.2017.5.11.0012, Segunda Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes. 09 de outubro de 2020. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/942889922/ag-10102220175110012/inteiro-teor-942890119?ref=juris-tabs>. Acesso em 02.10.2020.

⁶⁰ BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. RR-756-76.2017.5.09.0021, Quinta Turma, Relator Desembargador Convocado Joao Pedro Silvestrin. 14 de outubro de 2020. Disponível em: 756-76.2017.5.09.0021. Acesso em 02.10.2020.

3.5.1. Consequências do Assédio Moral para a Vítima

A vítima de assédio moral tem, em regra a sua honra e dignidade afetadas. A verdade é que quando falamos de assédio moral, estamos tratando de uma violação na sua personalidade e mediante esse cenário, a vítima pode apresentar diversos transtornos psíquicos, como perturbações, vergonha, constrangimento, depressão, isolamento social, baixa autoestima, diminuição de seu desempenho e produtividade, medo e diversos outros problemas que possam vir a ser desencadeados, e que em muitos dos casos, culmina em um despedimento acabando a vítima por desenvolver um medo de se reinserir no mercado de trabalho.

Ainda que se explore muito o fato do assédio moral configurar diversos danos psíquicos na vítima, uma vez que é uma violação a sua dignidade e personalidade, as consequências físicas na saúde da vítima ainda são um tema pouquíssimo explorado, sendo certo que tais doenças que se iniciam na *psique*, acabam por ter reflexo no físico, desencadeando quadros clínicos de distúrbios gastrointestinais, cardiovasculares, síndrome de *burnout*, estresse pós traumático, crises de pânico, ansiedade e em casos mais graves, pode inclusive culminar em suicídio. De acordo Hirigoyen, quando a vítima chega ao ponto de tirar a própria vida, esse é o último estágio, de extrema gravidade e é denominado de “descompensação”, onde a vítima se encontra em um estado ansioso generalizado, com perturbações psicossomáticas ou em um estado depressivo que possui como consequência o suicídio.⁶¹

A primeira vista pode parecer ser uma situação extrema, mas não é uma situação rara de acontecer, em diversos países do mundo, ainda que estejamos abordando no presente estudo Portugal e Brasil, existem inúmeros casos de suicídios que ocorrem inclusive, no ambiente de trabalho, e quando não ocorrem no ambiente de trabalho, ocorrem em virtude do ambiente de trabalho. Podemos citar um caso que foi amplamente noticiado, com relação à France Télécom, empresa responsável pelo maior fornecimento de internet da França, onde trinta e dois trabalhadores da empresa, cometeram suicídio entre os anos de 2006 e 2009, em virtude das péssimas condições de trabalho.⁶²

De acordo com Christophe Dejours, não estamos diante de um problema novo, porém estamos diante de um problema que vem crescendo de forma arrebatadora. O Autor acrescenta ainda que o motivo desse crescimento é a mudança na organização das empresas, uma vez que foram introduzidos novos métodos de avaliação de desempenho, técnicas ligadas a máxima de

⁶¹ Carvalho, Messias. *Assédio moral/mobbing: breves considerações*. In: Madeira, A., Correia, N., Forjaz, P. & da Silva, J. F., 2006. *Temas laborais luso-brasileiros*. São Paulo: LTr, p. 45.

⁶² Informação disponível em: <https://www.dn.pt/bolsa/france-telecom-reconhece-suicidio-de-32-funcionarios-1436050.html>. Acesso em 07.10.2020.

“qualidade total” e uma externalização das empresas, através do regime *outsourcing*, o que se traduz em relações de trabalho mais ambíguas.⁶³

Essa nova forma de organização empresarial, culminou com a deterioração das relações interpessoais, que passaram de relações saudáveis, para relações competitivas e individualistas, criando um ambiente de rivalidade e arrogância. Este tipo de mudança desencadeia a proliferação de condutas assediadas no ambiente de trabalho. A vítima de assédio moral precisa conviver nesse ambiente, e na grande maioria das vezes precisa do trabalho para sua sobrevivência e não consegue ter voz para denunciar tais condutas, ou em alguns casos tenta procurar ajuda com seus superiores e colegas de trabalho, mas todos agem com indiferença.

A autora Marinina Gruska Benevides destaca em sua obra um bilhete deixado por um bancário funcionário do Banco do Brasil, que se enforcou com a gravata no banheiro do local de trabalho, o relato apesar de chocante, ilustra bem as consequências sofridas pelas vítimas de assédio moral:

*“Não aguento mais trabalhar no Banco. É muita pressão. Sempre procurei fazer as coisas mais certas possíveis mas o Banco mudou e sinto-me desamparado. Não existe qualquer falcatrua e nunca roubei nada do Banco. Apenas o fardo está muito pesado para mim. No ano passado fiz tratamento psiquiátrico e não melhorei. Espero que minha família entenda que eu escolhi esta atitude e me perdoe. Estou doente. Não sei viver assim. Perdão.”*⁶⁴

3.5.2. Dano Não Patrimonial: Dificuldade de Quantificação

O dano moral é caracterizado por um tipo de violência que não é visível, que não transparece no exterior, acontece no íntimo da vítima e pode vir a se manifestar no exterior, através de sequelas psicológicas que desencadeiam doenças que transparecem no corpo físico. Contudo o dano sofrido é sempre de difícil caracterização, pois é necessário caracterizar se tais sequelas (psicológicas ou emocionais) são provenientes da relação de trabalho marcada pelo assédio e não provenientes de problemas pessoais, doenças mentais, problemas de relacionamento ou qualquer outra questão diversa ao ambiente de trabalho.⁶⁵

⁶³ Dejours, C., 2011. *A Banalização da Injustiça Social*. 7ª ed. São Paulo: FGV, p. 16.

⁶⁴ Benevides, M. G. (2002). *Liberdade é escravidão: uma visão orwelliana das histórias e das memórias do processo de transformação institucional do Banco do Brasil (1984-2000)*. Fortaleza: Fundação Edson Queiroz, p. 89.

⁶⁵ Pacheco, 2007, p. 74.

Conforme o ordenamento jurídico português o dano não patrimonial que tratamos no parágrafo supra mencionado é consagrado no artigo 496º do Código Civil⁶⁶ português. De acordo com a doutrina portuguesa o dano não patrimonial não atinge o património do lesado e a obrigação de ressarcir reveste uma natureza compensatória (ao invés da natureza indemnizatória) e também um carácter sancionador.⁶⁷ Já José Alberto Gonzalez entende que “os danos pessoais abrangem a lesão da saúde física e psíquica”.⁶⁸ Portanto, podemos concluir que o dano que afeta a vítima de assédio, trata-se de um dano de natureza complexa, tendo em vista que os efeitos do dano podem atingir a vítima reduzindo sua condição de pessoa e deixá-la incapacitada para o trabalho. A quantificação do dano, como forma de calcular uma indemnização, pode ser realizada através da análise da redução de sua capacidade ou dos salários que deixou de auferir, uma vez que estamos tratando de um dano patrimonial indireto.⁶⁹

O ordenamento jurídico não auxilia na determinação dos danos patrimoniais, uma vez que seria impossível que o direito prevê-se todas as situações do quotidiano. Assim, a análise da gravidade do dano passa a ser um conceito indeterminado, o que significa que apenas depende do julgador a tarefa de apreciar no caso concreto se o dano não patrimonial é passível de proteção jurídica, e quantificar a indemnização devida. Em virtude do exposto, podemos destacar o trecho da seguinte jurisprudência:

*“IV. Todavia, demonstrada a prática pela ré de factos violadores da integridade física e moral desta, bem como da sua dignidade, a autora tem direito a indemnização por danos não patrimoniais, a qual deve ser fixada equilibrada e ponderadamente, tendo em conta a gravidade dos factos, os parâmetros que nesta matéria têm sido seguidos nos nossos tribunais, mormente no STJ, e demais elementos elencados nos arts. 496.º, n.º 3, e 494.º, do Código Civil.”*⁷⁰

Com relação ao ordenamento jurídico brasileiro, a dificuldade é a mesma da enfrentada pelo ordenamento jurídico português, uma vez que é necessário reparar um dano de carácter subjetivo. Tal como acontece no âmbito da legislação portuguesa, a brasileira não fixa critérios

⁶⁶ PORTUGAL. *Código Civil Português*. Decreto-Lei nº 47.344/66 de 25 de novembro de 1966. Disponível em: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=775&tabela=leis. Acesso em 16.09.2020.

⁶⁷ Dinis, J. J. d. S., 2009. Avaliação e reparação do dano patrimonial e não patrimonial (no domínio do direito civil). *JULGAR*, pp. 29-42.

⁶⁸ Gonzalez, J. A., s.d. *Responsabilidade Civil*. 3ª ed. Lisboa: Quid Juris, p. 43.

⁶⁹ Dinis, 2009, p. 32.

⁷⁰ PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Processo nº 8249/16.8T8PRT.P1.S1. Relator Ferreira Pinto. Disponível em: <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2019:8249.16.8T8PRT.P1.S1.E7/#parcial-text>. Acesso em 21.10.2020.

objetivos, utilizando termos genéricos como “proporcionalidade”, “razoabilidade”, “extensão do dano”, sendo papel dos magistrados arbitrarem o valor que deverá ser pago a título de indenização em virtude do assédio moral, e essa ausência de parâmetros objetivos pode gerar valores insuficientes para um dano grave e excessivos para um dano considerado leve. A competência para julgamento de assédio moral proveniente de relações laborais, é da Justiça do Trabalho, conforme artigo 114, VI da CFRB, porém a própria legislação trabalhista não aborda o assédio moral, conforme será amplamente abordado no capítulo referente aos aspectos jurídicos do assédio moral. O tema é tão controverso na doutrina brasileira, e devido a extensão do país, podemos encontrar julgados com indenização com montantes completamente diferentes em situações muito parecidas, uma vez que os magistrados levam em consideração, também como caráter subjetivo, a situação econômica dos empregadores. Importante destacar trecho da jurisprudência brasileira acerca do tema:

“II. No caso dos autos, o Tribunal Regional manteve em R\$ 30.000,00 o valor da indenização a ser paga pelo assédio moral sofrido pela parte reclamante, descrito nos autos, levando em conta que o valor "é razoável e compatível com a extensão do dano, e capaz de cumprir a finalidade da indenização que é de reparar, ainda que parcialmente, o dano suportado pela vítima (função reparadora), punir o infrator (função pedagógica) e prevenir a ocorrência de outros danos da mesma natureza (função preventiva)", o que não revela desatendimento aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, ou ofensa ao art. 5º, V, da Constituição da República.”⁷¹

Ante todo exposto, podemos concluir que não existe uma forma de quantificar a dor, o sofrimento, o vexame, os danos psicológicos e físicos, sofridos por uma vítima de assédio moral, inclusive pois nenhum valor será capaz de reestabelecer o estado anterior em que a vítima se encontrava e sequer apagar os danos sofridos, a indenização apenas visa compensar o dano sofrido. Percebemos que ambos os ordenamentos jurídicos possuem dificuldade em estabelecer o *quantum* devido em virtude de não possuir critérios objetivos e ficam os magistrados responsáveis por esse arbitramento dos valores de acordo com o caso concreto.

3.5.3. Doenças do Trabalho e Acidente de Trabalho

As doenças provenientes do trabalho ou acidentes de trabalho é uma temática de suma importância, pois está ligada às consequências do assédio moral no ambiente de trabalho na

⁷¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma, RR- 1704-57.2012.5.08.0009, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes. 07 de outubro de 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/f4d96c9552719606a445ae821adf3c7f>. Acesso em 21.10.2020.

esfera privada do trabalhador, e para além da esfera privada, refletindo em toda sociedade e Estado.

Para que a análise seja realizada é necessária a caracterização das doenças profissionais nos ordenamentos jurídicos. No ordenamento jurídico brasileiro, configura-se doença profissional ou do trabalho (acidente de trabalho) quando ocorre o afastamento do trabalhador em razão do trabalho exercido. Essas doenças são provenientes do ambiente de trabalho que deixa de ser saudável. O ordenamento jurídico brasileiro consagra no artigo 20, inciso I e II, da Lei nº 8.213/1991⁷², o acidente de trabalho e equipara ao acidente de trabalho as doenças profissionais que foram produzidas ou desencadeadas pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante na respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, e também, dispõem que a doença do trabalho é aquela adquirida e desencadeada em virtude de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente.

Para que as doenças profissionais sejam equiparadas ao acidente de trabalho, são necessários alguns requisitos: casualidade, uma vez que o acidente de trabalho geralmente acontece por acaso; prejudicialidade, uma vez que provoca lesão corporal ou perturbação funcional da qual pode decorrer perda ou redução da capacidade para o trabalho e em alguns casos, morte; nexo etiológico, estando ligado a causa e efeito entre o trabalho e o acidente típico ou doença profissional ou do trabalho equiparada ao acidente de trabalho.

Analisado o exposto, entendemos que quando a doença ocupacional é decorrente do assédio moral no ambiente de trabalho, ela deve ser equiparada à doença do trabalho ou acidente de trabalho, desde que seja configurado o nexos causal entre o trabalho e a doença desenvolvida diretamente no exercício do trabalho. Conforme já mencionamos anteriormente, o assédio moral no trabalho pode ter consequências tão devastadoras, que pode desencadear doenças de ordem física e psicológica que tornem o trabalhador incapacitado para o trabalho, podendo desta forma caracterizar tais lesões como doença do trabalho ou acidente do trabalho. Conforme podemos observar no ordenamento jurídico brasileiro, a lei não elenca o assédio moral no ambiente de trabalho como ensejador de consequências para a saúde dos trabalhadores. Contudo, as doenças profissionais oriundas do assédio moral são reconhecidas legalmente para efeitos previdenciários, em virtude do disposto no Decreto nº 6.042/2007⁷³ que é uma das

⁷² BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em 02.10.2020.

⁷³ BRASIL. Decreto nº 6.042/2007 de 12 de fevereiro de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm. Acesso em 02.10.2020.

poucas normas jurídicas que dispõem sobre a ocorrência de condutas caracterizadas como assédio moral no trabalho. Quanto a este diploma, e apesar do Anexo II não possuir a expressão literal “assédio moral”, entende-se que a ocorrência de qualquer transtorno que venha a alterar o estado psíquico do trabalhador, possa ser qualificado como decorrência do assédio moral.

Diversos países já vem considerando que um ambiente de trabalho que não é sadio, marcado por condutas assediadas, pode desencadear doenças que se equiparam ao acidente de trabalho. Em Espanha, é utilizada uma interpretação extensiva do conceito legal de acidente de trabalho, com o objetivo de tutelar os trabalhadores afetados pelos riscos de caráter psicossocial. Os tribunais espanhóis vão ainda mais longe e consideram o *mobbing* como uma modalidade de acidente de trabalho.⁷⁴ De acordo com Tchilla Helena Candido, o Tribunal Superior de Justiça da Galícia, na sentença de 3.11.2003, relatou que o clima hostil no trabalho conduz a declaração como acidente de trabalho à síndrome ansiosa-depressiva da trabalhadora.⁷⁵

Conforme Rita Garcia Pereira, em agosto de 1996, uma trabalhadora de uma estabelecimento de ensino em Épinal ao nordeste da França, tentou suicídio motivado pelo assédio moral que sofria por sua chefe de serviço e ficou paraplégica. A Federação Nacional dos Acidentes de Trabalho e Deficientes (FNATH) conseguiu que a tentativa de suicídio fosse reconhecida como acidente de trabalho, e a trabalhadora assediada passou a receber pensão da Segurança Social.⁷⁶

Já em Portugal, as doenças profissionais encontram-se elencadas na Tabela Nacional de Doenças Profissionais, aprovadas pelo Decreto Regulamentar n° 6/2001⁷⁷, 5 de maio de 2001 e revista pelo Decreto Regulamentar n° 76/2007⁷⁸ de 17 de julho de 2007, sendo essa lista taxativa, ou seja, apenas é considerada doença profissional aquela que conste na legislação. Nas palavras de Carlos Alegre, podemos definir as doenças profissionais como: “*as que são provocadas por agentes nocivos a que os trabalhadores, por força de sua função laboral, estão habitual ou continuamente expostos, no local e no tempo em que desempenham essa função.*”

Essas doenças profissionais são definidas pelo legislador como aquelas doenças que se desenvolvem e proliferam no âmbito laboral. O n.º1 artigo 283º do Código do Trabalho, que trata dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, dispõe com relação ao direito de

⁷⁴ Pereira, 2009, p. 207.

⁷⁵ Candido, 2011, p. 167.

⁷⁶ Pereira, 2009, p. 63.

⁷⁷ PORTUGAL. Decreto Regulamentar n° 6/2001. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/decregul/6/2001/05/05/p/dre/pt/html>. Acesso em: 02.10.2020.

⁷⁸ PORTUGAL. Decreto Regulamentar n° 76/2007. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/decregul/76/2007/07/17/p/dre/pt/html>. Acesso em: 02.10.2020.

ressarcimento dos danos emergentes de doença profissional, o nº 2 remete a tipificação para a Lista das Doenças Profissionais, no nº 3 se admite exceção à Lista das Doenças Profissionais, que são as denominadas doenças profissionais atípicas ou doenças de trabalho. A Lei 73/2017, de 16 de agosto de 2017 acrescentou o nº 8 ao citado artigo, impondo que a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador. Da mesma forma, o nº 9 do mesmo artigo, dispõe que *“a responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da segurança social, nos termos legalmente previstos, ficando esta subrogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.”* Entretanto, é a Lei nº 98/2009⁷⁹, de 4 de setembro de 2009, mais conhecida por Lei dos Acidentes de Trabalho ou LAT, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Neste diploma o acidente de trabalho é definido como *“aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.”*

A questão abordada no presente tópico, com relação a Portugal, acaba por sofrer uma dupla tutela, uma vez que o regime da responsabilidade civil prevê a reparação integral do dano, o ressarcimento através do regime das doenças profissionais se limita a responder pelo grau de incapacidade sofrida pelo trabalhador. De acordo com Paula Quintas, para que o direito civil não procedesse a um ressarcimento duplo, o ideal seria a elaboração e publicitação de uma lista atualizada com menção aos danos oriundos do assédio que podem ser passíveis de serem denominados como doenças profissionais.

Diante o exposto, podemos perceber que tanto no Brasil como em Portugal é difícil caracterizar o assédio moral como doença e acidente de trabalho, uma vez que é necessário configurar claramente o nexo de causalidade entre a doença e/ou acidente e o ambiente de trabalho e conseguir comprovar que aquela doença e/ou acidente, realmente foi proveniente de condutas assediantes no ambiente do trabalho e não de outros fatores externos.

3.5.4. Consequências do Assédio Moral para o Assediador Empregador e no Assediador Empregado

⁷⁹ PORTUGAL. Lei nº 98/2009 de 4 de setembro de 2009. Disponível em: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1156&tabela=leis. Acesso em 02.10.2020.

As consequências do assédio também recaem sobre o empregador, uma vez que os funcionários vítimas de assédio moral e os que presenciam situações de assédio moral, se sentem desmotivados, com medo, apresentam diminuição do rendimento do grupo, equipe, setor, tendo em vista que um ambiente de trabalho que não é saudável, reflete em todos os trabalhadores. A queda na produtividade e esse ambiente deteriorado, conduzem a perdas para a empresa, portanto, podemos entender que a empresa sofre perdas econômicas expressivas.

O assédio moral conforme o Código do Trabalho Português de 2009 é previsto como contraordenação muito grave, a luz dos artigos 551º e 29º, nº4, e possui como consequência a indenização à vítima dos danos materiais ou morais, conforme o artigo 29º, nº 3 do CT/09. O assediador também infringe o dever de urbanidade, configurando o incumprimento das obrigações contratuais, a luz do artigo 128º, nº1, alínea a do CT/09. Com relação ao assediador empregado, bem como o empregador, o CT/09 prevê no artigo 351, nº 2, alíneas b), c) e i), que a prática de assédio constitui justa causa por iniciativa do trabalhador.

Já no ordenamento jurídico brasileiro, quando o assédio moral é praticado por empregado, caracteriza-se justa causa, a luz do art. 482, alínea j da CLT. No que diz respeito à responsabilidade patrimonial o empregador responde pelos atos de seus empregados e prepostos, sendo possível uma acção de regresso, porém o tema será abordado de forma mais aprofundada no capítulo 4.

O impacto sofrido pela empresa, pode ainda ser de forma tamanha à afetar irreversivelmente a imagem da empresa, em virtude da publicidade negativa em torno das condições de trabalho, possíveis indemnizações decorrente de processos instaurados em virtude do assédio moral e tais prejuízos podem inclusive afetar sua reputação no mercado, como por exemplo, o caso supra explanado com relação a companhia francesa de telecomunicações.

3.5.5. Consequências do Assédio Moral na Sociedade e no Estado

O assédio moral ultrapassa o âmbito laboral e possui consequências inclusive na sociedade e no Estado, uma vez que uma das consequências do assédio moral são os custos sociais elevados. Quando um trabalhador é acometido por uma doença, seja ela psíquica ou física, em virtude de ser vítima do assédio moral no âmbito laboral, dependendo da gravidade da doença, o trabalhador deixa de ser um agente ativo que contribuía com a sua parcela no seio social, deixando de contribuir com a sua força de trabalho e de movimentar a economia. Acresce ainda que, neste cenário, o Estado terá de arcar com os custos de sua inatividade, através de gastos com assistência médica, medicamentos, aposentadoria por invalidez (no Brasil), reforma precoce por invalidez (em Portugal), subsídio de doença (em Portugal), auxílio-doença (no

Brasil), subsídio de desemprego (em Portugal) e seguro desemprego (no Brasil). Na palavras de Pacheco com relação ao tema, podemos analisar o seguinte:

“O assédio moral tem um efeito que contaria 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 dúvidas de que as vantagens retiradas pelo agente activo, da pratica 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.”⁸⁰

Por fim, conseguimos extrair do presente tópico que o assédio moral é prejudicial para todos envolvidos na prática de assédio moral e também para aqueles que diretamente estão envolvidos, conforme mencionado, a sociedade e o Estado como um todo.

⁸⁰ Pacheco, 2007, p. 137.

CAPÍTULO 4

Aspectos Jurídicos

O assédio moral no ambiente de trabalho conforme extensivamente abordado no capítulo 1, somente foi objeto de interesse na seara jurídica recentemente, após ser amplamente estudado pela psicologia, psiquiatria e sociologia. No ordenamento jurídico português, existe uma previsão legal específica desde 2003, enquanto no ordenamento jurídico brasileiro até o momento não existe previsão legal, embora exista uma construção doutrinária e jurisprudencial sobre o tema.

O presente estudo em cada tópico apresentado discorreu sobre o posicionamento doutrinário e jurisprudencial acerca do tema em apreço, portanto neste capítulo será inicialmente abordado o bem jurídico tutelado, posteriormente será realizada uma análise dos aspectos jurídicos, que será dividida em duas partes: a forma que o ordenamento jurídico português trata da temática e na segunda parte, a forma que o ordenamento jurídico brasileiro trata o tema. Não abordaremos em tópico exclusivo a doutrina e jurisprudência para o estudo não se tornar repetitivo. A temática será abordada de forma cronológica, desde as primeiras menções do tema nos ordenamentos jurídicos até os dias atuais.

Como forma de elucidar o presente estudo, faz-se necessário entender a composição do sistema jurisdicional laboral português, através da Lei nº 62/2013⁸¹ de 26 de agosto de 2013 (Lei da Organização do Sistema Judiciário). O sistema jurisdicional português é composto pelo Supremo Tribunal de Justiça (órgão superior da hierarquia dos tribunais judiciais), pelos Tribunais da Relação (que podem funcionar em seções especializadas), pelos Tribunais Judiciais de 1ª instância e pelos Tribunais de Comarca. Os Tribunais de Comarca podem ser desdobrados em juízos, conforme a competência material e pelo nome do município em que estão instalados, podendo também ser divididos em razão de competência genérica, de proximidade ou especializada. Os juízos de competência especializada dos Tribunais de Comarca, possuem competência material especializada com relação ao direito laboral, os denominados juízos de trabalho.

O Poder Judiciário brasileiro é regulado pela CFRB em seus artigos 92 e 126, e constituído por diversos órgãos, o órgão superior na hierarquia dos tribunais é o Supremo

⁸¹ PORTUGAL. Lei 62/2013 de 26 de agosto de 2013. Disponível em: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1974&tabela=leis. Acesso em 02.10.2020.

Tribunal Federal, seguido do Superior Tribunal de Justiça. Existem órgãos que funcionam no âmbito da União e dos estados, incluindo o Distrito Federal e Territórios. Na União, o poder judiciário conta com a Justiça Federal, incluindo os juizados especiais federais e a justiça especializada, composta pela Justiça Eleitoral, Justiça Militar e a Justiça do Trabalho. Nos Estados, a composição é feita pelos juizados especiais cíveis e criminais. A Justiça do Trabalho é uma justiça especializada, regulamentada pelo art. 114 da CRFB, composta por juízes trabalhistas que atuam na 1ª instância nos Tribunais Regionais do Trabalho, e por ministros que atuam no Tribunal Superior do Trabalho, logo, os conflitos relativos ao assédio moral laboral são de competência da Justiça do Trabalho.

4.1. Bem Jurídico Tutelado

No presente estudo já foi amplamente abordada as consequências que o assédio moral no âmbito laboral causa para o trabalhador e para a sociedade como um todo, diante do exposto, entendemos que o assédio moral é passível de causar danos psicológicos que podem vir a desencadear danos físicos e, dependendo da extensão do dano, pode afetar toda coletividade. Desta feita, estamos diante de um dano essencialmente não patrimonial.

Portanto, o principal bem jurídico tutelado face a uma prática de assédio moral é a dignidade da pessoa humana, sendo a dignidade da pessoa humana o primeiro e mais imprescindível valor de todo o ordenamento jurídico luso-brasileiro, estando disposto na lei maior, sendo em Portugal no artigo 1º da Constituição da República Portuguesa e no Brasil no artigo 1º, III da Constituição da República Federativa do Brasil.⁸² Tendo em vista o princípio da dignidade da pessoa humana ser o princípio base, todos os demais princípios dele decorrem e se fundamentam, tais como os direitos fundamentais e da personalidade, uma vez que a dignidade da pessoa humana é intrínseca e irrenunciável a própria condição humana, e deve ser respeitada.

Cabe destacar os principais direitos fundamentais que são atingidos em virtude do assédio moral, quais sejam: direito à igualdade e não discriminação (art. 13º da CRP e arts. 3º, IV e 5º da CRFB); o direito ao trabalho (art. 58º da CRP e art. 5º, XIII da CRFB); direito à segurança no emprego (art. 53º da CRP e art. 7º, I da CRFB); direito à intimidade, vida privada, honra e a imagem (art. 16º do CT/09, art. 5º, X da CRFB, art. 233-C da CLT); o direito à integridade pessoal (art. 25º, nº 1 da CRP e art. 15º do CT/09); direito a um meio ambiente de trabalho sadio (art. 59º, Nº1, c, da CRP e art. 7º da CRFB). Importante destacar que tais

⁸² Pereira, 2009, p. 120.

conceitos também fazem parte da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e da Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Conforme analisado supra, observamos que os bens jurídicos constitucionalmente tutelados também o são pela esfera do direito laboral, desta forma a lei fundamental é entendida como uma das fontes do direito do trabalho, onde o trabalhador tem seus direitos fundamentais e sua condição de pessoa e cidadão respeitados, não podendo de forma alguma ter tais direitos violados. Essa concepção é de suma importância para o trabalhador, para o direito do trabalho e, acima de tudo, para os direitos humanos, tendo em vista que no passado o trabalhador era visto apenas como mão de obra e sequer era titular de direitos

4.2. Ordenamento Jurídico Português

Conforme abordado no capítulo 1, a União Europeia, através de diversos instrumentos normativos comunitários buscou formas de combater o assédio moral. Como dissemos no dito capítulo, foram publicadas diversas Directivas pelo Conselho da União Europeia, todas com a finalidade de combate ao assédio moral, reforçando o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas.

Portugal em consonância com as normativas comunitárias, passa a positivizar o assédio moral pela primeira vez, no Código do Trabalho de 2003 aprovado pela Lei 99/2003 de 27 de agosto de 2003 em seu artigo 24º, na subsecção denominada “igualdade e não discriminação”. A letra da lei tratava apenas do assédio baseado em fatos de discriminação e do assédio sexual, e também fez referência ao artigo 23º, nº 1 do Código de Trabalho de 2003, que aborda a temática da proibição da discriminação.

O conceito de assédio moral trazido pelo Código do Trabalho de 2003 era restrito aos casos de assédio moral discriminatório e deixava de abranger os casos de assédio moral não discriminatório, porém o assédio moral não discriminatório é bastante comum e frequente, haja vista existir inúmeras formas de assédio moral, e muitos desses tipos não possuem o condão de discriminar, e sim de magoar, hostilizar, debochar, ofender, induzir que a vítima seja desligada do seu trabalho ou peça demissão, dentre outros.⁸³

Antes mesmo do assédio moral ser positivado em Portugal, a doutrina e a jurisprudência já tratavam da matéria, ainda que de forma diferente, na medida em que não existia uma consagração expressa. O Código Civil era um dos recursos utilizados para dar tratamento ao

⁸³ Lopes, S. K., 2014. *O assédio moral no trabalho*. In: *Jurisdição do trabalho e da empresa*. Centro de Estudos Judiciários, p. 152. Disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf. Acesso em 19.10.2020.

tema, já que nos seus artigos 70º à 81º consagra os direitos da personalidade, cujo desrespeito acarreta em responsabilidade civil extracontratual por violação aos direitos absolutos. A Constituição da República Portuguesa, também era utilizada, uma vez que tutela os bens jurídicos essenciais passíveis de violação pelo assediador e também possui disposições com relação aos “direitos da personalidade” e a “igualdade e não discriminação”.

Posteriormente, a proposta de Lei nº 216, X, culminou com a aprovação da Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro de 2009, conhecido como Código do Trabalho de 2009, e o assédio moral que era tratado no artigo 24º do Código de Trabalho de 2003, passou a ser abordado no artigo 29º do Código do Trabalho de 2009, com o objetivo corrigir o texto normativo, alterando a definição de assédio para uma ampla, haja vista, a definição anterior ser deveras restritiva. Importante a análise do referido artigo:

“Artigo 29.º

Assédio

1 - 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.

2 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.

3 - À prática de assédio aplica-se o disposto no artigo anterior.

4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.”

Ao analisarmos o referido artigo, observamos que o legislador optou por trazer um conceito aberto de assédio, utilizando-se de uma cláusula geral, passando para as mãos da jurisprudência e doutrina o preenchimento casuístico, diferente do que acontecia com o código anterior que fazia menção exclusiva aos atos discriminatórios, ao não tipificar os comportamentos considerados assediadores, nem esmiuçando os elementos, a lei pode ser aplicada aos diversos casos, pois estamos tratando de uma natureza multifacetada de comportamentos, abarcando diversos tipos de condutas e conseqüentemente a proteção do assediado.

Com relação à conduta, o legislador define como um comportamento indesejado, desta forma, podemos estar diante de um comportamento ativo, seja ele omissivo ou comissivo, conforme já abordamos no tópico “a intencionalidade da conduta abusiva”, o assédio pode se consumir independente da intenção do assediador. A Lei nº 3/2011 de 15 de fevereiro de 2011,

foi aprovada com o objetivo de proibir a discriminação no acesso e exercício do trabalho independente, a referida lei transpõe para o ordenamento jurídico interno a Directiva nº 2000/43/CE, do Conselho da União Europeia, de 29 de junho de 2000; a Directiva nº 2000/78/CE, Conselho da União Europeia de 27 de novembro de 2000, e a Directiva nº 2006/54/CE, do Parlamento Europeia e do Conselho da União Europeia de 5 de julho de 2006, todas com a finalidade de defesa ou a promoção dos direitos e interesses das pessoas contra a discriminação. Ou seja, a referida lei reitera que o assédio moral também pode ser configurado no momento de acesso ao emprego, portanto, abrange todo o comportamento não pretendido desde que tenha como objetivo perturbar, humilhar, constranger, afetar a sua dignidade, criar um ambiente degradante, desestabilizar, dentre outras formas de humilhação a vítima.

Com relação a exigência de continuidade ou reiteração da conduta, como já brevemente exposto em tópico anterior, a doutrina e jurisprudência majoritária entendem pela necessidade de uma reiteração e uma continuidade, porém ao interpretar a letra da lei, o legislador português não fez qualquer referência à necessidade de reiteração da conduta ou continuidade no tempo, o que gerou grande debate entre a doutrina.

O legislador português ao normatizar o conceito de assédio deu um grande passo para que as decisões jurisprudenciais pudessem se debruçar sobre o tema, auxiliando nas tomadas de decisões e incentivando as vítimas de assédio e a manifestarem-se com relação ao que sofriam. Entretanto, o legislador português não utiliza em nenhum momento o termo assédio moral, utilizando sempre o termo “assédio” e faz pouca distinção entre assédio sexual e assédio moral, elencando ambas as figuras na mesma norma.

Em 01 de outubro de 2017, foi novamente alterado o Código do Trabalho, com a publicação da Lei nº 73/2017, de 16 de agosto de 2017. A referida lei possuía como objetivos reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na administração pública e obrigar que as empresas tenham um código de conduta que previna e combata o assédio laboral, trazendo inovações legislativas visando aumentar a proteção, sanção e obrigação das partes, alargando os deveres gerais do empregador no âmbito das doenças profissionais, vigência do contrato de trabalho e cessação do contrato de trabalho por acordo.

De entre as alterações mais relevantes propostas pela Lei nº 73/2017, merece especial destaque o artigo 127º do CT/09, cuja nova redação determinou a adoção, pelas empresas com mais de 7 trabalhadores, de Códigos de Conduta laboral contra o assédio, os quais devem prescrever um conjunto de normas que vedam comportamentos atentatórios à dignidade do trabalhador, bem como as consequências aplicáveis aqueles que infringirem tais normas. Adicionalmente o empregador deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver

conhecimento de situações de assédio no trabalho. A Lei nº 35/2014⁸⁴ (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), de 20 de junho de 2014, em seu artigo 71º, nº 1, alínea k), dispõe da mesma maneira acerca da adoção dos códigos de boa conduta, porém sem a quantidade mínima de trabalhadores, sendo portanto aplicado a todos os casos. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e o Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), elaboraram um guia para que as empresas criassem os seus códigos de boa conduta.⁸⁵

Com relação ao artigo 29º, nº 6 do CT/09, temos uma nova medida de proteção aos *whistleblowers*⁸⁶, que visa incentivar as denúncias de situações de assédio, pois na maioria dos casos os denunciante e testemunhas são os funcionários da organização e acabam tendo medo de denunciar, testemunhar e serem punidos, a lei proíbe a sanção disciplinar aos denunciante e as testemunhas de assédio, conforme letra da lei: *“O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em 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.”* Ainda no nº 4 referido artigo, é reforçado o direito à vítima de indemnização. Já o artigo 331º, nº 1, alínea d e nº 2, alínea b), do CT/09, disciplina a proteção ao denunciante e às testemunhas, considerando abusiva a sanção disciplinar em virtude do trabalhador ter requerido os seus direitos, no caso do empregador cometer uma sanção abusiva ou o despedimento do trabalhador que exerceu seus direitos ou garantias, fica obrigado a indemnizar o trabalhador. Considera-se também abusivo o despedimento ou outra sanção que seja aplicada quando ocorrer até um ano após a denúncia, ou alguma outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio, à luz do nº 2 do referido artigo.

Com relação às vítimas, a lei introduziu novas formas de reação, à luz do artigo 394º, nº 2, alínea f), do CT/09 onde é possível resolver o contrato de trabalho com justa causa quando ocorrer *“ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante”*. O legislador ao

⁸⁴ PORTUGAL Lei nº 35/2014. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/25676932/details/maximized>. Acesso: 02.10.2020.

⁸⁵ Coelho, B., Torres, A., Costa, D. & Sant'Ana, H., s.d. *Guia para a elaboração de código de boa conduta para prevenção e combate ao assédio do trabalho*. Disponível em: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Guia_Cite.pdf. Acesso em 14.10.2020.

⁸⁶ Na comunidade jurídica internacional, o termo refere-se a toda pessoa que espontaneamente leva ao conhecimento de uma autoridade informações relevantes sobre um ilícito civil ou criminal.

introduzir esse forma de reação, buscou resguardar a vítima de continuar vivendo em um ambiente laboral degradante e a possibilidade de ser indenizado, uma vez que a resolução por justa causa culposa garante ao trabalhador uma indemnização, por danos não patrimoniais e patrimoniais, uma vez que quem deu causa ao fim do contrato de trabalho foi o próprio empregador em virtude de suas atitudes assediantes e deve arcar com as consequências de seus atos.

A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, a luz do artigo 29º, nº do CT/09, e dá origem à sanção acessória de publicidade dos atos assediantes, conforme artigo 562, nº 1 do CT/09. Essa sanção acessória de publicidade é publicada no site da ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho) e busca conscientizar o empregador que a prática de assédio pode levar à consequências negativas e prejudicar de forma irreversível a reputação da empresa.

Na seara das doenças profissionais, o artigo 283º, nº 8, do CT/09, preleciona que passa a ser responsabilidade do empregador a reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da pratica de assédio, conforme já abordado no tópico 3.5.3. denominado “doenças do trabalho e acidente de trabalho”.

Após todas as alterações mencionadas, atualmente o artigo 29º do CT/09, encontra-se com a seguinte redação:

“Artigo 29º

Assédio

1 - É proibida a prática de assédio.

2 - 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.

3 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.

4 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.

5 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

6 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em 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.”

Por fim, o objetivo do presente tópico foi destrinchar todo o ordenamento jurídico português no que tange o assédio moral laboral, desde a primeira produção legislativa até os dias atuais, e passaremos para a análise do ordenamento jurídico brasileiro.

4.3. Ordenamento Jurídico Brasileiro

O ordenamento jurídico brasileiro ainda não possui legislação federal expressa com relação ao assédio moral, entretanto, as práticas de assédio moral são uma realidade no país e as construções jurisprudenciais precisam de algum arcabouço jurídico para se fundamentarem, desde modo importa mencionar nesse estudo de direito comparado, a forma de vedação ao assédio moral no Brasil.

Conforme já abordado no capítulo 1, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não abordou a temática do assédio moral, e conforme artigo 22, I da CRFB, é competência da União Federal legislar sobre Direito do Trabalho, evidenciando assim, uma lacuna normativa com relação ao assédio moral, na medida em que a lei é a principal fonte formal do direito brasileiro, sendo por excelência *Civil Law*. O aplicador do direito tem-se utilizado de princípios gerais e leis correlatas, analogia e utilizando o direito subsidiário passa solucionar os casos concretos de assédio moral. De acordo com Tchilla Helena Cândido:

“A relevância da existência de lei específica no Estado Democrático de Direito é garantir que exista uma “liberdade controlada” com a finalidade de tutelar o respeito dos direitos humanos, evitando conflitos, visando ao equilíbrio das ações e aos comportamentos do homem, por meio de proteção jurídica, que os cidadãos indistintamente estarão abrangidos e amparados, bem como haverá de existir respectivas punições para aquelas que venham a infringi-la”⁸⁷

Em virtude de não existir uma legislação específica acerca do tema, passaremos a análise dos direitos fundamentais, que são formados pelos Direitos Individuais, Sociais, Humanos e Políticos, e são garantidos constitucionalmente e estão expressos no artigo 5º da CRFB.

A dignidade da pessoa humana é o princípio basilar do sistema jurídico brasileiro, razão pela qual todos os demais princípios, inclusive os relacionados à ordem econômica, a ele se submetem.⁸⁸ Quando o legislador insere o princípio da dignidade da pessoa humana como o

⁸⁷ Cândido, 2011, p. 134.

⁸⁸ Rufino, R. C. P., 2011. *Assédio moral no âmbito da empresa*. 3ª ed. São Paulo: LTr, p. 23.

fundamento do Estado Democrático de Direito, implica em uma concepção diferenciada do significado de segurança, igualdade, justiça e liberdade. Quando tratamos do trabalho, entendemos que é inseparável da pessoa do trabalhador, logo o trabalhador deve ser tratado como um ser humano, e não como mero fator de produção como acontecia em tempos remotos.⁸⁹ Isto posto, tendo em vista que a prática de assédio moral afronta diretamente a dignidade da pessoa humana, atingindo diretamente seus direitos fundamentais e também os seus direitos como trabalhador, vez que ambos são protegidos constitucionalmente (art. 1º, incs. III e IV da CRFB/1988), e a Constituição Federal expressa claramente que um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito é o valor social do trabalho e a livre iniciativa, encontra suporte também no art. 3º, inciso IV da CRFB/1988, ao estabelecer a promoção do bem de todos, sem preconceitos e discriminações, como os objetivos da República Federativa do Brasil.

O princípio da igualdade é outro princípio de suma importância no Estado de Direito Democrático e Social, e obriga que se trate por igual o que for necessariamente igual e como diferente o que for essencialmente diferente, não coíbe toda e qualquer diferença de tratamento, mas sim aquelas que não tenham fundamento material. Desta forma, o ordenamento jurídico proíbe toda e qualquer forma de violação ao princípio da igualdade.

Já a função social da empresa, encontra-se fundamentada nos arts. 5º, 7º e 266 da CRFB/1988 e consagram o respeito a vida, a integridade física, a segurança e saúde no trabalho, consagrando o princípio da não discriminação.⁹⁰

A CRFB em seu artigo 255, garante a todos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, impondo ao Poder Público e à coletividade a obrigação de preservação e cuidado, já no artigo 200, inciso VIII, dispõem sobre a proteção do meio ambiente, compreendido também como o meio ambiente do trabalho. Um ambiente laboral onde é praticado assédio moral, jamais será considerado um ambiente saudável.

Todos os dispositivos mencionados acima, encontram-se elencados na Constituição Federal da República Brasileira, que é a lei maior do Brasil. Apesar disso, existem outras normas infraconstitucionais que vedam as práticas que venham a violar os direitos de personalidade do trabalhador.

Em primeiro lugar, e no que diz respeito às normas infraconstitucionais, temos que tratar da Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que, enquanto inexistir legislação específica acerca da temática do assédio moral, deve ser aplicado o disposto no artigo 482, b), j) e k) da

⁸⁹ Stephan, 2013, p. 122.

⁹⁰ Stephan, 2013, p. 123.

CLT, que trata do mau procedimento, do ato lesivo à honra e ofensa quando praticados nos serviços contra qualquer pessoa, ou praticado contra o empregador e superiores hierárquicos, assim como ofensas físicas nas mesmas condições, e como consequência decorre a rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Já no artigo 483, a), b), e), f) e g) da CLT, trata-se da possibilidade do trabalhador poder pleitear em juízo as verbas rescisórias decorrentes do contrato de trabalho, em virtude do incumprimento de deveres legais e contratuais, o legislador procurou coibir práticas de condutas abusivas pelo empregador, vedando-lhe exigências de serviços “desproporcionais à condição humana” e “superiores às forças morais do empregado. Diante o exposto, resta claro que o assédio moral pode resultar na pretensão de resolução do contrato de trabalho por incumprimento de deveres contratuais e legais.

Ao tratarmos da possibilidade de resolução do contrato, estamos tratando de uma possibilidade embasada na justa causa e na rescisão indireta, porém tais medidas apenas estão relacionadas com os efeitos do assédio moral sobre a continuidade do vínculo emprego e não com a forma de compensar o assediado por todo o sofrido. Portanto, pode a vítima de assédio moral, pleitear uma indenização por danos morais, conforme inteligência do artigo 5, inciso X, e artigo 114, inciso VI, da CRFB. Importa ainda ressaltar que no ordenamento jurídico brasileiro não existe a garantia de emprego para tais casos, ficando todas as normas de proteção a dignidade do trabalhador e de proteção do artigo 7º da CFRB, fragilizadas, haja vista uma das partes da relação ser hipossuficiente.

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, foi denominada de Reforma Trabalhista e trouxe inúmeras modificações à CLT. Entretanto, o legislador não se preocupou em inserir o assédio moral na legislação. No artigo 223-C da CLT, o legislador, estabeleceu no âmbito da relação de trabalho a tutela jurídica a honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer, integridade física, reafirmando o disposto na CFRB, o direito a dignidade humana do trabalhador. No artigo 223-G da CLT, o legislador fixa a natureza jurídica do bem tutelado, e mesmo disciplinando o dano extrapatrimonial, os parâmetros estabelecidos pelo legislador na dita reforma trabalhista, não são diferentes dos elementos que já eram utilizados como forma de apreciação e fixação do dano moral. Por fim, ainda que o legislador no referido artigo tenha definido valores para compensação pelo dano moral sofrido, a temática do assédio moral é extremamente subjetiva, dependendo de uma análise dos magistrados ao caso concreto, uma vez que mesmo os valores estando previamente definidos, são excessivamente variáveis, podendo ir de até três vezes o último salário contratual do ofendido até cinquenta vezes. Ademais, o dano moral é apenas um dos danos que podem decorrer do

assédio moral, podendo existir outros danos que impactem diretamente o ambiente familiar da vítima, por isso a importância de uma análise do caso concreto de forma minuciosa.

O Código Civil⁹¹ brasileiro, nos artigos 11 a 21, trata dos Direitos da Personalidade e consolida o rol do artigo 5º, X da CRFB, protegendo a integridade psicofísica, quando veda os atos contrários à vida privada da pessoa física, elevando-os a direitos fundamentais, tais regras se coadunam com as do artigo 8º, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.

A Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei nº 4.657 de 4 de setembro de 1942)⁹², orienta que o julgador não se desvirtue da justiça, atendendo aos fins sociais aos quais ela se destina e o artigo 927 do Código Civil, prevê a reparação do dano.

Já a Lei 9.029/1995⁹³ proíbe a prática de atos discriminatórios, na fase pré-contratual e também durante a execução do contrato e, inclusive, criminaliza a referida conduta. A Lei 11.948/2009⁹⁴, versa sobre concessão de recursos pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, porém, em seu artigo 4º veda a “concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente”.

O Brasil por possuir dimensões continentais e se tratar de uma República Federativa, permite que os Estados e Municípios legislem sobre determinados temas, entretanto, o presente estudo não irá esmiuçar todas as leis estaduais e municipais que foram editadas com relação ao tema, tendo em vista que essas leis se restringem apenas os servidores ocupantes de cargos públicos e se restringem a uma determinada área de abrangência, não sendo o foco do presente estudo.

Existem diversos projetos de leis que tramitam no Congresso Nacional brasileiro com a finalidade de introduzir a temática do assédio moral na legislação brasileira, porém esses projetos continuam sem andamento, podemos destacar que alguns projetos estão tramitando desde 2001 sem nenhuma perspectiva de serem aprovados.

Diante todo o exposto, conseguimos perceber as diferenças entre o ordenamento jurídico português e o brasileiro, enquanto o ordenamento jurídico português constantemente

⁹¹ BRASIL. *Código Civil Brasileiro*. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em 08.09.2020.

⁹² BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657 de 4 de setembro de 1942. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em 06.05.2020.

⁹³ BRASIL. Lei nº 9.029/1995 de 13 de abril de 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em 04.05.2020.

⁹⁴ BRASIL. Lei nº 11.948/2009 de 16 de junho de 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/11948.htm. Acesso em 08.05.2020.

atualiza seus diplomas normativos, haja vista o Código de Trabalho mais recente datar de 2009 e possuir um artigo específico sobre o assédio moral, o ordenamento jurídico brasileiro ainda está realizando atualizações em uma Consolidação das Leis do Trabalho que remonta ao ano de 1943, sendo um emaranhado de leis ordinárias, conforme demonstrado no presente capítulo e não existe uma legislação que coíba expressamente a prática de assédio moral, entretanto, a título de informação, a prática de assédios sexual é tipificada no Código Penal brasileiro.

Assédio Moral e Responsabilidade Civil

A responsabilidade civil é um tópico de suma importância para o tema apresentado no presente estudo, uma vez que tem estado cada vez mais presente na esfera trabalhista, pois o ambiente laboral é propício para prejuízos de ordem moral. Assim como realizado nos capítulos anteriores, no presente capítulo passaremos a análise do instituto da responsabilidade civil a luz do ordenamento jurídico português e posteriormente do brasileiro.

5.1. Responsabilidade Civil no Ordenamento Jurídico Português

Antes de adentrarmos o tema da responsabilidade civil, importa salientar o disposto no artigo 29º, nº 5 do CT/09, onde a prática de assédio moral constitui uma contraordenação muito grave, já no artigo 554º, nº 4 do CT/09, estão determinadas as coimas aplicáveis as contraordenações graves.

Adentrando a temática da responsabilidade civil, o direito laboral não possui um regime próprio de responsabilidade civil, desta forma na falta de regras específicas, utiliza-se o regime comum do Código Civil. A lei laboral não especifica que tipo de responsabilidade civil será aplicada ao trabalhador assediado, tendo em vista que o Código Civil distingue a responsabilidade civil em aquilina ou extracontratual, estabelecida no artigo 843º e seguintes do CCP, e também a responsabilidade civil contratual, prevista nos artigos 483º, nº 2 e 499º e seguintes do CCP.⁹⁵

O Código do Trabalho português trata em seu artigo 15º o direito à integridade moral no trabalho e obriga o seu cumprimento. Por outro lado, o Código Civil no seu artigo 762º, trata do princípio geral do cumprimento da obrigação, assim ressalta o instituto da boa-fé e o dever das partes procederem de boa-fé. Diante o exposto, entende-se que o contrato de trabalho incorpora o padrão normativo constituído pelos direitos fundamentais.

O artigo 29º, nº 4 do CT/09, determina que seja aplicada a prática de assédio à indenização disposta no artigo 28º do referido diploma, assim a vítima de assédio moral no trabalho pode fazer valer a pretensão de ser indenizada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, ainda que a relação laboral já tenha se extinguido. Porém ainda que exista uma divergência doutrinária com relação a qual tipo de responsabilidade civil deverá ser aplicada

⁹⁵ Stephan, 2012, p. 182.

aos casos de assédio moral, uma parte da doutrina tais como: Sônia Kietzmann Lopes⁹⁶ e Mago Graciano de Rocha Pacheco⁹⁷, entendem que tal responsabilidade possui natureza contratual, uma vez que o que ocorre é a violação de deveres contratuais secundários ou acessórios, e acerca desse entendimento a presunção de culpa, conforme artigo 799º do Código Civil.

O artigo 500º do CCP, determina a responsabilidade para aquele encarregar outrem de qualquer comissão, independentemente de culpa, quando o fato tenha sido praticado no exercício da função que lhe estava confiada, configurando-se responsabilidade pelo risco, uma vez que a culpa do comissário é entendida como culpa presumida, não precisando de sua efetiva demonstração.⁹⁸

Conforme observado, é obrigação do empregador zelar por um ambiente do trabalho saudável, possuindo uma responsabilidade objetiva pelos atos de seus empregados e prepostos, sendo o empregador o responsável por toda a gestão da empresa, e também se obriga a preservar os direitos da personalidade dos seus subordinados, sendo assim responde pela integridade dos bens personalíssimos dos trabalhadores independente de culpa.

Quando ocorre uma situação de assédio moral no trabalho, a responsabilidade civil contratual do empregador será fundamentada nos artigos 762º, 798º, 15º e 281º do CT/09, em razão do CT conter regras sobre saúde e segurança no trabalho. Ou seja, na possibilidade do empregador praticar assédio moral, assume a responsabilidade contratual nos termos do Código Civil, mas cabe ao trabalhador fundamentar sua alegação. Caso o assédio moral seja praticado por outros trabalhadores e o sujeito passivo queira demandar contra eles, precisará propor uma ação de responsabilidade por fatos ilícitos extracontratuais, tendo em vista que entre esses sujeitos não existe relação contratual.⁹⁹

A jurisprudência tem entendido que os comportamento assediante praticados por um dos trabalhadores poderá ensejar na responsabilização do empregador, o trabalhador está obrigado para além da prestação do trabalho, ao cumprimento dos deveres laterais ou acessórios, conforme o artigo 128º do CT/09 e seu incumprimento irá gerar, nos termos do artigo 800º, nº 1 do CT/09, a responsabilidade objetiva do empregador. Com relação ao tema, importante a análise da jurisprudência, onde estabelece os ensinamentos de Pedro Romano Martinez com relação ao tema:

⁹⁶ Lopes, 2014, p. 162.

⁹⁷ Pacheco, 2007, p. 252.

⁹⁸ Pereira, 2009, p. 215.

⁹⁹ Pacheco, 2007, p. 253.

“Sumariando o que se deixou expresso, Pedro Romano Martinez esclarece que «sempre que o empregador falta culposamente ao cumprimento dos deveres emergentes do contrato estar-se-á perante uma situação de responsabilidade contratual; e, sendo grave a actuação do empregador, confere-se ao trabalhador o direito de resolver o contrato. O trabalhador só pode resolver o contrato se do comportamento do empregador resultar uma justa causa de desvinculação. Deste modo, nem toda a violação de obrigações contratuais por parte do empregador confere ao trabalhador o direito de resolver o contrato; é necessário que o comportamento seja ilícito, culposo e que, em razão da sua gravidade, implique a insubsistência da relação laboral.”¹⁰⁰

Ainda com relação a jurisprudência, podemos destacar o Acórdão do STJ de 12.03.2014:

“Como se patenteia no regime aqui consagrado, que é “uma espécie de responsabilidade pelo risco inerente à colaboração” dos representantes legais ou auxiliares que o devedor utilize no cumprimento da obrigação, também no domínio contratual se manifesta a tendência para o objetivismo em matéria de critérios de imputação (à semelhança do que se verifica na responsabilidade extracontratual).

Na verdade, e como já o Prof. Vaz Serra explanava em tempos bem recuados, é geralmente admitido nos direitos modernos que o devedor é responsável perante o credor pelos atos dos seus representantes legais ou das pessoas que utilize para o cumprimento da obrigação, como se tais atos fossem praticados por ele próprio, compreendendo-se que este, tal como responde pelas “coisas materiais que emprega, responde pelas pessoas cujos serviços utiliza”, e que “a insuficiência das pessoas, tal como a das coisas que emprega, não constitui justificação de não ter obtido o resultado prometido”.¹⁰¹

Por fim, podemos concluir que a responsabilidade civil no ordenamento jurídico português em geral é entendida como responsabilidade civil contratual, entretanto, é importante analisar os casos concreto para que se definam os sujeitos da relação e se possa realmente avaliar que tipo de responsabilidade civil deve ser aplicada ao caso.

¹⁰⁰ PORTUGAL. *Acórdão do Tribunal da Relação de Évora*. Processo nº 532/11.5TTSTR.E1. Relator Mário Coelho. 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:TRE:2017:532.11.5TTSTR.E1.81/>. Acesso em 22.10.2020.

¹⁰¹ PORTUGAL. *Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça*. Processo nº 590/12.5TTLRA.C1.S1. Relator Mario Belo Morgado. 12 de março de 2014. Disponível em: <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2014:590.12.5TTLRA.C1.S1.1E/>. Acesso em 22.10.2020.

5.1.1 A Responsabilidade Civil no Ordenamento Jurídico Brasileiro

A responsabilidade civil no ordenamento jurídico brasileiro pode ser entendida como a obrigação de reparar o dano que uma pessoa causa à outra, sendo a sua fonte geradora o interesse em reestabelecer o equilíbrio que foi violado pelo danos¹⁰², nas palavras de Maria Helena Diniz:

“A responsabilidade civil é a obrigação de reparar o dano causado a outrem por fato de que é autor direto ou indireto. A responsabilidade civil é, portanto, a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou por simples imposição legal.”¹⁰³

A responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo, ou seja, decorre de um dever jurídico primário. Assim como em Portugal a responsabilidade civil também se aplica as pessoas jurídicas, que respondem pelos atos, omissões, danos praticados por seus empregados, prepostos, órgãos, desde que comprovada a culpa.

O desenvolvimento da existência de responsabilidade civil na esfera do direito individual do trabalho, somente ocorreu com a Emenda Constitucional nº 45 de 30 de dezembro de 2004¹⁰⁴, ou seja, extremamente recente e foi somente nesse período que a Justiça do Trabalho foi sedimentada como competente para análise e julgamento de demandas que buscam o ressarcimento por prejuízos advindos da relação de trabalho. Com base nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, fica demonstrado que a responsabilidade civil é um dos efeitos jurídicos do assédio moral por fato próprio.

Importante análise acerca a responsabilidade civil no ordenamento jurídico brasileiro é a distinção entre objetiva e subjetiva, a responsabilidade civil subjetiva tem como elemento central a conduta intencional do agente, e se caracteriza pela violação de um dever jurídico decorrente dessa conduta. As mudanças sociais e econômicas fizeram com que o conceito de responsabilidade civil subjetiva precisasse ser revisto, e a teoria da responsabilidade civil objetiva firmou-se em espaço próprio, uma vez que a exigência de culpa representava ônus demasiado para as vítimas, ou seja, a responsabilidade civil objetiva independe de culpa.¹⁰⁵

¹⁰² Souza, R. T., 2011. Punitive damages e o direito do trabalho- adequação das condenações punitivas para a necessária repressão da delinquência patronal. LTr, pp. 75-05/573-587, p. 580.

¹⁰³ Diniz, M. H., 2003. *Curso de direito civil brasileiro*. 18ª ed. São Paulo: Saraiva, p. 763.

¹⁰⁴ BRASIL. Emenda Constitucional nº 45 de 30 de dezembro de 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em 22.10.2020.

¹⁰⁵ Filho, S. C., 2010. *Programa de responsabilidade civil*. 9ª ed. São Paulo: Atlas, p. 24.

A responsabilidade também pode ser contratual ou extracontratual, e em ambos os casos existe a violação de um dever jurídico preexistente. No caso do assédio moral no ambiente de trabalho, a reparação pelos danos causado por condutas fora dos parâmetros estabelecidos em lei e que afetem de alguma forma os direitos da personalidade do trabalhador, irá observar as normas de responsabilidade civil insculpidas no Código Civil.

O Código Civil em seu artigo 933, adota a teoria objetiva para a espécie de delito do assédio moral, tendo em vista que o dano praticado pelo empregado ou preposto no exercício do trabalho é respondido pelo empregador, independente de culpa, apenas sendo necessário que o ilícito seja comprovado e que exista nexo de causalidade. Importante destacar a determinação do artigo 932, inciso III, do CCB/02, onde os empregadores respondem pelos atos de seus empregados ou prepostos quando no exercício do trabalho, invocando a teoria da representação delitual, que entende que o trabalhador no exercício de sua função é uma espécie de *longa manus* do empregador.¹⁰⁶ Ainda com relação ao tema, no artigo 934 do CCB/02, pode o empregador ajuizar uma ação de regresso para ser reembolsado de seu prejuízo em virtude de ter se responsabilizado por danos praticados por seus empregados ou prepostos, bem como rescindir o contrato de trabalho de tais empregados por justa causa, devendo ser analisado em consonância com o artigo 462, §1º da CLT.

Com relação ao fato da responsabilidade civil do empregador ser sempre objetiva, tal fundamento se baseia no artigo 2º da CLT, uma vez que conforme o referido artigo, o empregador assume os risco de sua atividade, e ao assumir esses risco, deveria estar empenhado em garantir um ambiente de trabalho sadio e que respeite a dignidade humana.

A jurisprudência brasileira acerca do tema é bastante uníssona com relação ao empregador possuir responsabilidade civil objetiva e responder pelos danos causados por seus empregados, não existindo muito espaço para controvérsias, conforme se observa através da jurisprudência:

“INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – ASSÉDIO MORAL – RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR ATOS DE SEUS EMPREGADOS E PREPOSTOS: É do empregador a responsabilidade de indenização decorrente do desvio de conduta de seu empregado que causa dano a outrem, no ambiente de trabalho, pouco importando ter aquele infringido ou não o dever normal de vigilância, por caracterizar

¹⁰⁶ Guedes, M. N., 2005. *Terror psicológico no trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, p. 119.

hipótese legal de responsabilidade civil objetiva, consoante o disposto no artigo 932 e 933 do novo Código Civil.”¹⁰⁷

¹⁰⁷ BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*. RO-63464/2008. Relatora Elency Pereira Neves. 03 de outubro de 2008. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4462757/recurso-ordinario-ro-63464-sp-063464-2008?ref=serp>. Acesso em 22.10.2020.

Ônus da Prova no Assédio Moral

Importante para o presente estudo a análise do instituto do ônus da prova no âmbito de assédio moral. O ônus da prova é a responsabilidade do sujeito para demonstração de determinadas alegações de fato.

6.1. Ônus da Prova e Assédio Moral no Ordenamento Jurídico Português

Ainda que a regra contida no artigo 342º do Código Civil português estabeleça expressamente que “*aquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado*”, existe muita discursão doutrinária sobre a utilização de mecanismos que facilitem a prova, por estarmos tratando de um trabalhador que se encontra em uma situação de extrema fragilidade. O assediador geralmente é seu superior hierárquico e exerce um poder diretivo e as possíveis testemunhas também laboram para esse assediador, dificultando muito a comprovação dos fatos alegados. Júlio Gomes assevera em sua obra, que trata-se de tarefa muito difícil encontrar alguém que esteja disposto a testemunhar em favor da vítima de *mobbing*.¹⁰⁸

No já mencionado Código do Trabalho de 2003, o legislador no artigo 23º, nº 3, previa uma verdadeira inversão no ônus da prova, de acordo com Pedro Barambana Santos, pois o trabalhador assediado, desde que o assédio se fundamentasse em fator discriminatório, deveria demonstrar a existência da situação discriminatória, e o sujeito ativo deveria demonstrar que tal comportamento não se tratava de assédio.¹⁰⁹ Ocorre que no Código do Trabalho de 2009 foi alterada a divisão em que o assédio estava contido, passando o assédio a fazer parte da divisão denominada “proibição de assédio” uma divisão autônoma e não mais “igualdade e não discriminação”, ainda que o assédio ainda esteja dentro da subsecção “igualdade e não discriminação”, parte da doutrina entendeu essa mudança como um favorecimento a interpretação mais ampla, uma vez que o fator discriminatório passou a ser facultativo.¹¹⁰

Atualmente a doutrina discute se o novo enquadramento aplicado pelo CT/09 permite a aplicação do disposto no artigo 25º, nº 5 do CT/09 que estabelece “*cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera*

¹⁰⁸ Gomes, J. M. V., 2007. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra, p. 173.

¹⁰⁹ Santos, P. B., 2017. O assédio laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português. Coimbra: Almedina, p. 304.

¹¹⁰ Santos, 2017, p. 205.

discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação”, em todos os casos de assédio ou se sua aplicação somente é viável nos casos de assédio discriminatório.

Como forma de dirimir a questão apontada, entende-se que é importante se analisar o caso concreto, para que seja identificado se o assédio em questão se baseia ou não em fatores de discriminação, uma vez que quando o assédio se basear em fatores de discriminação é invertido o ônus da prova, porém quando o assédio não se fundamentar em fatores de discriminação, aplica-se a regra geral, onde o ônus de provar os fatos que constituem a conduta assediante, o nexo de causalidade entre a conduta praticada e os danos sofrido é do trabalhador.

Existem diversas críticas com relação ao tema, em virtude de existir uma diferença de tratamento, pois se deixa descoberto do recurso da inversão do ônus da prova situações que merecem o mesmo nível de tutela, violando a obrigação de transposição das directivas comunitárias, conforme entendimento de António Monteiro Fernandes¹¹¹ e Rosário Palma Ramalho¹¹².

Por fim, resta evidente que o tema é deveras controvertido e de grande dificuldade na seara de produção de prova, conforme já amplamente explicitado no presente trabalho, o assédio moral por muitas vezes não perceptível para terceiros e somente para aquele que sofre com o assédio, transformando em uma tarefa muito difícil sua comprovação, haja vista em sua grande maioria a comprovação ser realizada por testemunhas, que como já abordado, podem se sentir intimidadas, com medo de perder o emprego, dentre outros motivos.

A seleção de trechos dos julgados abaixo, norteia a forma que a jurisprudência vem se posicionando com relação ao tema em apreço:

“Numa situação de assédio moral não discriminatório, o ónus da prova dos factos que integram a violação do direito à integridade moral impende sobre o lesado -342.º, n.º 1 do C.Civil.

É por todos reconhecido que a principal dificuldade neste tipo de acção reside precisamente em o trabalhador conseguir demonstrar ter sido vítima de assédio moral, ou seja, de ter sido repetidamente sujeito a actuações violadoras da sua integridade moral.

Normalmente são episódios interpessoais ocorridos entre assediante e assediado, sobre os quais aquele, caso seja confrontado judicialmente, terá uma esperada atitude de negação e os

¹¹¹ Fernandes, A. M., 2017. *Direito do trabalho*. 18ª ed. Coimbra: Almedina, p. 244.

¹¹² Ramalho, M. d. R. P., 2019. *Tratado de direito do trabalho*. 7ª ed. Coimbra: Almedina. P. 162.

colegas de trabalho, mesmo que assistam, poderão não querer ter problemas, recusando-se a confirmar o ambiente hostil provocado pelo elemento assediante.”¹¹³

II - Atento o disposto no n.º 5 do artigo 25.º do CT/09, por forma a fazer funcionar a regra de inversão do ónus da prova, com o conseqüente afastamento do princípio geral estabelecido no artigo 342.º, n.º 1 do CC, compete ao trabalhador que invoca a discriminação alegar e provar os factos que possam inserir-se na categoria de fatores característicos de discriminação referidos nos artigos 24.º e 25.º do mesmo diploma legal, concretamente, 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, uma vez que tais factos se apresentam como constitutivos do direito que pretende fazer valer.¹¹⁴

16 - Pelo que, a Mm.ª Juiz “a quo” não julgou a ação de acordo com as regras de inversão do ónus da prova, estipulada no n.º 2, do referido art.º 395.º do CT, designadamente não fez impender a obrigação da recorrida fazer prova de que, o parafuso no dispositivo de regulação de afastamento do banco do carro que o recorrente utilizava para as aulas práticas de condução que impedia o banco de deslizar até ao final da calha não lhe causava desconforto, ao ponto das pernas ficarem adormecidas; Que o gravador portátil encontrado no veículo em que lecionava a instrução/condução, em funcionamento e a gravar, tinha um fim legítimo ou adequado ao exercício da atividade; Ou que as presenças consecutivas do recorrente na aula de mecânica sem ocupação efetiva, a ser visto pelos alunos, faziam parte das funções por si desempenhadas;¹¹⁵

6.2. Ônus da Prova e Assédio Moral no Ordenamento Jurídico Brasileiro

O ônus na prova no ordenamento jurídico brasileiro com relação ao direito do trabalho, está insculpido na Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 818, dispondo que “O ônus da

¹¹³ PORTUGAL. *Acórdão Tribunal da Relação do Porto*, Processo nº 1827/11.3TTPRT.P1, Relator António José Ramos. 04 de fevereiro de 2013. Disponível em: <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:TRP:2013:1827.11.3TTPRT.P1.DA/>. Acesso em 15.10.2020.

¹¹⁴ PORTUGAL. *Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça*, Processo nº 248/10.0TTBRG.P1.S1, Relator Mario Belo Morgado. 18 de dezembro de 2013. Disponível em: <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:STJ:2013:248.10.0TTBRG.P1.S1.24/>. Acesso em 15.10.2020.

¹¹⁵ PORTUGAL. *Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães*, Processo nº 222/15.0T8BGC-G1, Relator Antero Veiga. 02 de junho de 2016. Disponível em: <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:TRG:2016:222.15.0T8BGC.G1.58/>. Acesso em 15.10.2020.

prova incumbe: “I - ao reclamante, quando ao fato constitutivo de seu direito”. Portanto, o ordenamento jurídico brasileiro é simples e direto com relação a quem incumbe o ônus da prova, como a legislação brasileira não possui um Código de Processo do Trabalho, e toda matéria relacionada ao processo do trabalho ser determinada na própria CLT, o artigo 769 da CLT, determina que os casos omissos, a fonte subsidiária de direito processual do trabalho será o direito processual comum, desde que compatível com as normas insculpidas na CLT.

Passando para uma análise do Código de Processo Civil¹¹⁶, o artigo 373, I, está em consonância com o disposto na CLT, tendo em vista que a determinação é que o ônus da prova incumbe ao autor, quando ao fato constitutivo de seu direito. Diante o exposto, verificamos que ambos os regramentos são compatíveis com o fato de ser do trabalhador o ônus da prova.

Assim como no ordenamento jurídico português, a mesma dificuldade é aplicada ao trabalhador brasileiro para comprovar o assédio moral sofrido, e mesmo assim a jurisprudência brasileira segue o mesmo entendimento de aplicação da regra geral, onde compete ao trabalhador a comprovação do assédio sofrido, vejamos algumas jurisprudências:

“EMENTA. RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. ÔNUS DA PROVA DA RECLAMANTE. NÃO COMPROVAÇÃO. MANUTENÇÃO DO JULGADO. O assédio sexual consubstancia-se na conduta reiterada, praticada por usualmente por um superior hierárquico, que atinja a liberdade sexual do subordinado, atingindo-lhe a dignidade. O assédio moral, por sua vez, se verifica quando o trabalhador é exposto, de forma sistemática e continuada, a situações vexatórias que tenham o escopo de desestabilizá-lo moral e fisicamente, maculando-lhe a dignidade. In casu, observa-se que a prova testemunhal apresentada pela Autora não foi robusta ao demonstrar os alegados assédio moral e sexual supostamente perpetrados, porquanto uma das testemunhas oitivadas sequer presenciou as condutas descritas pela Obreira, mas apenas ouviu falar delas, mediante terceiros. (...)”¹¹⁷

“EMENTA. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. NECESSIDADE DE PROVA ROBUSTA. A pretensão obreira de indenização por dano moral, decorrente de perseguições e assédio moral, deve encontrar nos autos a correspondente e contundente prova dos fatos ensejadores do pleito, sob pena de indeferimento.”¹¹⁸

¹¹⁶ BRASIL. Código de Processo Civil. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13105.htm. Acesso em: 15.08.2020.

¹¹⁷ BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região*. RO n.º 0020212-24.2012.5.20.0007. Relator Desembargador Josenildo Dos Santos Carvalho. 07 de julho de 2016. Disponível em: <https://www.trt20.jus.br/publicacoes/jurisprudencia>. Acesso em 15.10.2020

¹¹⁸ BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. RO n.º 0000186-50.2011.5.03.0027. Relator Milton Vasques Thibau de Almeida. 12 de fevereiro de 2011. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em 15.10.2020.

“EMENTA. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. COMPROVAÇÃO. O reconhecimento do assédio sexual e moral depende de comprovação por parte de quem o alega. Hipótese em que não há demonstração contundente de que a reclamante tenha sofrido assédios de ordem sexual e moral por parte de preposto da reclamada. Recurso da demandante a que se nega provimento.”¹¹⁹

Diante de todo exposto e da análise da jurisprudência supra mencionada, podemos verificar que os julgados brasileiros são cediços ao entender que cabe ao trabalhador o ônus de comprovar o alegado, ainda que muitos pedidos em curso no judiciário sejam fundamentados no princípio da aptidão da prova com o requerimento da inversão do ônus da prova, alegando que à responsabilidade de produzir a prova deve recair sobre aquele que possui maior condição para tal, os tribunais brasileiros em regra não entendem dessa forma, optando por manter o ônus da prova como responsabilidade do trabalhador.

¹¹⁹ BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*. Sexta Turma. RO n.º 0000545-55.2014.5.04.0871 Relator Desembargador José Felipe Ledur. 04 de fevereiro de 2016. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pIdAcordao=881331&acesso=6104324fe9bb51f0fc949c0041b8b101>. Acesso em 15.10.2020.

Análise Crítica

O presente estudo possibilitou analisar o fenómeno do assédio moral através de suas características psicossociais e jurídicas, pois essa é a única forma de conseguir entender as minúcias do tema em apreço. Sem muitas delongas, conseguimos perceber que o ordenamento jurídico português é bastante avançado com relação a temática e a legislação realmente busca prevenir e combater o assédio moral laboral, já com relação ao ordenamento jurídico brasileiro, infelizmente, mostra-se muito atrasado quando comparado com o português, entendemos que esse atraso poderia ser quantificado em pelo menos 15 anos, e sem uma perspectiva de avanço.

Enquanto o ordenamento jurídico português se preocupa com o aumento dos casos de assédio moral, elabora documentos de prevenção e combate, produz normas mais restritivas, o ordenamento jurídico brasileiro simplesmente age como se de fato o assédio moral não existisse e não fosse uma preocupação social. O legislador brasileiro ao realizar uma “Reforma Trabalhista” e não incluir a temática do assédio moral na Consolidação das Leis do Trabalho, denota claramente o seu descaso com o tema, já que ocorreu uma reforma grande na legislação e o tema sequer foi apreciado. Ademais, tramitam no Congresso Nacional diversos projetos de lei arcar do tema e nenhum deles foi aprovado até o momento, demonstrando tamanho descaso.

Feita essa breve comparação, entendemos que, ainda que o sistema legal vigente em Portugal seja satisfatório, existem alguns pontos que podem ser melhorados, para que a norma se torne mais eficaz e os casos de assédio moral se tornem mais escassos. Com relação ao ônus da prova no ordenamento jurídico português, conforme abordado no estudo, existe uma diferenciação de tratamento dependendo da modalidade de assédio moral (discriminatório ou não discriminatório), entendemos que essa diferenciação por si só é problemática, pois todos os tipos de assédio deveriam merecer a mesma tutela jurisdicional, tendo em vista que em ambos os casos a vítima está sofrendo os impactos do assédio moral, não sendo possível mensurar se em um caso a vítima sofreu mais ou sofreu menos, já que independente do assédio moral ter sido discriminatório ou não discriminatório, ofende a dignidade, a honra, os direitos personalíssimos da vítima. Logo, entendemos que o ônus da prova no ordenamento jurídico português deveria abarcar todos os casos de assédio, sem distinção, devendo em todas as hipóteses o ônus da prova recair sobre o assediador.

Com relação ao ordenamento jurídico brasileiro entendemos ser um contrassenso o ônus da prova em regra ser daquele que alega o assédio, pois conforme já discutido em tópico acima,

deve-se levar em consideração a dificuldade que a vítima possui de encontrar meios de provar o alegado, inclusive pelo fato das testemunhas serem na maioria dos casos, funcionários do assediador. Quando o ordenamento jurídico brasileiro se posiciona desta forma, entendemos ser mais um mero descaso com a temática do assédio moral e uma forma de “virar as costas” para o sofrimento das vítimas. Não faz sentido uma vítima levar um caso de assédio moral para a justiça e se sentir impossibilitada de provar a realidade dos factos, a lei não estaria cumprindo seu papel social e menos ainda seria possível um combate efetivo do assédio moral.

As possíveis críticas com relação ao ônus da prova ser em regra do assediador, seriam com relação a possibilidade de proliferação de falsos casos de assédio moral, apenas para prejudicar o outro, mas quanto a este ponto, o ordenamento jurídico brasileiro e o português, possuem diversas medidas legais cabíveis para responsabilizar esses “falsos acusadores”, sendo cabível uma litigância de má fé, calúnia, difamação, responsabilidade civil, indenizações, dentre outras. Entendemos que a forma de resolver esse problema nunca poderia ser onerando a parte hipossuficiente da relação e sim punindo os falsos acusadores, para fossem coibidas tais condutas.

O assédio moral laboral impõem diversas complexidades, que devido à dimensão do presente estudo, não foi possível aprofundar em todas esses pormenores, mas foi possível perceber os efeitos devastadores que o assédio moral provoca no assediado, na organização empresarial, na sociedade e os altos custos para o Estado. Entendemos que quando estamos tratando de um fenómeno com efeitos tão catastróficos e em muitos casos irreversíveis, uma pena pecuniária não surte efeitos em muitas situações, o carácter punitivo deveria ser abordado de outra perspectiva, vez que para algumas corporações a pena pecuniária imposta é irrelevante para o porte da empresa, que em muitas situações vai continua fomentando um ambiente de trabalho permeado por condutas assediantes. Quando o carácter punitivo é apenas pecuniário, estamos a grosso modo quantificando o valor da vida, então, entendemos que o ordenamento jurídico deveria aplicar além da indemnização pecuniária, penas mais severas, inclusive prevendo em alguns casos a restrição da liberdade, prestação de serviços à comunidade, que ao passo que a forma de punição deixaria de ser apenas pecuniária e afetaria outros valores, como forma de coibir a prática do assédio moral.

A visão tradicional do direito laboral, como uma ciência isolada não se aplica mais nos dias atuais, é necessário pensar o direito laboral de forma mais ampla, atendendo as necessidades dos empregadores e empregados, é necessário repensar o modelo de gestão que vem sendo utilizado até os dias atuais, inclusive, levando em conta o momento mundial que estamos vivendo, uma pandemia mundial ocasionada por um vírus e que mudou totalmente a

forma de se trabalhar. Em alguns países do mundo, tal como no Brasil, o isolamento social durou diversos meses e as empresas foram obrigadas a se adaptar da noite para o dia ao *home office*, um fenómeno que já crescia, mas que foi imposto devidos as circunstâncias. Com a tecnologia avançando a passos largos e a vasta inovação tecnológica, as relações laborais precisam ser repensadas e entendemos que o ordenamento jurídico não está acompanhando essas mudanças na mesma velocidade em que elas acontecem.

É necessário se pensar em um novo modelo de gestão dos conflitos e interesses, um modelo sustentável que incorpore as mais diversas necessidades, preservando as condições de trabalho e a dignidade da pessoa humana. Para que essa nova realidade seja viável tanto no Brasil quando em Portugal, é preciso o incentivo à adoção de medidas que possuam o objetivo de coibir as práticas de assédio moral, uma iniciativa louvável realizada por Portugal é a obrigatoriedade de códigos de boa conduta em empresas com mais de 7 funcionários, mas além da implementação de tais medidas, é de suma importância que exista uma fiscalização efetiva para que as empresas realmente cumpram o estabelecido nos códigos de boa conduta e que sejam apenas normas que existam, mas que não são cumpridas.

Uma sugestão para diminuição dos casos de assédio, seria a obrigatoriedade da implantação de mecanismos de *compliance* voltados para assegurar o cumprimento de normas trabalhistas, sendo possível a adequação ao tamanho e atividade de cada empresa, gerando benefícios para o empregado, para o empregador e para sociedade, de forma sustentável e através do desenvolvimento de uma relação de confiança e cooperação. A temática do *compliance* geralmente era estudada com enfoque na Lei Anticorrupção e da coibição da prática de crimes, mas também se estende às práticas trabalhistas, ambientais, de direito do consumidor, tributário e etc. Um programa de *compliance* efetivo pode contribuir para redução dos custos sociais decorrentes do assédio moral na relação de emprego e consequentemente melhor o bem estar dentro da organização, uma organização séria que respeita seus empregados estará constantemente atualizando o programa de *compliance*, oferecendo treinamentos corporativos para trazer a temática do assédio moral e elucidar quais práticas são permitidas ou não conforme a legislação laboral.

O canal de denúncia também é outro mecanismo de suma importância, e entendemos que deveria ser obrigatório em todas as empresas, independentemente do número de funcionários. Entretanto, para que um canal de denúncias seja efetivo, é necessário que a empresa garanta a confidencialidade e o anonimato das denúncias, para que os empregados se sintam à vontade de utilizar o mecanismo sem medo de serem desligados da empresa. Um canal de denúncia público já existe em ambos os países, porém nem sempre são efetivos.

O Estado possui um papel fundamental no combate ao assédio moral, pois a partir do momento que aborda o assunto de forma pública, através da conscientização da população, faz com que a temática seja realmente relevante, pois entendemos que o assédio moral laboral, ocorre em quantidade muito maior do que se é apurável através de pesquisas, assim como os crimes da *cifra negra*, mesmo o assédio moral não se tratando de um crime, as vítimas não costumam se manifestar com relação ao que sofreram, não procuram seus direitos, guardam para si, caladas, todo o sofrimento experimentado. Diversos trabalhadores vivem situações assediadas sem saber que tais situações são consideradas assédio moral, pois entendem que é uma normalidade de um ambiente corporativo dos dias atuais.

Com relação especificamente ao Brasil, para que todas as medidas apresentadas pudessem ser implementadas, era crucial que fosse realizada uma produção legislativa a respeito do tema, porém existem diversos projetos de lei com mais de 10 anos em tramitação, mas que não são aprovados, claramente por desinteresse político em positivar a temática. Entendemos que somente a partir de uma união entre a doutrina, jurisprudência e lei, seria possível combater e prevenir os casos de assédio moral no Brasil, inclusive, utilizar da experiência de Portugal país irmão para a sua produção legislativa.

Conclusões

Podemos concluir que o assédio moral é um tema bastante relevante na sociedade atual, tendo em vista as mudanças provenientes da globalização, um capitalismo desenfreado, uma busca incessante pelo lucro, as relações laborais também foram transformadas, onde se exige o trabalhador ao máximo, através de uma gestão competitiva, com infinitas metas para serem cumpridas, uma busca incansável por promoções, o que acabou por relativizar os conceitos de respeito e dignidade, o trabalhador passa a ser somente um número.

Em virtude dessas mudanças a subordinação jurídica entre empregado e empregador, em alguns casos, passou a ser desproporcional, acabando com a saúde do ambiente de trabalho, ocorrendo situações de assédio moral com a violação de direitos que são invioláveis, gerando consequências devastadoras para as vítimas, a empresa, a sociedade e o Estado.

Compreendemos com o presente estudo que Portugal está muitos anos à frente do Brasil com relação a tutela do fenómeno do assédio moral, tanto com relação a sua produção legislativa, como também com os incentivos do Estado em combater e prevenir o assédio moral laboral. Já o Brasil sequer possui norma expressa relativa ao tema, apesar do ordenamento jurídico tutelar o fenómeno através de analogias, doutrina e jurisprudência.

Ainda que exista essa tutela jurídica em ambos os países, não é efetiva em dirimir o assédio moral nas relações laborais de forma significativa, e de acordo com pesquisas realizadas em ambos os países, no Brasil os números são ainda mais alarmantes que em Portugal.¹²⁰

O ordenamento jurídico Português ainda que esteja muito à frente do brasileiro, pode melhorar com relação a diferenciação que faz entre assédio moral discriminatório e não discriminatório e essa crítica foi explanada no capítulo 7, ademais no mesmo capítulo, salientamos a necessidade do ordenamento jurídico brasileiro produzir norma específica com relação ao tema.

O objetivo do presente estudo foi entender o ordenamento jurídico dos dois países, tendo em vista serem países irmãos e possuírem uma construção jurídica muito próxima, porém verificamos que Portugal evoluiu expressivamente com relação a temática, enquanto o Brasil continua estagnado, com uma CLT obsoleta que se parece com uma “colcha de retalhos” e os projetos de lei em trâmite, não passam de projetos, estando esquecidos pelo congresso.

¹²⁰ Informações relativas as pesquisas disponíveis em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb e <http://cite.gov.pt/pt/acite/publicacoes.html>. Acesso em 30.10.2020

Acreditamos em um ambiente laboral saudável e harmonioso, onde o trabalhador consiga uma progressão na carreira, bons salários, o empregador obtenha lucro, mas que sejam respeitados os direitos fundamentais de todos os envolvidos, porém, infelizmente ainda estamos longe de alcançar essa realidade, seja em Portugal ou no Brasil, existe um caminho que ainda precisa ser percorrido e conforme uma das sugestões apresentadas no presente estudo, uma possibilidade seria a implementação de formas mais efetivas de punição aos casos de assédio moral.

Finalizamos o presente estudo com a expectativa que ao estarmos constantemente estudando a temática, analisando suas vicissitudes, possamos fomentar um intercâmbio de conhecimento e informações, como forma de manter a temática em voga, e assim vislumbrar uma tutela plenamente efetiva.

Fontes

a) Fontes Normativas Portuguesas

- PORTUGAL. Decreto Regulamentar nº 6/2001, de 05 de maio de 2001.
- PORTUGAL. Decreto Regulamentar nº 76/2007, de 17 de julho de 2007.
- PORTUGAL. Decreto-Lei nº 47.344/66, de 25 de novembro de 1966.
- PORTUGAL. Lei 62/2013, de 26 de agosto de 2013.
- PORTUGAL. Lei nº 07/2009, de 12 de fevereiro de 2009. Código do Trabalho (2009).
- PORTUGAL. Lei nº 27/2017, de 30 de maio de 2017.
- PORTUGAL. Lei nº 98/2009 de 4 de setembro de 2009.
- PORTUGAL. Lei nº 99/2003, de 27 de agosto de 2003. Código do Trabalho (2003).

b) Fontes Normativas Brasileiras

- BRASIL. Constituição (1934). Constituição da Republica dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília.
- BRASIL. Decreto nº 6.042/2007 de 12 de fevereiro de 2007.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657 de 4 de setembro de 1942.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho.
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil Brasileiro.
- BRASIL. Lei nº 11.948/2009 de 16 de junho de 2019.
- BRASIL. Lei nº 7.347 de 24 de julho de 1985. Lei da Ação Civil Pública.
- BRASIL. Lei nº 8.078/1990 de 11 de setembro de 1990. Código de Defesa do Consumidor.
- BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991.
- BRASIL. Lei nº 9.029/1995 de 13 de abril de 1995.

c) Fontes Normativas Internacionais

Directiva 76/207/CEE. Conselho da União Europeia de 09 de Fevereiro de 1976.

Directiva 89/391/CEE. Conselho da União Europeia de 12 de Junho de 1989.

Directiva 2000/43/CE. Conselho da União Europeia de 29 de Junho de 2000.

Directiva 2000/78/CE. Conselho da União Europeia de 27 de Novembro de 2000.

Resolução do Parlamento Europeu nº 2339/2001, de 16 de Julho de 2001.

Directiva 2002/73/CE. Conselho da União Europeia de 23 de Setembro de 2002.

d) Fontes Jurisprudenciais Portuguesas

PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, Processo nº 248/10.0TTBRG.P1.S1, Relator Mario Belo Morgado. 18 de dezembro de 2013.

PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Processo nº 590/12.5TTLRA.C1.S1. Relator Mario Belo Morgado. 12 de março de 2014

PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Processo nº 712/12.6TTPRT.P1.S1. Mario Belo Morgado. 03 de dezembro de 2014.

PORTUGAL. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça. Processo nº 8249/16.8T8PRT.P1.S1. Relator Ferreira Pinto. 11 de setembro de 2019.

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora. Processo nº 532/11.5TTSTR.E1. Relator Mário Coelho. 13 de julho de 2017.

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, Processo nº 222/15.0T8BGC-G1, Relator Antero Veiga. 02 de junho de 2016.

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa. Processo nº 4889/11.0TTLSB.L1-4. Relatora Francisca Mendes. 05 de novembro de 2013.

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto. Processo nº 1827/11.3TTPRT.P1. Relator António José Ramos. 04 de fevereiro de 2013.

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto. Processo nº 2326/16.2T8VNG.P1. Relator Domingos Morais. 07 de maio de 2018.

PORTUGAL. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto. Processo nº 885/13.0TTPRT.P1. Relator Rui Penha. 01 de junho de 2015.

PORTUGAL. Acórdão Tribunal da Relação do Porto, Processo nº 1827/11.3TTPRT.P1, Relator António José Ramos. 04 de fevereiro de 2013.

e) Fontes Jurisprudenciais Brasileiras

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, RO 0000201-94.2011.5.12.0018, Terceira Turma, Relatora Juíza Maria de Lourdes Leiria. 06 de junho de 2012.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. RO-63464/2008. Relatora Elency Pereira Neves. 03 de outubro de 2008.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, RO 141800- 50.2010.5.17.0007, Terceira Turma, Relatora Desembargadora Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi. 14 de março de 2012.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. RO n.º 0020212-24.2012.5.20.0007. Relator Desembargador Josenildo Dos Santos Carvalho. 07 de julho de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO nº 0000186-50.2011.5.03.0027. Relator Milton Vasques Thibau de Almeida. 12 de fevereiro de 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Sexta Turma. RO n.º 0000545-55.2014.5.04.0871 Relator Desembargador José Felipe Ledur. 04 de fevereiro de 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma, RR- 1704-57.2012.5.08.0009, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes. 07 de outubro de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-1010-22.2017.5.11.0012, Segunda Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes. 09 de outubro de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-141140-43.2006.5.02.0030, 1ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa. 02 de setembro de 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-1507-89.2014.5.10.0005, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa. 10 de agosto de 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-756-76.2017.5.09.0021, Quinta Turma, Relator Desembargador João Pedro Silvestrin. 14 de outubro de 2020.

Referências Bibliográficas

- Asse, V. M., 2004. *Um Fenômeno Chamado Psicoterrorismo*. Revista LTr.
- Barros, A. M. d., 2008. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr.
- Benevides, M. G., 2002. *Liberdade é escravidão : uma visão orwelliana das histórias e das memórias do processo de transformação institucional do Banco do Brasil (1984-2000)*. Fortaleza: Fundação Edson Queiroz.
- Brodsky, C. M., 1976. *The Harassed Worker*. Toronto: Lexington Books.
- Candido, T. H., 2011. *Assédio Moral Acidente Laboral*. São Paulo: LTr.
- Carrasco, M. C. & Valdés de la Vega, B., 2007. *Los Medios de Tutela Frente al Acoso Moral en el Trabajo*. Granada: Comares.
- Dejours, C., 2011. *A Banalização da Injustiça Social*. 7ª ed. São Paulo: FGV.
- Dinis, J. J. d. S., 2009. *Avaliação e reparação do dano patrimonial e não patrimonial (no domínio do direito civil)*. JULGAR.
- Diniz, M. H., 2003. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. 18ª ed. São Paulo: Saraiva.
- Fernandes, A. M., 2017. *Direito do Trabalho*. 18ª ed. Coimbra: Almedina.
- Filho, F. d. C. L., 2009. *O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador*. São Paulo: LTr.
- Filho, S. C., 2010. *Programa de Responsabilidade Civil*. 9ª ed. São Paulo: Atlas.
- Gomes, J. M. V., 2007. *Direito do trabalho. Relações individuais de trabalho*. Coimbra: Coimbra.
- Gonzalez, J. A., s.d. *Responsabilidade Civil*. 3ª ed. Lisboa: Quid Juris.
- Guedes, M. N., 2005. *Terror psicológico no trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr.
- Hirigoyen, M.-F., 2002. *Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Lopes, S. K., 2014. O Assédio Moral no Trabalho. Em: *Jurisdição do trabalho e da empresa*. s.l. Centro de Estudos Judiciários.
- Madeira, A., Correia, N., Forjaz, P. & da Silva, J. F., 2006. Assédio moral/mobbing: breves considerações. In: *Temas laborais luso-brasileiros*. São Paulo: LTr.

- Maior, J. L. S., 2017. *Breves Considerações sobre a História do Direito do Trabalho no Brasil*. 1 ed. São Paulo: LTr.
- Martins, S. P., 2015. *Assédio Moral no Emprego*. São Paulo: Atlas.
- Mathies, A., 2018. *Assédio moral e compliance na relação de emprego: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção*. Curitiba: Juruá.
- Nascimento, S. M., 2009. *Assédio Moral Coletivo no Direito do Trabalho*. Revista do Direito Trabalhista.
- Nascimento, S. M., 2011. *Assédio Moral*. 2ª Ed. ed. São Paulo: Saraiva.
- Pacheco, M. G. d. R., 2007. *O Assédio Moral no Trabalho: O Elo Mais Fraco*. Coimbra: Almedina.
- Parreira, I. R., 2003. *O Assédio Moral no Trabalho in V Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias*. Coimbra: Almedina.
- Pereira, R. G., 2009. *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho. Contributo para sua Conceptualização..* Coimbra: Almedina.
- Ramalho, M. d. R. P., 2019. *Tratado de Direito do Trabalho*. 7ª ed. Coimbra: Almedina.
- Redinha, M. R. G., 2003. *Assédio moral ou mobbing no trabalho*. Estudos em homenagem ao professor Raul Ventura.
- Rufino, R. C. P., 2011. *Assédio moral no âmbito da empresa*. 3ª ed. São Paulo: LTr.
- Santos, P. B., 2017. *O assédio laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*. Coimbra: Almedina.
- Souza, R. T., 2011. *Punitive Damages e o Direito do Trabalho- adequação das condenações punitivas para a necessária repressão da delinquência patronal*. LTr.
- Stephan, C. C., 2013. *O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil*. São Paulo: LTr.
- Wyzykowski, A., da Costa Lino de Goes Barros, R. & Pamplona Filho, R., 2014. *Assédio Moral Laboral e Direitos Fundamentais*. 1 ed. São Paulo: LTr.