



**DEPARTAMENTO DE DIREITO
MESTRADO EM DIREITO
ESPECIALIDADE EM CIÊNCIAS JURÍDICAS
UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA
“LUÍS DE CAMÕES”**

**ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS NO SÉCULO
XXI: UMA COMPARAÇÃO BRASIL X PORTUGAL EM SUAS CAUSAS
E CONSEQUÊNCIAS**

Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Direito

Autor: Luciano Ferreira Loureiro

Orientador: Professor Doutor Carlos Carranho Proença

Número do candidato: 30002492

Janeiro de 2025

Lisboa

**ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS NO SÉCULO XXI: UMA
COMPARAÇÃO BRASIL X PORTUGAL EM SUAS CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em
Direito da Universidade Autónoma de Lisboa (UAL),
como requisito parcial para obtenção do título de
Mestre em Ciências Jurídicas.

Janeiro de 2025

Lisboa

Dedicatória

A minha amada esposa, amiga e colega de trabalho Franciane,
por sempre compartilhar comigo todos os momentos renunciados em prol de meus estudos.

Meus amados filhos Louise, Giulia e Luciano Júnior por suas alegrias intrínsecas e seus
amores genuínos.

E a minha querida vó Aurora, mãe e luz da minha vida.

Agradecimentos

A Deus, pelo sopro da vida, por me conduzir em chegar aos sonhos e me capacitar, dando discernimento dia a dia. Agradeço por me permitir aprender a me capacitar, por Sua eterna compreensão e compaixão, por Seu amor genuíno, pela Sua força que me permitiu continuar e, por ter me presenteado com uma família muito especial e, principalmente, por ter me iluminado através da Sua palavra.

Ao Prof. Doutor Carlos Carranho Proença pela orientação, competência, profissionalismo e dedicação, tão importantes. Ultrapassando a distância geográfica e contornando o fuso horário, alguns minutos de conversa e cada palavra de incentivo proporcionavam o mesmo ânimo do primeiro dia de aula. Obrigado por acreditar em mim, não chegaria neste ponto sem o seu apoio.

Aos membros da banca examinadora, que aceitaram com gentileza participar e colaborar para conclusão da presente dissertação. E, ainda, aos colaboradores da renomada instituição, Universidade Autônoma de Lisboa.

A minha esposa e amiga de graduação Franciane Loureiro, pelos momentos de trabalhos realizados e, principalmente, pela preocupação e apoio constantes.

Por tudo isso. Por fim, agradeço a todos aqueles que contribuíram, de todas as formas seja direta ou indiretamente, para a conclusão desta dissertação, o meu mais puro e sincero agradecimento.

Pai, Acadêmico, Advogado, Especialista em Direito do Trabalho e direito Civil, Filósofo pela Universidade Católica de Brasília, brasileiro, Mestrando. Agora é a hora.

“O que me preocupa não é o grito dos maus. É o silêncio dos bons”.

Martin Luther King

RESUMO

A presente dissertação é a realização do estudo durante o Mestrado em “Assédio moral nas instituições bancárias”. Tendo como propósito analisar a relevância que o assédio moral é uma prática ilegal e abusiva que pode ocorrer em diferentes ambientes de trabalho, seja no Brasil como em Portugal, fato que também em outras situações sociais, geralmente é caracterizada por condutas humilhantes, seja vertical ou horizontalmente, e são repetitivas, com a finalidade diversa como de intimidar e/ou constranger a vítima.

Nos ambientes de trabalho, o estudo destaca as instituições bancárias, sendo esta prática que é geralmente denunciada por trabalhadores e ou sindicatos que ocorreram nas últimas décadas. Mesmo com os avanços nos meios de comunicação bem como na legislação e conscientização da sociedade sobre o tema, ainda assim é um problema recorrente nesse setor.

No Brasil e também em Portugal existem diversas leis com previsões de sanções para aplicar aos agressores. Em ambos os países o assédio moral é considerado uma forma de violência psicológica que pode ser caracterizado como um dano moral. As vítimas têm o direito de exigir a buscar reparação judicial e punir os agressores por meio de sanções legais, coimas, multas e até penas de prisão aplicadas pelo judiciário.

É importante frisar que, nos dois países, existem iniciativas governamentais e da sociedade civil para combater o assédio moral. Em Portugal, por exemplo, foi criada uma campanha nacional de prevenção do assédio moral nas empresas, chamada de “Zero Tolerance”. No Brasil, organizações e entidades trabalham/atuam contra o assédio moral, dando informações e prestando apoio para as vítimas. No entanto, apesar dos esforços para combater este tipo de violência, ainda é um problema comum em muitos países, incluindo Brasil e Portugal.

Palavras chave: Assédio. Violência. Ambiente de trabalho. Reparação.

ABSTRACT

This dissertation is a study carried out during the master's degree in "Moral harassment in banking institutions". With the purpose of analyzing the relevance that moral harassment is an illegal and abusive practice that can occur in different work environments, both in Brazil and in Portugal, a fact that also in other social situations, is generally characterized by humiliating conduct, whether vertical or horizontally, and are repetitive, with a different purpose, such as intimidating and/or embarrassing the victim.

In work environments, the study always highlights banking institutions, and this practice is generally denounced by workers and/or unions that has occurred in recent decades. Even with advances in the media as well as legislation and society's awareness of the topic, it is still a recurring problem in this sector.

In Brazil and Portugal, there are several laws that provide for sanctions to be applied to aggressors. In both countries, moral harassment is considered a form of psychological violence that can be characterized as moral damage. Victims have the right to demand legal redress and punish aggressors through legal sanctions, fines, penalties and even prison sentences applied by the judiciary.

It is important to highlight that, in both countries, there are government and civil society initiatives to combat bullying. In Portugal, for example, a national campaign to prevent moral harassment in companies was created, called "Zero Tolerance". In Brazil, organizations and entities work/act against moral harassment, providing information and providing support to victims. However, despite efforts to combat this type of violence, it is still a common problem in many countries, including Brazil and Portugal.

Keywords: Work environment. Violence. Mobbing. Repair.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO 1. HISTÓRICO SOBRE ASSÉDIO MORAL.....	16
1.1 Conceitos e definições.....	16
1.1.1 Assédio moral.....	16
1.1.2 Distinção entre assédio moral e assédio sexual.....	19
1.2 Caracterização do assédio moral em diferentes ordenamentos jurídicos.....	28
1.3 Legislações: Brasil x Portugal.....	36
CAPÍTULO 2. CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL.....	44
2.1 Assédio moral como um fenômeno social do século XX.....	44
2.2 Da prática do assédio moral.....	46
2.3 Etapas do desenvolvimento do assédio moral: estigmatização, comportamentos agressivos, perseguições e traumas.....	48
2.4 Causas e consequências.....	48
2.5 Mudanças trabalhistas no Brasil: indenização por danos morais e limitação do <i>quantum</i>	49
2.6 Critérios para fixação do valor (<i>quantum</i>) da indenização.....	52
CAPÍTULO 3. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS: BRASIL E PORTUGAL.....	56
3.1 Assédio moral nas relações de trabalho nas instituições bancárias.....	56
3.2 Julgados Brasil x Portugal.....	62
3.2.1 Brasil	62
3.2.2 Portugal	71
CONSIDERAÇÕES FINAIS	84
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	89

LISTA DE ABREVIATURAS

ADIs – Ações Diretas de Inconstitucionalidade

Art. – Artigo

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CP – Código Penal

CT – Código do Trabalho

EUA – Estados Unidos da América

FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador

ILO – *International Labour Organization*

MT – Ministério do Trabalho

MPT – Ministério Público do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

STF – Supremo Tribunal Federal

TAC – Termo de Ajustamento de Conduta

TST – Tribunal Superior do Trabalho

INTRODUÇÃO

Nas últimas três décadas, o interesse científico, acadêmico e social pelo tema ‘assédio moral’ no local de trabalho aumentou significativamente, e a compreensão que se tem desse problema social generalizado e prejudicial avançou consideravelmente em um período de tempo relativamente curto. O assédio moral no local de trabalho é, atualmente, um fenômeno de interesse global, novos tópicos estão surgindo constantemente no campo da pesquisa e a qualidade metodológica dos estudos se tornou mais sofisticada.

A violência e o assédio no trabalho estão generalizados em todo o mundo e mais de uma em cada cinco pessoas no trabalho sofreram pelo menos uma forma de violência e assédio durante a sua vida laboral. Entre as pessoas que sofreram violência e assédio no trabalho, cerca de um terço (31,8%) disse já ter vivenciado em mais de uma modalidade (física, psicológica ou sexual) e 6,3% já enfrentaram as três modalidades durante a vida profissional¹.

Uma pesquisa realizada pela *International Labour Organization* (ILO), *Lloyd's Register Foundation* e Gallup, em 2021, mostrou que em todo o mundo 22,8% (743 milhões) de pessoas já sofreram violência e assédio (físico, psicológico ou sexual) no trabalho. Globalmente, as mulheres tiveram mais probabilidade do que os homens de terem sofrido violência e assédio ao longo da sua vida ativa². Neste cenário, inclui-se o assédio moral, uma forma de violência no âmbito do trabalho.

Este fenômeno - assédio moral - é um grave problema que pode ocorrer em diferentes ambientes de trabalho, no mundo todo, inclusive no Brasil e em Portugal, afetando a saúde física, emocional e psicológica dos trabalhadores, impactando negativamente na qualidade do ambiente de trabalho.

O assédio moral é um tema delicado que tem sido debatido já há algum tempo no campo do Direito do Trabalho, ganhando corpo na jurisprudência dos tribunais trabalhistas, não só no Brasil, como também em outros países, como Portugal.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovou em 2019 a Convenção nº 190³ a qual trata sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, como violações fundamentais dos direitos humanos. Nesse sentido, comenta Inácio Aparecido que “o assédio

¹ *International Labour Organization* (ILO). **Experiences of violence and harassment at work: A global first survey**. Geneva: ILO, 2022. ISBN 9789220384923. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf. Acesso em: 20 nov. 2023.

² Idem.

³ OIT. **Convenção nº 190 sobre Violência e Assédio, aprovada em 2019 Genebra**, 108^a sessão da CIT (21 de Jun 2019). Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/download>. Acesso em: 10 jun. 2022.

moral é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras”⁴. E, completa dizendo que, “é uma violência que ocorre no mundo todo e, em alguns países da Europa o assédio moral chegou a níveis bastante elevados, tornando-se “uma verdadeira epidemia”⁵.

Portanto, o assédio moral é uma prática ilegal e abusiva que pode ocorrer em diferentes ambientes de trabalho, como também em outras situações sociais, se caracteriza por condutas humilhantes, repetitivas, com a finalidade de intimidar e/ou constranger a vítima.

Em ambientes de trabalho, neste estudo, destaca-se as instituições bancárias, sendo esta prática denunciada por trabalhadores e sindicatos nas últimas décadas. Mesmo com os avanços na legislação e conscientização da sociedade sobre o tema, ainda é um problema recorrente nesse setor.

Tanto no Brasil quanto em Portugal existem leis com previsões de sanções para os agressores. Em ambos os países o assédio moral é considerado uma forma de violência psicológica e pode ser caracterizado como um dano moral. As vítimas têm o direito de buscar reparação judicial e os agressores podem ser penalizados com sanções legais, coimas, multas e até penas de prisão aplicadas pelo judiciário.

Nos dois países existem iniciativas governamentais e da sociedade civil para combater o assédio moral. Em Portugal, por exemplo, foi criada uma campanha nacional de prevenção do assédio moral nas empresas, chamada de “Zero Tolerance”. No Brasil, organizações e entidades trabalham/atuam contra o assédio moral, dando informações e prestando apoio para as vítimas. No entanto, apesar dos esforços para combater este tipo de violência, ainda é um problema comum em muitos países, incluindo Brasil e Portugal.

Por sua vez, não se pode deixar de mencionar que as novas formas de trabalho, no Brasil, ancoradas em plataformas eletrônicas e sistema informatizados, como por exemplo o teletrabalho, constituem ambientes férteis para a prática de assédio moral organizacional virtual, mediante exigências de metas abusivas com imputação ao trabalhador da responsabilidade pelos riscos, inclusive ambientais, da atividade econômica. São fatores que se potencializam com a flexibilização do controle de jornada de teletrabalho⁶ (às vezes bastante

⁴ APARECIDO, Inácio. **Assédio Moral no mundo do trabalho**. São Paulo: Editora Ideias, 2012. p. 15.

⁵ Idem.

⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. **Assédio Moral Organizacional**. Presencial e Virtual. São Paulo: Saraiva, 2020. p. 12.

exaustivas), promovida pela reforma trabalhista, de acordo com o art. 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).⁷

Em Portugal, o assédio no ambiente de trabalho tem sido um problema de maior escala, após pesquisa realizada em 2015, realizada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Com uma amostra de trabalhadores ativos (1.801 pessoas), foram identificados que 16,5% desses já haviam sofrido, em algum momento, assédio sexual no local de trabalho, acima da média europeia (2%), e que 12,6% já foram vitimados por assédio moral, também acima da média europeia (4,1%). Observa-se que o assédio sexual é maior no sexo feminino, sendo 16,7% das mulheres relatando já terem sido vítimas, representando o dobro dos homens que afirmam a mesma situação (8,6%). Ao contrário, o assédio moral afeta de modo semelhante a ambos os sexos, ou seja, homens (15,9%) e mulheres (16,7%).⁸ Em tese, estatisticamente sem diferença significativa entre homens e mulheres vitimados por assédio moral.

Em Portugal, a nova edição do “Livro Verde” (2021), “Trabalho, solidariedade e segurança social” trata sobre o futuro do trabalho em Portugal, dentre as propostas está “A promoção de uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equilibrada entre mulheres e homens na tomada de decisão económica e política, a partilha equilibrada do trabalho doméstico e de cuidado entre mulheres e homens, o empoderamento económico das mulheres, a transparência salarial e a eliminação da violência e assédio no local de trabalho, são requisitos fundamentais para uma efetiva igualdade de género e, bem assim, essenciais para o desenvolvimento sustentável, sendo por isso fundamental integrar uma perspetiva de género em todas as dimensões de reflexão sobre o futuro do trabalho⁹.”

A promoção de uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equilibrada entre mulheres e homens na tomada de decisão económica e política, a partilha equilibrada do trabalho doméstico e de cuidado entre mulheres e homens, o empoderamento económico das mulheres, a transparência salarial e a eliminação da violência e assédio no local de trabalho, são requisitos fundamentais para uma efetiva igualdade de género e, bem assim,

⁷ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Lei nº 13.467/2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 9 out. 2023.

⁸ DRAY, Guilherme (coord.); Lopes, Fernando Ribeiro; Albuquerque, José Luís et al. **Livro verde sobre as relações laborais**. Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Lisboa, 2016. p. 234.

⁹ PORTUGAL. Livro Verde. **Trabalho, solidariedade e segurança social**. junho, 2021. p.101.

essenciais para o desenvolvimento sustentável, sendo por isso fundamental integrar uma perspectiva de género em todas as dimensões de reflexão sobre o futuro do trabalho¹⁰.

No Brasil, o assédio no ambiente de trabalho foi relatado por 15% das mulheres, assédio físico (2%) e verbal (11%). De acordo com pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão denominada de “Dossiê Violência contra as mulheres” mostra que “76% das mulheres já sofreram violência e assédio no trabalho”¹¹. E afirma ainda que “violências cotidianas no trabalho ainda não são reconhecidas: 36% das trabalhadoras dizem já haver sofrido preconceito ou abuso por serem mulheres”. No entanto, em diferentes situações, 76% afirmam já ter enfrentado por uma ou mais vezes, violência e assédio no trabalho¹².

A delimitação da pesquisa baseia-se num marco teórico-conceitual, em doutrinadores, em considerações históricas sobre o fenómeno – assédio moral, como também em definições, características, causas e consequências de conflitos recorrentes em ambientes de trabalho, especificamente em instituições bancárias, fazendo um cotejo entre Brasil x Portugal. Além disso, pretende-se discutir o papel das organizações bancárias no que se refere ao assédio moral.

Assim, o assédio moral no ambiente de trabalho tem sido um problema recorrente. Nas instituições bancárias é uma prática que vem sendo denunciada por trabalhadores e sindicatos há várias décadas. No século XXI, apesar dos avanços na legislação e na conscientização sobre o tema, ainda é um problema recorrente nesse setor.

Num primeiro momento indaga-se: Qual é a prevalência do assédio moral nas instituições bancárias do Brasil e Portugal, quais os fatores/causas que contribuem para essa prática no ambiente de trabalho e quais as consequências para os indivíduos-vítimas?

Logo, será identificado como as instituições bancárias podem prevenir e combater o assédio moral no ambiente de trabalho, além das causas e consequências do assédio moral na saúde mental dos trabalhadores bancários. Dessa forma, em um segundo momento, pretende-se apresentar como os trabalhadores bancários podem identificar e denunciar casos de assédio moral ocorridos no ambiente de trabalho e quais as consequências jurídicas para as instituições bancárias acusadas de assédio moral.

¹⁰ PORTUGAL. Livro Verde. **Trabalho, solidariedade e segurança social**. junho, 2021. p.101.

¹¹ Instituto Patrícia Galvão. **Dossiê Violência Contra Mulher**. 2022, p. 29. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br>. Acesso em: 20 nov. 2023.

¹² Idem, p. 11

Por fim, busca-se identificar, à luz da literatura, como o assédio moral afeta a produtividade e o desempenho dos trabalhadores bancários e se há diferenças entre os casos de assédio moral nas instituições bancárias em países diferentes, como Brasil e Portugal.

A relevância do estudo compreende-se inicialmente devido ao assédio moral, ao mesmo tempo que é antigo, é também recente. Isso porque, já há algum tempo, se discute sobre *bullying*, *mobbing*, *harassment*, conceitos que se assemelham, os quais têm sido de interesse das comunidades acadêmicas e científicas.

Não diferente, as empresas, de modo geral, também têm interesse de equacionar ou minimizar a ocorrência deste fenômeno no ambiente de trabalho, uma vez que afeta a produtividade, traz consequências, quer pelo reconhecimento das sérias consequências no indivíduo-vítima, quer, igualmente, por se considerar que é um fenômeno amplamente disseminado. “A visibilidade social, mediática e política que as questões relacionadas com o assédio têm conquistado nos tempos mais recentes contrasta com a escassez na produção de pesquisa científica relativamente a esta realidade em Portugal”¹³.

Pelo exposto, entende-se ser este um tema de suma importância e pertinência, uma vez que o assédio moral é um fenômeno recorrente, de difícil identificação, considerando que os indivíduos-vítimas nem sempre denunciam, por vários motivos, mas, talvez o principal seja pelo medo de perder o emprego e/ou sofrer retaliações e isolamento no ambiente do trabalho.

Diante disso é importante que se busque algum viés que possa ser estudado para ampliar o conhecimento sobre o assédio moral no trabalho e, assim as possibilidades de minimizar este fenômeno que atinge tantos e tantas trabalhadores/trabalhadoras e é tão pouco notificado e, principalmente punido os agressores, uma vez que é óbvio a diferença de poder entre empregadores e empregados.

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de cunho exploratório, dedutivo¹⁴. Para este estudo a pesquisa qualitativa parece ser a mais adequada uma vez que este método busca entender fenômenos sociais ou humanos, com interpretação do significado subjetivo, descrevendo o contexto proposto, buscando alcançar uma maior compreensão das questões a serem estudadas.

¹³ TORRES A.; COSTA, D.; SANT'ANA, H.; COELHO, B.; SOUSA, I. **Assédio sexual e moral no local de trabalho**. editorial do Ministério da Educação e Ciência, Lisboa, 2016. p. 21.

¹⁴ SOUZA, Luciana Karine. Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, 71, 51-67, 2019. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672019000200005. Acesso em: 26 fev. 2023.

Segundo Michael Quinn Patton os métodos qualitativos são recursos pelos quais se tenta compreender o que o indivíduo faz, sabe, pensa e sente, por meio da observação, da entrevista ou da análise de documentos¹⁵.

Este estudo foi realizado a partir de pesquisa teórica com a análise e interpretação de publicações, jurisprudências extraídas de livros, artigos e acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho (TST). A princípio, buscou-se fazer um cotejo do tema entre Brasil e Portugal pelo método indutivo. No Brasil a partir da Lei nº 13.467/17, que dispõe sobre a reforma trabalhista, e suas consequências no ambiente de trabalho em relação ao assédio moral, com foco nas instituições bancárias de ambos os países. Analisou-se a partir de princípios, leis e teorias, com base na dialética para que se pudesse cumprir o objetivo proposto e chegar a uma possível conclusão sobre esta temática. Em Portugal a regulamentação das relações de trabalho foi com o Código do Trabalho, aprovado em 2009. Foram feitas alterações neste Código em 2017 pela Lei 73/2017, em 16 de agosto, modificando, principalmente o art. 29.º.

Para tanto, utilizou-se fontes primárias de consulta, sobre assédio moral no ambiente trabalhista. Assim, este estudo trata-se de uma revisão de literatura, a partir de publicações (artigos, doutrina e jurisprudências) de fontes fidedignas que se aproximaram do problema e do objetivo, que foi refletir sobre o assédio moral no trabalho no âmbito das instituições bancárias no Brasil e Portugal.

Para a busca utilizou-se os descritores: assédio moral; assédio no ambiente de trabalho; assédio moral no ambiente bancário; consequências; julgados e acórdãos de ambos os países (Brasil e Portugal).

¹⁵ PATTON, Michael Quinn. **Qualitative Research & Evaluation Methods** (3th edition ed.). Sage, 2005. 690p. Disponível em: <https://aulasvirtuales.files.wordpress.com/2014/02/qualitative-research-evaluation-methods-by-michael-patton.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2023.

CAPÍTULO 1. HISTÓRICO SOBRE ASSÉDIO MORAL

1.1 Conceitos e definições

1.1.1 Assédio moral

Quando se trata de assédio é comum distinguir entre o físico e o psicológico. Enquanto o primeiro refere-se a atos agressivos de natureza física direta (*harassment* e até agressão/violência física), o segundo diz respeito a maus-tratos de trabalhadores de natureza não física, sendo descrito na literatura científica por uma série de denominações: supervisão abusiva, incivilidade, *bullying* e *mobbing*, vitimização, desvio interpessoal, abuso emocional, ostracismo e minar. Os argumentos utilizados sobre a proliferação desses construtos têm levado a um estado de coisas confuso em que muitos estudiosos estão buscando formas, praticamente idênticas, de maus-tratos a subordinados e colegas de trabalho, mas com terminologia diferente.

Existem diversas denominações para assédio. No Brasil, usualmente é definido como assédio moral no trabalho, remetendo o termo assédio à área psicológica, e moral ao bem ou mal, correto ou incorreto na convivência em sociedade.

Na literatura, nacional e internacional, comumente se usa *mobbing*, nos países Nórdicos e na Inglaterra, *bullying* e *harassment* na Austrália e Estados Unidos da América (EUA) e, encontra-se também, além de assédio moral no trabalho, os termos “violência psicológica ou violência moral”, no Brasil, “*psicoterror laboral*”, “acoso moral ou acoso laboral”, na Espanha, *harcèlement moral* na França e *ijime* no Japão. Dentre os termos utilizados em diferentes países, destaca-se “*bullying, harrassment e mobbing*”, muitas vezes, usados como sinônimos.

Em Portugal o conceito legal de assédio não contempla a repetição da conduta ou sua habitualidade, tendo como requisito um comportamento, que, embora tenha como significado a conduta e o procedimento, contempla ainda o “conjunto de atitudes e reações do indivíduo em face do meio social”¹⁶. Nesse sentido, João Leal Amado diz que são atitudes prejudiciais ao ambiente de trabalho e são, para ele, assédios estratégicos, “promovidos pelo empregador em ordem a ‘quebrar’ o trabalhador, impelindo-o a demitir-se”¹⁷.

No Brasil, o conceito jurídico de assédio moral consta do Código Civil (CC), em seu art. 186. Porém, vale ressaltar que este conceito não é unívoco, pois, outros também são descritos na literatura. É considerado uma forma de violência, inclusive no ambiente laboral,

¹⁶ PASOLD, Andréa M. Limongi. **O assédio moral no trabalho a partir de seus elementos: a intencionalidade é essencial para o conceito?** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12a Região, v.25, n. 34, 2022. p. 11.

¹⁷ AMADO, João Leal. Contrato de trabalho: noções básicas. Coimbra: Edições Almedinas, 2021. p. 215.

caracterizado por condutas abusivas, humilhantes ou vexatórias que são recorrentes e intencionais. Essas condutas podem causar danos à saúde do trabalhador, como ansiedade, depressão, estresse e outras doenças psicológicas.

Ståle Valvatne Einarsen, Dieter Zapf e Cary Cooper, em sua obra *“Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research, and practice”* conceituam assédio moral.

Ofender, excluir socialmente alguém ou afetar negativamente as tarefas do trabalho de alguém. Para uma atividade, interação ou processo específico ser considerado como assédio moral tem de ocorrer repetida e regularmente (por ex., semanalmente) e ao longo de um período de tempo (por ex., cerca de seis meses). O assédio moral é um processo em escalada no decurso do qual a pessoa confrontada acaba por estar numa posição inferior e torna-se o alvo de atos sociais negativos sistemáticos. Um conflito não pode ser designado de assédio moral se o incidente for um incidente isolado ou se duas partes com aproximadamente igual “força” estiverem em conflito¹⁸.

De acordo com Anália Torres et al., “[...] o assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados percebidos como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se”¹⁹.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define assédio moral no ambiente de trabalho como, “[...] um comportamento irracional, repetido, em relação a um determinado empregado, ou a um grupo de empregados, criando um risco para a saúde e para a segurança. Pode-se entender por ‘comportamento’ as ações de um indivíduo ou um grupo. Um sistema de trabalho pode ser utilizado como meio para humilhar, debilitar ou ameaçar. O assédio costuma ser um mau uso ou abuso de autoridade, situação na qual as vítimas podem ter dificuldades para se defender”²⁰.

¹⁸ EINARSEN, Ståle Valvatne.; ZAPF, Dieter.; COOPER, Cary. **The concept of bullying and harassment at work: The European tradition**. In: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (eds.). *Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research, and practice*. 2nd ed., 2011. pp. 3-39. CRC Press. p. 22. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/284699156_The_concept_of_bullying_and_harassment_at_work_The_European_tradition. Acesso em: 25 fev. 2023.

¹⁹ TORRES, Anália; COSTA, Dália; SANT’ANA, Helena; COELHO, Bernardo; SOUSA, Isabel. **Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal**. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, CITE, 2016. 34p. p. 05.

²⁰ SRABSTEINA, Jorge C.; LEVENTHALB, Bennett L. **Prevention of bullying-related morbidity and mortality: a call for public health policies**. Bulletin of the World Health Organization, 88(6),2010, p. 403.

Suely Ester Gitelman define assédio moral nas organizações, como “toda conduta praticada pelo empregador, seja ele o chefe ou um superior hierárquico, ou pelos colegas de trabalho que vise a tornar o ambiente de trabalho insuportável”. Tal fato pode ocorrer de ações repetidas atingindo a dignidade, a moral, a autoestima do empregado, muitas vezes para obrigá-lo a se demitir, acarretando danos (físicos, psicológicos e morais), muitas vezes sem reparação²¹.

Geralmente uma das maneiras de assédio nas organizações é a sutileza com que o empregador usa, como brincadeiras impróprias, rebaixamentos de cargo/funções promovendo humilhações, e, quase sempre, o empregado fica sem defesa.

Sendo assim, o assédio moral pode ser caracterizado por uma série de comportamentos abusivos, como intimidação, humilhação, ameaças e constrangimentos, que causam danos à saúde física e psicológica do trabalhador.

Na verdade, como bem trata esse tema, Renato Tocchetto de Oliveira et al., o assédio moral é “a precarização da convivência, caracterizada por palavras e gestos desabonadores, ameaças veladas, ou não, cobranças desmedidas, desqualificação de pessoas ou grupos, exigências desproporcionais, comunicação truncada (ou a falta dela), abuso de poder, entre tantas outras manifestações”²².

Nesse sentido, Lena Rodrigues Soares e Wilza Vieira Villela²³ relatam esse tipo de violência no ambiente de trabalho no contexto das instituições bancárias, podem ocorrer por meio de pressão por metas abusivas, jornadas excessivas de trabalho, discriminação e falta de suporte e reconhecimento por parte dos superiores.

E, as mesmas autoras afirmam que, “no cenário de uma instituição financeira cercado de competitividade, focado em lucros e resultados, com os valores humanos postos em segundo plano, o assédio moral passa a ser utilizado como uma ferramenta para disciplinar as pessoas

Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2878162/pdf/BLT.10.077123.pdf>. Acesso em: dez. 2023.

²¹ GITEMAN, Suely Ester. **Assédio moral. Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, Edição 1, julho de 2020. p. 2. Enciclopédia Jurídica da PUCSP. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/assedio-moral>. Acesso em: dez. 2023.

²² OLIVEIRA, Renato Tocchetto de; TOLFO, Suzana da Rosa; KÜNZLE, Luis Allan; ZANIN, Fernanda da Conceição; PRISCO, Cristina Maria Fagundes. **Assédio Moral no Trabalho. Fundamentos e ações**. Florianópolis: Editora Lagoa, 2017. p. 207.

²³ SOARES, Lena Rodrigues; VILLELA, Wilza Vieira. **O assédio moral na perspectiva de bancários**. Rev. bras. saúde ocup., São Paulo, v. 37, n. 126, p. 203-212, dez. 2012. p. 210. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000200003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: jan. 2024.

da organização ou como um modo deliberado de exercer o poder com o propósito de atingir os objetivos do banco”²⁴.

E, diante disso, muitas vezes, os trabalhadores não denunciam o assédio moral por medo de retaliações, como demissão ou transferência. Além disso, em muitos casos, as instituições bancárias têm estruturas internas de mediação de conflitos que não garantem a imparcialidade e a proteção dos trabalhadores.

Para combater o assédio moral nas instituições bancárias, é necessário que as empresas adotem medidas de prevenção, como a criação de políticas internas de combate ao assédio moral e a capacitação dos gestores e trabalhadores para lidar com o tema. Além disso, é importante que haja canais de denúncia seguros e confidenciais, com a garantia de proteção aos denunciantes.

As instituições bancárias também devem estar sujeitas a fiscalização por parte dos órgãos responsáveis, como o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, para garantir o cumprimento das leis e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Em síntese, o assédio moral nas instituições bancárias ainda é uma prática recorrente, e deve ser combatido com medidas preventivas, canais de denúncia seguros e confidenciais, além de fiscalização rigorosa por parte dos órgãos responsáveis.

No entanto, é importante distinguir assédio moral de assédio sexual, embora ambos sejam degradantes, ofensivos e afronta a dignidade da pessoa humana, direito inerente ao ser humano.

1.1.2 Distinção entre assédio moral e assédio sexual

Conceitualmente, o termo ‘assédio’ designa toda conduta causadora de constrangimento psicológico ou físico à pessoa, sendo classificado em dois tipos: o assédio sexual e o assédio moral. Entende-se, portanto, a importância de se fazer a distinção entre assédio moral e assédio sexual.

O assédio moral é uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e

²⁴ SOARES, Lena Rodrigues; VILLELA, Wilza Vieira. Ob. cit., p. 210.

desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal.

No âmbito do trabalho, dentre as características do assédio moral, destacam-se quatro, talvez as principais, que são: persistência/frequência, humilhação/hostilidade, desequilíbrio de poder e intencionalidade.

Marie-France Hirigoyen, pioneira no estudo do assédio moral, em sua obra “Assédio moral: a violência perversa no cotidiano”, publicada originalmente em 2002 é considerada um marco no estudo deste fenômeno onde denuncia “o sofrimento da vítima”, detalha e traça “o perfil do assediador e da vítima e elenca as atitudes assediadoras em diversos ambientes” inclusive no trabalho. Autora posteriormente publicou seu segundo livro “Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral”²⁵, com uma análise mais profunda sobre o assédio moral, onde redefiniu seu conceito e apontou as diferenças entre o assédio moral e outras formas de sofrimento no trabalho.

Com relação às atitudes hostis a autora Marie-France Hirigoyen divide-as em quatro categorias: 1ª) deterioração proposital das condições de trabalho, criando situações para que a pessoa visada pareça incompetente; 2ª) isolamento e recusa de comunicação, através de comportamentos como não cumprimentar e não olhar para a pessoa, que, em um primeiro momento, podem parecer insignificantes, mas que diariamente machucam cada vez mais; 3ª) atentados contra a dignidade, por intermédio de frases ofensivas, zombarias, chacotas, insinuações desqualificativas ou críticas injuriosas; e 4ª) violência verbal, física ou sexual²⁶.

A autora cita ainda as atitudes hostis pontualmente: a) Deterioração proposital das condições de trabalho: retirar da vítima a autonomia; não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas; contestar sistematicamente todas as suas decisões; criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada; privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho (telefone, computador entre outros); retirar o trabalho que normalmente lhe compete; dar-lhe permanentemente novas tarefas; atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências; pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios); agir de modo a impedir que obtenha promoção; atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos; atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde; dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar; não levar em conta recomendações de

²⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. [Trad. Rejane Janowitz]. 9 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017. p. 108-109.

²⁶ Idem.

ordem médica indicadas pelo médico do trabalho; induzir a vítima a erro. b) Isolamento e recusa de comunicação: a vítima é interrompida constantemente; superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima; a comunicação com ela é unicamente por escrito; recusam todo contato com ela, até mesmo o contato visual; é colocada em local separada dos outros; ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; proíbem os colegas de lhe falar; a diretoria da empresa recusa qualquer pedido de entrevista. c) Atentado contra a dignidade: utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; fazem gestos de desprezo diante dela (por exemplo: suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros); é desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados; espalham rumores a seu respeito; atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental); zombam das suas deficiências físicas ou do seu aspecto físico; é imitada e caricaturada; criticam sua vida privada; zombam de suas origens ou de sua nacionalidade; implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas; atribuem-lhe tarefas humilhantes; é injuriada com termos obscenos ou degradantes. d) Violência verbal, física ou sexual: ameaças de violência física; agredem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara; falam com ela aos gritos; invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas; seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio; fazem estragos em seu automóvel; é assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas); não levam em conta seus problemas de saúde²⁷.

Por sua vez, Heinz Leymann divide as atitudes hostis em cinco categorias: 1) efeitos sobre a possibilidade de comunicação adequada: as autoridades negam a possibilidade de comunicação da vítima, silenciam a vítima, fazem ataques verbais sobre a qualidade de seu trabalho, fazem ameaças verbais, boatos com o fim de isolá-la; 2) efeitos sobre a possibilidade de manutenção de contatos sociais: os colegas não falam com a vítima, as autoridades proíbem que falem com ele, a vítima é isolada em uma sala longe dos outros, a vítima é rejeitada. 3) efeitos sobre a possibilidade de manutenção da reputação social: são feitas fofocas sobre a vítima, a vítima é submetida a ridicularização, caçoam de alguma falta de habilidade, da sua herança étnica, da maneira de se movimentar ou falar; 4) efeitos sobre a situação de trabalho: não designam tarefas ou designam tarefas sem sentido; 5) efeitos sobre a saúde física: designam trabalhos perigosos, são feitas ameaças e ataques psicológicos e a vítima sofre assédio sexual²⁸.

²⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. [Trad. Rejane Janowitzer]. 9 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017. p. 47.

²⁸ LEYMANN, Heinz. **The content and development of mobbing at work**. European Journal of Work and Organizational Psychology. v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996. p. 170. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/315480030_Bullying_no_trabalho_Percecao_e_impacto_na_saude_me

Charlotte Rayner & Helge Hoel com base no *bullying* em ambiente escolar entre adultos identificaram cinco fatores exemplificando-os: 1) ameaças à posição profissional da vítima (opiniões vexatórias, humilhação pública e/ou profissional, acusações de falta de esforço na realização do trabalho); 2) ameaças à posição pessoal da vítima (chamar nomes ofensivos, insultos, intimidação, desvalorização em relação à idade); 3) isolamento social (vedar o acesso a informação, a oportunidades, isolamento físico ou social); 4) sobrecarga de trabalho (pressão exagerada, prazos de entrega impossíveis de cumprir, interrupções desnecessárias) e 5) desestabilização (retirar áreas de responsabilidade, não dar crédito pelo trabalho realizado quando devido, atribuir tarefas sem sentido, lembrar continuamente os erros cometidos)²⁹.

De acordo com Ana Magnólia Mendes, a sobrecarga de trabalho se tornou uma patologia, um problema provocado pelo excesso de trabalho, imposto pela organização do trabalho, e absorvida pelo trabalhador, e está relacionada ideia de excelência e do desempenho do trabalho pela aceitação da demanda, e o trabalhador, almejando reconhecimento, se submete à acessiva carga do trabalho, geralmente abusiva³⁰.

Nesse sentido, em relação aos bancários, Soraia Rodrigues Martins, em sua obra “Subjetividade e adoecimento por dorts em trabalhadores de um banco público” identificou sofrimento decorrente do descontentamento com o trabalho, em virtude da sobrecarga e do estresse gerados pela sua atividade. Esses trabalhadores enfrentam o estresse por meio de estratégias defensivas de proteção, como a racionalização, e de adaptação, como o controle excessivo³¹.

As transformações, características do mundo moderno, com seus valores de progresso e mudança, atingiram os destinos da vida em comunidade, dos laços sociais e da vida privada do homem contemporâneo, de forma surpreendente e assustadora, tornando o trabalho, entre outras, uma das questões mais complexas da atualidade. No mundo do trabalho, junto ao progresso tecnológico e à promessa de uma melhoria da qualidade de vida, surgiram nos últimos anos imposições da organização do trabalho adaptadas às ideologias neoliberais de gestão empresarial, ou seja, imposições de horário, ritmo, formação, informação, rapidez, metas de produção, competitividade de mercado. O enfraquecimento das políticas de bem-estar social, o "clima de ameaça de desemprego", as "práticas de enxugamento da máquina produtiva", utilizados tanto no Estado quanto na iniciativa privada, aliados a essas imposições da organização do trabalho, vêm intensificando o processo de precarização do trabalho, das relações

ntal_e_vida_pessoal_dos_enfermeiros/fulltext/58d3a1cc458515e6d901d536/Bullying-no-trabalho-Percecao-e-impacto-na-saude-mental-e-vida-pessoal-dos-enfermeiros.pdf. Acesso em: 9 jun. 2024.

²⁹ RAYNER, Charlotte & HOEL, Helge. **A Summary Review of Literature Relating to Workplace bullying**. Journal of Community and Applied Social Psychology, vol. 7 (3), p.181-191, 1997. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/%28SICI%291099>. Acesso em: 05 jun. 2024.

³⁰ MENDES, Ana Magnólia. **Da Psicodinâmica à Psicopatologia do trabalho**. In: MENDES, Ana Magnólia. (org.). Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas (p. 29-48). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

³¹ MARTINS, Soraia Rodrigues. **Subjetividade e adoecimento por dorts em trabalhadores de um banco público em Santa Catarina**. p. 132. In: MENDES, Ana Magnólia. Psicodinâmica do trabalho. Teoria, Métodos e Pesquisa. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. Capítulo 6, p. 129-154.

sociais de troca descompensatória, bem como a atitude sacrificial do trabalhador. Essa situação fica evidenciada, a priori, pelo aumento vertiginoso das doenças relacionadas ao trabalho³².

Pode-se incluir nesse contexto o assédio moral no qual a percepção que se tem que o trabalhador ao sobre o assédio, atinge sua saúde mental, psíquica e física.

Outros autores como Dieter Zapf³³, Einärsen & Hoel³⁴, também classificaram o assédio moral, embora de maneiras e formas diferentes, todos tem pontos convergentes. Por outro lado, outros como Klaus NIEDL³⁵, Maarit Vartia³⁶ e Ståle Valvatne Einärsen³⁷, tenham inserido em seus estudos comportamentos físicos abusivos dizem que as atitudes de assédio moral no ambiente de trabalho estão mais associadas a efeitos psicológicos do que propriamente aos físicos.

Segundo Ståle Valvatne Einarsen et al.³⁸, Marie-France Hirigoyen³⁹ e Al-Karim Samnani et al.⁴⁰, o desequilíbrio (formal ou informal), ou seja, geralmente a vítima encontra-se em uma posição inferior é uma característica fundamental neste fenômeno (assédio moral). Contudo, o assédio moral pode ocorrer também entre colegas de trabalho. No entanto, não há um consenso entre autores a respeito desse entendimento, pois, o desequilíbrio de poder não é visto como um aspecto central do comportamento negativo, a exemplo de casos de supervisão

³² MARTINS, Soraia Rodrigues. **Subjetividade e adoecimento por Dorts em trabalhadores de um banco público em Santa Catarina**. p. 132. In: MENDES, Ana Magnólia. *Psicodinâmica do trabalho. Teoria, Métodos e Pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. Capítulo 6, p. 129-154.

³³ ZAPF, Dieter. **Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work**. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 70-85. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437729910268669/full/html>. Acesso em: 09 jun. 2024.

³⁴ EINÄRSEN, S. & HOEL, H. **The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work**. Paper presented at the 10th European Congress at work and Organizational Psychology, 2001. Disponível em: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1393699>. Acesso em: 03 jun. 2024.

³⁵ NIEDL, Klaus. **Mobbing/bullying am Arbeitsplatz**. Munich, Rainer Hampp Verlag, 1995. p. 11-12.

³⁶ VARTIA, Maarit. **The sources of Bullying – Psychological Work Environment and Organizational Climate**, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, (2), 203-214, 1996. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414855>. Acesso em: 05 jun. 2024.

³⁷ EINÄRSEN, Ståle Valvatne. **The nature and causes of bullying at work** *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 16-27, 1999.

³⁸ EINARSEN, Ståle Valvatne; HOEL, H.; ZAPF, Dieter; COOPER, Cary. **The concept of bullying and harassment at work: The european tradition**. In: EINARSEN, Ståle Valvatne; HOEL, H.; ZAPF, Dieter; COOPER, Cary (Orgs.). *Bullying and emotional abuse in the workplace: developments in theory, research and practice*, London: Taylor & Francis. 2011. p. 22-23.

³⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. [Trad. Rejane Janowitz]. 9 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017. p. 66.

⁴⁰ SAMNANI, Al-Karim; BOEKHORST, Janet A.; HARRISON, Jennifer A. **Institutional-level bullying: Exploring workplace bullying during union organizing drives**. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2016), 89, 377-395. Disponível em: <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/joop.12129>. Acesso em: 15 dez. 2023.

abusiva, não se configurando, portanto, como uma exigência conceitual explícita no assédio moral no trabalho.

Já o assédio sexual se caracteriza pela conduta de natureza sexual, ou seja, “toda tentativa, por um superior hierárquico ou quem tenha poder hierárquico sobre o subordinado”, para obter favores sexuais por meio de condutas reprováveis e indesejáveis (humilhação, submissão, chantagem, intimidação), como uma maneira de ameaçar e “como condição para continuidade no emprego”⁴¹.

Via de regra o assédio sexual ocorre contra as mulheres, quando repelida se torna repetitiva por parte do agressor, levando a retaliação decorrente do assédio não aceito.

Rodolfo Pamplona Filho entende assédio sexual como um comportamento sexual desviado (atos de conduta do homem ou da mulher) que, para alcançar satisfação do seu desejo carnal, usa de ameaças (direta ou velada), iludindo outra pessoa, com falsas promessas, que não serão cumpridas.

Para José Affonso Dallegrave Neto, tanto o assédio sexual quanto o assédio moral são admitidos, como conduta dolosa, partindo do princípio de que o assediante quando molesta a vítima o faz intencionalmente, deliberadamente, para satisfazer sexualmente ou de destruir emocionalmente a pessoa agredida.

Portanto, existe e cabe aqui o dano moral, pela prática do assédio moral ou sexual, os quais, no ambiente do trabalho violam todos os direitos trabalhistas constantes do contrato de trabalho, pois, tanto um quanto o outro, trazem danos físicos, psicológicos e sociais à vítima, obrigando o empregador a reparar os danos causados.

A dignidade da pessoa humana, sem dúvida é um princípio fundamental e indiscutível de qualquer ser humano, e, portanto, merece proteção jurídica e como tal deve ser respeitada e preservada, e em caso de violação, existe a obrigatoriedade de reparação. No Brasil a dignidade da pessoa humana consta na Constituição Federal de 1988, art. 1º, inciso III, 226, §7º, 227*caput*.⁴² Em Portugal, a Constituição também dispõe sobre este princípio em seus arts. 1º, 13º e 26º.⁴³

⁴¹ PEREIRA, João Batista Brito. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais positivo**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2021. p. 14.

⁴² BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] II - a dignidade da pessoa humana; [...].

⁴³ PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa**. Artigo 1.º (República Portuguesa) Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de

Assim, a obrigação de indenizar surge de fatos em que se verifica ofensa ou lesão à dignidade, ou qualquer outro valor íntimo, de qualquer das partes do contrato de trabalho, havendo inequívoca relação de causa e efeito entre o ato ilícito (ação ou omissão) e o dano experimentado.

Em Portugal o artigo 29.º do Código do Trabalho (CT) não faz referência direta ao assédio moral, porém, o mesmo determina e conceitua a prática do assédio como um “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”⁴⁴.

Recentemente o assédio moral se consagrou como uma figura jurídica no local de trabalho de maneira explícita. Primeiro no Código de Trabalho de 2003 (art. 24.º) e atualmente no CT de 2009 (art. 29.º)⁴⁵, muito embora algumas iniciativas legislativas existiram de quanto a esta matéria (Projeto de Lei nº 252/VIII, de 1 de Julho de 2000) o qual não foi aprovado tendo sido apresentado por um grupo de deputados, do Partido Socialista, visando a “protecção dos trabalhadores contra o terrorismo psicológico ou assédio moral”, entendido este como a “degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho, no âmbito das relações laborais”⁴⁶. Em momento anterior a este, um outro foi apresentado pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, também sem aprovação.

uma sociedade livre, justa e solidária. Artigo 13.º (Princípio da igualdade) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Artigo 26.º (Outros direitos pessoais) 2. A lei estabelecerá garantias efectivas contra a utilização abusiva, ou contrária à dignidade humana, de informações relativas às pessoas e famílias. Disponível em: <https://fra.europa.eu/en/law-reference/constituicao-da-republica-portuguesa#:~:text=Todos%20os%20cidad%C3%A3os%20t%C3%AAm%20a,relativas%20%C3%A0s%20pessoas%20e%20fam%C3%ADlias>. Acesso em: 22 mai. 2024.

⁴⁴ PORTUGAL. **Código do Trabalho Portugues**. Lei nº 13/2023 de 13 de abril Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>. Acesso em: 12 dez. 2023.

⁴⁵ Durante muito tempo o assédio foi tratado na jurisprudência portuguesa sob diversas vertentes, nomeadamente em sede de violação do dever de ocupação efetiva, de violação do dever de respeito ou de despedimento ilícito. Cf. VERDASCA, A. T. M. Assédio moral no trabalho. uma aplicação ao sector bancário português. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa, 2010. p. 169.

⁴⁶ Neste projeto de lei o assédio moral no local de trabalho era considerado como, “os atos e comportamentos relevantes” que se caracterizam “pelo conteúdo vexatório e pela finalidade persecutória e/ou de isolamento”, e que se traduzem “em considerações, insinuações ou ameaças verbais e em atitudes que visem a desestabilização psíquica dos trabalhadores com o fim de provocarem o despedimento, a demissão forçada, o prejuízo das perspectivas de progressão na carreira, o retirar injustificado de tarefas anteriormente atribuídas, a despromoção injustificada de categorias anteriormente atribuídas, a penalização do tratamento retributivo, o constrangimento ao exercício de funções ou tarefas desqualificantes para a actividade do trabalhador, a exclusão da comunicação de informações erradas sobre as suas funções e/ou as suas categorias profissionais e de desconsiderações e insinuações prejudiciais à sua carreira profissional e ao bom nome”. Cf. VERDASCA, A. T. M. Assédio moral no trabalho. uma aplicação ao sector bancário português. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa, 2010. p. 169.

Oportuno dizer que anteriormente, mesmo considerando a “omissão legislativa”, no entanto, não significava, que a prática do assédio moral era uma conduta permitida por lei, ou seja, uma conduta tolerável. Então, já se considerava, o assédio moral, “geradora de responsabilidade civil, uma vez que estando em causa direitos jurídicos essenciais, com tutela legal, como os direitos de personalidade, consagrados nos artigos 70⁴⁷ e 81⁴⁸ do Código Civil (CC) português, e como o direito à integridade pessoal, o princípio constitucional da igualdade, segurança no emprego, o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, protegidos, pelos artigos 13⁴⁹ (n. 1 e n. 2) , 25º, 26º, 53º e 59º da Lei Fundamental, respetivamente, já eram reconhecidos e defendidos pela Ordem Jurídica e o seu incumprimento com as sanções devidas⁵⁰.

Nessa direção Anália Torres et al., ao comentar o art. 29º, explica que anterior à reforma do CT português (Lei 7/2009), no âmbito das relações de trabalho, “o assédio constitui contraordenação, logo possui força de sanção inferior à sanção penal”. Além disso, o assédio quanto ao seu objetivo é “perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, mantendo-se ligado a discriminação de trabalhadores/as”. E quanto ao atraso relativo “na transposição de Diretivas Europeias levou a que em Portugal antes de 2009 se tivesse recorrido a instrumentos comunitários para proteger direitos de trabalhadores/as”⁵¹.

⁴⁷ PORTUGAL. **Código Civil. Direitos de personalidade** - artigo 70º (Tutela geral da personalidade)

1. A lei protege os indivíduos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade física ou moral.

2. Independentemente da responsabilidade civil a que haja lugar, a pessoa ameaçada ou ofendida pode requerer as providências adequadas às circunstâncias do caso, com o fim de evitar a consumação da ameaça ou atenuar os efeitos da ofensa já cometida. (Publicado no Diário do Governo n.º 274/1966, Série I de 1966-11-25. Em vigor)

⁴⁸ PORTUGAL. **CODIGO CIVIL**. Artigo 81.º (Limitação voluntária dos direitos de personalidade)

1. Toda a limitação voluntária ao exercício dos direitos de personalidade é nula, se for contrária aos princípios da ordem pública.

2. A limitação voluntária, quando legal, é sempre revogável, ainda que com obrigação de indemnizar os prejuízos causados às legítimas expectativas da outra parte. (Publicado no Diário do Governo n.º 274/1966, Série I de 1966-11-25. Em vigor)

⁴⁹ PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa**. Princípio da igualdade Artigo 13.º: 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

⁵⁰ REDINHA, Maria Regina Gomes. **Assédio - uma noção binária?** O Assédio no Trabalho, 2014. p. 127-134. Disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/E-Books/Direito-do-Trabalho-e-da-Empresa>. Acesso em: 22 mai. 2024.

⁵¹ TORRES, Anália; COSTA, Dália; SANT’ANA, Helena; COELHO, Bernardo; SOUSA, Isabel. **Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal**. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, CITE, 2016. 34p. p. 67-68.

Ainda nessa direção, de acordo com Rhayza Vieira Berlanza⁵² os artigos 29º, nº 4 e 551º do CT Português de 2009, além da previsão de contraordenação muito grave, dispõe como consequência a indenização à vítima dos danos materiais ou morais, (artigo 29º, nº 3 do CT/09). “O assediador também infringe o dever de urbanidade, configurando o incumprimento das obrigações contratuais (128º, nº 1, alínea a do CT/09)”. Quanto ao assediador empregado, bem como o empregador, há previsão no artigo 351, nº 2, alíneas b, c e i, que a prática de assédio “constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.

Portanto, entende-se que o art. 29.º do CT unificou o regime jurídico do assédio discriminatório e não discriminatório, embora tenha omitido previsão desenvolvida e inequívoca dos seus efeitos normativos⁵³.

Interessante mencionar o “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho”⁵⁴, Regulamento nº 368/2022, de 12 de abril, traz em seu preâmbulo:

[...] o presente Código é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores ou colaboradores da Freguesia, promovendo o respeito. Pelo seu âmbito, induz todos aqueles sobre a necessidade de formação de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho. Este Código assume-se ainda como ferramenta na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio no trabalho, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

A sua finalidade é a prevenção e combate da prática de assédio no trabalho, contribuindo para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos seus trabalhadores ou colaboradores e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual⁵⁵.

⁵² BERLANZA, Rhayza Vieira. **Assédio Moral Laboral: Uma Perspectiva Luso-Brasileira**. ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, 2020. p. 32.

⁵³ Idem, p. 130.

⁵⁴ PORTUGAL. Regulamento nº 368/2022, de 12 de abril. **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**. Publicado no Diário da República n.º 72/2022, Série II de 2022-04-12, páginas 545 – 551. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/regulamento/368-2022-181975961>. Acesso em: 30 mai. 2024.

⁵⁵ PORTUGAL. **Preâmbulo do Regulamento nº 368/2022**, de 12 de abril. Publicado no Diário da República n.º 72/2022, Série II de 2022-04-12, páginas 545 – 551. Disponível em: [Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/regulamento/368-2022-181975961](https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/regulamento/368-2022-181975961). Acesso em: 29 mai. 2024.

E, atualmente a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei nº 35/2014⁵⁶, prevê no artigo 71.º, nº 1, alínea k) *a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho*⁵⁷.

1.2 Caracterização do assédio moral em diferentes ordenamentos jurídicos

É fundamental destacar que a dignidade humana é um bem universal, não importando o viés da abordagem, sendo do Direito brasileiro (Constituição da República Federativa do Brasil) ou português (Constituição da República Portuguesa). Devendo a tutela jurisdicional do Estado versar sobre os direitos que fazem menção a proteção e respeito à vida, à integridade física, à honra, dentre outros.

Logo, não é difícil concluir que quando um trabalhador passa a ter a sua dignidade desrespeitada, os seus direitos de personalidade são diretamente feridos. No âmbito jurídico, Brasil e Portugal se assemelham quanto aos marcos regulatórios, como acordos internacionais, dos quais o Brasil é signatário, leis e resoluções nacionais; instituições e organizações não-governamentais (ONGs); grupos que atuam para fazer cumprir os preceitos legais e restaurar o estado de direito daqueles que foram, de alguma maneira vitimados pelo assédio moral. Entendendo o *bullying* (neste caso assédio moral) como ato de agressão, ofensa de uma ou mais pessoas a outra ou outras, cujo propósito é a degradação pessoal e a perda de emprego, as primeiras ações a serem realizadas são voltadas à proteção de direitos à dignidade da pessoa, à integridade e ao trabalho digno. Portanto, nesse caso de assédio moral, é importante garantir o acesso à justiça em termos de informação, atenção, rapidez nos processos e, principalmente resolução de casos⁵⁸.

Quanto às legislações em países europeus e americanos buscam formular leis nacionais especiais para definir, abordar e prevenir assédio moral e violência no local de trabalho. A experiência europeia caminha nesse sentido com vários países que já possuem leis ou regulamentos especiais específicos sobre assédio moral: Suécia (Ordenação do Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança de 1993) Ocupacionais, França (Direito Penal art. 222-

⁵⁶ PORTUGAL. Lei nº 35/2014, de 20 de junho. **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP. Publicada no Diário da República n.º 117/2014**, Série I de 2014-06-20. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>. Acesso em: 29 mai. 2024.

⁵⁷ Idem.

⁵⁸ ACEVEDO, Doris; GONTO, Carlos. **Políticas públicas para atender y prevenir el acoso moral en un mundo de trabajo cambiante**. In: OLIVEIRA, Renato Tocchetto de; TOLFO, Suzana da Rosa; KÜNZLE, Luis Allan; ZANIN, Fernanda da Conceição; PRISCO, Cristina Maria Fagundes. Assédio Moral no Trabalho. Fundamentos e ações. Florianópolis: Editora Lagoa, 2017. p. 335.

33-2 do Código Francês, tipificado paralelamente ao assédio sexual art. 222-33), Noruega (Código do Trabalho art.12, item 1), Bélgica (Lei de 11 de junho de 2002), Espanha, Leis n. 51/ 2003 e 62/2003)⁵⁹, entre outros.

O assédio moral também é denominado “*harcèlement moral*” na França, “*mobbing*” na Itália, na Alemanha e nos países escandinavos, “*bullying*” na Austrália e na Grã-Bretanha e “*emotional abuse*” ou “*mistreatment*” nos Estados Unidos. Segundo Francisco das Chagas Lima Filho, os primeiros países a estabelecer nos seus ordenamentos jurídicos um marco regulador sobre o assédio moral no âmbito do trabalho foram a Suécia, França, a Finlândia e Holanda, e seguido pela Bélgica aprovando uma lei com relação ao *mobbing*⁶⁰.

A Suécia editou, em setembro de 1993, uma Ordenação do Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança Ocupacionais “contendo medidas de prevenção contra o assédio no ambiente de trabalho”, tendo sua vigência a partir de março de 1994.

Nos estudos de Heinz Leymann, um alemão naturalizado sueco, psicólogo e cientista médico, mestre em psiquiatria, na década de 60, identificou um “tipo de comportamento hostil” em um grupo de crianças em idade escolar, denominando de “*mobbing*”. Foi o pioneiro no estudo do “*mobbing*”. Em outra pesquisa detectou outro tipo de comportamento em trabalhadores. Em 1989, desenvolveu o questionário “*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*” (LIPT) com o objetivo de estabelecer a frequência de “*mobbing*” no ambiente de trabalho⁶¹. Ao longo de sua trajetória profissional e acadêmica, Heinz Leymann publicou obras como, *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces* (1990)⁶², *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann* (1993)⁶³, *The Content and Development of Mobbing at Work* (1996) ⁶⁴.

Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz e Gail Pursell Elliott compilou parcialmente as obras de Heinz Leymann no livro “*MOBBING: Emotional Abuse in the American Workplace*

⁵⁹ THOME, Candy Florencio. **O Assédio Moral nas Relações de Emprego**. São Paulo, Brasil. LTR Editora. 2009. p. 217-219.

⁶⁰ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009. p.154.

⁶¹ SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **O Assédio Moral no Direito do Trabalho**. Revista Eletrônica Assédio Moral e Assédio Sexual, março de 2013, p. 91-93.

⁶² LEYMANN, Heinz. **Mobbing and Psychological Terror at Workplaces**. Violence and Victims, 5(2), 119-126, 1990. doi: 10.1891/0886-6708.5.2.119.

⁶³ LEYMANN, Heinz. **Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann** [Mobbing. Psychological terror at the workplace and how one can defend oneself]. Reinbek bei Hamburg, Germany: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 1993.

⁶⁴ LEYMANN, Heinz. **The Content and Development of Mobbing at Work**. European Journal of work and organizational psychology, 5(2), 165-184, 1996. doi: 10.1080/13594329608414853.

na Suécia”⁶⁵, onde classificaram e dividiram o assédio moral com seus respectivos percentuais: 1. *Mobbing* horizontal: 44%; 2. *Mobbing* descendente: 37%; 3. *Mobbing* combinado: 10% e 4. *Mobbing* ascendente: 9%⁶⁶.

As normas da Ordenação são genéricas, por esse motivo o Governo da Suécia viu a necessidade de um novo ato para a regulamentação do assédio⁶⁷, estabelecendo que incumbe ao empregador assegurar a cada um de seus trabalhadores “maior conhecimento sobre suas atividades e seus objetivos; informações regulares e reuniões no local de trabalho ajudarão a alcançar esse objetivo”. Ainda dentre as obrigações do empregador, “fornecer aos gerentes e supervisores treinamento pessoal em assuntos ligados às normas trabalhistas, aos efeitos de diferentes condições de trabalho na experiência de cada empregado, aos riscos decorrentes da interação e dos conflitos em grupos, e às qualificações necessárias para resposta rápida, em casos de stress ou de crise”⁶⁸.

Na França, o país pioneiro a instituir uma lei específica no seu ordenamento jurídico com a finalidade de reprimir o assédio moral, já que regulamentação sueca possui traços administrativos.

A normatização referente ao assédio moral, neste país, está disposta no Capítulo IV da Lei 2.002-73 de Modernização Social, de 17 de janeiro de 2002, sendo que os arts 168 a 180 e 224 alteram e inserem vários dispositivos no Código do Trabalho francês, como também no Código Penal.

A referida lei acrescentou o art. L. 120-4 no Código do Trabalho o qual dispõe “que o contrato de trabalho é executado de boa-fé”, estabelecendo o seguinte: - a vedação do assédio moral pela degradação deliberada das condições de trabalho do empregado, bem como a proteção à testemunha que haja presenciado a conduta referida e a nulidade de pleno direito da ruptura do contrato que advier do assédio (art. L. 122-49); - a possibilidade de sanção disciplinar ao empregado que praticar o assédio (art. L. 122-50), e cabe ao empregador tomar medidas preventivas necessárias (artigo L. 122-51); - no caso de litígio envolvendo a ocorrência de assédio moral, caberá ao empregado (à vítima, no caso) apresentar os elementos indicativos da

⁶⁵ DAVENPORT, Noa; SCHWARTZ, Ruth Distler; ELLIOTT, Gail Pursell. **MOBBING: Emotional Abuse in the American Workplace**. Civil Society Pub; 1st edition (July 1, 1999). 216p. ISBN. 978-0967180304.

⁶⁶ Idem.

⁶⁷ SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **O assédio moral no Direito do Trabalho**. In Rev. TRT 9ª R. Curitiba, n. 47, p. 177-226, jan/jun 2002.

⁶⁸ NASCIMENTO, SÔNIA A.C. MASCARO. **O assédio moral no ambiente do trabalho** (2ª parte), 2005. Disponível em: https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexo_2353_assedimoral2.pdf. Acesso em: 21 jun. 2024.

existência do assédio. Por outro lado, cabe ao réu provar que os fatos alegados não constituem assédio, estando justificados por elementos objetivos. O juiz poderá requisitar todas medidas necessárias ao seu convencimento (art. L. 122-52); - os sindicatos das empresas poderão atuar em juízo em favor de empregado da companhia nos casos que envolvam assédio moral, desde que haja acordo escrito (art. L. 122-53); - acrescenta uma seção no Código Penal - “Do assédio moral”, com pena de 1 (um) ano de reclusão, como também pagamento de uma multa no valor de 15.000 (quinze mil) Euros àqueles que praticarem o assédio moral (artigo 222-33-2); e entre outras inserções na referida lei, ao art. L. 230-2 a expressão “psíquica e mental” a qual se refere à proteção da saúde do trabalhador⁶⁹.

Noruega (Código do Trabalho art.12, item 1), no item 1, traz as Condições Gerais, “a tecnologia, a organização do trabalho, a execução do trabalho, o horário de trabalho e os regimes salariais deverão ser organizados de forma a não expor os trabalhadores a efeitos físicos ou mentais adversos e de maneira a garantir as suas possibilidades de exercer cautela e de se assegurar que as suas condições de segurança não são prejudicadas. Os meios necessários para prevenir os efeitos físicos adversos serão colocados à disposição dos trabalhadores. Os trabalhadores não serão submetidos ao assédio ou a qualquer outra conduta imprópria. As condições de trabalho serão organizadas de tal forma que os trabalhadores possam ter oportunidades para um desenvolvimento profissional e pessoal no trabalho”.

No item 2, dispõe sobre a Organização do Trabalho. Quando do planejamento e da organização do trabalho será levado em consideração a possibilidade de cada trabalhador ter auto-determinação e possibilidade de exercer sua responsabilidade profissional.

Esforços deverão ser feitos para evitar trabalho pouco diversificado, repetitivo e trabalho que seja comandado por máquinas ou correia de transporte de tal forma que os trabalhadores estejam protegidos no caso de variação de ritmo de trabalho. Outros esforços deverão ser feitos para organizar o trabalho de forma a dar possibilidades de variação e oportunidade de contatos com outros, para ligar tarefas individuais de trabalho e para oferecer aos trabalhadores informações sobre exigências da produção e sobre resultados. Por fim, diz que “o trabalho deve ser organizado para não ofender a dignidade do trabalhador”⁷⁰.

⁶⁹ NASCIMENTO, SÔNIA A.C. MASCARO. Ob. cit.

⁷⁰ NORUEGA. Assédio Moral. **Código do Trabalho** (Working Environment Acts, 1977). Art. 12. Planejando o trabalho. Disponível em: <http://assediomoral.org.br/noruega-legislacao-trabalhista-na-noruega/>. Acesso em: 11 jun. 2024.

Na Bélgica, segundo Lima Filho (2009), de acordo com previsão legal (Lei de 11.6.02 – artigo 32.3) o assédio moral é constituído pelas:

Condutas abusivas e repetitivas de toda origem, externa ou interna à empresa ou instituição, que se manifestam principalmente mediante comportamentos, palavras, intimidações, atos, gestos e escritos unilaterais que têm por objeto ou por efeito atentar contra a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de um trabalhador (ou de outra pessoa a que resulta aplicável a lei) por ocasião da execução de seu trabalho, por em perigo seu emprego ou criar um entorno intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo⁷¹.

Diante disso, entende-se que na Bélgica, toda e qualquer atitude ou comportamento visto como abusivo numa empresa ou instituição, ferindo a honra e a dignidade da pessoa (trabalhador) é caracterizado como assédio moral.

Já na Espanha, para o assédio moral é usada uma interpretação extensiva do conceito legal de acidente de trabalho, com a finalidade de tutelar os trabalhadores atingidos pelos riscos de caráter psicossocial. Os tribunais espanhóis consideram o *mobbing* como uma modalidade de acidente de trabalho⁷². Tchilla Helena Candido, cita, em sentença n. 3.11.2003 proferida pelo Tribunal Superior de Justiça da Galícia, declarou que o clima hostil no trabalho é acidente de trabalho referindo-se à “síndrome ansiosa-depressiva da trabalhadora”⁷³.

Ressalta-se que na América Latina os avanços não foram significativos quanto ao assédio moral. No Brasil, leis especiais sobre assédio moral foram adotadas em alguns estados e municípios, com base na Constituição Federal de 1988, notadamente em relação aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana.

Na Argentina foi aprovada uma Lei em Buenos Aires (Lei n. 1225), com a finalidade de prevenir, punir e erradicar a violência no ambiente de trabalho do setor público da Cidade Autônoma de Buenos Aires, 2004 e na Colômbia (Lei 1010 de 2006).

Em outros países como México, em 2012 a Lei Federal do Trabalho foi alterada, e para fins desta lei, dispõe o terceiro artigo que “o trabalho é um direito e um dever social”, no item (a) que: “assédio, (*harassment*) significa o exercício do poder em uma relação de subordinação real da vítima contra o agressor no ambiente de trabalho, que se expressa em comportamentos verbais, físicas ou ambas [...]”

⁷¹ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTr. 2009.

⁷² PEREIRA, Rita Garcia. **Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho**. Contributo para sua Conceptualização. Coimbra: Almedina, 2009. p. 209.

⁷³ CANDIDO, Tchila Helena. **Assédio Moral Acidente Laboral**. São Paulo: LTr. 2011. p. 167. ISBN 978-8536117249.

No Chile, segundo Sônia Mascaro Nascimento, a legislação chilena que se refere ao assédio sexual é considerada uma das mais completas do mundo. Já em relação ao assédio moral é bastante concisa, ou seja, a referida lei não traz o conceito de assédio moral⁷⁴. O Código do Trabalho chileno, em seu art. 2, item 2, estabelece que as relações de trabalho deverão sempre se pautar por uma conduta compatível com a dignidade do ser humano.

Art. 2º. A função social que o trabalho cumpre e a liberdade das pessoas de contratar e dedicar seus esforços ao trabalho lícito que escolherem. As relações laborais devem basear-se sempre num tratamento compatível com a dignidade do trabalhador. a pessoa. Contrária-lhe, entre outros comportamentos, o assédio sexual, entendido como uma pessoa realiza indevidamente, por qualquer meio, solicitações de natureza sexual, não consentidos pela pessoa que os recebe e que ameacem ou prejudiquem a sua situação laboral ou a suas oportunidades no emprego.

Da mesma forma, o assédio⁷⁵ no local de trabalho é contrário à dignidade da pessoa, Sendo entendida como qualquer conduta que constitua agressão ou assédio reiterado, praticada pelo empregador ou por um ou mais trabalhadores, contra outro ou outros trabalhadores, por qualquer meios, e que resulte na pessoa ou pessoas afetadas serem prejudicadas, maltratadas ou humilhadas, ou que ameace ou prejudique sua situação ou oportunidades de emprego⁷⁶.

Entende-se, então que mesmo com as alterações realizadas no Código de Trabalho chileno, a ênfase maior é dada ao assédio sexual e, quanto ao assédio moral fica, o texto, sem uma definição mais exata, pode-se dizer assim, uma vez que a legislação se refere apenas ao “assédio”.

Enquanto a Bolívia não ratificou a Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019⁷⁷.

No Equador a legislação prescreve que “Todas as formas de discriminação, assédio ou atos de violência de qualquer espécie, direta ou indirectamente, afetando as mulheres no trabalho”⁷⁸⁻⁷⁹, de acordo com o disposto no Código do Trabalho, art. 92 e na Lei de Amparo Laboral da mulher, arts. 1 a 5⁸⁰.

⁷⁴ NASCIMENTO. Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. São Paulo. Editora Saraiva, 2011. p. 37.

⁷⁵ Entende-se neste texto que se refere ao “assédio”, indicando assédio moral.

⁷⁶ CHILE. D.F.L. Núm. 1.- Santiago, 31 de julio de 2002. **Decreto com força de lei. Determina: Fixe o elenco, Texto Coordenado e Sistematizado do Código do Trabalho**. Disponível em: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf. Acesso em: 10 jul. 2024.

⁷⁷ Cf. em https://www.segib.org/wp-content/uploads/Web_POR_Ficha_Bolivia.pdf

⁷⁸ EQUADOR. **Código Del Trabajo**, Arts. 92 e Ley De Amparo Laboral De La Mujer, Arts. 1 a 5

⁷⁹ EQUADOR. **Constituição da República do Equador**. Disponível em: https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/constitucion_de_la_republica_del_ecuador.pdf. Acesso em: 10 jul. 2024.

⁸⁰ EQUADOR. **Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo**. Concordancias: Código Del Trabajo, Arts. 92 e Ley De Amparo Laboral De La Mujer, arts. 1, 5.

No entanto, destaca-se que em 2024 através do Registo Oficial n.º 559 de 16 de maio, entrou em vigor a “Lei da Reforma Orgânica para a Erradicação da Violência e do Assédio em todas as Formas de Trabalho”, aprovada na Assembleia Nacional. Esta lei trouxe algumas particularidades: alterou artigos do Código do Trabalho e da Lei Orgânica da Função Pública (LOSEP). Esta lei é um importante avanço na proteção dos direitos trabalhistas no Equador, pois, não só introduz o “direito à desconexão digital” e “redefine as formas de violência e assédio no local de trabalho”, mas também amplia a proteção a estagiários, aprendizes, voluntários e candidatos a emprego. E esta lei vai mais além estabelecendo procedimentos claros para prevenir e abordar a violência e o assédio no local de trabalho, bem como sanções administrativas e financeiras para os empregadores em casos comprovados. A partir desta publicação todas as empresas sediadas no Equador deverão ser auditadas e adaptadas às novas normas⁸¹.

No Uruguai, tramita o Projeto de Lei sobre faltas graves no trabalho, tipificado em 12 de abril de 2000 com o seguinte teor:

Artículo 1º- Constituye falta laboral de la parte empleadora de la actividad privada, todo acto de violencia, injuria, amenaza, o malos tratos, o cualquier otra violación al deber de respeto a la personalidad física o moral del trabajador, siempre que dichos actos revistan el carácter de graves, así como todo acto de acoso sexual. Los actos comprendidos serán los cometidos por el empleador o por quienes ejercen su autoridad en la empresa. [...] Se prevé asimismo, protección contra el despido ocurrido luego de efectuada la denuncia o reclamación, estableciéndose la presunción legal de que el acto patronal obedece a represalia o desestímulo de futuras denuncias. En tal sentido se establece la aplicación del artículo 91 de la Ley nº 16.713, de 3 de setiembre de 1995, correspondiendo el pago de la indemnización especial prevista en dicha norma⁸².

Segundo Reynaldo José Pretti “o legislador uruguaio procurou amparar o trabalhador da empresa privada contra o assédio moral, proibindo inclusive a demissão do empregado denunciante, por entender que essa prática desestimularia futuras denúncias, por receio da represália. Caso isso venha a ocorrer, o empregador se obrigará ao pagamento de indenização especial”⁸³.

⁸¹ EQUADOR. Direito Laboral. **Ley Reformatoria de Violencia y Acoso Laboral en Ecuador**. 2024. Disponível em: <https://iurenovum.com/ley-reformatoria-de-violencia-y-acoso-laboral-en-ecuador/>. Acesso em: 19 out. 2024.

⁸² PRETTI, Reynaldo José. **Legislação dos países do Mercosul sobre o assédio moral no trabalho**. Brazilian Journal of Development, Curitiba, v.7, n.3, p. 23577-23584 mar 2021. p. 23578.

⁸³ PRETTI, Reynaldo José. **Legislação dos países do Mercosul sobre o assédio moral no trabalho**. Brazilian Journal of Development, Curitiba, v.7, n.3, p. 23577-23584 mar 2021. p. 23578.

Cuba não possui legislação específica referente à punição do assédio no local de trabalho, não a define, e existem poucas queixas nos tribunais sobre assédio, seja moral ou sexual.

O sistema de justiça do trabalho incorporado no novo Código do Trabalho e no seu Regulamento entrou em vigor em 18 de junho de 2014, considera os maus-tratos por palavra ou ação de superiores, colegas de trabalho e terceiros ocasionalmente ou como uma violação da disciplina laboral. atividade de trabalho. E da mesma forma, não são tolerados atos de discriminação por qualquer motivo prejudicial à dignidade humana, o que faz parte da legislação nacional aplicável a todos os trabalhadores. Da mesma forma, a legislação aplicável aos dirigentes e dirigentes reconhece iguais violações da disciplina laboral em relação aos trabalhadores subordinados, por ocasião ou em razão da atividade laboral⁸⁴.

Entre as alterações ocorridas no Código do Trabalho cubano foi incluído como dever do “empregador atender às reclamações dos trabalhadores, proteger a sua integridade física e psicológica e proporcionar o devido respeito à sua dignidade humana, de acordo com o preâmbulo da Constituição cubana de 1976. que reproduz as seguintes palavras do Herói Nacional José Martí: “Quero que a primeira lei seja o culto dos cubanos à plena dignidade do homem”⁸⁵.

Na Venezuela houve poucas alterações definindo, proibindo, sancionando e/ou prevenindo o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho em Leis e códigos trabalhistas e previdenciários⁸⁶.

Seu quadro jurídico contempla a Lei Orgânica de Prevenção, Condições e Ambiente de Trabalho (2005) com o seu Regulamento Parcial de 2007, a Lei do Direito da Mulher a uma Vida Livre de Violência (2007) e a Lei Orgânica dos Trabalhadores, LOTTT de 2012, complementado por um regulamento parcial entrado em vigor em 2013. A Lei Orgânica de Prevenção, Condições e Ambiente de Trabalho foi a primeira em nível nacional em um país latino-americano que regulamentou tudo relacionado ao assédio moral no trabalho, desde a saúde e segurança ocupacional. A Lei Orgânica do Trabalho, dos trabalhadores, LOTTT publicada no Diário Oficial Extraordinário de 6 de maio de 2012, incorpora as definições de assédio laboral e assédio sexual⁸⁷.

Na América Latina outros países ainda carecem de legislações específicas sobre o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Embora países como a Venezuela e Cuba tenham normativas legais sobre esta matéria, o cumprimento das mesmas ainda é discutível, uma vez que depende da vontade política dos governantes e mandários. E, a percepção que se tem é que nos países mais pobres com desigualdades sociais e econômicas assentuadas, os trabalhadores são os que mais sofrem no ambiente laboral.

⁸⁴ RAMÍREZ, Lydia Guevara. **Respuesta legal a la violencia laboral en países seleccionados**. 2023, p. 5. Disponível em: https://lguevara-derecholaboral.blogspot.com/p/blog-page_20.html. Acesso em: 19 out. 2024.

⁸⁵ Idem.

⁸⁶ RAMÍREZ, Lydia Guevara. **Respuesta legal a la violencia laboral en países seleccionados**. 2023, p. 7. Disponível em: https://lguevara-derecholaboral.blogspot.com/p/blog-page_20.html. Acesso em: 20 nov. 2023.

⁸⁷ Idem, p. 7.

1.3 Legislações: Brasil x Portugal

No Brasil existem leis que protegem os trabalhadores contra o assédio moral, como a Lei nº 13.467/2017⁸⁸, que estabelece a necessidade de comprovação do dano moral sofrido pelo trabalhador para que seja concedida indenização. Esta lei foi sancionada com a finalidade de adequar a legislação às novas relações de trabalho, a qual deu origem a Reforma Trabalhista, alterando artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Com isso, no que se refere às relações de trabalho, os trabalhadores devem atentar sobre seus direitos trabalhistas.

Importa destacar que, na CLT, não existe um dispositivo específico, mas de acordo com autores como, Washington Navarro de Souza Júnior et al.⁸⁹, Arion Sayão Romita⁹⁰, Aparecido Inácio⁹¹, como este tipo de violência moral constitui uma falta grave, passível de justa causa, recorre-se aos arts. 482, o qual se refere aos empregadores e dispõe sobre a rescisão por justa causa enumerada em 14 situações sendo uma delas, “incontinência de conduta ou mau procedimento”, como exemplo, atentado ao pudor (assédio moral situação em que o empregador permite tal prática no âmbito da empresa sem adotar medidas para coibi-la), e o art. 483, trata da rescisão indireta⁹² quando o empregador comete alguma falta grave contra o empregado. Segundo Sérgio Pinto Martins, “a rescisão indireta é a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador (art. 483 da CLT)”⁹³.

⁸⁸ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017.

⁸⁹ SOUZA JÚNIOR, Washington Navarro de; SOUZA, Ionete de Magalhães. **A responsabilidade civil e as implicações jurídico-penais referentes ao assédio moral nas relações trabalhistas**. Jus.com.br, 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/49552/a-responsabilidade-civileas-implicacoes-juridico-penais-referentes-ao-assedio-moral-nas-relacoes-trabalhistas/3>. Acesso em: 10 jul 2024.

⁹⁰ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

⁹¹ INÁCIO, Aparecido. **Assédio moral no mundo do trabalho: doutrina, comentários, jurisprudência e casos concretos**. São Paulo, Ideias e Letras, 2012.

⁹² Art. 483, da CLT. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

- c) correr perigo manifesto de mal considerável;

- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

⁹³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 20 ed. São Paulo: Atlas 2004. p. 330.

Dentre as alterações e inclusões havidas nesta lei, destaca-se o artigo 484-A, que trata sobre a rescisão por acordo, criando uma nova modalidade de extinção do contrato de trabalho, permitindo que este seja rescindido por acordo entre as partes. Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), prevê que o empregador tem o dever de zelar pelo ambiente de trabalho e garantir a integridade física e mental do trabalhador.

Recentemente a Lei 14.188/2021 criou o tipo penal de violência psicológica contra a mulher, com pena de reclusão de seis meses a dois anos, além de multa, alterando o Código Penal com inserção do art. 147-B, com a seguinte redação. “Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação.”⁹⁴

Ressalta-se que o legislador brasileiro, ao alterar o Código Penal, em análise, percebe-se a repetição do texto constante no art. 7º, inciso II, da Lei 11.340/06⁹⁵, popularmente conhecida como a “Lei Maria da Penha” a qual define a “violência psicológica” contra a mulher, redação dada em 2018, pela Lei 13.772⁹⁶. “A violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause danos emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação”⁹⁷.

⁹⁴ BRASIL. Código Penal brasileiro. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Rio de Janeiro, 1940. Publicado no DOU de 31.12.1940 e retificado em 3.1.1941. Nota: No decorrer dos anos este Decreto-Lei (Código Penal brasileiro) foi gradativamente alterado, incluindo novas redações em diversos dispositivos penais, de acordo com entendimentos de legisladores em seu tempo.

⁹⁵ BRASIL. Lei 11.340/06. “Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal”. p. 1.

⁹⁶ BRASIL. Lei 13.772, de 19 de dezembro de 2018. “Altera a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para reconhecer que a violação da intimidade da mulher configura violência doméstica e familiar e para criminalizar o registro não autorizado de conteúdo com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado”. Brasília, 2018.

⁹⁷ BRASIL. Lei 11.340/06, “Lei Maria da Penha”. Brasília, 2006. LEI Nº 13.772, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2018.

Se trata de violência doméstica e familiar e não de assédio moral e sexual. Está em tramitação no Congresso Nacional brasileiro na Comissão de Constituição e Justiça do o Projeto de Lei nº 1.521, de 2019, para tipificar o assédio moral.⁹⁸ Mas, até o momento aguarda designação do relator, sendo a última movimentação do referido projeto em 13 de setembro de 2023.

No entanto, na Lei Maior brasileira – Constituição Federal de 1988 (CF/88), há previsões sobre os direitos e garantias fundamentais, implicitamente, sobre assédio moral nos art. 1º, inciso III⁹⁹, art. 3º, inciso IV¹⁰⁰ e art. 5º, inciso X¹⁰¹, como também nos arts. 186¹⁰², 187¹⁰³ e 927¹⁰⁴ do Código Civil Brasileiro (CC)¹⁰⁵, com cabimento de reparação de danos morais e materiais.

O assédio moral é uma prática que fere diretamente princípios e direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal de 1988. O art. 1º, inciso III, da CF/88, prevê como um dos fundamentos do Estado brasileiro a dignidade da pessoa humana. O assédio moral ataca diretamente a dignidade do trabalhador, causando danos psicológicos e emocionais, e portanto, viola esse princípio fundamental.

O art. 3º, inciso IV, da CF do Brasil estabelece um dos objetivos fundamentais da República, que é a promoção do bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Isso significa que o Estado brasileiro tem como dever assegurar que todas as pessoas, independentemente de sua condição social, sejam tratadas com dignidade e possam usufruir de uma qualidade de vida adequada.

⁹⁸ BRASIL. Projeto de Lei nº 1521, de 2019. “Tipifica como crime de assédio moral a conduta de “ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função”, e comina pena de detenção de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência”. Brasília, 2019.

⁹⁹ BRASIL. CF/88 - art. 1º, inciso III - a dignidade da pessoa humana [...]

¹⁰⁰ BRASIL. CF/88 - art. 3º, inciso V - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

¹⁰¹ BRASIL. CF/88 – art. 5º, inciso X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; [...]

¹⁰² BRASIL. CC. Art. 186. *Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.*

¹⁰³ BRASIL. CC. art. 187. *Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.*

¹⁰⁴ BRASIL. CC. Art. 927. *Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.*

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

¹⁰⁵ BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil Brasileiro**. Brasília, 2002.

Nesse sentido, o inciso IV do art. 3º da CF/88 dispõe sobre a garantia constitucional contra a discriminação e o preconceito, o que tem sido fundamental para a promoção de políticas públicas que visam combater a desigualdade social e promover a inclusão social.

Para além disso, este mesmo dispositivo constitucional também é relevante para a discussão sobre questões como a proteção dos direitos humanos, a luta contra a violência e a discriminação de gênero e raça, a garantia de acesso aos serviços públicos, entre outras.

No que diz respeito ao assédio moral nas instituições bancárias, o inciso IV do art. 3º da CF/88 se torna ainda mais relevante, uma vez que o assédio moral pode afetar diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores e prejudicar seu bem-estar físico, emocional e psicológico.

A promoção do bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, é, portanto, um importante princípio constitucional que deve ser levado em consideração na discussão sobre o assédio moral nas instituições bancárias no Brasil.

O art. 5º, inciso X, da CF/88 estabelece que a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas são invioláveis, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Esse inciso garante, portanto, um importante direito fundamental dos cidadãos brasileiros, que é o direito à privacidade e à proteção de sua imagem e honra.

E, no que se diz respeito ao assédio moral nas instituições bancárias, é particularmente relevante, uma vez que o assédio moral pode causar danos à imagem e à honra dos trabalhadores, bem como violar sua privacidade e intimidade. O direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação é, portanto, uma garantia de suma importância constitucional que pode ser utilizada pelos trabalhadores que sofrem assédio moral no ambiente de trabalho.¹⁰⁶

Este mesmo dispositivo constitucional também é relevante para a discussão sobre questões como a proteção dos direitos humanos contra a violência e a discriminação de gênero e raça, a garantia de acesso aos serviços públicos, entre outras. Isso porque a violação do direito à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas pode ocorrer em diversos

¹⁰⁶ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988. III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante; [...] V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; [...] XIV - é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional; [...]

contextos sociais, não apenas no ambiente de trabalho, e a garantia de reparação pelo dano causado é fundamental para a proteção dos direitos fundamentais dos cidadãos.

Como no Brasil, em Portugal o assédio moral no ambiente de trabalho é considerado uma violação dos direitos humanos e é caracterizado por comportamentos abusivos, como insultos, ameaças, difamação, isolamento e outras condutas que possam prejudicar a dignidade do trabalhador. O país tem leis que protegem os trabalhadores contra o assédio moral, como o Código do Trabalho e a Constituição da República Portuguesa.

Atualmente, a lei laboral portuguesa proíbe qualquer ato de assédio moral no contexto de trabalho, constituindo uma contraordenação muito grave. Para além disso, é também possível que, segundo as regras do direito criminal nacional, seja apresentada uma queixa crime pelo exercer de assédio moral. Esta é um direito que se encontra disponível para que qualquer trabalhador o exerça e está previsto no Código Penal.

Muito embora o Código Penal português não contenha previsão explícita sobre assédio moral, este comportamento pode ser criminalizado nesta lei, a qual prevê a “perseguição”, disposto no art. 154º-A do Código Penal daquele país.

Na Constituição da República Portuguesa pode-se buscar no art. 25º, 1 e 2, amparo constitucional sobre assédio moral, pois o texto constitucional determina que (1) “A integridade moral e física das pessoas é inviolável. E, (2), que, “Ninguém pode ser submetido a tortura, nem a tratos ou penas cruéis, degradantes ou desumanos”.

Em Portugal, o trabalhador que sofre assédio moral pode recorrer ao Tribunal do Trabalho para exigir reparação e indenização pelos danos sofridos. Além disso, o Código do Trabalho (art. 127º), dispõe sobre os deveres do empregador. A par disso entende-se que este tem o dever de promover o respeito pelos direitos, garantias, segurança e interesses dos trabalhadores, incluindo a proteção contra o assédio moral, constante do art. 29 (Proibição de assédio).

O Assédio Moral é uma contraordenação muito grave, de acordo com o Código do Trabalho português (CT), em seu artigo 28º, o qual estabelece que a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito. O art. 29 estabelece:

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”.

Entrou em vigor em Portugal, a Lei n.º 73/2017¹⁰⁷ em 16 de agosto, “reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio”, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009), à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014), e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho (Decreto-Lei n.º 480/99).

A referida Lei (n.º 73/2017) dispõe sobre a proteção das vítimas e das testemunhas e obriga os empregadores a denunciarem casos de que tenham conhecimento, na própria empresa. Além disso, empresas com sete ou mais trabalhadores que ainda não tenham um código de boa conduta, ficam sujeitas a uma contraordenação muito grave superando a nove mil euros, em situações consideradas mais gravosas, como também o assédio muito grave com uma contraordenação, punível até 61.200 euros.¹⁰⁸

Em ambos os países, é importante denunciar o assédio moral no ambiente de trabalho e buscar apoio para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores. As empresas e empregadores têm a responsabilidade de criar um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos os trabalhadores.

Em 2023, houve alteração no Código do Trabalho (CT) português em vários artigos pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, conclusiva no Código de Processo do Trabalho (arts. 33.º, 34.º, 36.º-A, 37.º, 38.º, 40.º-A e 186.º-N). Com referência ao assédio, incluiu o art. 32º, nº 1, alínea i, que dispõe sobre a “violação culposa das garantias legais ou constantes do contrato de trabalho, designadamente a prática de assédio pelo empregador, outros membros do agregado familiar ou por outros trabalhadores”.

¹⁰⁷ PORTUGAL. Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto. Publicada no Diário da República n.º 157/2017, Série I de 2017-08-16, páginas 4715-4717. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/73-2017-108001409>. Acesso em: 19 set. 2024.

¹⁰⁸ BRETZ, Danielle. **Assédio moral no trabalho em Portugal**. 4 de dez. de 2018. p. 1-7. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/ass%C3%A9dio-moral-trabalho-em-portugal-danielle-bretz>. Acesso em: 20 nov. 2023.

Para além disso, o Código Civil Português, art. 483º, nº 1, estabelece sanção também para o empregador que comete o assédio moral, com a seguinte redação: “aquele que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação”. E, no Código do Trabalho, também traz em seu bojo, a responsabilidade do empregador em consequência do assédio moral que resulta “de este dever proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral (art.127, n. 1, c)”¹⁰⁹⁻¹¹⁰.

Quanto às vítimas, a lei introduziu novas formas de reação, no art. 394º, nº 2, alínea f, do CT de 2009, no qual há possibilidade de resolver o contrato de trabalho com justa causa em situações onde 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”¹¹¹. Nesse sentido o legislador buscou resguardar a vítima de continuar vivendo em um ambiente laboral degradante e a possibilidade de ser indemnizado, 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 atos¹¹².

Nesse sentido, Menezes Leitão, diz que assédio moral, pode causar

vários tipos de danos, patrimoniais e não patrimoniais. Entre os danos patrimoniais encontra-se a lesão da profissionalidade, causada pelo isolamento do trabalhador ou pela sua não progressão na carreira, bem como as despesas causadas pela necessidade de apoio médico ou psicológico. Entre os danos não patrimoniais encontram-se a dor e sofrimento causados pela humilhação e perseguição a que o trabalhador é sujeito. Para além de constituir contra-ordenação muito grave (art.29º., n.4), a prática de assédio moral atribui ao trabalhador o direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais (arts.29º., n.3 e 28º.) e constitui-o no direito à resolução do contrato (art.394º., n.2, f)¹¹³.

¹⁰⁹ SILVA, Leda Maria Messias da. **O assédio moral no ambiente de trabalho: estudo comparado entre o Brasil e Portugal**. Revista Eletrônica, agosto de 2013, p. 148.

¹¹⁰ PORTUGAL. Código Civil (CC). **Decreto-Lei n.º 47344. Publicado no Diário do Governo n.º 274/1966**, Série I de 1966-11-25. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1966-34509075>.

¹¹¹ PORTUGAL. **Código do Trabalho**. 2009. Artigo 394.º:

¹¹² BERLANZA, Rhayza Vieira. **Assédio Moral Laboral: Uma Perspectiva Luso-Brasileira**. ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, 2020. p. 39.

¹¹³ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Coimbra: Almedina, janeiro 2010. p.192.

Ainda no mesmo dispositivo legal diz respeito as causas justificativas para a resolução do contrato pelo trabalhador que foi vítima de assédio praticado pelo empregador, terá direito de pedir a resolução do contrato de trabalho quando existir¹¹⁴ “ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante”¹¹⁵.

¹¹⁴ SANTOS, Nelson Irineu Fañony dos. **Liberdade Religiosa no Mercado de Trabalho**. [Dissertação Mestrado]. Universidade de Lisboa Faculdade de Direito. Lisboa, 2021. p. 87-88.

¹¹⁵ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **A determinação qualitativa da prestação de trabalho**. Separata da revista ESC., Ano III, nº 10, 1964. p. 27.

CAPÍTULO 2. CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

2.1 Assédio moral como um fenômeno social do século XX

Na investigação sobre as possíveis causas envolvendo o assédio moral, o único consenso aparente que se tem é que é um tipo de violência psicológica e trata-se de um fenômeno multifacetado.¹¹⁶ É considerado um fenômeno social de bastante complexidade.

No fim do século XX, as violências no âmbito de trabalho vêm se naturalizando e sendo negligenciadas como uma construção social, tendo mais visibilidade como fator desencadeador de sofrimento no trabalho. O assédio moral nas últimas décadas, pode-se dizer que foi banalizado, a partir de mudanças nas maneiras de se relacionar e as transformações ocorridas no mundo do trabalho, gerando, inclusive, redução dos postos de trabalho, favorecendo o medo e alimentando o processo da violência no ambiente laboral.¹¹⁷

O assédio moral não é recente, mas nas últimas décadas tem se intensificado significativamente, se transformando no *zeigeist*¹¹⁸ em todo o mundo. Sendo assim, o convencimento ou o entendimento que se tem em torno do assédio moral é que geralmente centra em aspectos biológicos, o quais se mostram pouco úteis para uma maior compreensão deste fenômeno, e melhor, compreender que este é um tipo de violência psicológica que abrange uma dimensão muito maior, notadamente no âmbito do trabalho¹¹⁹, em razão das consequências, geralmente nefastas para as vítimas.

Segundo a jurisprudência brasileira, também é nesse sentido o conceito de assédio moral, conforme demonstra a decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) do Espírito Santo, uma das pioneiras acerca do assédio moral, cujo acórdão foi redigido pelo Juiz Carlos Rizk:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O que é o assédio moral? É a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto,

¹¹⁶ RAZZAGHIAN, M.; SHAH, A. Prevalence, **Antecedents, and Effects of Workplace Bullying: A Review**. *African Journal of Business Management*, 5(35), 13419-13427, 2011.

¹¹⁷ GONÇALVES, Júlia; SCHWEITZER, Lucas; TOLFO, Suzana de Rosa. **Assédio Moral no Trabalho: uma Revisão de Publicações Brasileiras**. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 13(1), e130105, 2020. p. 17-18.

¹¹⁸ É um termo alemão que significa espírito da época, espírito do tempo ou sinal dos tempos.

¹¹⁹ SILVA, Galba Mariana Brito da. **Assédio moral no trabalho no século XXI**. São Paulo: Universidade São Judas Tadeu, 2022. p. 39.

lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto foi, exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral.¹²⁰

2.2 Da prática do assédio moral

No ambiente de trabalho, o assédio moral é classificado de acordo com a sua abrangência, ou seja, assédio moral interpessoal, institucional, vertical, descendente, ascendente, horizontal e misto.

- Assédio moral interpessoal: Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;
- Assédio moral institucional: Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

- Assédio moral vertical: Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:
 - Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.
 - Ascendente: Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.
- Assédio moral horizontal: Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do *bullying*, por ter como alvo vítimas vulneráveis.
- Assédio moral misto: Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento¹²¹.

Independentemente de sua classificação, o assédio moral não deixa de ser uma violência com uma pessoa, seja no ambiente do trabalho ou não, mas a ênfase, neste estudo é o assédio moral no ambiente de trabalho, que pelo que se pode observar é um fenômeno agravado em tempos atuais.

¹²⁰ BRASIL. Jurisprudência. TST. **Assédio moral**. Configuração.

¹²¹ PEREIRA, João Batista Brito. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo Brasília**: Tribunal Superior do Trabalho, 2021. p. 15-17.

É fundamental destacar o que os bancários no Brasil têm sofrido a título de assédio moral, em especial os bancários que trabalham na Caixa Econômica Federal. O enfrentamento dessa temática repercutiu a nível nacional de modo que a instituição financeira foi forçada a assinar um termo de ajustamento de conduta (TAC). Este termo é um “instrumento regulamentado pela Instrução Normativa nº 4, de 21 de fevereiro de 2020, passível de ser celebrado pelos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal, nos casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo, desde que atendidos os requisitos previstos no referido normativo”¹²².

Através do TAC, de acordo com o Ministério Público do Trabalho (MPT) o tempo de experiência que é considerado nos processos seletivos internos para ocupação de funções gratificadas, cargos comissionados aumentou de cinco para dez anos. Tal medida foi implementada para garantir que os bancários que foram destituídos de seus cargos de confiança, ou foram transferidos para outras agências entre 2019 e 2022 possam ser avaliados pela experiência acumulada num maior período de tempo, ou seja, antes de sofrerem perseguição¹²³.

De acordo com a matéria veiculada em diversas mídias e pela Agência Brasil de Notícias, a perseguição envolveu várias manobras que serviram para destituir funções e reduzir salário de funcionários sob a justificativa de falta de metas cumpridas e supostos descumprimentos normativos que jamais existiram.¹²⁴

Durante a gestão de Pedro Guimarães, que renunciou ao comando da Caixa após denúncias de assédio moral, diretores e superintendentes do banco foram transferidos de forma arbitrária para agências. Segundo a Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal (Fenae), as transferências foram vistas como perseguição a empregados que ocupavam cargos estratégicos em governos anteriores.¹²⁵

Um dos episódios marcantes durante a chamada “gestão do medo”, o episódio teria acontecido em outubro de 2020, durante um jantar entre funcionários da Caixa econômica Federal, na Agência Chico Mendes (conhecida como Agência-Barco), em Manacapuru, no

¹²² BRASIL. Termo de Ajustamento de Conduta. Controladoria Geral da União. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/corregedorias/pt-br/assuntos/perguntas-frequentes/termo-de-ajustamento-de-conduta-tac>. Acesso em: 10 jul. 2024.

¹²³ BRASIL. Matéria veiculada pela Agência Brasil. online. Disponível em: <https://www.folhape.com.br/economia/caixa-firma-termo-de-conduta-para-compensar-vitimas-de-perseguiacao/313223/>. Acesso em: 09 mar. 2024.

¹²⁴ Idem.

¹²⁵ BRASIL. Matéria veiculada pela Agência Brasil. online. Disponível em: <https://www.folhape.com.br/economia/caixa-firma-termo-de-conduta-para-compensar-vitimas-de-perseguiacao/313223/>. Acesso em: 09 mar. 2024.

Amazonas. De acordo com as informações apresentadas à Justiça pela instituição, Guimarães mandou servir uma tigela com pimenta vermelha amassada¹²⁶.

Todos os empregados presentes receberam duas conchas e foram obrigados a comer o tempero junto aos pratos que haviam pedido. Um dos colaboradores até tentou esconder a pimenta debaixo da folha de alface, mas foi flagrado pelo dirigente, que “enfiei a própria mão no prato de comida dele jogou a alface fora” e mandou servir outra porção da iguaria¹²⁷.

O uso do próprio normativo de forma a maquiar as destituições permanece ocorrendo até os dias atuais, onde a superintendência desenvolve metas que são humanamente impossíveis de serem cumpridas, aplicando “supostos justos motivos” ao bancário e retirando as funções dos mesmos de forma totalmente arbitrária.

2.3 Etapas do desenvolvimento do assédio moral: estigmatização, comportamentos agressivos, perseguições e traumas

O assédio moral, que é uma violência no ambiente de trabalho, pode-se dizer que é nascedouro de injustiças, discriminações, estigmatizações, desmoralizações, alienações e conflitos. Com efeito, tal prática submete a vítima a um processo de estigmatização sistemática e usurpação de todos os seus direitos¹²⁸.

O comportamento é recorrente, repetitivo, insistente e duradouro, deixando a vítima, geralmente, sem (re)ação frente ao seu agressor, que em tese é normalmente seu superior hierárquico, submetendo-a a humilhações, situações vexatórias, constrangimentos, na verdade, essa prática diminui a pessoa em todos os sentidos. Seus efeitos e consequências podem ser sentidos por muito tempo. Segundo Ståle Valvatne Einarsen, o assédio moral “é um processo intensificado e sob pressão”¹²⁹.

O comportamento agressivo leva em considerações vários fatores e, talvez o principal deles seja a vulnerabilidade da vítima, que se deixa intimidar, não por querer, mas por necessidade, talvez, por medo de retaliações, medo de perder o emprego, por exemplo. E tal

¹²⁶ BRASIL. **Matéria veiculada pela Agência Brasil de Notícias**. Online. Disponível em: <https://www.febpr.org.br/noticia/5wY3-caixa-vai-novamente-a-justica-contr-pedro-guimaraes-por-casos-de-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 09 mar. 2024.

¹²⁷ Idem.

¹²⁸ OLIVEIRA et al. ob. cit., p. 28.

¹²⁹ EINARSEN, Ståle Valvatne. Ob. cit., p. 27-28.

comportamento geralmente é motivado de intenções premeditadas. “É assimetria de poder entre a vítima e o agressor”¹³⁰.

A perseguição, geralmente implacável, praticada pelos colegas de trabalho frequentemente pode ser com base na etnia, no sexo, na deficiência ou na orientação sexual, principalmente se o agressor conhece a vítima e sabe de seus pontos fracos e não consegue se defender.¹³¹ Os traumas afetam a vida da vítima de maneira significativa, sua autoestima, sua produtividade no trabalho, e principalmente sua dignidade. Os danos, muitas vezes, são difíceis de reparação e, principalmente de cura. É um sério problema socio psíquico.

2.4 Causas e consequências

De acordo com Morten Birkeland Nielsen e Ståle Valvatne Einarsen, em sua obra “*What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research*”, em português “*O que sabemos, o que não sabemos e o que deveríamos e poderíamos saber sobre o assédio moral no local de trabalho: uma visão geral da literatura e agenda para pesquisas futuras*”¹³², as características do assédio moral no local de trabalho são semelhantes em todos os lugares, como também os resultados que são especialmente prejudiciais independentemente da forma de agressão que ocorre.

Algumas formas de agressão no local de trabalho, como incivilidade e enfraquecimento social, é definido como desviante, mas de baixa intensidade e acontecendo com pouca frequência e ocasionalmente, tipicamente envolvendo comportamento com intenção ambígua de ferir o alvo. O assédio moral no local de trabalho, no entanto, é definido como situações quando um empregado repetidamente e durante um período de tempo prolongado é exposto a comportamento de assédio de um ou mais colegas (incluindo subordinados e líderes) e onde a pessoa visada é incapaz de se defender contra esses maus-tratos sistemáticos. Consequentemente, o assédio moral no local de trabalho não é sobre episódios únicos de conflito ou assédio no local de trabalho, mas em vez disso, uma forma de abuso persistente em que o funcionário exposto é submisso ao perpetrador. Do ponto de vista legal, deve-se também excluir as interações e conflitos que inevitavelmente e previsivelmente ocorrem nos locais de trabalho, e que se enquadram no âmbito do contrato de trabalho ou por um vínculo legal, ou ainda num quadro regulamentado de saúde e dignidade no trabalho¹³³.

¹³⁰ QUINE, Lyn. Workplace bullying, psychological distress, and job satisfaction in Junior Doctors. Disponível em <http://journals.cambridge.org/bin/bladerunner?30REQEVENT=&REQAUTH=0&50000REQSUB>. Acesso em: 17 dez. 2023. p. 91.

¹³¹ Oliveira et al., ob cit., p. 253.

¹³² NIELSEN, Morten Birkeland; EINARSEN, Ståle Valvatne. **What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying**: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression & Violent Behavior*, 42, 71-83., 2018. p. 71. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>. Acesso em: 25 fev. 2023.

¹³³ Idem, p. 73.

Pela complexidade que envolve o assédio moral, ainda não se sabe se este fenômeno é causa ou consequência das variáveis relacionadas, por exemplo, se fatores do ambiente laboral que causam o assédio moral ou se é a ocorrência desse tipo de assédio “que leva a mudanças no ambiente de trabalho, ou se esta associação é dinâmica e recíproca, o que pode moldar diferentes estratégias e intervenções de prevenção”¹³⁴. Ao que parece, o assédio moral em associação com múltiplos fatores sugere haver relações recíprocas, que se caracteriza como um fenômeno social dinâmico, segundo Morten Birkeland Nielsen e Ståle Valvatne Einarsen¹³⁵.

Outrossim, não se pode olvidar em dizer que a legislação estabelece o direito de indenização à vítima do assédio moral, uma vez que o reconhecimento do dano indenizável, notadamente o moral, já vem de longa data percorrendo um caminho difícil e tortuoso e até o momento está longe de ser ideal diante da defesa da dignidade da pessoa humana¹³⁶.

No Brasil, após mudanças trabalhistas, estabelece, a partir da Lei nº 13.467/17 a tarifação da indenização por danos morais, àquelas pessoas assediadas.

2.5 Mudanças trabalhistas no Brasil: indenização por danos morais e limitação do *quantum*

A Lei nº 13.467/17 (CLT) traz inovações quanto ao dano extrapatrimonial (arts. 223-A a 223-G) a partir de sua reforma. A principal inovação refere-se ao dano moral, nesse contexto o assédio, caracterizado em leve, médio, grave e gravíssimo, com intuito de medir ou quantificar valores para reparação do dano extrapatrimonial. A percepção que se tem é que o legislador teve a pretensão de mensurar a dor e o sofrimento humano com intensidades diferentes em pessoas diferentes¹³⁷. “O valor da indenização deve levar em consideração a dor sofrida pela vítima, com base na sua personalidade, sensibilidade e na projeção que o dano toma para o

¹³⁴ BOUDRIAS, Valérie; TRÉPANIER, Sarah-Geneviève; SALIN, Denise. A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. **Aggression and Violent Behavior**, 56, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101508>. Acesso em: 26 fev. 2023. In: VALENTE, Cláudia Marisa das Neves. **Assédio Moral nos Trabalhadores do Sector Bancário em Portugal**. Porto/Portugal: Faculdade de Economia/Universidade do Porto, 2022. p. 21. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/146729/2/597508.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2023.

¹³⁵ NIELSEN, Morten Birkeland; EINARSEN, Ståle Valvatne. **What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research**. **Aggression & Violent Behavior**, 42, 71-83., 2018. p. 1. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>. Acesso em: 25 fev. 2023.

¹³⁶ FELKER, Reginald Delmar Hintz. **Dano Moral, Assédio Moral e Assédio Sexual nas relações de trabalho**, Doutrina, Jurisprudência e Legislação. 3. ed. São Paulo: LTR, 2010. p. 59.

¹³⁷ CATTELAN, Jeferson Luiz. **O assédio moral à luz da reforma trabalhista e a proteção da dignidade do empregado** / Jeferson Luiz Cattelan. Maringá-PR: UNICESUMAR, 2018. 214 f. p. 174.

futuro, a gravidade e a repercussão a outros bens jurídicos como o nome, a imagem, a honra e a boa fama da vítima”¹³⁸.

Entende-se, ao ser tarifado o dano moral, conforme consta da reforma trabalhista, favorece, de certa forma, a discriminação do trabalhador, reduz sua dignidade, considerando-o como um sub-sujeito de direito, ou até mesmo como uma subclasse de pessoas apenas por ser trabalhador.¹³⁹ A tarifação se dá nos termos do art. 223-G, como se segue:

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - Ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
II - Ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
IV - Ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no §1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização¹⁴⁰.

Nesse sentido, o legislador deprecia a condição humana do trabalhador se comparado aos demais seres humanos na aplicação das leis comuns, a legislação trabalhista, a partir de sua reforma, deixa de ser protetora dos direitos dos trabalhadores mais vulneráveis para protetora do empregador. A fixação do *quantum* indenizatório dá segurança jurídica e protege os empresários determinando um valor máximo para indenização em caso de dano extrapatrimonial.¹⁴¹

Para além disso, nas palavras de Jeferson Luiz Cattelan, “o art. 223-G da CLT não respeita a vida e a dignidade do trabalhador, a vida humana fica num segundo plano de relevância, desumanizando em relação aos demais seres humanos, pois em nenhuma outra lei admite a tarifação do ser humano”.¹⁴²

Os julgadores, ao buscar “justiça” aos assediados, devem analisar cada caso, com imparcialidade, objetividade e isenção, levar em consideração o *status* social do agredido, seu perfil sociodemográfico, como idade, condição familiar, renda e outros fatores relevantes, e não

¹³⁸ Idem.

¹³⁹ Idem.

¹⁴⁰ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017.

¹⁴¹ SOUZA, Edvânia Ângela de. **Assédio moral e reforma trabalhista**: entrevista com Margarida Barreto. R. Katál., Florianópolis, v. 22, n. 3, p. 641-651, set./dez. 2019 ISSN 1982-0259.

¹⁴² CATTELAN, Jeferson Luiz. Ob. cit., p. 180.

deixar as garantias individuais e seus direitos fundamentais apartados de um contexto. Afinal, o ser humano é dotado de garantias e direitos e deveres, por óbvio.

Sendo o juiz também um ser humano, dotado de dignidade e consciência, deve analisar o caso concreto, reparando o dano sofrido proporcionalmente, sem se esquecer das possíveis consequências, às vítimas de assédio moral, derivadas de suas decisões.

Nesse sentido, Immanuel Kant diz que, no reino dos fins, tudo tem ou um preço ou uma dignidade¹⁴³. Corroborando com entendimento de Immanuel Kant, Luiz Roberto Barroso, explica, “[...] que quando uma coisa está acima de todo o preço, sendo insubstituível, possuiria, então, dignidade. Dessa forma, coisas possuem preço, já pessoas possuem um valor absoluto, chamado dignidade. Destarte, cada pessoa deve ser vista como sendo um fim em si mesma, detentora de dignidade, e não como coisas, as quais são utilizadas discricionariamente”¹⁴⁴.

Então, sob a ótica de Immanuel Kant, ao se referir à dignidade da pessoa humana, entende que as pessoas têm o dever de se tratarem com respeito e imparcialidade. Isso se dá “pela estreita relação com o aspecto substantivo”, uma vez que, cada pessoa é “um fim em si mesma”, todos os indivíduos devem se respeitar mutuamente¹⁴⁵.

Portanto, partindo dessas premissas, entende-se que os seres humanos devem se respeitar e, assim, todos devem seguir as mesmas regras morais, estabelecidas naturalmente na sociedade. Sendo assim, o assédio moral e o *quantum* indenizatório, ferem o estabelecido na Constituição Brasileira de 1988. A título de exemplificação, o acordão que se segue consta:

[...] No caso da indenização por dano moral, ressalta-se que não há lei (nem poderia haver, aliás) estabelecendo um critério objetivo a ser sempre observado, em casos como este, da fixação do *quantum* indenizatório. Portanto, o comedimento há de orientar o julgador na difícil tarefa de atribuir valor à indenização devida, em cada caso concreto, devendo, portanto, por força do artigo 8º da CLT, primar pela razoabilidade e proporcionalidade. Quanto ao valor da indenização, João de Lima Teixeira Filho (in Revista LTr, Vol. 60, nº 09, de setembro de 1996, p. 1.171) estabelece parâmetros que devem ser observados pelo magistrado, quais sejam: a extensão do fato inquinado (número de pessoas atingidas, de assistentes ou de conhecedoras para efeito de repercussão); permanência temporal (o sofrimento é efêmero, pode ser atenuado ou tende a se prolongar no tempo por razão plausível); intensidade (o ato ilícito foi venial ou grave, doloso ou culposos); antecedentes do agente (a reincidência do infrator deve agravar a reparação a ser prestada ao ofendido); situação econômica do ofensor e razoabilidade do valor. Citando o Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, com base na obra jurídica alhures mencionada, "o

¹⁴³ KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Trad. Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007. p. 77.

¹⁴⁴ BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no Direito Constitucional Contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial**. Tradução Humberto Laport de Mello. Belo Horizonte: Fórum, 2014. p. 17.

¹⁴⁵ CORRALES, Eluane de Lima; BERTONCINI, Carla. **O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana como Fundamento da Justiça Restaurativa a Partir do Pensamento de Immanuel Kant**. Revista Direitos Humanos e Democracia. Editora Unijuí, ano 7, nº 14, jul./dez. 2019. p. 253. ISSN 2317-5389.

arbitramento da indenização deve ser feito com a devida prudência, mas temperado com a necessária coragem, fugindo dos extremos dos valores irrisórios ou dos montantes exagerados, que podem colocar em descrédito o Poder Judiciário e esse avançado instituto da ciência jurídica" (p. 214), sendo de suma importância, como já salientado, analisar-se a situação econômica das partes, sobretudo para que a sanção surta algum efeito prático com a necessária repercussão pedagógica na política administrativa da empresa responsável, demonstrando "para o infrator e para a sociedade a punição exemplar daquele que desrespeitou as regras básicas de segurança, higiene e saúde do trabalhador" (p. 214).[...]"¹⁴⁶.

Nesse mesmo sentido, a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi entendeu que, "[...] em relação ao *quantum*, tendo em vista que é impossível delimitar economicamente (com precisão, ao menos) o dano imaterial sofrido, tem-se que ele deve ser fixado seguindo um critério de razoabilidade e proporcionalidade entre a lesão de ordem imaterial sofrida, seus efeitos extrapatrimoniais porventura perceptíveis, e a capacidade econômica do réu. [...]"¹⁴⁷.

2.6 Critérios para fixação do valor (*quantum*) da indenização

O art. 223-G da CLT (Lei nº 13.467/17) traz elencado doze incisos os quais estabelecem requisitos para que os julgadores possam fundamentar a sentença, quando do dano patrimonial.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I. a natureza do bem jurídico tutelado;
- II. a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III. a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV. os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V. a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI. as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII. o grau de dolo ou culpa;
- VIII. a ocorrência de retratação espontânea;
- IX. o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X. o perdão, tácito ou expresso;
- XI. a situação social e econômica das partes envolvidas; XII. o grau de publicidade da ofensa.
- XII - o grau de publicidade da ofensa¹⁴⁸.

Analisando esses incisos o entendimento que se tem é que esses dispositivos limitam o *quantum* indenizatório, ou seja, valor tarifado. Todos esses são subjetivos, e sendo assim, de acordo com o caso concreto, pode aumentar ou diminuir. Além disso, percebe-se que o excesso de requisitos leva a morosidade dos processos e mais chances de serem contestados, uma vez

¹⁴⁶ BRASIL, TST. RR-28800-91.2005.5.02.0063. Data de Julgamento: 14/05/2014, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/05/2014. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: jan. 2024.

¹⁴⁷ BRASIL, TST. RR-1936300-39.2005.5.09.0010. Data de Julgamento: 29/09/2010, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/10/2010. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: jan. 2024.

¹⁴⁸ BRASIL. Lei nº 13.467/17. Ob. cit.

que os julgadores precisarão fundamentar todos os requisitos (ou não), para *a posteriori* arbitrar o *quantum* da ação de forma tarifada e limitada¹⁴⁹.

Ao julgar, o magistrado deve analisar a natureza do bem jurídico tutelado, conforme dispõe o art. 223-C: “A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física”, quando do dano extrapatrimonial, como é o caso do assédio moral no ambiente trabalhista. Além disso, deve também atentar para a proporcionalidade não havendo limitação da indenização, pois a vítima, no caso de assédio moral, notadamente no ambiente de trabalho, frequentemente é submetida a práticas humilhantes, causando-lhe dor e sofrimento físico.

Estes incisos servem de parâmetro para a análise do magistrado, se por acaso entender pela efetiva existência de dano causado, devendo observar todos esses requisitos para, então, definir a gravidade do dano, o que fixará o *quantum* da indenização a ser paga àquele vitimado pelo assédio moral. Ainda existem controvérsias a respeito do *quantum* indenizatório às vítimas de assédio moral, “em saber se o legislador ordinário pode fixar limites máximos para a dosimetria judicial de indenização por danos morais (especificamente aqueles decorrentes da relação de trabalho), ou se isso é incompatível com a Constituição Federal”¹⁵⁰.

A par disso, em 26 de junho de 2023, os ministros do Supremo Tribunal Federal (STF), em plenário virtual, julgaram as Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs 6.050, 5.870, 6.069, 6.082)¹⁵¹, por oito votos a dois, decidiram, que as indenizações por danos morais trabalhistas, em alguns casos, podem ultrapassar o limite de valor estabelecido na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), prevalecendo, por maioria, “o entendimento de que os valores estabelecidos pela lei devem ser utilizados como parâmetro, e não como teto”¹⁵².

Com base na reforma trabalhista de 2017, o colegiado analisou os dispositivos estabelecendo parâmetros para pedidos de indenizações por danos morais (art. 223-G-CLT). Assim, transcreve o relator Gilmar Mendes¹⁵³, conforme §1º (art. 223-G) “ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação”:

¹⁴⁹ CATTELAN, Jeferson Luiz. Ob. cit., p. 180-181.

¹⁵⁰ BRASIL. ADI 6050. Inteiro Teor do Acórdão - Página 97 de 171 (do mérito da Ação).

¹⁵¹ Cf. “ADIS 5870, 6050, 6069 e 6082 questionam a constitucionalidade dos arts. 223-A e 223-G da CLT, na redação conferida pelo art. 1º da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista), a bem da economia e instrumentalidade processuais, trago-as a julgamento em conjunto”. Inteiro Teor do Acórdão - Página 18 de 171.

¹⁵² BRASIL. STF. Ação Direta de Inconstitucionalidade. ADI 6.050. Origem: DF - Distrito Federal. Relator: Min. Gilmar Mendes.

¹⁵³ Inteiro Teor do Acórdão - Página 4 de 171.

I – para ofensa de natureza leve – até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
II – para ofensa de natureza média – até cinco vezes o valor limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
III – para ofensa de natureza grave – até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
IV – para ofensa de natureza gravíssima – até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.
§2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros no §1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.
§ 3º. Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.
§ 4º. Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.
§ 5º. Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte¹⁵⁴.

Em síntese, as ofensas são classificadas e dosadas, com base na gravidade do dano causado, ou seja, leve (até três vezes o último salário), média (até cinco vezes), grave (até 20 vezes) ou gravíssima (até 50 vezes). Nesta esteira, consta do voto do relator, o seguinte “O legislador reformista não se resumiu, contudo, à parametrização da reparação. Foi além, instituindo verdadeiro tabelamento com a fixação de teto de valores para a indenização conforme a natureza leve, média, grave ou gravíssima da ofensa, observado o salário contratual do ofendido para a base de cálculo [...]”¹⁵⁵.

De acordo com o relator, Ministro Gilmar Mendes, o voto foi pela procedência parcial das ADIs, pois segundo o ministro, “os critérios de quantificação da reparação previstos no artigo 223-G da CLT poderão orientar o magistrado trabalhista na fundamentação de sua decisão”. Em razão disso, “o dispositivo não deve ser considerado totalmente inconstitucional”. O ministro Gilmar Mendes comentou ainda que “a jurisprudência do STF já assentou a inconstitucionalidade do tabelamento do dano moral, por entender que o julgador se tornaria um mero aplicador da norma”. Sendo assim, no seu entender, “o tabelamento deve ser utilizado como parâmetro, e não como teto”.

Consta de seu voto, referente ao julgamento da ADI 6050 “Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial.

É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as

¹⁵⁴ Art. 223-G – parágrafos e incisos.

¹⁵⁵ Parte do Acórdão Inteiro Teor - Página 119 de 171

circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade”¹⁵⁶. O ministro Gilmar Mendes ao analisar os arts. 223-A e 223-B da CLT, sendo que este último define que as pessoas físicas ou jurídicas são titulares exclusivas do direito à reparação, votou por estabelecer que, nas relações de trabalho, pode haver direito à reparação por dano moral indireto ou danos em “ricochete”, ou seja, dano reflexo, relacionado a terceiros (como por exemplo, na perda de parentes), a ser apreciado de acordo com a legislação civil¹⁵⁷-

¹⁵⁸ Consta do voto do relator:

Diversamente da racionalidade economicista própria da avaliação da indenização por danos patrimoniais, a extensão dos danos extrapatrimoniais (CC, art. 944, caput) envolve a complexidade da compreensão de bens jurídicos existenciais, que não são objeto de aferição econômica. As nuances de cada caso concreto somam-se às funções compensatória e pedagógica da reparação do dano de forma a rejeitar qualquer sistema de tabelamento ou tarifação prévia pelo Poder Legislativo e atrair para o Poder Judiciário a concretização da isonomia na aplicação dos princípios de razoabilidade e proporcionalidade em fundamentada análise das circunstâncias fáticas¹⁵⁹.

De qualquer maneira, este tema – assédio moral -, pela sua complexidade e dificuldade de provar, dada a sua subjetividade, sempre despertou discussões, até mesmo acirradas, pois as divergências de entendimento são muitas. Por outro lado, não se pode esquecer o lado organizacional, ou melhor, o lado dos empresários. Cabe aqui, inclusive, mencionar a sobrepujança do empregador sobre o empregado em todos os sentidos (classe social, econômica, cultural entre outros). O empregado sempre é a parte mais vulnerável nesta relação laboral.

Levando tudo isso em consideração, entende-se que o legislador, de fato, como já mencionado anteriormente, não pode tarifar, mensurar e/ou dosar o *quantum* de um pedido de indenização por danos morais, sofrido por um empregado(a) no ambiente de trabalho.

No próximo capítulo será tratado sobre assédio moral no ambiente de trabalho com ênfase em instituições bancárias no Brasil e Portugal, com análise de alguns julgados em ambos os países.

¹⁵⁶ BRASIL. STF. Ação Direta de Inconstitucionalidade. ADI 6.050. Origem: DF - Distrito Federal. Relator: Min. Gilmar Mendes.

¹⁵⁷ Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/388828/stf-indenizacao-por-danos-morais-pode-superar-teto-da-clt>.

¹⁵⁸ O voto do relator Ministro Gilmar Mendes foi acompanhado por Alexandre de Moraes, Dias Toffoli, Cármen Lúcia, Luiz Fux, Roberto Barroso e André Mendonça.

¹⁵⁹ ADI 6050. Inteiro Teor do Acórdão - Página 140 de 171.

CAPÍTULO 3. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS: BRASIL E PORTUGAL

3.1 Assédio moral nas relações de trabalho nas instituições bancárias

Segundo Thiago Soares Nunes, vários são os motivos, existentes entre os atores organizacionais (patrões e/ou empregados), que deixam transparecer ter um problema estrutural, cultural e comportamental tanto na sociedade, quanto na organização e no próprio indivíduo, como por exemplo, “aceitação do “trabalho sujo”, o medo de perder o poder, o individualismo e a arrogância são algumas”. Neste contexto percebe-se a carência de “comportamentos éticos e respeitosos, problemas de gestão e controle, além da predominância dos objetivos-fim da organização sobre os meios utilizados para alcançá-los, surgem as violências no ambiente de trabalho, como o assédio moral no trabalho”¹⁶⁰.

No entanto, deve-se levar em consideração que nem tudo o que acontece em organizações empresariais, como determinadas normas que lhes são próprias, como por exemplo, exigências e/ou imposições, de não usar celulares no ambiente de trabalho, respeito entre trabalhadores e empregadores, avaliações funcionais dos trabalhadores podem ser apontadas como assédio moral¹⁶¹, pois em todas as organizações empresariais existem regras a serem seguidas e cumpridas. Outro aspecto que deve ser considerado é se um trabalhador tem comportamento inadequado, não respeita as regras da empresa, e eventualmente seu superior lhe chama a atenção, sem denegri-lo ou ofendê-lo, também não pode ser considerado assédio.¹⁶²

Todo trabalhador quando aceita um trabalho ou muda de função e/ou tem outras atribuições além do seu *status* originário, ao assumir tem pleno conhecimento de suas obrigações e deveres, como também de seus direitos. No mundo de hoje, no dia a dia, o que se percebe é que, por qualquer motivo fútil torna-se um caso de assédio moral. É preciso ter bom senso, ética para fazer a adequada distinção entre obrigações (antecipadamente aceitas e registradas no contrato de trabalho) e direitos. Não existem direitos sem obrigações e deveres.

Em Portugal, o setor bancário é considerado um dos mais modernos e eficientes do país, comparável com outras instituições bancárias europeias. Com a inserção de novas tecnologias (informação e comunicação) nas atividades bancárias, a complexidade dos produtos e serviços

¹⁶⁰ NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; ESPINOSA, Leonor Maria Cantera. **Uma cultura de assédio moral ou um assédio moral cultural?** Cap. 2. In: OLIVEIRA, Renato Tocchetto de et al. (orgs.) *Assédio moral no trabalho: fundamentos e ações*. Editora Lagoa: Florianópolis, 2017. p. 50.

¹⁶¹ BRETZ, Danielle. **Assédio moral no trabalho em Portugal**. 4 de dez. de 2018. p. 1-7. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/ass%C3%A9dio-moral-trabalho-em-portugal-danielle-bretz>. Acesso em: 20 nov. 2023.

¹⁶² Idem.

oferecidos aos clientes se transformou e aumentou significativamente, obrigando à atualização em todos os sentidos, desde a operacionalização, mecanismos, instrumentos entre outros, como também capacitação e qualificação dos funcionários, desenvolvimento de competências e recrutamento mais sofisticado da força de trabalho¹⁶³.

Além disso, houve grandes fusões entre instituições financeiras europeias, notadamente em Portugal, a exemplo da aquisição, em março de 1995, da maior parte do capital do Banco Português do Atlântico pelo Banco Comercial Português, em seguida foi adquirido o Banco Mello, o Banco Pinto & Sotto Mayor e a Companhia de Seguros Império. A aquisição do Banco Totta & Açores e do Crédito Predial Português pelo Banco Santander Portugal, em 2000. Em 2004, dá-se a fusão das três instituições, do capital integralizado do Banco Internacional de Crédito pelo Banco Espírito Santo, que se tornou no único acionista, e em 2005, foi proposta a fusão por incorporação do Banco Internacional de Crédito no Banco do Espírito Santo, sendo concluída no final do mesmo ano¹⁶⁴.

Houve também o enfreqüecimento dos movimentos sindicais¹⁶⁵, o que dificulta os trabalhadores bancários em defenderem os seus direitos, e o receio de perderem os seus empregos é algo crescente. Somado a tudo isso, a pressão sobre os trabalhadores de instituições bancárias é grande, uma vez que têm que mostrar produtividade, cumprir metas e objetivos traçados pelos gestores, segundo Lena Rodrigues Soares e Wilza Vieira Villela¹⁶⁶. Muitas vezes, de acordo com Regina Heloisa Maciel et al., com aumento da jornada de trabalho que se tornou mais longas do que as habituais¹⁶⁷, situações não positivadas em legislações nacionais e nem acordada entre a classe trabalhadora dos bancos. São “alguns dos fatores que predisõem o adoecimento mental no trabalho”¹⁶⁸. Tudo isso coloca o bancário frente a frente com as novas

¹⁶³ VALENTE, Cláudia Marisa das Neves. Ob cit., p. 62-63.

¹⁶⁴ VERDASCA, Ana Teresa Moreira. **Assédio moral no trabalho. uma aplicação ao sector bancário português**. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa, 2010. p. 191.

¹⁶⁵ Devido ao “um número significativo de inquiridos refere a menor capacidade de intervenção das organizações sindicais perante as novas condições de funcionamento das empresas e do mercado de trabalho”. (Lima et al., 2006). In: VERDASCA, Ana Teresa Moreira. **Assédio moral no trabalho. uma aplicação ao sector bancário português**. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa, 2010. p. 195.

¹⁶⁶ SOARES, Lena Rodrigues; VILLELA, Wilza Vieira. **O assédio moral na perspectiva de bancários**. Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, 37 (126): 203-212, 2012.

¹⁶⁷ MACIEL, Regina Heloisa; CAVALCANTE, Rosemary; MATOS, Teresa Gláucia Rocha. **Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia**. Psicologia & Sociedade, Porto Alegre, v. 19, n. 3, p. 117-128, 2007. p. 119-120.

¹⁶⁸ STEPHAN, Francesca; GONÇALVES, Amanda Soares, CUNHA, Gabriela Fernandes de Paula; SILVEIRA, Igor da Cruz Monsores; MIRANDA, M., CAROLINO, T.; LOURENÇO, L. et al. Assédio Moral/Mobbing e Saúde Mental: Revisão Sistemática de Literatura. Revista Interinstitucional de Psicologia, 11, 236-257, 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-2202018000200005&nrm=iso. Acesso em: 15 dez. 2023.

formas de organização do trabalho¹⁶⁹. Portanto, são grandes desafios a serem enfrentados, mais ainda o assédio moral que é uma prática recorrente¹⁷⁰.

Nesse sentido, corrobora Ana Teresa Moreira Verdasca, citando Kovács (2001), dizendo que no contexto socioeconômico, em se tratando do setor bancário português,

A globalização da economia, a intensificação da competição, a pressão exercida por mercados de mão-de-obra “barata”, a volatilidade e a imprevisibilidade dos mercados e a rápida difusão das tecnologias da informação e comunicação (TIC), são factores que têm contribuído para graves alterações do panorama económico em que as empresas se movem e, consequentemente, no mercado de trabalho. As tradicionais políticas de emprego preconizadas pelas empresas, assentes na relativa segurança de emprego, têm dado lugar a uma gestão flexível da mão-de-obra, contribuindo para uma maior turbulência do mercado de trabalho. Esta tem-se traduzido em maiores flexibilidades, quer em termos de volume, quer salarial, quer horária, quer ainda geográfica, em prol e maiores níveis de competitividade¹⁷¹.

Outras vertentes da proteção ao trabalhador, ínsito no direito personalíssimo também deveriam ser discutidas, como é o caso do assédio moral no ambiente de trabalho, uma vez que que se mostram como “preocupações personalistas representando um inquestionável progresso no modo de entender a relação laboral, mas para que a tutela da personalidade possa acompanhar os tempos de contínua mudança, é necessário ainda que a tensão que os poderes do empregador lhe pode oferecer seja inequivocamente resolvida a favor do trabalho”¹⁷².

Mesmo com todas as mudanças havidas no setor bancário português, o país tem sido protagonista na economia nacional e na zona do euro, buscando cada vez mais dinamizar suas atividades e oferecendo cada vez mais melhores e mais serviços aos seus clientes.

Destaca-se o trabalho de doutoramento de Ana Teresa Moreira Verdasca no setor bancário português, no qual a autora mensurou “o nível de incidência de assédio moral quer em termos de autopercepção (subjetivo), quer em termos comportamentais (objetivo)”, e também descreveu experiências das vítimas do assédio moral e investigou a existência de relações entre os fatores organizacionais, situação socioeconómica e incidência de assédio moral neste sector dos serviços. Os resultados indicaram que o assédio moral de carácter severo subjetivo foi de 5,9% e, o assédio do ponto de vista comportamental – objetivo foi de 39,8%¹⁷³.

¹⁶⁹ Idem. p. 237.

¹⁷⁰ VALENTE, Cláudia Marisa das Neves. Ob cit., p. 63.

¹⁷¹ VERDASCA, Ana Teresa Moreira. **Assédio moral no trabalho. uma aplicação ao sector bancário português**. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa, 2010. p. 182.

¹⁷² REDINHA, Maria Regina Gomes. **Relações atípicas de emprego**. Ed. Universidade do Porto, 2021. p. 187. ISBN 978-989-746-217-7. 260p.

¹⁷³ Idem, p. 9 e 167.

Nesse sentido, destaca-se o trabalho de Cláudia Marisa das Neves Valente, onde abordou um tema, segundo ela, “negligenciado na literatura portuguesa, uma vez que a pesquisa sobre o assédio moral entre os trabalhadores portugueses é escassa”. A autora descreveu que,

Os colaboradores relatam eventos de humilhação por que passaram, sentindo-se diminuídos como pessoas devido à ação do banco. Como já anteriormente foi referido, é precisamente a ideia da intenção de causar danos no outro que mais efeitos nocivos acarreta para os alvos, isto é, é a percepção de intencionalidade no comportamento do outro que mais contribui para uma vivência com efeitos severos na saúde e bem-estar da vítima os bancários antecipam com clareza a intenção da organização com os atos perpetrados, que provocam um sentimento de humilhação e de injustiça, percebendo tais ações como degradantes e persecutórias. Estas podem passar pela alteração de uma função de relevo para uma função hierarquicamente inferior¹⁷⁴.

Nesse sentido, Renato Tocchetto de Oliveira et al. dizem que é “voz geral” das pessoas vitimadas pelo assédio moral, quanto aos prejuízos causados (físicos, emocionais e psíquicos) por este “fenômeno” nas instituições bancárias espalhadas pelo mundo todo, inclusive Brasil e Portugal. No Brasil há um caso emblemático no Banco do Brasil (BB), que vale ser relatado, segundo Renato Tocchetto de Oliveira, “este segmento é um dos que mais evidências apresenta da precarização do trabalho, traduzida por práticas de assédio moral, com consequente efeito danoso à saúde dos profissionais”¹⁷⁵.

Em junho de 2015 houve um julgamento no Tribunal Superior do Trabalho (TST) no qual o Banco do Brasil foi condenado a pagar R\$ 600.000,00 (seiscentos mil reais) a título de indenização por danos morais coletivos, em decorrência de assédio moral, valor este revertido ao “Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)”. Tal decisão, segundo Renato Tocchetto de Oliveira, teve caráter educativo e punitivo, a qual colaborou na concepção de jurisprudências sobre esta matéria. O autor transcreve, em sua obra “Assédio moral no trabalho: fundamentos e ações”, alguns tópicos contidos no referido processo com a intenção de contextualizar as questões referentes à gestão, assédio moral e ética, começando com a prática de gestão que torna o assédio moral invisível:

As informações prestadas pelas testemunhas trazidas pelo réu deixam evidente que a questão da saúde psicológica no ambiente bancário não se insere dentro das preocupações maiores que acometem os seus gestores, até porque, pelo que se extrai, não estão eles preparados para detectar com esmero a presença de tais ocorrências ou mesmo como fazer para adequadamente preveni-las e sobretudo puni-las. (fls 23)

[...] relatando os inúmeros procedimentos investigatórios de assédio moral em desfavor do Banco do Brasil em todo o Brasil [...]. (fls 25)

¹⁷⁴ VALENTE, Cláudia Marisa das Neves. Ob. cit., p. 76.

¹⁷⁵ OLIVEIRA, Renato Tocchetto de; TOLFO, Suzana da Rosa; KÜNZLE, Luiz Allan; ZANIN, Fernanda; PRISCO, Cristina Maria Fagundes (orgs.) **Assédio moral no trabalho**. Fundamentos e ações. Florianópolis: Lagoa Editora, 2017. p. 209.

[...] o depoente denunciou a arbitrariedade ao Diretor de Pessoal do BB, [...] e depois ao Vice-Presidente de Gestão de Pessoal; [...] ele foi único que formalizou uma reclamação por carta à Diretoria do Banco e à Vice-Presidência; que nunca recebeu resposta alguma; que soube informalmente por colegas do Banco, que sua denúncia foi totalmente ignorada pelos seus superiores. (fls 24)

[...] que os funcionários relatam ao sindicato que a ouvidoria interna não é eficaz e não possui condições de apurar os fatos e que a ouvidoria também colhe a versão do assediador, que nega a prática de assédio ou coloca a questão de tal maneira que leva a ouvidoria a concluir que a culpa é do assediado [...]. (fls 26 e 27, grifo do autor)¹⁷⁶.

Como visto acima, as denúncias de práticas de assédio moral no ambiente de trabalho, do Banco do Brasil (BB), não são poucas. Deduz-se que o sistema de gestão “caracteriza-se por permissividade ao não investigar e/ou punir as situações de constrangimento”, mostrando sua ineficácia na gestão¹⁷⁷. Observa-se, no entanto, que mesmo tendo sido feitas as denúncias, nos setores responsáveis, ou seja, estratégicas de gestão de pessoas, ouvidoria e gerência, não foi dada a devida atenção ao fato. Em outras palavras, o fato foi ignorado pelos responsáveis, mantendo, ou até mesmo reforçando “a estratégia de maximização de resultados à custa da “saúde moral”¹⁷⁸.

A falta de importância dada ao fato demonstra a cultura da empresa, de certa forma, e muitas vezes culpabilizando o trabalhador assediado, e o ato permissivo com a violência, como também a tolerância do abuso de poder por parte dos gerentes (gestores), visto com normalidade as situações de humilhações e desqualificações das vítimas¹⁷⁹.

É evidente que também se deve evitar a “vulgarização” daquilo que se possa entender por assédio moral. Ou seja, o facto de, por um lado, se ter outorgado grande publicidade a nível mundial a este “novo fenómeno”; não pode implicar, por outro lado, que não se deixe de ter uma legítima ambição científica em procurar um cada vez mais credível desenvolvimento conceptual e dogmático do mesmo¹⁸⁰.

Outros casos ocorridos em instituições bancárias, como no HSBC BANK BRASIL S/A e no Banco Itaú Unibanco S/A, região metropolitana de Curitiba-PR, são relatados por Ana

¹⁷⁶ OLIVEIRA, Renato Tocchetto de et al. ob. cit. p. 208-209.

¹⁷⁷ HELOANI, Roberto. **Assédio moral: a dignidade violada**. Aletheia, n. 22, p. 101-108, dez. 2005. p. 34.

¹⁷⁸ Idem.

¹⁷⁹ OLIVEIRA, Renato Tocchetto de. et. al. p. 203.

¹⁸⁰ PEREIRA, Rita Garcia. **Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho § Contributo para a sua Conceptualização**, Coimbra Editora, Coimbra, 2009. pp. 11 e ss. ISBN 978-972-32-1661-5.

Maria Fideli Marques, a partir de uma pesquisa realizada, demonstrando que o assédio moral organizacional é um fator de adoecimento.¹⁸¹ Os resultados preliminares mostraram que

[...] entre os trabalhadores desligados pelo HSBC de 2008 a 2013, em Curitiba, 1.476 de 3.904 (37,8%) dos bancários desligados referiram problemas de saúde. No caso do ITAÚ UNIBANCO, a proporção foi ainda maior: 42,2% dos bancários desligados em geral e 49,3% dos trabalhadores em agência operacional referiram problemas de saúde.¹⁸²

As trabalhadoras desligadas pelos bancos referiram problemas de saúde no momento da homologação em uma proporção maior do que os homens: 62,1% no caso do HSBC e 58,2% no caso do ITAÚ UNIBANCO, demonstrando que as mulheres são as mais atingidas pelas doenças do trabalho nas organizações bancárias.¹⁸³

Na análise dos processos judiciais, verificou-se que 52,4% das ações ajuizadas em face do HSBC e 42,1% das ações ajuizadas em face do ITAÚ UNIBANCO apresentavam pedidos de indenização por dano moral ligados à existência de riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

Exemplificativamente, no caso do HSBC, a reclamação de precariedade das relações com superiores ou colegas foi identificada em 72,7% dos processos analisados, seguida por 57,9% de reclamações quanto a altos níveis de pressão por tempo, e 55,9% quanto a sobrecarga. No caso do ITAÚ UNIBANCO, a principal reclamação de risco psicossocial identificada foi a de longas jornadas de trabalho, por 65,1% dos bancários, seguida por 47,4% de reclamações quanto a metas abusivas, 46,1% quanto a precariedade nas relações com superiores e colegas de trabalho e 40,6% quanto à falta de pausas no trabalho.

Em ambos os bancos, a precarização do trabalho bancário se confirma pela proporção encontrada de trabalhadores adoecidos pelo trabalho. As doenças mentais/psíquicas são relatadas por 25,8% dos bancários do ITAÚ UNIBANCO com pedido de indenização por danos morais, sendo que 12,9% alegam depressão.

No caso do HSBC, o índice de referência a doenças em ações trabalhistas foi de 30,5% entre os bancários que pediram indenização por danos morais, sendo que 19,7% alegaram estresse e 14,4% depressão¹⁸⁴.

Em linhas gerais, mesmo que implicitamente, a autora observou em sua pesquisa que o assédio moral é um fator de adoecimento, em sua maioria em mulheres, principalmente no número de ações impetradas por danos morais, a partir de homologações de rescisões contratuais de trabalhadoras em ambas as instituições financeiras.

¹⁸¹ MARQUES, Ana Maria Fideli; JORDÃO, Elias Hennemann; TELES, Gabriela Caramuru; UCHIMURA, Guilherme Cavicchioli; Gnap, Júlio. **O assédio moral organizacional como fator de adoecimento: a pesquisa dos trabalhadores bancários em Curitiba/PR**. Capítulo 12. In: OLIVEIRA, Renato Tocchetto de, et al. ob. cit. p. 305-322.

¹⁸² Idem. p. 313.

¹⁸³ Idem. p. 313.

¹⁸⁴ Idem. 314-315.

Talvez, como o caso do Banco do Brasil tenha servido para os tribunais assentarem seus julgados, os demais citados também devem ter cumprido o mesmo. Assim, alguns julgados se seguem para melhor análise na busca de maior compreensão da matéria.

3.2 Julgados Brasil x Portugal

3.2.1 Brasil

No capítulo anterior tratou-se sobre a característica do assédio moral organizacional, o *quantum* indenizatório e a posição dos tribunais do trabalho, matéria que ainda desperta discussões e controvérsias, face ao entendimento dos julgadores diante da complexidade do tema.

No entanto, casos relatados na literatura e na jurisprudência levam ao entendimento de que não existe controvérsia no caso concreto, ou pelo menos não deveria existir, uma vez que o STF já tem a matéria pacificada, inclusive sobre Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs), conforme colocado anteriormente.

Por sua vez, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) não vislumbra que haja controvérsia em matéria de assédio moral no ambiente de trabalho, já que o TST tem reconhecido e dado provimento a recursos (dos reclamantes), entendendo que a conduta é presumidamente antijurídica¹⁸⁵ ou ilícita (do agressor) e, portanto, reconhece que o assédio gera dano à integridade moral, psíquica ao empregado(a) vítima de assédio moral.

Alguns casos podem ser denominados de clássicos, como por exemplo quando o empregador limita o uso das toaletes (sanitários) ao empregado, pratica “cheers” (canto motivacional com dança), abusa do poder diretivo cobrando metas excessivas por meio de “micos” e “prendas” e, além dessas, também ameaça o empregado de despedimento caso as metas não sejam cumpridas.

O primeiro caso clássico de conduta presumidamente antijurídica ou ilícita de assédio moral acontece quando o empregador limita o uso das toaletes (ou impõe restrições) durante o expediente de trabalho. Nesse caso, segundo o TST, traz constrangimento ao empregado(a), viola sua privacidade e ofende sua dignidade.

¹⁸⁵ GUEDES, Fernando Grass. **Assédio moral no direito do trabalho e a aplicação da teoria da indenização punitiva no *quantum* indenizatório**. [Dissertação de mestrado]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2015. 126fs. p. 39.

Veja o entendimento do TST, em RR-1419-38.2011.5.09.0020, julgado em 12 de março de 2014:

A restrição ao uso de toaletes, com a efetiva fiscalização das pausas, não pode ser considerada conduta razoável, violando a privacidade e ofendendo a dignidade, ao tempo em que expõe o trabalhador a constrangimento desnecessário e destituído de toda razoabilidade.

A necessidade de continuidade dos serviços, pela sua natureza, não pode ser alcançada pelo sacrifício e humilhação do empregado, cabendo, obviamente, à empresa, que há de conceber rotinas que a assegurem, com postos de trabalho suficientes e ferramentas hábeis.

Ao assumir os riscos de seu empreendimento (CLT, art. 2º), o empregador toma a si a obrigação de adotar métodos eficazes de produção e rentabilidade, providências que justifiquem o seu negócio e o seu patrimônio. Não há nada e nenhuma norma que autorize o empregador ou seus prepostos a restringir o uso de sanitários, no modelo sob exame, resultando a prática em repudiado tratamento degradante (Constituição Federal, arts. 1º, III e 5º, III e X)¹⁸⁶.

Nesse caso, portanto, não é necessário demonstrar o abalo psíquico, a dor, o sofrimento, a angústia, a tristeza ou o abalo psíquico sofrido pelo(a) empregado(a), uma vez que o dano moral se configura independentemente dos seus efeitos, pois, são demonstrados por si só. Portanto, restou demonstrado o dano moral¹⁸⁷. “Desse modo, a tese esposada pela Corte de origem, no sentido de que as restrições impostas pela reclamada ao uso do banheiro não caracterizaram dano moral, revela-se dissonante da jurisprudência iterativa e notória desta Corte uniformizadora, resultando evidenciada a transcendência política da causa”¹⁸⁸.

Aliás, o uso de toaletes é uma necessidade físico-biológica e, como tal não pode ser restringida, sob nenhum pretexto, mesmo porque, viola os preceitos constitucionais que protegem a dignidade da pessoa humana e regem saúde do trabalhador.

Em relação ao ambiente de trabalho bancário, oportuno mencionar o caso do Banco do Brasil, neste mesmo sentido.

AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELO RECLAMADO BANCO DO BRASIL S.A. DANO MORAL. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. NÃO PROVIMENTO. Este colendo Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que a submissão do uso de banheiros à autorização prévia fere o princípio da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, da Constituição Federal), traduzindo-se em verdadeiro abuso no exercício do poder diretivo da empresa (artigo 2º da CLT), o que configura ato ilícito, sendo, assim, indenizável o dano moral. Agravo de instrumento a que se nega provimento¹⁸⁹.

¹⁸⁶ BRASIL, TST. RR-1419-38.2011.5.09.0020. Data de Julgamento: 12/03/2014, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/03/2014. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: nov. 2023.

¹⁸⁷ Idem.

¹⁸⁸ Idem.

¹⁸⁹ BRASIL. ARR - 1481-47.2012.5.09.0892, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, DEJT de 19/12/2016.

Percebe-se o TST caminha numa única direção, entendendo como ato ilícito e abuso de poder diretivo ao restringir o uso do banheiro aos trabalhadores. O segundo caso clássico de conduta presumidamente antijurídica se dá quando o empregador “obriga o empregado a realizar danças e/ou cânticos motivacionais, praticando o chamado “cheers¹⁹⁰”. Para o TST trata-se de prática atentatória de direitos de personalidade do empregado:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – CANTO MOTIVACIONAL CHEERS - CONSTRANGIMENTO DOS TRABALHADORES AO CANTAR E DANÇAR NO AMBIENTE DE TRABALHO - ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. A prática motivacional engendrada pela reclamada, ao constranger seus empregados a diariamente entoarem canto motivacional Cheers acompanhado de coreografia, exorbita os limites do poder diretivo e incorre em prática de assédio moral organizacional. As estratégias de gestão voltadas à motivação e ao engajamento dos trabalhadores que se utilizam da subjetividade destes devem ser vistas com cuidado, pois uma brincadeira coletiva, que pareça alegre aos olhos de uns, pode expor a constrangimento os empregados que não se sentem confortáveis com determinados tipos de atividades estranhas às tarefas profissionais para as quais foram contratados. A participação em qualquer atividade coletiva lúdica só pode ser valiosa se o engajamento dos envolvidos ocorrer de modo espontâneo e voluntário, o que não restou demonstrado no particular, em que, segundo o Tribunal Regional, a prova evidenciou o fato de o reclamante ter sido obrigado a participar do canto motivacional com dança. O procedimento perdeu o caráter lúdico, pois transcorreu em circunstâncias de submissão e dominação dos trabalhadores. Irretocável, pois, a decisão regional, segundo a qual a prática realizada diariamente na reclamada caracterizou o assédio moral contra os trabalhadores envolvidos, pois os expõe a constrangimento e ridicularização perante os colegas. Precedentes. Recurso de Supremo Tribunal Federal Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001¹⁹¹.

[...] *QUANTUM* DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Da argumentação desenvolvida no recurso de revista da reclamada se constata, de plano, o caráter genérico e desvinculado dos fundamentos do acórdão recorrido, visto que foi desenvolvida uma única argumentação para rever o montante de duas indenizações diferentes, fixadas em razão de causas diversas. De um lado, tem-se que, em relação à indenização fixada pela participação em cântico motivacional, a Corte regional adotou uma série de parâmetros (extensão do dano e da intenção do ofensor, posição social e econômica de cada uma das partes, transtorno sofrido e situação a que ficou reduzida a vítima, repercussão negativa em suas atividades e caráter punitivo e pedagógico) sobre os quais a parte recorrente não versa sequer parcialmente, descumprindo a exigência do art. 514, II, do CPC sobre a dialeticidade recursal. De outro, tem-se que a fundamentação mais singela da decisão regional a respeito da indenização pelo assédio moral (justiça e equidade) não oferece parâmetros para a reapreciação do montante, e a parte não cuidou de opor embargos de declaração no

¹⁹⁰ Danças e cânticos motivacionais.

¹⁹¹ Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp> sob o código 1BB-F136-585E-B0EC e senha A21A-10E4-8395-C1C5 Supremo Tribunal Federal ADI 6050 / DF.

sentido de persegui-los. Incide a Súmula nº 297 do TST¹⁹². Recurso de revista não conhecido¹⁹³.

Nesse sentido, o acórdão do TST lavrado no Recurso de Revista 1737-29.2012.5.09.0006, tendo como relator o Ministro Luiz Phillippe Vieira de Mello Filho, no qual mantida a condenação de indenização por dano moral decorrente de assédio moral organizacional referente à admissão da empresa pela prática de gestão voltada à motivação dos empregados obrigados diariamente a entoarem canto motivacional ‘cheers’ acompanhado de coreografia, expostos a constrangimento e ridicularização¹⁹⁴.

O terceiro caso tido como clássico acontece quando o empregador abusa do poder diretivo na cobrança de metas excessivas por meio de “micos” e “prendas”, o que, segundo o TST, viola direitos de personalidade do empregado:

Como se sabe, o assédio moral vertical descendente, exercido por superiores hierárquicos, ocorre quando os chefes, gerentes, encarregados - pessoas que exercem função de liderança - abusam da autoridade que receberam, interferindo de forma negativa nas pessoas que lideram, expondo-as a situações vexatórias e/ou humilhantes, de modo a afetar-lhes a dignidade e a autoestima. Não descaracteriza o assédio moral o fato de o empregador valer-se de políticas agressivas e desmesuradas de gestão, genericamente praticadas e capazes de reforçar a prática do terror psicológico junto aos empregados. Nesse caso, todos os empregados podem figurar como eventuais vítimas dos assediadores, que também são diversos e gozam, em muitos casos, de autorização da própria instituição para afrontar direitos personalíssimos dos empregados. Ressalto que o próprio Regional não deixou de reconhecer a prática de atos "excessivos" e "questionáveis", em face de todos os empregados, inclusive "uma exposição absolutamente desnecessária". Por ofender direitos fundamentais e personalíssimos dos empregados, o assédio moral institucional rende ensejo à obrigação de indenizar, decorrente da responsabilidade civil subjetiva, que tem como pressupostos a conduta comissiva ou omissiva do empregador, a existência de dano real à vítima e a relação de causalidade entre a conduta do ofensor e os danos experimentados. A razoabilidade em direito civil é representada pelos valores do homem médio, ligada à congruência lógica entre as situações concretas e os atos praticados, à luz de um padrão de avaliação geral. [...] A meu ver, extrapola a razoabilidade a determinação de realização de “micos” e “prendas” vexatórias pelos vendedores que não logram atingir as metas preestabelecidas, bem como a imposição de alcunhas aptas a causar dor e tribulação aos empregados, como, no caso, “molambento” e “tiazinha”. Nessas circunstâncias, entendo que o Tribunal Regional do Trabalho (TRT), ao reformar a sentença para

¹⁹² BRASIL. SÚMULA 297 - Prequestionamento. Oportunidade. Configuração. I. Diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito. II. Incumbe à parte interessada, desde que a matéria haja sido invocada no recurso principal, opor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão. III. Considera-se prequestionada a questão jurídica invocada no recurso principal sobre a qual se omite o Tribunal de pronunciar tese, não obstante opostos embargos de declaração. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

¹⁹³ BRASIL. RR-1737-29.2012.5.09.0006, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 31/05/2019).

¹⁹⁴ RR-1737-29.2012.5.09.0006, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 31/05/2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15360197705&ext=.pdf>. Acesso em: dez. 2023.

afastar a condenação imposta a título de dano moral em razão da prática de assédio moral, efetivamente violou o disposto no art. 5º, X, da Constituição Federal¹⁹⁵.

Por fim, o quarto caso clássico de conduta antijurídica presumida ocorre quando o empregador ameaça o empregado de dispensa caso não cumpra as metas. Neste sentido:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS. AMEAÇA DE DISPENSA. Demonstrado o assédio moral ao reclamante, decorrente da postura excessiva de seu superior hierárquico na busca do cumprimento de metas, sob a ameaça de dispensa, resta configurado o abalo moral e psíquico a ensejar a reparação. Intactos, assim, os artigos 186 e 927 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido. ASSÉDIO MORAL.

VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. R\$ 20.000,00. A quantia estabelecida como indenizatória guarda pertinência com o dano sofrido pelo empregado, tem o condão de compensar o sofrimento da vítima e de inibir a reiteração da prática pela reclamada, bem como se pautou na capacidade econômica da reclamada, considerando o seu grande porte. Observados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, não há justificativa para a intervenção deste Tribunal Superior. Recurso de revista não conhecido¹⁹⁶.

Com relação aos demais casos de assédio moral que se seguem, a conduta somente será considerada antijurídica após verificação no caso concreto, pois uma mesma conduta com determinado empregado pode não ser a mesma para outros. Em outras palavras, um empregado pode entender uma conduta como ilícita (ou antijurídica), enquanto outros podem entendê-la como natural, normal, coisa passageira, diante da inexistência de uma presunção do referido fenômeno, ou seja, do assédio moral.

Uma decisão do Tribunal Regional ocorreu no estado do Espírito Santo, com a relatoria do Juiz Carlos Rizk, onde conceitua assédio moral, conforme segue acordo:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O que é o assédio moral? É a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto foi, exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral¹⁹⁷.

¹⁹⁵ BRASIL. TST. RR-687-39.2010.5.02.0262. Data de Julgamento: 11/12/2013, Redator Ministro João Oreste Dalazen, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/03/2014. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: nov. 2023.

¹⁹⁶ BRASIL. TST. RR-1627-09.2011.5.04.0231, Data de Julgamento: 26/03/2014, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de publicação: DEJT 28/3/2014. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: nov. 2023.

¹⁹⁷ FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações do Trabalho: Frente à Doutrina, Jurisprudência e Legislação**. São Paulo: LTr, 2006, p.176.

Neste caso foi reconhecido o assédio moral sofrido pelo empregado a partir dos elementos essenciais que caracterizam este fenômeno – assédio moral, tão frequente e recorrente nas organizações empresariais, não diferentes no sistema bancário brasileiro.

Em outro processo impetrado contra a Cooperativa de Credito de Livre Admissão de Associados do Araguaia e Xingu, conforme segue acordo.

Recorrente: Cooperativa de Credito de Livre Admissão de Associados do Araguaia d Xingu - Sicredi Araxingu. Recorrido: Rayane Mayara Estevão de Oliveira. Relatora: Maria Beatriz Theodoro Gomes

Ementa

Assédio Moral e Tratamento Racista. Reparação Civil por danos morais. Devida. Inteligência do inciso III do art. 932 do Código Civil. O assédio moral requer prova inconteste de que o empregado estaria sofrendo, por parte do superior hierárquico ou colega de trabalho, pressão psicológica, o chamado “terror” psicológico. Isso se materializa frequentemente com a demonstração de abuso do poder de autoridade ou mesmo pela prática de atos discriminatórios, de forma sistemática e frequente. No caso, a prova oral é cristalina e robusta quanto ao tratamento depreciativo, dispensado à autora de forma reiterada por seu superior hierárquico, consoante a sua capacidade profissional, bem como acerca dos transtornos psicológicos por ela sentidos em decorrência desta relação interpessoal danosa. A própria defesa inclusive reconhece que o gerente financeiro da cooperativa atingiu a dignidade e a honra da empregada, ao se exasperar e se dirigir à subordinada em tom racista. Assim, ainda que a empregadora tenha dispensado imediatamente o assediador quando da atitude racista, deverá responder civilmente por todo o abalo moral suportado pela autora, pois sua responsabilidade é objetiva e fundamenta-se no inciso III do art. 932 do Código Civil. Consequentemente, não há razões para a reforma do julgado de origem, que condenou a ré a pagar reparação civil por danos morais à autora. Apelo patronal ao qual se nega provimento¹⁹⁸.

Negado provimento ao recurso do empregador, entendendo a relatora pelos fatos expostos nos autos que houve assédio moral, condenando a instituição financeira a indenizar a reclamante por assédio moral e tratamento racista. Portanto, observa-se que o TST tem, na maioria dos casos, reconhecido o assédio moral no ambiente de trabalho, mesmo que este fenômeno seja de difícil comprovação e, em grande parte dos processos existe a exigibilidade de reexame das provas.

Em ação pública impetrada pelo Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região, na qual relata que o empregador (HSBC BANK BRASIL S/A) enviou aos empregados “um formulário que era um verdadeiro interrogatório”, no qual os empregados tinham de prestar informações que poderiam (em algum momento) beneficiar a instituição financeira (HSBC BANK BRASIL S/A) em ações trabalhistas.

Em sua defesa, o HSBC BANK BRASIL S/A, “sustentou que o formulário não contemplava questionamentos sobre aspectos de natureza pessoal e íntima dos ex-empregados

¹⁹⁸ BRASIL. Processo nº 0000211-10.2020.5.23.0086 (ROT).

e empregados” e, afirmou que “todos os questionamentos estão centrados em aspectos e contornos da prestação laboral, notadamente com relevância a circunstâncias fáticas”¹⁹⁹. Consta do acórdão recorrido quanto às matérias veiculadas no recurso extraordinário:

DANO MORAL. EXCESSOS COMETIDOS PELO EMPREGADOR. EXTRAPOLAÇÃO DO PODER DIRETIVO. CARACTERIZAÇÃO. SÚMULA 126/TST. O Tribunal Regional, após análise das provas dos autos, registrou que restou comprovado que os empregados eram submetidos a questionamentos pelo Reclamado, mediante o preenchimento de formulário, acerca de questões relativas às principais demandas judiciais movidas contra o banco. Destacou que os questionamentos formulados buscavam a coleta de Reclamado em demandas judiciais trabalhistas. Consignou que “o conteúdo proposto no formulário envolve questões pessoais do trabalhador, e aqui é importante repetir que não é apenas um formulário específico com um número específico, e sim o objetivo proposto, em que funcionários são identificados e tem que falar sobre questões que envolvem a relação pessoal relativa à conduta patronal, produzindo prova pré-constituída para processos judiciais de colegas ou ex-colegas de trabalho, respaldada por declaração de veracidade das informações, em que pese estejam sobre o manto do ‘temor reverencial’ que impõe ao empregado a necessidade de ‘agradar’ ao empregador, para manter seu emprego. As informações podem, inclusive, se voltar contra o próprio declarante na busca pelos direitos em possível reclamatória trabalhista”. Concluiu que o procedimento adotado pelo Réu configura efetivo abuso do poder diretivo. Logo, somente com o revolvimento de provas seria possível conclusão diversa – no sentido de que o formulário preenchido pelos empregados, além de não ser obrigatório, possuía caráter genérico e visava a melhoria das condições de trabalho -, o que não se admite nesta instância extraordinária, ante o óbice da Súmula 126/TST, inviabilizando a análise da apontada violação de dispositivos da Constituição Federal e de lei.

Multa por descumprimento da obrigação de não fazer (astreintes). O Tribunal Regional manteve a imposição da multa para cumprimento de obrigação de não fazer. Na forma do artigo 497 do CPC/2015 é plenamente cabível a imposição de “astreintes” em caso de descumprimento de obrigações de fazer, por se tratar de medida coercitiva disponibilizada pela lei para garantir a efetividade e o rápido cumprimento das decisões judiciais em obrigação de fazer ou não fazer. Ademais, o TRT, após análise das condições econômicas do Reclamado, do resultado do valor das ações judiciais e da gravidade do ato praticado pelo Réu, considerou adequado o valor de R\$50.000,00 por formulário, sendo que somente com o revolvimento de provas seria possível conclusão diversa, o que não se admite, nos termos da Súmula 126/TST. Considera-se, portanto, razoável e proporcional o valor arbitrado, uma vez que o valor da multa deve garantir seu caráter cogente e a efetividade do provimento jurisdicional. Nesse contexto, o Tribunal Regional apenas utilizou ferramenta processual disponível no ordenamento jurídico brasileiro. Decisão mantida com acréscimo de fundamentação. Agravo não provido²⁰⁰.

O TST considerou que tal prática extrapolou os limites do poder diretivo do empregador. Sendo assim, condenou o HSBC a pagar a título de indenização por assédio moral organizacional, o valor de R\$ 100 mil. O TRT da 4ª Região (RS) manteve a sentença, ressaltando que a “própria elaboração do formulário já representa violação à dignidade dos trabalhadores, ameaça o direito constitucional de ação e estabelece uma pressão desnecessária

¹⁹⁹ BRASIL. TST Notícias. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/mantida-condena%C3%A7%C3%A3o-de-banco-por-ass%C3%A9dio-moral-organizacional>. Acesso em: jan. 2024.

²⁰⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. Processo nº TST-Ag-Ag-AIRR-20284-76.2013.5.04.0021. fls. 2-3.

e uma atmosfera de constrangimento no ambiente de trabalho”²⁰¹. A decisão foi adotada por unanimidade.

Outro caso recente ocorrido também no sul do país, trata-se de uma reclamação trabalhista, de 2013, onde um trabalhador do Banco Bradesco S.A. alegou sofrer assédio moral após o ingresso de um novo gestor na agência bancária, quando começou a enfrentar problemas como perseguição, humilhação e cobrança pelo atingimento de “metas impossíveis”. A partir disso, desenvolveu fobia e passou a se sentir incompetente, frustrado, irritado, a se isolar e se sentir desmotivado²⁰².

Em acórdão publicado em 3 de março de 2023, de relatoria da Ministra Relatora Kátia Magalhães Arruda em plenário, acordam os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade:

VI - Reconhecer a transcendência quanto ao tema “CONTROVÉRSIA SOBRE A CONFIGURAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL – ENQUADRAMENTO JURÍDICO DOS FATOS PROVADOS” e dar provimento ao agravo de instrumento do reclamante para determinar o processamento do recurso de revista;

VII - conhecer do recurso de revista do reclamante quanto ao tema “CONTROVÉRSIA SOBRE A CONFIGURAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL – ENQUADRAMENTO JURÍDICO DOS FATOS PROVADOS”, por violação do art. 5º, V e X, da Constituição Federal e, no mérito, dar-lhe provimento para condenar o reclamado ao pagamento de indenização por assédio moral no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais)²⁰³.

Em seu voto, a relatora Ministra Relatora Kátia Magalhães Arruda entendeu que houve assédio moral do empregador e também apontou que, diante do relato da testemunha, “não há como se afastar a conclusão de que havia ali um habitual ambiente tóxico de trabalho”. A decisão foi unânime²⁰⁴.

Os números de processos acerca do assédio moral em trâmite nos tribunais brasileiros são elevados, incluindo bancos pertencentes ao sistema financeiro brasileiro. Mostra disso, segundo TST, “a Justiça Trabalhista recebe, em média, 6,4 mil ações, por mês, relacionadas a assédio moral no trabalho. O cálculo considera o volume de processos iniciados em 2022, quando foram ajuizadas 77,5 mil ações trabalhistas com essa temática em todo o país. No âmbito do 1º e 2º graus, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região, São Paulo, concentrou a maior demanda, com 23.673 processos. Em fase recursal, chegaram ao Tribunal

²⁰¹ BRASIL. TST Notícias. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/mantida-condena%C3%A7%C3%A3o-de-banco-por-ass%C3%A9dio-moral-organizacional>. Acesso em: jan. 2024.

²⁰² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Notícias do TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/banc%C3%A1rio-ser%C3%A1-indenizado-por-problemas-decorrentes-de-ass%C3%A9dio-moral>. Acesso em: jan. 2024.

²⁰³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº TST-RRAg-10766-61.2016.5.09.0007-C/J PROC. Nº TST-AIRR-10511-06.2016.5.09.0007. 54fls. Brasília, 1 de março de 2023.

²⁰⁴ Idem.

Superior do Trabalho (TST) 1.993 casos. Já os casos de assédio sexual representaram aproximadamente 4,5 mil processos no ano. Na média, foram 378 ações trabalhistas por mês”²⁰⁵.

No entanto, resta lembrar que esse tipo de assédio não ocorre somente de chefia para subordinados (vertical descendente), pode acontecer também de subordinados para gestor(es) (vertical ascendente), como também entre os próprios funcionários no mesmo nível hierárquico (horizontal). Portanto, o assédio moral acontece em todos os níveis de diferentes modalidades e não só no Brasil, como em outros países como Portugal.

Percebe-se, portanto, que o assédio moral constitui um conjunto de comportamentos que tem por objetivo ou efeito criar um ambiente de tal forma hostil, degradante, que pode, geralmente, levar ao término da relação por parte do empregado. Essas práticas persecutórias podem ser formulação de críticas injustificadas e humilhantes, práticas de comportamentos atentatórios à reputação pessoal ou profissional do trabalhador, atribuição de tarefas para as quais o trabalhador não tem competência, a fim de humilhar e depreciar, ou pelo empobrecimento substantivo das suas tarefas através da não ocupação efetiva do trabalhador, ou da sua completa desocupação, atribuição de trabalhos potencialmente lesivos à sua saúde físico-psíquica, de acordo com Leda Maria Messias da Silva²⁰⁶ e Pedro Romano Martinez²⁰⁷.

Dano Moral ou não, quer seja o assédio moral denominado discriminatório ou não, os direitos que estão sendo feridos são aqueles que se referem à dignidade do trabalhador, já que para a caracterização do assédio o art. 29º do Código do Trabalho Português é claro ao expor que o objetivo dos atos contra a pessoa do trabalhador é de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Ora, essas ações podem afetar a saúde físico-psíquica do indivíduo, ou seja, o bem maior que é a integridade física, a vida do ser humano trabalhador.

De acordo com Pedro Romano Martinez et al., o estudo jurisprudencial sobre assédio moral conduz às mesmas conclusões acerca da caracterização e conceito do assédio moral, que

²⁰⁵ BRASIL. Notícias do TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0>. Acesso em: jan. 2024.

²⁰⁶ SILVA, Leda Maria Messias da. **O assédio moral no ambiente de trabalho: estudo comparado entre o Brasil e Portugal**. Revista Eletrônica, agosto de 2013, p. 141.

²⁰⁷ MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira; DRAY, Guilherme Machado; SILVA, Luís Gonçalves. Código do Trabalho Anotado. 8 ed. Coimbra: Almedina, outubro 2009, p.188.

ora se expôs e demonstrou-se quanto à doutrina. Inclusive, percebe-se pelas poucas decisões favoráveis à confirmação dos casos de assédio levado aos Tribunais portugueses, que de fato o comentário exposto no art.29º. do Código do Trabalho, está bem apropriado: “V. O assédio implica comportamentos do empregador humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador. Tem sido este, de resto, o entendimento da nossa jurisprudência, que não tem enveredado pela banalização do regime em apreço, aplicando-o apenas perante situações realmente vexatórias e humilhantes para o trabalhador, em que os atentados à sua dignidade são manifestos”²⁰⁸.

3.2.2 Portugal

Quanto a esta temática no Direito Português, há legislação própria acerca da matéria, desde o Código do Trabalho de 2003, no art. 24º²⁰⁹ no qual foi estabelecida a figura do assédio e, mais tarde no Código do Trabalho de 2009.

Sobre esta temática, segundo Pedro Romano Martinez et al., a jurisprudência portuguesa é assemelhada em suas conclusões sobre o conceito de assédio moral e a sua caracterização. Aliás, pode-se perceber tal fato pelas raras decisões favoráveis à dos casos de assédio levado aos Tribunais portugueses, confirmado dispositivo (art. 29º. do Código do Trabalho)²¹⁰⁻²¹¹: “V. O assédio implica comportamentos do empregador humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador”. A grande maioria da jurisprudência portuguesa indefere os pedidos de indenização por assédio moral no ambiente de trabalho.

Esta tem sido a maioria das decisões dos tribunais portugueses, as quais não são guiadas pela banalização do assédio moral, sendo deferidos os pedidos somente em situações (provadas) de fato, humilhantes e vexatórias para o trabalhador e, mais, em casos manifestamente comprovados onde a dignidade desses (trabalhadores) foi afetada.

²⁰⁸ MARTINEZ, Pedro Romano MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira; DRAY, Guilherme Machado; SILVA, Luís Gonçalves. **Código do Trabalho Anotado**. 8 ed. Coimbra: Almedina, outubro 2009. p.187.

²⁰⁹ PORTUGAL. Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto. Art. 24º. Assédio: 1 - Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador. 2 - Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. 3 - Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou os efeitos referidos no número anterior.

²¹⁰ MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira; DRAY, Guilherme Machado; SILVA, Luís Gonçalves. **Código do Trabalho Anotado**, 8ª edição, Almedina, Coimbra, 2009. p. 187.

²¹¹ MARTINEZ, Pedro Romano et al. *idem*. p.188.

Autores como António Monteiro Fernandes em sua obra “Direito do Trabalho”²¹² e Maria do Rosário Palma Ramalho em “Tratado de direito do trabalho”²¹³ afirmam que existem diversas críticas com relação a esta matéria, em razão de uma diferença de tratamento, uma vez que “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”²¹⁴.

Diante disso, fica claro que este tema – assédio moral no trabalho – é bastante controverso e dificultoso no campo de produção de prova, uma vez que o assédio moral é de difícil comprovação, pois geralmente é imperceptível aos olhos de terceiros, ou seja, visível (e sentido) apenas por aqueles que sofrem com o assédio. Nesses casos a maior dificuldade de comprovação é que na maioria dessas situações a prova se dá através de testemunhas, mas podem se sentir intimidadas, com receio de perder o emprego, entre outros motivos²¹⁵.

Em Portugal, para dirimir questões que envolvem o assédio moral (art. 342.º do Código Civil)²¹⁶ é importante que se analise caso a caso, ou seja, o caso concreto, “para que seja identificado se o assédio se baseia (ou não) em fatores de discriminação, pois, quando o assédio se basear em fatores de discriminação é invertido o ônus da prova”, por outro lado, “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”²¹⁷.

A par disso, é oportuno citar o entendimento jurisprudencial do Tribunal da Relação de Lisboa, de 13 de abril de 2011²¹⁸, negando a existência de assédio moral, mesmo com reconhecimento de que a empregadora ultrapassou seu poder diretivo, demonstrado tal conduta nos autos. Veja em decisão do tribunal português, o reconhecimento de abuso por parte da empregadora. Aliás, foi bastante enfático ao dizer “sem qualquer dúvida” acerca da conduta da ré.

²¹² FERNANDES, Antonio Monteiro. **Direito do trabalho**. 18 ed. Coimbra: Almedina, 2017. p. 244.

²¹³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**. 7 ed. Coimbra: Almedina, 2019. p. 162.

²¹⁴ FERNANDES, A. M. **Direito do trabalho**. 18 ed. Coimbra: Almedina, 2017. p. 244.

²¹⁵ BERLANZA, Rhayza Vieira. **Assédio Moral Laboral: Uma Perspectiva Luso-Brasileira**. ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, 2020. p. 53.

²¹⁶ PORTUGAL. Código Civil. Decreto-Lei n.º 47344. art. 342.º. (Ónus da prova). 1. Àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado. 2. A prova dos factos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito invocado compete àquele contra quem a invocação é feita. 3. Em caso de dúvida, os factos devem ser considerados como constitutivos do direito.

²¹⁷ BERLANZA, Rhayza Vieira. **Assédio Moral Laboral: Uma Perspectiva Luso-Brasileira**. ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, 2020. p. 53.

²¹⁸ PORTUGAL. Tribunal da Relação de Lisboa. Apelação. Relator: Natalino Bolas. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/a3d2d32167cb5900802578a10037cfac?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,moral>. Acesso em: nov. 2023.

Em nosso entender, a apurada conduta da R traduz-se, sem qualquer dúvida, num exercício arbitrário do poder de direcção, uma vez que, em Julho de 2008, sem apresentar qualquer motivo justificativo, unilateralmente alterou aquela que era a situação profissional da A desde Janeiro de 2007, esvaziando o seu âmbito funcional e atribuindo-lhe funções inerentes a uma categoria profissional inferior à que detinha. Contudo, tal facticidade é, por si só, insuficiente para que possamos concluir que estamos perante uma situação de *mobbing*, na medida em que a A não logrou provar as específicas condutas persecutórias que aponta à sua empregadora, nem a sua intencionalidade (cfr. resposta aos arts. 5º a 10º, 13º, 14º, 15º, 19º e 20º da base instrutória).

É que, como escreveu, também Júlio Gomes (ob. citada, pág. 436), “(...) importa também 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”.

Do exposto, e em suma, resulta que, em nosso entender, pese embora a constatada violação, pela R, da garantia a que alude o art. 122º, al. e), do Código do Trabalho, certo é que matéria de facto provada pela A não é suficiente para integrar a figura do “*mobbing*”, pressuposto que integra a causa de pedir invocada pela A nesta acção para fundamentar a sua pretensão indenizatória e à qual nos cabe necessariamente ater. (...)»

Como já acima fizemos saber, estamos totalmente de acordo com esta apreciação, nada havendo a alterar ou a acrescentar já que a recorrente não conseguiu, com as suas alegações, pôr minimamente em causa qualquer dos fundamentos da douda sentença. Improcede também esta questão. (...)

DECISÃO

Em conformidade com os fundamentos expostos, nega-se provimento a ambos os recursos e confirma-se inteiramente a sentença impugnada²¹⁹.

Percebe-se pelo acórdão referido que a jurisprudência portuguesa foi desfavorável ao empregado. Isso posto, vale dizer que uma vez que é difícil provar o assédio moral, mais ainda a prova de intencionalidade da ré em praticar o assédio.

Nesse sentido, não resta dúvida quando diz que não é necessária a prova de intencionalidade, somente basta comprovar os atos praticados e que os mesmos ferem a dignidade do empregado.

Outro entendimento, tomando por base o Código de 2003, confirma o entendimento majoritário da jurisprudência portuguesa:

Vale isto por dizer que o trabalhador que pretenda demonstrar a existência do referido comportamento do empregador, qualificável como assédio moral, ao abrigo do disposto no referido art. 24.º, n.º 2 do C.T., para além de alegar esse mesmo comportamento, tem de alegar que o mesmo se funda numa atitude discriminatória alicerçada em qualquer um dos factores de discriminação comparativamente aferido face a outro, ou a todos os restantes trabalhadores.

É, aliás, o que resulta claramente da regra de distribuição do ónus da prova constante do n.º 3 do art. 23.º do C.T., que prescreve que compete a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado e, perante essa demonstração, incumbe ao empregador provar

²¹⁹ PORTUGAL. Tribunal da Relação de Lisboa. Apelação. Relator: Natalino Bolas. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/a3d2d32167cb5900802578a10037cfac?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,moral>. Acesso em: nov. 2023.

que as diferenças, no caso, de tratamento, não assentam em nenhum dos factores de discriminação indicados.

Explicita Maria do Rosário Ramalho, 'Direito do Trabalho', Parte II, Almedina, 2.^a edição, pág. 150, quanto ao assédio, que “trata-se de um comportamento indesejado, que viola a dignidade do trabalhador ou candidato a emprego e cujo objectivo ou efeito é criar um ambiente hostil ou degradante, humilhante ou destabilizador para o trabalhador”, podendo, o comportamento de assédio ter “diversas formas: o assédio sexual e o assédio com conotação sexual, em que o comportamento indesejado, e com efeitos hostis, tem conotação sexual, podendo assumir forma verbal, gestual ou física (art. 24.º, n.º 2); o assédio moral discriminatório, em que o comportamento indesejado, e com efeitos hostis, se baseia em qualquer factor discriminatório que não o sexo (art. 24.º, n.º 1); e o assédio moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum factor discriminatório, mas, pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar aquele trabalhador da empresa.

Perante os termos do art. 24.º do C.T., parece difícil integrar esta última forma de assédio no âmbito da tutela conferida pelo princípio da não discriminação, apesar da sua importância e frequência prática.

Contudo, crê-se que, mesmo que a tutela por esta via não seja possível, este tipo de assédio cabe no âmbito de previsão do art. 18.º do C.T., na medida em que constitui um atentado à integridade física e moral do trabalhador ou candidato a emprego”. Também este Supremo Tribunal, quando chamado a dirimir litígios em que não se mostra invocado qualquer dos factores característicos de discriminação, tem entendido, em termos uniformes[1], que, para se concluir pela existência de mobbing legalmente enquadrável no art. 24.º do C.T., é necessário provar que esse comportamento indesejado assenta em qualquer um dos aludidos factores característicos de discriminação.

Ora, na situação aprecianda, a autora não alegou, como causa petendi, factologia susceptível de afrontar, directa ou indirectamente, o princípio da igual dignidade sócio-laboral, subjacente a qualquer dos factores característicos da discriminação, não tendo, sequer, configurado o comportamento indesejado que imputa à sua superiora hierárquica como discriminatório face àquele que essa mesma superiora hierárquica mantinha com os restantes trabalhadores sob a sua alçada.

Assim, atento o teor dos n.ºs 1 e 2 do art. 24.º, de acordo com a Jurisprudência desta Secção nesse âmbito já firmada, tal como salienta a Exm.^a Procuradora-Geral Adjunta no parecer elaborado neste autos, o assédio moral invocado pela A. não deve ser apreciado à luz do quadro legal definido para garantir o princípio da igualdade e da não discriminação, mas sim, à luz das garantias consignadas no artigo 18.º, segundo o qual «[o] empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral».

E, assim sendo, não se aplica, no caso, o regime especial de repartição do ónus da prova, consignado no n.º 3 do art. 23.º, onde se estabelece uma presunção de causalidade entre qualquer dos factores característicos da discriminação e os factos que revelam o tratamento desigual de trabalhadores – a alegar e demonstrar pelo pretendo lesado –, impondo-se ao empregador a demonstração de factos susceptíveis de ilidir aquela presunção.

Efectivamente, tal como se consignou no referido Acórdão de 21.04.2010, fora do domínio da protecção contra a discriminação, e no âmbito da tutela dos direitos de personalidade, não se encontra norma que estatua presunção de causalidade idêntica à que se referiu.

DECISÃO

Nos termos expostos, delibera-se negar a Revista e manter a decisão impugnada²²⁰.

²²⁰ PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. Apelação. Relatora: Paula Leal de Carvalho. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/a60ebf145317f06f80257537005532e4?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,moral>. Acesso em nov. 2023.

Nesse sentido, Luiz Manuel Teles de Menezes Leitão em sua obra “Direito do Trabalho” corrobora dizendo que, “o assédio moral, pode ser vertical ascendente ou descendente e horizontal, caracterizado por ataques repetidos, pelo assediador, visando atingir a dignidade da vítima, sem justificação, fazendo com que esta sofra uma grande desmotivação para o trabalho e, não raro, dessa humilhação e constantes ataques, faz com que a vítima, normalmente, sofra distúrbios psicossomáticos ou mesmo perturbações mentais”²²¹.

Diante do exposto, a jurisprudência portuguesa em suas decisões tem caracterizado o assédio moral com base na doutrina, melhor ainda, com base nos pressupostos doutrinários. Em outra jurisprudência portuguesa, nítido tal entendimento:

No que se refere à utilização da linguagem empregue no decurso de uma reunião pelo Sr. F... que disse, no que dependesse deles (referindo-se à Ré), a A. “jamais sentaria o «cuzinho» num consultório”, concordamos com o que foi dito na decisão recorrida. Devemos ter em conta o enquadramento em que a mesma foi proferida, a envolvimento social e cultural dos participantes e a própria zona geográfica. Isso não invalida, que não se considere uma linguagem desadequada, não recomendável, imprópria e torpe. Mas daí até consideramos que estamos perante um caso de assédio, mesmo apreciando esta conduta inserida na globalidade das restantes, vai uma grande distância. Apesar de censurável, esta conduta não reveste carácter de tanta gravidade que se possa dizer que constitui uma situação humilhante e vexatória para a Autora. Assim, ao contrário do alegado pela Autora, não está minimamente demonstrado que as alterações dos locais de trabalho, a supressão da isenção do horário de trabalho, a proibição de utilização do veículo para uso pessoal, bem como com a utilização de determinadas expressões, visou, exclusivamente (e logrou alcançar tal desiderato) humilhar, prejudicar e criar um ambiente de trabalho hostil à Autora. Improcede, pois, nesta parte, também a apelação da Autora.

Decisão

Em face do exposto, acordam os juízes que compõem esta Secção Social do Tribunal da Relação do Porto em julgar improcedente, quer o recurso independente interposto pela Autora B..., quer o recurso subordinando interposto pela Ré C..., Lda., e, em consequência, manterem na íntegra a decisão recorrida ²²².

No mais, a jurisprudência portuguesa tem caracterizado o assédio atendendo os pressupostos já enunciados no entendimento doutrinário esposado anteriormente, ou seja, que os fatos que visam atacar a dignidade do trabalhador no ambiente de trabalho sejam repetitivos, graves e praticados quer seja pelo próprio empregador ou um preposto deste. Caso isso ocorra é passível de indenização, quer seja por danos extrapatrimoniais e patrimoniais.

Ainda, em conformidade com a jurisprudência, no caso do assédio discriminatório, o empregado deve comprovar e indicar paradigma para a discriminação.

²²¹ LEITÃO, Luiz Manuel Teles de Menezes. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, março, 2008, p.185.

²²² PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. Apelação. Relator: Antônio José Ramos. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/b8ac5c1694bdcc0480257921002da92f?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,moral>. Acesso em: dez. 2023.

A quem alegar a discriminação cabe fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no art. 23º, nº 1 e nº 3.

Assim, tanto no Código de 2003, quanto no Código de 2009, o assédio moral está inserido na Subsecção III, que trata da “Igualdade e não discriminação”, o que não dispensava no Código do Trabalho de 2003, a conjugação do art.24º., 2, com o art.18º., do mesmo Código.

No entanto, a novidade é que, embora ainda esteja enquadrado na mesma Subsecção, na versão de 2009, a doutrina entende que o legislador ao referir-se no artigo 39º ao termo “nomeadamente”, abrindo assim a possibilidade de outras formas de assédio que não o discriminatório, conforme já foi exposto independentemente de aplicar-se para tal entendimento a aplicação do art.15º.

Poucas decisões nos Tribunais portugueses tratam do assédio moral e raras são as que dão provimento ao(s) pedido(s), a maioria não tem reconhecido, ou seja, são improvidas. Foi encontrada apenas uma decisão com provimento (ou que confirmou) “uma contraordenação muito grave”, acerca do assédio moral, como se segue:

Assédio no Trabalho. Contraordenação Muito Grave, Votação: 23/11/2011
Unanimidade Tribunal do Trabalho de Aveiro Recurso De Contra-Ordenação
Decisão: Confirmada artºs 29º, nº 1, e 129º, nº 1, als. a) e b) do Código de Trabalho
I – O tipo legal de assédio no trabalho é de formação complexa, exigindo a verificação de vários pressupostos de facto – um comportamento indesejado, praticado no local de trabalho, com um objectivo ou efeito determinado: o constrangimento, a hostilização, a afectação da dignidade da pessoa, a desestabilização.
II – Preenche-se o tipo em causa quando um empregador, após transferir uma trabalhadora para um local de trabalho que dista da sua residência cerca de 70 kms, alegadamente por dificuldades de relacionamento com a equipe de trabalho, a coloca num local isolado, no qual a mantém sentada, sem atender clientes nem exercer qualquer atividade e virada para a parede durante vários dias.
(...)
Por outro lado, que tal comportamento era motivado pelo objectivo de perturbar a trabalhadora resulta à evidência das próprias palavras da responsável empregadora para com a inspectora do trabalho e do carácter punitivo que emana de todas as atitudes - transferência e colocação na situação de inactividade, quando se trata de trabalhadora cuja funções eram o contacto com o público.
E, por fim, não só o comportamento teve tal desiderato, como produziu o efeito perturbador – a criação do ambiente hostil e humilhante. Não se vê, assim, como não considerar preenchido o tipo legal contra-ordenacional, porquanto se mostram preenchidos todos os pressupostos enunciados no tipo legal, que, conforme resulta do nº 4 do Artº 29º do CT, se classifica como de contra-ordenação muito grave.

Em conformidade com o exposto, acorda-se em julgar o recurso improcedente, confirmando-se a sentença recorrida.²²³

Portanto, verificou-se que raras são as decisões que confirmam o assédio moral no ambiente de trabalho, ressaltando que, para os tribunais ocorre o assédio moral, fenômeno este que não é recente e não raro, principalmente nas relações de trabalho, notadamente nos dias de hoje onde existe grande competitividade entre as empresas, incluindo-se o ambiente bancário.

Por outro, são poucas as ações levadas aos tribunais portugueses por vários motivos, talvez um deles seja o temor de perder o emprego e, também pela dificuldade de o empregado provar os fatos, já que o assédio moral é complexo, subjetivo e envolve uma série de requisitos de difícil comprovação.

Oportuno, também, o argumento trazido por Pedro Freitas Pinto, em sua obra “O Assédio Moral na Jurisprudência Nacional”²²⁴, ao comentar sobre a ausência de condenações, quando aprovado o Código de 2009, situação que pelo que foi observado da análise jurisprudencial, ainda perdura: “As reservas muitas vezes reveladas na jurisprudência em valorar os danos não patrimoniais sofridos no âmbito da responsabilidade contratual, potenciada pela circunstância de só no Código do Trabalho de 2009, o montante a atribuir pelos danos não patrimoniais consequentes da resolução lícita do contrato pelo trabalhador ter, pelo menos, expressamente, deixado de estar limitado pelo teto da indenização por antiguidade”²²⁵.

Outros acórdãos acerca do assédio moral na jurisprudência portuguesa:

1) Acórdão de 09.05.2018 – Processo n.º 532/11.5TTSTR.E1.S1 (Revista)-
4ª Secção

I - O erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa só pode ser objecto de recurso de revista quando haja ofensa de disposição expressa da lei que exija certa espécie de prova para a existência do facto ou que fixe a força probatória de determinado meio de prova.

II- Não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador que pode ser considerada assédio moral, exigindo-se que se verifique um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado.

III- Mesmo que se possa retirar do artigo 29º do Código do Trabalho que o legislador parece prescindir do elemento intencional para a existência de assédio moral, exige-se que ocorram comportamentos da empresa que intensa e inequivocamente infrinjam os valores protegidos pela norma – respeito pela integridade psíquica e moral do trabalhador.

²²³ PORTUGAL. Tribunal da Relação de Aveiro. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/3c04c52067f63611802579650050f3ec?OpenDocument>. Acesso em: dez 2023.

²²⁴ PINTO, Pedro Freitas. **O Assédio Moral na Jurisprudência Nacional**. In: Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho, coord. Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Vieira Gomes, Coimbra Editora, março 2011. p. 442-445.

²²⁵ SILVA, Leda Maria Messias da. **O assédio moral no ambiente de trabalho: estudo comparado entre o Brasil e Portugal**. Revista Eletrônica, agosto de 2013, p. 159.

Seguindo esta doutrina também não podemos imputar à R a existência do invocado assédio em relação ao recorrente, mesmo sem ter havido intenção assediante da empresa, conforme sustenta o recorrente.

Efectivamente, não podemos considerar, face à factualidade já descrita, que esta tenha adoptado qualquer comportamento eticamente reprovável.

Por outro lado, não se tendo provado que a R conhecia a existência de quaisquer razões de desconforto na sua relação laboral com o recorrente, também não se pode concluir que ela tenha representado quaisquer consequências nefastas da sua conduta, e se tenha conformado com elas, como exige a posição doutrinária que vimos seguindo.

Por isso, nem nesta vertente podemos considerar que a conduta da R invocada pelo trabalhador integre a existência de assédio.

E como tal, não se pode concluir pela existência de justa causa.

Termos em que se acorda nesta Secção Social em negar a revista²²⁶.

Negado provimento da referida ação por não ter a autoria provado o assédio moral sofrido no ambiente de trabalho. No entanto, embora a intencionalidade possa estar presente em algumas situações, esta será uma premissa difícil de provar a regularidade do(s) atos(s) do assediador, nível de agressividade, enfim, comportamentos abusivos do agressor sobre a vítima queixosa²²⁷.

Júlio Manuel Vieira Gomes, em sua obra, “Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado” por sua vez, corrobora dizendo que: “[...] em múltiplas situações será difícil encontrar quem esteja disposto a testemunhar em favor da vítima de mobbing e isto por muitas razões: ou porque muitos trabalhadores não se perceberam da real gravidade dos factos, ou porque a estigmatização a que a vítima de mobbing é sujeita os persuadiu de que é ela a pessoa verdadeiramente responsável pelo conflito, ou porque tomaram parte activa no mesmo ou foram, pelo menos, cúmplices com o seu silêncio no agravamento da situação ou ainda porque o mobbing provém do empregador ou de um superior hierárquico e há um justo receio de represálias” [...] ²²⁸.

Ainda nessa direção, oportuno citar António Garcia Pereira, afirmando em sua obra “O assédio moral. Causas e condicionantes”, que,

Para além das óbvias dificuldades, nalguns casos verdadeiramente intransponíveis, na produção da prova, designadamente pela prática inexistência de elementos documentais e pela interpretação e aplicação habituais das regras do ónus daquela, que atiram para cima da vítima com o peso de, sob pena de perda da acção, ter de fazer uma prova muitas vezes praticamente impossível – é preciso compreender que, num país tão pequeno como Portugal, com um mercado de trabalho global tão circunscrito como o nosso, e com mercados sectoriais tão diminutos e simultaneamente tão dominados seja apenas por três ou quatro grandes empregadores (como a Comunicação Social ou as Telecomunicações) seja por um autêntico cartel

²²⁶ PORTUGAL. Processo 532/11.5TTSTRE.E1.S. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ef615f1ece9fe45180258289002f35e6?OpenDocument>. Acesso em: jan. 2024.

²²⁷ FIELD, Tim. **Bullying In sight**, UK, Success Unlimited, 1996. p. 46-47.

²²⁸ GOMES, Júlio Manuel Vieira. **Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado**. Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga. Coimbra: Almedina, 2011. pp. 165-184.

das principais empresas do sector (como a Banca ou a Indústria Farmacêutica), e com a rápida e eficaz circulação de uma dada informação ou “cultura de empresa” (ao estilo do “vejam lá, se até saiu da empresa “X” ao fim de apenas um ano de trabalho ou meteu a empresa “Y” em Tribunal, quem me garante que não irá fazer aqui o mesmo ?”), numa inevitável avaliação custo/benefício, normalmente a vítima de assédio prefere não lançar mão de qualquer procedimento judicial ou administrativo, precisamente pelo receio de que a eventual vantagem que daí decorra seja afinal muito inferior aos custos que ela sabe seguramente que terá de suportar, desde logo o de não mais conseguir emprego, pelo menos naquele mesmo sector de actividade²²⁹.

Em geral a dificuldade de provar o assédio moral deve-se a múltiplos fatores um deles refere-se à sutilidade dos atos dos assediadores. Atos de violência sempre são negados “mediante o engano e porque pretende encobrir uma fraude”²³⁰. Significa dizer que a vítima nem sempre tem razão em suas alegações, ou por ter sido a violência cometida um engano, interpretação errônea, entre outras possíveis justificativas. Nesses casos a vítima não consegue êxito em ações impetradas nos Tribunais.

2) Acórdão de 01.10.2014 - Recurso n.º 420/06.7TTLSB.L1.S1 - 4ª Secção”:I.

[...]

II. A tutela das demais violações da integridade física e moral, como é o caso, entre outras, situações, do “assédio moral não discriminatório”, é assegurada com base no artigo 18º e das normas atinentes aos deveres contratuais das partes e às consequências do seu incumprimento artigos. 120º, a) e c), e 363º, conjugadas com as disposições gerais da lei civil.

III. Não evidenciando os factos provados que por parte da ré tenha havido qualquer prática discriminatória, não tem a autora direito a ser indemnizada com base em tal fundamento.

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. 496º, nº 3, e 494º, do Código Civil²³¹.

[A] Autora sofreu danos que, pela sua gravidade merecem a tutela do direito e que se encontram elencados nos pontos AG a AO, ou seja: sofreu desgosto anímico e psicológico, instabilidade na sua vida profissional e um sentimento humilhação pela forma como foi tratada pela Administração do Hospital após tantos anos de dedicação competente. Desde maio de 2005 a A. teve de ser acompanhada por um psicoterapeuta que lhe diagnosticou uma síndrome depressiva, com alteração de humor, instabilidade emocional, insónias, fadiga e baixa de auto-estima. Na sequência de tal diagnóstico, passou a ter de tomar medicação para combater a ansiedade e insónias, que tem como efeito secundário, entre outros, a redução anímica diurna. A depressão, a instabilidade psicológica e emocional causada determinaram ainda que a Autora tivesse deixado de produzir trabalhos científicos que sempre tem em mãos, designadamente com vista à participação em conferências e congressos, nacionais e internacionais para que era muitas vezes solicitada, não tendo comparecido às Jornadas Nacionais de Medicina interna realizadas no Porto. O mesmo tendo acontecido com o mais importante evento da sua especialidade a que sempre procurava assistir nos EUA, porque não se sentia em condições psicológicas de apresentar qualquer trabalho.

²²⁹ PEREIRA, António Garcia. **O Assédio Moral. Causas e condicionantes**. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa/ SOCIUS - Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações Instituto Superior de Economia e Gestão, nº 3/2008. p. 5.

²³⁰ BABUGIA, Marínés Dolores. **La prueba en el acoso laboral**. Buenos Aires: Julio César Faira Editor, 2015. p. 131.

²³¹ página 560

(...) [E]ste comportamento da Ré, embora não fosse o único (na medida em que a Autora invocou toda a restante factualidade justificativa do assédio), concorreu também para os danos que, assim, entendemos deverem ser reparados”.

A indemnização por danos não patrimoniais deve ser fixada equilibrada e ponderadamente, atendendo ao grau de culpa do responsável, à situação económica deste e do lesado e demais circunstâncias do caso (cfr. arts. 496.º, n.º 3, e 494.º do CC).

Tendo em conta o quadro factual descrito, os parâmetros que têm sido seguidos nos nossos tribunais, maxime no STJ (como impõe o princípio da igualdade), afigura-se-nos que o montante compensatório de € 10.000,00, arbitrado pela 2.ª instância, se mostra adequadamente calculado, de harmonia com o critério de equidade fixado na lei.

Improcede, pois, o recurso.

Em face do exposto, negando a revista, acorda-se em confirmar o acórdão recorrido²³².

Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, escrevendo sobre “Direito do Trabalho”, comenta que, em realção à indenizações patrimoniais ou extrapatrimoniais, “no Código do Trabalho Português, a responsabilidade do empregador em consequência do assédio moral resulta de este dever proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral (art.127, n. 1, c)”²³³.

Mas, na legislação portuguesa, como já mencionado anteriormente, art.29º, n 3 e seguinte do Código do Trabalho, dispõe que “à pratica de assédio aplica-se o disposto no artigo anterior” (art. 28º do mesmo Código), que estabelece que “a pratica de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito à indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito”. Acórdão de 03-12-2014 - Recurso n.º 712/12.6TTPRT.P1.S1 - 4ª Secção:

1. 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 consequências.

2. De acordo com o disposto no art.º 29.º, n.º 1, do CT e, no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “assediante”.

3. Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.

[...]

Se o A. deve ser condenado a pagar à R. a importância de € 5.427,28, a título de indemnização, por não se ter provado a justa causa da resolução do contrato, nos termos do art. 399.º, do CT:

Em reconvenção, a R. pediu a condenação do A. a pagar-lhe uma indemnização de € 5.457,28, correspondente a dois salários por falta de aviso prévio, ao abrigo do art. 399.º, do CT, segundo o qual “[n]ão se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 401º”.

²³² PORTUGAL. Processo 420/06.7TTLSB.L1.S1. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7c8299fa0353342780257d640051edee?OpenDocument> Acesso em: jan. 2024. p. 560 e seguintes.

²³³ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Coimbra: Almedina, janeiro 2010. p.192.

Por sua vez, dispõe este último preceito legal que “[o] trabalhador que não cumpra (...) o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio (...)”.

Neste âmbito, a 1.^a instância julgou que “a Ré não alegou quaisquer prejuízos resultantes da falta de aviso prévio, sendo que, face à falta de confiança no trabalhador, não é minimamente credível que os tivesse sofrido, pelo que não tem direito a qualquer indemnização”.

Por seu turno, a Relação entendeu que “julgando-se lícita a resolução, como se julgou, fica prejudicado o recurso da ré” [nesta matéria].

Ora:

Se a 1.^a instância tiver deixado de conhecer de certas questões por as considerar prejudicadas, a Relação, se entender que a apelação procede e nada obsta à apreciação daquelas, delas deverá conhecer, sempre que disponha dos elementos necessários – art. 665.º, n.º 2, CPC.

Esta regra (de imediata substituição,) não é aplicável ao recurso de revista (art. 679.º, do mesmo diploma), pelo que, impondo-se a revogação do acórdão recorrido, impõe-se a remessa dos autos à Relação, para que seja apreciada a questão aí tida por prejudicada.[14]

Em face do exposto, concedendo a revista da ré, acorda-se em:

- a) Revogar o acórdão recorrido, na parte em que julgou o contrato de trabalho lícitamente resolvido pelo autor, nos termos e com as implicações constantes de supra n.ºs 15 a 20;
- b) Determinar a remessa dos autos à Relação, para que seja apreciada a questão aí tida por prejudicada (cfr. supra n.º 20);
- c) Manter o mais decidido.

As custas da apelação e da revista serão fixadas a final, na proporção do vencido²³⁴.

Parece haver uma inversão do ônus da prova, salvo engano. Não provado o prejuízo da autora, restou à ré o sucesso da causa. Por outro lado, a legislação portuguesa, embora com algumas arestas a serem acertadas no Direito do Trabalho, em particular no Código do Trabalho, como observado ao longo deste estudo, notadamente em relação ao assédio moral no âmbito laboral, em razão das dificuldades probatórias pela vítima, “na prova do nexo de causalidade entre os danos e a conduta assediante²³⁵”. Segundo Maria Regina Gomes Redinha, em “Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho” diz que “a proposta da doutrina portuguesa, tal qual a brasileira, tem sido no sentido de inversão do ônus da prova”²³⁶.

Reiterando o já mencionado anteriormente, resta provar a intencionalidade do empregador acerca das condutas (ações/dolo) cometidas por ele e, ao passo que o empregado também deverá fornecer provas robustas para que o assédio moral no ambiente de trabalho seja

²³⁴ PORTUGAL. Acórdão de 03-12-2014 - Recurso n.º 712/12.6TTPRT.P1.S1 - 4.^a Secção. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/69229bc0cd4f4f5280257da3005c886d?OpenDocument>. Acesso em: 23 nov. 2023.

²³⁵ REDINHA, Maria Regina Gomes. **Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho**. Separata de Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura. Edição da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Lisboa: Coimbra Editora, 2003. p. 843-844.

²³⁶ Idem.

reconhecido e, o *quantum* indenizatório a ser determinado pelos tribunais portugueses, respeitando a razoabilidade e a proporcionalidade.

Nesse sentido, corrobora Rodolfo Pamplona Filho, citado por Denise de Fátima Gomes de Figueiredo Soares Farias, explicando o seguinte: “Discute-se sobre a necessidade de demonstração da intencionalidade da conduta para o reconhecimento da prática do assédio moral, com isso a doutrina se divide em duas correntes que dialogam com relação à identificação dos elementos definidores do assédio moral. A primeira é a corrente subjetiva que defende a necessidade da intenção como elemento constitutivo do assédio; e a segunda corrente é a objetiva, na qual entende que a intencionalidade é apenas um elemento acessório, sendo este dispensável para a caracterização do assédio moral laboral”²³⁷.

Analisando as jurisprudências dos tribunais do trabalho brasileiros e portugueses, percebe-se que nos tribunais brasileiros existem um número significativamente maior do que nos tribunais portugueses.

Segundo Leda Maria Messias da Silva, talvez isso se dê pelo fato de o Brasil ter uma população muito maior do que Portugal, e, portanto, maior número de ações por assédio moral nos tribunais. Em função disso, no Brasil existem 24 Tribunais Trabalhistas, além do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ou seja, maior do que nos Tribunais de Relação Portugueses.²³⁸

A jurisprudência portuguesa dificilmente reconhece o assédio moral no ambiente do trabalho e, por conseguinte o *quantum* indenizatório, ao contrário do Brasil que tem acatado, deferido e determinado o *quantum* referente a indenização pleiteada em função do assédio moral no trabalho, inclusive por requerentes, trabalhadores e ex-trabalhadores de instituições bancárias.

Por outro lado, vale ressaltar que não se trata da banalização do assédio moral nos tribunais portugueses, notadamente no ambiente de trabalho, mas sim, pela dificuldade de prova, ou da inversão do ônus da prova, ou ainda pela aplicação do princípio da proteção, segundo a regra do *in dubio pro operário*, uma vez que o empregado depende, por óbvio, economicamente de seu empregador e, portanto, subordinado a ele²³⁹.

²³⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; GOES BARROS, Renato da Costa Lino de – Assédio moral laboral e direitos fundamentais, 2. ed. ampl. rev., São Paulo: LTr, 2016. p. 122. In: FARIAS, Denise de Fátima Gomes de Figueiredo Soares. Assédio moral no ambiente de trabalho: os limites do poder diretivo e a caracterização do assédio moral. Lisboa: Universidade Autónoma de Lisboa, 2017. 142fls. p. 92.

²³⁸ SILVA, Leda Maria Messias da. Ob. cit., p. 158.

²³⁹ Idem.

O *in dubio pro operário* é um princípio que se utiliza para interpretar a ‘regra’ mais favorável ao trabalhador, quando a norma permite, ou seja, quando a norma dá margem a diversas interpretações. Ao direito do trabalho não se aplica as regras do direito comum, por exemplo, em casos mais duvidosos os conflitos são resolvidos a favor do devedor. Tais casos se aplica ao direito privado, pois, geralmente, nas relações civis e comerciais o devedor é o lado mais fraco da relação. Contudo, nas relações de trabalho acontece, geralmente ao contrário. Há o reconhecimento de um pressuposto básico nas relações laborais, qual seja, “a debilidade do trabalhador, que se apresenta como credor diante do empregador”. Sendo assim, tem-se que a autonomia do direito do trabalho adota o princípio da proteção, “tendo em vista seu caráter especial e sua finalidade em oferecer amparo à parte mais débil do contrato de trabalho”²⁴⁰.

Por outro lado, vale ressaltar que este princípio em sua dimensão deve ser aplicado em graus, ou seja, inversamente proporcional à remuneração do empregado. Dá-se como exemplo, os trabalhadores com altos cargos e respectivos salários, não dependem (ou não precisam) do mesmo grau de proteção dos trabalhadores com salários diminutos.

No entanto, deve-se aplicar a lei mais favorável ao trabalhador, ou seja, a proteção ao trabalhador, em casos de assédio moral. Contudo, resta à vítima provar o assédio, o que é muito difícil, pois depende de testemunhas (colegas de trabalho) que em geral se sentem intimidadas e muitas vezes não se dispõem a testemunhar, mesmo tendo conhecimento de tal violência.

²⁴⁰ PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: Editora LTr Atlas, 2000. p. 104.

CONCLUSÃO

Constata-se que o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho afeta diretamente não apenas o ambiente de trabalho, como também a saúde física, mental e psicológica do trabalhador e, tanto no Brasil quanto em Portugal, existem legislações e regulamentações que buscam combater esses comportamentos. No entanto, há algumas diferenças no tratamento dessas questões entre os dois países.

No Brasil, o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho é regulado por diversas leis, sendo a principal delas a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que proíbe qualquer forma de discriminação, abuso ou violência psicológica no ambiente laboral. Além disso, a Lei nº 9.799/99 trata do assédio sexual no trabalho, considerando como crime o ato de constranger alguém com proposta sexual indesejada. Em 2019, a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) trouxe algumas mudanças na forma de tratamento de questões trabalhistas, mas não alterou substancialmente a legislação sobre assédio.

O assédio moral é definido por comportamentos que desrespeitam, intimidam ou degradam o trabalhador, como críticas constantes, ameaças infundadas de demissão e exclusão social no ambiente de trabalho. Já o assédio sexual inclui sugestões, toques ou comentários de natureza sexual não solicitados.

As vítimas de assédio têm o direito de buscar reparação judicial por meio de uma ação trabalhista ou até mesmo denunciar o agressor ao Ministério Público. No Brasil, o assédio moral também é tratado por outras legislações, como as normas de segurança e saúde no trabalho.

As diferenças entre o assédio moral no Brasil e em Portugal incluem o fato de o Brasil ter um histórico de movimentos sindicais muito fortes, que frequentemente lidam com essas questões nas categorias de trabalhadores, o que pode resultar em uma maior visibilidade e mobilização. Além disso, o Código Penal Brasileiro trata o assédio sexual como crime, com penas que variam de 1 a 5 anos de prisão, dependendo da gravidade da situação. No Brasil, em muitos casos, a vítima pode ainda pedir indenizações por danos morais, além das reparações trabalhistas.

Em Portugal, a legislação contra o assédio no ambiente de trabalho também é clara e protege os trabalhadores contra qualquer forma de abuso, incluindo o assédio moral e sexual.

A Lei n.º 73/2017, que aprovou determinadas alterações ao Código do Trabalho em Portugal, trata do assédio e estabelece que o assédio sexual no ambiente de trabalho constitui uma violação dos direitos de personalidade do trabalhador, sendo sujeito a penalidades.

O assédio moral, por sua vez, também é abordado no Código do Trabalho, que define como assédio qualquer comportamento repetitivo destinado a humilhar ou intimidar o trabalhador, prejudicando sua dignidade e criando um ambiente de trabalho hostil. A legislação portuguesa ainda obriga as empresas a adotar medidas preventivas contra o assédio, como treinamentos e a criação de canais para denúncias.

Em relação ao assédio sexual, o Código Penal português (Artigo 170) classifica como crime qualquer ato de coação sexual ou propostas sexuais indesejadas. A vítima pode denunciar o ocorrido à polícia e, caso haja danos, o responsável pode ser processado judicialmente.

Em Portugal, o sistema de prevenção de assédio no trabalho é bastante rigoroso, obrigando as empresas a implementarem políticas e procedimentos internos para prevenir tais comportamentos. Embora as vítimas possam buscar reparação por meio da justiça laboral, os processos jurídicos em Portugal são frequentemente mais rápidos e podem resultar em compensações financeiras para os trabalhadores afetados. A legislação portuguesa também tem um foco maior na formação e conscientização, com muitas empresas sendo obrigadas a implementar cursos de sensibilização sobre assédio no ambiente de trabalho.

Ao comparar Brasil e Portugal, observa-se que ambos os países possuem legislações contra o assédio moral e sexual no trabalho, mas enquanto no Brasil o foco recai sobre a CLT e a Lei 9.799/99, em Portugal o Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – e o Código Penal têm ênfase na prevenção e em medidas internas das empresas. Em relação à prevenção, as empresas portuguesas são mais exigidas a implementar políticas de prevenção e sensibilização sobre o tema.

No Brasil, a abordagem sobre a prevenção do assédio ainda está em evolução, com algumas iniciativas sendo promovidas por sindicatos e associações de trabalhadores. O processo judicial no Brasil pode ser mais demorado e complexo, com as vítimas frequentemente enfrentando dificuldades para obter reparação. Em Portugal, os processos trabalhistas e criminais são considerados mais rápidos e eficazes em termos de resolução.

Quanto à cultura organizacional, no Brasil, a cultura de assédio moral é, por vezes, mais tolerada em algumas empresas, especialmente em grandes corporações, devido ao histórico de relações trabalhistas mais hierárquicas. Em Portugal, a legislação mais rigorosa e a maior conscientização sobre o tema ajudam a reduzir esses comportamentos no ambiente de trabalho.

Tanto no Brasil quanto em Portugal, o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho é uma questão grave que exige atenção de legisladores, empregadores e trabalhadores. Embora as legislações de ambos os países proíbam tais comportamentos e busquem proteger as vítimas, as abordagens de prevenção e punição variam, com Portugal se destacando por um sistema de

prevenção mais robusto. Em ambos os casos, é crucial que as vítimas tenham acesso a mecanismos eficazes de denúncia e que a conscientização sobre os direitos dos trabalhadores seja ampliada.

No Brasil na Consolidação das Leis Trabalhistas, vigente, busca-se amparo no seu art. 483, alíneas “e” e “f”, que diz o seguinte: “o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando, praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”; e “f” “o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem” [...]. E no Código Penal art. 216, que faz menção ao Assédio sexual.

Vale dizer que o ordenamento jurídico Português mesmo que esteja à frente do brasileiro, ainda é possível melhorar um pouco mais, uma vez que a maioria das ações impetradas sobre a matéria, são poucas que conseguem provimento, ao contrário do Brasil que inúmeras ações são interpostas contra instituições bancárias, e via de regra as vítimas tem logrado êxito, mesmo que os Tribunais brasileiros tenham certa dificuldade em mensurar o *quantum* indenizatório.

A questão do ônus da prova nos casos de assédio moral e sexual é um desafio significativo tanto no Brasil quanto em Portugal, com diferenças notáveis entre as duas legislações, embora ambos os sistemas reconheçam a gravidade dessas práticas no ambiente de trabalho.

No Brasil, o ônus da prova em casos de assédio moral e sexual recai principalmente sobre a vítima, que deve apresentar evidências claras e convincentes para comprovar as alegações de abuso. Esse desafio é ampliado pela natureza subjetiva dos comportamentos de assédio, que muitas vezes ocorrem de forma sutil e sem testemunhas diretas. Além disso, o processo judicial brasileiro pode ser demorado e complexo, o que dificulta ainda mais a obtenção de justiça para as vítimas. Embora existam algumas proteções legais, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Código Penal, que abordam o assédio sexual, a falta de uma regulamentação específica e detalhada sobre o assédio moral torna mais difícil para as vítimas obterem reparação. A dificuldade em provar o assédio moral, especialmente, contribui para a percepção de que muitas vítimas acabam sendo desprovidas de justiça.

Em Portugal, o ônus da prova também é relevante, mas o sistema jurídico parece ser um pouco mais favorável às vítimas de assédio, com um maior foco na prevenção e no estabelecimento de políticas internas nas empresas. O Código do Trabalho português exige que as empresas adotem medidas preventivas e criem ambientes de trabalho que minimizem o risco

de assédio, o que facilita a identificação e a denúncia de tais práticas. Embora o ônus da prova ainda recaia sobre a vítima, a legislação portuguesa oferece um sistema mais estruturado, com uma abordagem mais rígida em relação à prevenção e à punição de comportamentos de assédio. No entanto, como observado, as ações judiciais em Portugal ainda enfrentam dificuldades, com muitas delas sendo improvidas, o que limita a eficácia do sistema de reparação.

Ambos os países enfrentam desafios semelhantes quanto ao ônus da prova nos casos de assédio moral e sexual, especialmente considerando a natureza muitas vezes invisível e subjetiva do assédio. Contudo, a legislação portuguesa se destaca pela maior clareza nas medidas preventivas e pela maior ênfase na criação de um ambiente de trabalho mais seguro. No Brasil, embora haja avanços, a falta de normas específicas sobre o assédio moral e as dificuldades processuais ainda representam obstáculos significativos para a efetiva proteção das vítimas. Em ambos os casos, é fundamental continuar aprimorando a legislação e as práticas jurídicas para garantir que as vítimas de assédio moral e sexual tenham um caminho mais acessível e eficaz para buscar justiça.

Ao longo deste estudo, foi possível perceber que, apesar das semelhanças entre as doutrinas e os ordenamentos jurídicos dos dois países, a jurisprudência é mais abundante no Brasil, com diversos acórdãos sobre assédio moral no trabalho, inclusive em instituições bancárias. Em Portugal, no entanto, há poucas decisões sobre o assunto, e a maioria delas não é reconhecida, sendo rejeitada.

O assédio moral não afeta apenas mulheres, embora elas sejam mais frequentemente vítimas. Os homens também podem ser alvos, embora em menor quantidade. Esse é um tema sensível, pois envolve um desequilíbrio de poder nas relações dentro das organizações, incluindo as instituições bancárias, tanto no Brasil quanto em Portugal. Esse desequilíbrio se reflete na vulnerabilidade da vítima, que, muitas vezes, se encontra impotente para se defender, sendo a "parte mais fraca" na relação.

Nas instituições bancárias de ambos os países, as condições de trabalho são semelhantes, com os trabalhadores sendo pressionados a cumprir metas e objetivos que, muitas vezes, estão além de suas competências ou conhecimentos. Essas organizações buscam lucros cada vez maiores, relegando o bem-estar dos empregados a um segundo plano. Os impactos do assédio moral na saúde mental dos bancários são significativos, pois a vítima se sente acuada e sem defesa, o que prejudica sua vida psíquico-social e compromete a produtividade.

Em resumo, o assédio moral é um tema complexo e sensível, muitas vezes de difícil identificação, pois provar sua ocorrência é desafiador. No Brasil, os tribunais frequentemente enfrentam dificuldades para julgar esses casos e determinar o valor das indenizações. Em Portugal, a maioria das ações são improvidas, e as compensações financeiras são raras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACEVEDO, Doris; GONTO, Carlos. Políticas públicas para atender y prevenir el acoso moral en um mundo de trabajo cambiante. Florianópolis: Editora Lagoa, 2017.

AMADO, João Leal. Contrato de trabalho: noções básicas. Coimbra: Edições Almedinas, 2021.

APARECIDO, Inácio. Assédio Moral no mundo do trabalho. São Paulo: Editora Ideias, 2012.

BABUGIA, Marínés Dolores. La prueba en el acoso laboral. Buenos Aires: Julio César Faira Editor, 2015

BARROSO, Luís Roberto. A dignidade da pessoa humana no Direito Constitucional Contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. [Tradução Humberto Laport de Mello]. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

BERLANZA, Rhayza Vieira. Assédio Moral Laboral: Uma Perspectiva Luso-Brasileira. ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, 2020.

BOUDRIAS, Valérie; TRÉPANIÉ, Sarah-Geneviève; SALIN, Denise. A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. *Aggression and Violent Behavior*, 56, 2021. In: VALENTE, Cláudia Marisa das Neves. Assédio Moral nos Trabalhadores do Sector Bancário em Portugal. Porto/Portugal: Faculdade de Economia/Universidade do Porto, 2022. p. 21. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/146729/2/597508.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988. Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] II - a dignidade da pessoa humana; [...].

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Lei nº 13.467/2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 9 out. 2023.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil Brasileiro. Brasília, 2002.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017.

BRASIL. Código Penal brasileiro. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Rio de Janeiro, 1940. Publicado no DOU de 31.12.1940 e retificado em 3.1.1941. Nota: No decorrer dos anos este Decreto-Lei (Código Penal brasileiro) foi gradativamente alterado, incluindo novas redações em diversos dispositivos penais, de acordo com entendimentos de legisladores em seu tempo.

BRASIL. Lei 11.340/06. “Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal”.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017.

BRASIL. Lei 13.772, de 19 de dezembro de 2018. “Altera a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para reconhecer que a violação da intimidade da mulher configura violência doméstica e familiar e para criminalizar o registro não autorizado de conteúdo com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado”. Brasília, 2018.

BRASIL. Jurisprudência. TST. Assédio moral. Configuração.

BRASIL. Lei 11.340/06, “Lei Maria da Penha”. Brasília, 2006. LEI nº 13.772, de 19 de dezembro de 2018.

BRASIL. Projeto de Lei nº 1521, de 2019. “Tipifica como crime de assédio moral a conduta de "ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função", e comina pena de detenção de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência”. Brasília, 2019.

BRASIL, TST. RR-28800-91.2005.5.02.0063. Data de Julgamento: 14/05/2014, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/05/2014. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 11 jan. 2024.

BRASIL, TST. RR-1936300-39.2005.5.09.0010. Data de Julgamento: 29/09/2010, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/10/2010. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 11 jan. 2024.

BRASIL. ADI 6050. Inteiro Teor do Acórdão - Página 97 de 171 (do mérito da Ação). Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5612680>. Acesso em: 11 jan. 2024.

BRASIL. “ADIS 5870, 6050, 6069 e 6082 questionam a constitucionalidade dos arts. 223-A e 223-G da CLT, na redação conferida pelo art. 1º da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista), a bem da economia e instrumentalidade processuais, trago-as a julgamento em conjunto”. Inteiro Teor do Acórdão - Página 18 de 171.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. STF. Ação Direta de Inconstitucionalidade. ADI 6.050. Origem: DF - Distrito Federal. Relator: Min. Gilmar Mendes. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5612680>. Acesso em: 11 jan. 2024.

BRASIL, TST. RR-1419-38.2011.5.09.0020. Data de Julgamento: 12/03/2014, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/03/2014. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 16 nov. 2023.

BRASIL. ARR - 1481-47.2012.5.09.0892, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, DEJT de 19/12/2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/646767076/inteiro-teor-646767115>. Acesso em: 16 nov. 2023.

BRASIL. Súmula 297. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/jurisprudencia/externo/informativo/?acao=pesquisar&sumula=297&livre=@docn&operador=E&b=INFJ&tp=T>. Acesso em: 15 jan. 2024.

BRASIL. RR-1737-29.2012.5.09.0006, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 31/05/2019). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1276594948>. Acesso em: 15 jan. 2024.

BRASIL. TST. RR-687-39.2010.5.02.0262. Data de Julgamento: 11/12/2013, Redator Ministro João Oreste Dalazen, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/03/2014. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: nov. 2023.

BRASIL. TST. RR-1627-09.2011.5.04.0231, Data de Julgamento: 26/03/2014, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de publicação: DEJT 28/3/2014. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 25 nov. 2023.

BRASIL. Processo nº 0000211-10.2020.5.23.0086 (ROT). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1220182658>. Acesso em: 11 jan. 2024.

BRASIL. TST Notícias. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/mantida-condena%C3%A7%C3%A3o-de-banco-por-ass%C3%A9dio-moral-organizacional>. Acesso em: 11 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº TST-RRAg-10766-61.2016.5.09.0007-C/J PROC. Nº TST-AIRR-10511-06.2016.5.09.0007. 54fls. Brasília, 1 de março de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Notícias do TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/banc%C3%A1rio-ser%C3%A1-indenizado-por-problemas-decorrentes-de-ass%C3%A9dio-moral>. Acesso em: 11 jan. 2024.

BRASIL. Notícias do TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0>. Acesso em: 15 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. Processo nº TST-Ag-Ag-AIRR-20284-76.2013.5.04.0021. fls. 2-3. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jun-10/tst-mantem-condenacao-banco-assedio-organizacional/>. Acesso em: 11 nov. 2023.

BRASIL. IBGE – Instituto de Geografia e Estatística. População Brasil. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 15 fev. 2024. População Portugal. Disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_pesquisa&frm_acciao. Acesso em: 15 fev. 2024.

BRASIL. Decisão judicial em Portugal não afasta competência da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/decis%C3%A3o-judicial-em-portugal-n%C3%A3o-afasta-compet%C3%Aancia-da-justi%C3%A7a-do-trabalho>. Acesso em: 04 abr. 2024.

BRASIL. Termo de Ajustamento de Conduta. Controladoria Geral da União. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/corregedorias/pt-br/assuntos/perguntas-frequentes/termo-de-ajustamento-de-conduta-tac>. Acesso em: 10 jul. 2024.

BRASIL. Matéria veiculada pela Agencia Brasil. online. Disponível em: <https://www.folhape.com.br/economia/caixa-firma-termo-de-conduta-para-compensar-vitimas-de-perseguido/313223/>. Acesso em: 09 mar. 2024.

BRASIL. Matéria veiculada pela Agência Brasil de Notícia. Online. Disponível em: <https://www.feebpr.org.br/noticia/5wY3-caixa-vai-novamente-a-justica-contr-pedro-guimaraes-por-casos-de-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 09 mar. 2024.

BRASIL. Processo: RRAg-11285-89.2015.5.01.0008. Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 27/11/2020). Decisão judicial em Portugal não afasta competência da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/decis%C3%A3o-judicial-em-portugal-n%C3%A3o-afasta-compet%C3%Aancia-da-justi%C3%A7a-do-trabalho>. Acesso em: 04 abr. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. STF reconhece imunidade da ONU/PNUD em ações trabalhistas. Notícia. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=238600>. Acesso em: 22 jun. 2024.

BRETZ, Danielle. Assédio moral no trabalho em Portugal. 4 de dez. de 2018. p. 1-7. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/ass%C3%A9dio-moral-trabalho-em-portugal-danielle-bretz>. Acesso em: 20 nov. 2023.

CANDIDO, Tchila Helena. Assédio Moral Acidente Laboral. São Paulo: LTr. 2011. p. 167. ISBN 978-8536117249.

CATTELAN, Jeferson Luiz. O assédio moral à luz da reforma trabalhista e a proteção da dignidade do empregado. Maringá-PR: UNICESUMAR, 2018. 214 f.

CHILE. D.F.L. Núm. 1.- Santiago, 31 de julio de 2002. Decreto com força de lei. Determina: Fixe o elenco, Texto Coordenado e Sistematizado do Código do Trabalho. Disponível em: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf. Acesso em: 10 jul. 2024.

CORRALES, Eluane de Lima; BERTONCINI, Carla. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana como Fundamento da Justiça Restaurativa a Partir do Pensamento de Immanuel Kant. Revista Direitos Humanos e Democracia. Editora Unijuí, ano 7, nº 14, jul./dez. 2019. p. 253. ISSN 2317-5389.

DRAY, Guilherme (coord.); Lopes, Fernando Ribeiro; Albuquerque, José Luís et al. Livro verde sobre as relações laborais. Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Lisboa, 2016.

EINARSEN, Ståle Valvatne; HOEL, H.; ZAPF, Dieter; COOPER, Cary. The concept of bullying and harassment at work: The european tradition. In: EINARSEN, Ståle Valvatne; HOEL, H.; ZAPF, Dieter; COOPER, Cary (Orgs.). Bullying and emotional abuse in the workplace: developments in theory, research and practice, London: Taylor & Francis. 2011.

EINARSEN, S.; HOEL, H. The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work. Paper presented at the 10th European Congress at work and Organizational Psychology, 2001. Disponível em: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1393699>. Acesso em: 03 jun. 2024.

EINÄRSEN, Ståle Valvatne. The nature and causes of bullying at work International Journal of Manpower, 20 (1/2), 16-27, 1999.

EQUADOR. Constituição da República do Equador. Disponível em: https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/constitucion_de_la_republica_del_ecuador.pdf. Acesso em: 10 jul. 2024.

EQUADOR. Código Del Trabajo, Arts. 92.

EQUADOR. Ley De Amparo Laboral De La Mujer, Arts. 1 a 5.

FARIAS, Denise de Fátima Gomes de Figueiredo Soares. Assédio moral no ambiente de trabalho: os limites do poder diretivo e a caracterização do assédio moral. Lisboa: Universidade Autónoma de Lisboa, 2017.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações do Trabalho: Frente à Doutrina, Jurisprudência e Legislação. São Paulo: LTr, 2006.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. Dano Moral, Assédio Moral e Assédio Sexual nas relações de trabalho, Doutrina, Jurisprudência e Legislação. 3 ed. São Paulo: LTR, 2010.

FERNANDES, Antonio Monteiro. Direito do trabalho. 18 ed. Coimbra: Almedina, 2017.

GITELMAN, Suely Ester. Assédio moral. Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Edição 1, julho de 2020. p. 2. Enciclopédia Jurídica da PUCSP. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/assedio-moral>. Acesso em: 22 dez. 2023.

GONÇALVES, Júlia; SCHWEITZER, Lucas; TOLFO, Suzana de Rosa. Assédio Moral no Trabalho: uma Revisão de Publicações Brasileiras. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 13(1), e130105, 2020.

GOMES, Júlio Manuel Vieira. Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado. *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga*. Coimbra: Almedina, 2011.

GUEDES, Fernando Grass. Assédio moral no direito do trabalho e a aplicação da teoria da indenização punitiva no quantum indenizatório. [Dissertação de mestrado]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2015. 126fs.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. *Aletheia*, n. 22, p. 101-108, dez. 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. [Trad. Rejane Janowitzer]. 9 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017

International Labour Organization (ILO). Experiences of violence and harassment at work: A global first survey. Geneva: ILO, 2022. ISBN 9789220384923. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf. Acesso em: 20 nov. 2023.

Instituto Patrícia Galvão. Dossiê Violência Contra Mulher. 2022, p. 29. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br>. Acesso em: 20 nov. 2023.

INÁCIO, Aparecido. Assédio moral no mundo do trabalho: doutrina, comentários, jurisprudência e casos concretos. São Paulo, Ideias e Letras, 2012.

KANT, Immanuel. Fundamentação da Metafísica dos Costumes. [Trad. Paulo Quintela]. Lisboa: Edições 70, 2007

LEITÃO, Luiz Manuel Teles de Menezes. Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, março, 2008, p.185. In: SILVA, Leda Maria Messias da. O assédio moral no ambiente de trabalho: estudo comparado entre o Brasil e Portugal. *Revista LTr* de abril/2013.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. Direito do Trabalho. 2 ed. Coimbra: Almedina, janeiro 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996. p. 170. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/315480030_Bullying_no_trabalho_Percecao_e_impacto_na_saude_mental_e_vida_pessoal_dos_enfermeiros/fulltext/58d3a1cc458515e6d901d536/Bullying-no-trabalho-Percecao-e-impacto-na-saude-mental-e-vida-pessoal-dos-enfermeiros.pdf. Acesso em: 9 jun. 2024.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador. São Paulo. LTr. 2009.

MACIEL, Regina Heloisa; CAVALCANTE, Rosemary; MATOS, Teresa Glaucia Rocha. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. *Psicologia & Sociedade*, Porto Alegre, v. 19, n. 3, p. 117-128, 2007.

MARQUES, Ana Maria Fideli; JORDÃO, Elias Hennemann; TELES, Gabriela Caramuru; UCHIMURA, Guilherme Cavicchioli; Gnap, Júlio. O assédio moral organizacional como fator de adoecimento: a pesquisa dos trabalhadores bancários em Curitiba/PR. Capítulo 12, 2017.

MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira; DRAY, Guilherme Machado; SILVA, Luís Gonçalves. Código do Trabalho Anotado. 8 ed., Almedina, Coimbra, 2009.

MARTINS, Soraia Rodrigues. Subjetividade e adoecimento por Dorts em trabalhadores de um banco público em Santa Catarina. p. 132. In: MENDES, Ana Magnólia. *Psicodinâmica do trabalho. Teoria, Métodos e Pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. Capítulo 6, p. 129-154.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 20 ed. São Paulo: Atlas 2004.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

MENDES, Ana Magnólia. Da Psicodinâmica à Psicopatologia do trabalho. In: Mendes, A.M. (org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas* (p. 29-48). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

NASCIMENTO, SÔNIA A.C. MASCARO. O assédio moral no ambiente do trabalho (2ª parte), 2005. Disponível em: https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexo_2353_assediomoral2.pdf. Acesso em: 21 jun. 2024.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral. São Paulo. Editora Saraiva, 2011.

NIEDL, K. Mobbing/bullying am Arbeitsplatz. Munich, Rainer Hampp Verlag, 1995.

NIELSEN, Morten Birkeland; EINARSEN, Ståle Valvatne. What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression & Violent Behavior*, 42, 71-83., 2018. p. 1. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>. Acesso em: 25 fev. 2023.

NORUEGA. Assédio Moral. Código do Trabalho (Working Environment Acts, 1977). Art. 12. Planejando o trabalho. Disponível em: <http://assediomoral.org.br/noruega-legislacao-trabalhista-na-noruega/>. Acesso em: 11 jun. 2024.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; ESPINOSA, Leonor Maria Cantera. Uma cultura de assédio moral ou um assédio moral cultural? Cap. 2. In: OLIVEIRA, Renato Tocchetto de et al. (orgs.) Assédio moral no trabalho: fundamentos e ações. Editora Lagoa: Florianópolis, 2017.

OLIVEIRA, Renato Tocchetto de; TOLFO, Suzana da Rosa; KÜNZLE, Luis Allan; ZANIN, Fernanda da Conceição; PRISCO, Cristina Maria Fagundes. Assédio Moral no Trabalho. Fundamentos e ações. Florianópolis: Editora Lagoa, 2017.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. Assédio Moral Organizacional. Presencial e Virtual. São Paulo: Saraiva, 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; GOES BARROS, Renato da Costa Lino de. Assédio moral laboral e direitos fundamentais. 2 ed. ampl. rev., São Paulo: LTr, 2016.

PATTON, Michael Quinn. *Qualitative Research & Evaluation Methods* (3th edition ed.). Sage, 2005. 690p. Disponível em: <https://aulasvirtuales.files.wordpress.com/2014/02/qualitative-research-evaluation-methods-by-michael-patton.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2023.

PASOLD, Andréa M. Limongi. O assédio moral no trabalho a partir de seus elementos: a intencionalidade é essencial para o conceito? *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, v.25, n. 34, 2022.

PEREIRA, João Batista Brito. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais positivo. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2021.

PEREIRA, Rita Garcia. Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho. Contributo para sua Conceptualização. Coimbra: Almedina, 2009.

PEREIRA, António Garcia. O Assédio Moral. Causas e condicionantes. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa/ SOCIUS - Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações Instituto Superior de Economia e Gestão, nº 3/2008.

PINTO, Pedro Freitas. O Assédio Moral na Jurisprudência Nacional. In: Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho, coord. Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Vieira Gomes, Coimbra Editora, março 2011.

PLÁ RODRIGUES, Américo. Princípios de direito do Trabalho. 3 ed. São Paulo: Editora LTr Atlas, 2000.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. Direito Internacional Público e Privado: Incluindo Noções de Direitos Humanos e de Direito Comunitário. 9 ed. Salvador: JusPODIVM, 2017.

PORTUGAL. Livro Verde. Trabalho, solidariedade e segurança social. junho, 2021. p.101.

PORTUGAL. Constituição da República Portuguesa. Artigo 1.º (República Portuguesa) Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Disponível em: <https://fra.europa.eu/en/law-reference/constituicao-da-republica-portuguesa#:~:text=Todos%20os%20cidad%C3%A3os%20t%C3%AAm%20a,relativas%20%C3%A0s%20pessoas%20e%20fam%C3%ADlias>. Acesso em: 22 mai. 2024.

PORTUGAL. Código do Trabalho Português. Lei nº 13/2023 de 13 de abril Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>. Acesso em: 12 dez. 2023.

PORTUGAL. Constituição da República Portuguesa. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>. Acesso em: 12 dez. 2023.

PORTUGAL. Código Civil. Direitos de personalidade - artigo 70º (Tutela geral da personalidade).

PORTUGAL. Código Civil (CC). Decreto-Lei n.º 47344. Publicado no Diário do Governo n.º 274/1966, Série I de 1966-11-25. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1966-34509075>.

PORTUGAL. Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto. Art. 24º. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/99-2003-632906>. Acesso em: 02 fev. 2024.

PORTUGAL. Tribunal da Relação de Lisboa. Apelação. Relator: Natalino Bolas. Disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/a3d2d32167cb5900802578a10037cfac?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,moral>. Acesso em: 11 nov. 2023.

PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. Apelação. Relatora: Paula Leal de Carvalho. Disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/a60ebf145317f06f80257537005532e4?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,moral>. Acesso em: 15 nov. 2023.

PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. Apelação. Relator: Antônio José Ramos. Disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/b8ac5c1694bdcc0480257921002da92f?OpenDocument&Highlight=0,ass%C3%A9dio,moral>. Acesso em: 22 dez. 2023.

PORTUGAL. Tribunal da Relação de Aveiro. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/3c04c52067f63611802579650050f3ec?OpenDocument>. Acesso em: 22 dez 2023.

PORTUGAL. Processo 532/11.5TTSTRE.E1.S. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ef615f1ece9fe45180258289002f35e6?OpenDocument>. Acesso em: 15 jan. 2024.

PORTUGAL. Processo 420/06.7TTLSB.L1.S1, p. 560 e seguintes.. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7c8299fa0353342780257d640051edee?OpenDocument> Acesso em: 15 jan. 2024.

PORTUGAL. População Portugal. Disponível em: <https://www.ine.pt/>. Acesso em 15 fev. 2024.

PORTUGAL. Regulamento nº 368/2022, de 12 de abril. Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho. Publicado no Diário da República n.º 72/2022, Série II de 2022-04-12, páginas 545 – 551. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/regulamento/368-2022-181975961>. Acesso em: 30 mai. 2024.

PORTUGAL. Lei nº 35/2014, de 20 de junho. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP. Publicada no Diário da República n.º 117/2014, Série I de 2014-06-20. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>. Acesso em: 29 mai. 2024.

PORTUGAL. Acórdão de 03-12-2014 - Recurso n.º 712/12.6TTPRT.P1.S1 - 4ª Secção. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/69229bc0cd4f4f5280257da3005c886d?OpenDocument>. Acesso em: 23 nov. 2023.

PRETTI, Reynaldo José. **Legislação dos países do Mercosul sobre o assédio moral no trabalho**. Brazilian Journal of Development, Curitiba, v.7, n.3, p. 23577-23584 mar 2021.

QUINE, Lyn. Workplace bullying, psychological distress, and job satisfaction in Junior Doctors. Disponível em <http://journals.cambridge.org/bin/bladerunner?30requevent=&reqauth=0&50000reqsub=&reqstr1=s0963180103121111>. Acesso em: 17 dez. 2023.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Direito do Trabalho. Parte II. Situações Laborais Individuais. 5 ed. Coimbra: Almedina Editora, 2014.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tratado de direito do trabalho. 7 ed. Coimbra: Almedina, 2019.

RAMÍREZ, Lydia Guevara. Respuesta legal a la violencia laboral en países seleccionados. 2023, p. 5. Disponível em: https://lguevara-derecholaboral.blogspot.com/p/blog-page_20.html. Acesso em: 19 out. 2024.

RAYNER, Charlotte; HOEL, Helge. A Summary Review of Literature Relating to Workplace bullying. Journal of Community and Applied Social Psychology, vol. 7 (3), p.181-191, 1997. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/%28SICI%291099>. Acesso em: 05 jun. 2024.

RAZZAGHIAN, M.; SHAH, A. Prevalence, Antecedents, and Effects of Workplace Bullying: A Review. African Journal of Business Management, 5(35), 13419-13427, 2011.

REDINHA, Maria Regina Gomes. Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho. Separata de Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura. Edição da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Lisboa: Coimbra Editora, 2003.

REDINHA, Maria Regina Gomes. Assédio - uma noção binária? O Assédio no Trabalho, 2014. p. 127-134. Disponível em: <https://cej.justica.gov.pt/E-Books/Direito-do-Trabalho-e-da-Empresa>. Acesso em: 22 mai. 2024.

ROMITA, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2009.

SAMNANI, Al-Karim; BOEKHORST, Janet A.; HARRISON, Jennifer A. Institutional-level bullying: Exploring workplace bullying during union organizing drives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.; 89, 377-395, 2016. Disponível em: <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/joop.12129>. Acesso em: 15 dez. 2023.

SANTOS, Nelson Irineu Fançony dos. *Liberdade Religiosa no Mercado de Trabalho*. [Dissertação Mestrado]. Universidade de Lisboa Faculdade de Direito. Lisboa, 2021.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O Assédio Moral no Direito do Trabalho. *Revista Eletrônica Assédio Moral e Assédio Sexual*, março de 2013.

SILVA, Leda Maria Messias da. O assédio moral no ambiente de trabalho: estudo comparado entre o Brasil e Portugal. *Revista Eletrônica*, agosto de 2013.

SILVA, Galba Mariana Brito da. *Assédio moral no trabalho no século XXI*. São Paulo: Universidade São Judas Tadeu, 2022.

SOARES, Lena Rodrigues; VILLELA, Wilza Vieira. O assédio moral na perspectiva de bancários. *Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 203-212, dez. 2012. p. 210. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000200003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: jan. 2024.

SOUZA, Luciana Karine. Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 71, 51-67, 2019. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-2672019000200005. Acesso em: 26 fev. 2023.

SOUZA, Edvânia Ângela de. Assédio moral e reforma trabalhista: entrevista com Margarida Barreto. *R. Katál.*, Florianópolis, v. 22, n. 3, p. 641-651, set./dez. 2019 ISSN 1982-0259.

SOUZA JÚNIOR, Washington Navarro de; SOUZA, Ionete de Magalhães. A responsabilidade civil e as implicações jurídico-penais referentes ao assédio moral nas relações trabalhistas. *Jus.com.br*, 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/49552/a-responsabilidade-civileas-implicacoes-juridico-penais-referentes-ao-assedio-moral-nas-relacoes-trabalhistas/3>. Acesso em: 10 jul 2024.

SRABSTEINA, Jorge C.; LEVENTHALB, Bennett L. Prevention of bullying-related morbidity and mortality: a call for public health policies. *Bulletin of the World Health*

Organization, 88(6), 2010. p. 403. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/pdf/10.077123.pdf>. Acesso em: 21 dez. 2023.

STEPHAN, Francesca; GONÇALVES, Amanda Soares, CUNHA, Gabriela Fernandes de Paula, et al. Assédio Moral/Mobbing e Saúde Mental: Revisão Sistemática de Literatura. Revista Interinstitucional de Psicologia, 11, 236-257, 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202018000200005&nrm=iso. Acesso em: 15 dez. 2023.

THOME, Candy Florencio. O Assédio Moral nas Relações de Emprego. São Paulo, Brasil. LTR Editora. 2009.

TORRES, Anália; COSTA, Dália; SANT'ANA, Helena; COELHO, Bernardo; SOUSA, Isabel. Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, CITE, 2016. 34p.

VALENTE, Cláudia Marisa das Neves. Assédio Moral nos Trabalhadores do Sector Bancário em Portugal. Porto/Portugal: Faculdade de Economia/Universidade do Porto, 2022. p. 21. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/146729/2/597508.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2023.

VARTIA, Maarit. The sources of Bullying – Psychological Work Environment and Organizational Climate, European Journal of Work and Organizational Psychology, (2), 203-214, 1996. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414855>. Acesso em: 05 jun. 2024.

VERDASCA, Ana Teresa Moreira. Assédio moral no trabalho. uma aplicação ao sector bancário português. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa, 2010.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. A determinação qualitativa da prestação de trabalho. Separata da revista ESC., Ano III, nº 10, 1964.

ZANIN, Fernanda da Conceição; PRISCO, Cristina Maria Fagundes. Assédio Moral no Trabalho. Fundamentos e ações. Florianópolis: Editora Lagoa, 2017.

ZAPF, Dieter. Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. International Journal of Manpower, 20 (1/2), 70-85. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/full/html>. Acesso em: 09 jun. 2024.