



CAÁLA
INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO

**DEPARTAMENTO DE ENSINO, INVESTIGAÇÃO E PRODUÇÃO EM
DIREITO**

CURSO DE LICENCIATURA EM DIREITO

DOMINGAS CHATUSSANGA KANHINHI

**ESTUDO DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS ENTRE
EMPREGADORES E EMPREGADOS DAS EMPRESAS NO
MUNICÍPIO DA CAÁLA**

CAÁLA/2023

DOMINGAS CHATUSSANGA KANHINHI

**ESTUDO DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS ENTRE
EMPREGADORES E EMPREGADOS DAS EMPRESAS NO
MUNICÍPIO DA CAÁLA**

Relatório final do PFC, apresentado ao Departamento de Ensino, Investigação e Produção em Direito do Instituto Superior Politécnico da Caála, como requisito parcial para obtenção do grau de Licenciada em Direito, especialidade Ciência Jurídico-Civil.

Orientador: Octavio Dinís Chipindo

CAÁLA/2023

AGRADECIMENTOS

Ao meu Deus primeiramente por ele ter me dado forças para vencer esta grande batalha, aos meus pais, meus irmãos, meus amigos colegas que me ajudaram nestes cinco anos de faculdade, ao qual serei eternamente grata. E ao meu orientador que me acolheu com paciência e dedicação sendo fundamental para a conclusão deste trabalho.

Eu dedico este relatório de fim do curso aos meus pais sem os quais eu jamais teria conseguido chegar até aqui sempre souberam valorizar minhas qualidades e foram os pilares que me deram a sustentação necessária para atingir este objectivo. Sempre passaram-me muita coragem e confiança e bravura. Foram os responsáveis para chegar ao sucesso alcançado nestes cinco anos de aprendizado. Meu muito obrigada. Amo vocês.

“Quando somos abandonados pelo mundo, a solidão
é superável;
Quando somos abandonados por nós mesmos, a
solidão é quase incurável.”
Augusto Cury apud Pereira (s. d)

ABREVIATURAS

C.R.A. – CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE ANGOLA

L.G.T. – LEI GERAL DO TRABALHO

C.C. – CÓDIGO CIVIL

C.P.C. – CÓDIGO PROCESSO CIVIL

C.T. – CÓDIGO DE TRABALHO

C.I.P.A. – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

S.E.S.M.E.T. – SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO

C.A.T. – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

RESUMO

Recentemente temos apreciado uma maior atenção sobre o tema da saúde psicológica e moral do trabalhador. A recente crise económica teve uma forte influência sobre o Direito do Trabalho originando uma alteração de paradigma, até então vivido o que acabou por definir uma maior flexibilização deste ramo do Direito. Assim facilmente se verifica uma crescente vulnerabilidade da posição do trabalhador subordinado. Por forma e comprovar a mencionada fragilidade basta que inicialmente se dedique alguma atenção ao papel fundamental, quer no seu aspecto económico quer social, que se conferir ao acto de exercer uma actividade profissional, ou seja estar empregado. Facilmente se conclui que o trabalhador subordinado se encontra em constante exigência concretizando, na maioria das vezes, algo que poderia configurar-se como uma auto pressão do próprio com a finalidade de atingir e superar expectativas do empregador e ambicionando impedir a sua substituição o que atentado a oferta do mercado, se demonstra como bastante facilitada. O principal objectivo do trabalhador subordinado desta era moderna passa pela manutenção do seu posto de trabalho o que, por diversas condicionantes, não é uma função fácil. Não obstante a existência de tão pesado sentimento, o trabalhador vê-se muitas vezes confrontado com um ambiente de trabalho tóxico, capaz de provocar danos morais e que poderá facilmente figurar como elemento alvo do nosso estudo ou seja o assédio moral laboral. As atitudes que preconizam tal acto poderão ser originárias dos seus inter pares ou por outro lado do seu superior hierárquico como força de forçar o trabalhador abandonar o seu posto levando a uma cessação do trabalho com justa causa. O assédio moral poderá ser facilmente identificado ou ser realizado de forma dissimulada aumentando o sofrimento e o terrorismo psicológico em que vive a vítima e eliminando qualquer meio probatório. No que diz respeito ao assédio moral não existe limite a imaginação do agente impulsor. No entanto considerando o direito do trabalho assenta no carácter facilmente tutelar ora não fosse um dos seus princípios basilares o da protecção do trabalhador, este fenómeno em evolução não poderá passar despercebido ao olhar crítico do legislador.

Palavras-chaves: assédio moral, protecção do trabalhador, prevenção.

ABSTRACT

Recently we have witnessed a greater attention being paid to the subject of the worker's psychological health. The recent economic crisis had a strong influence on Labor Law, leading to a change in the paradigm that had been faced up to that point, which led to a greater flexibility in this branch of Law. Thus, there is an increasing vulnerability of the subordinate worker's position. In order to prove the aforementioned vulnerability, it is sufficient that, initially, some attention is paid to the fundamental role - both in its economic and social aspect - which is bestowed upon the act of exercising a professional activity, that is, being employed. It is easy to conclude that the subordinate worker is in constant demand achieving, in most cases, something that can be configured as a self-pressure of his own self with the purpose of reaching and surpassing expectations of the employer and aiming to prevent their replacement which, taking into account the market offer, is shown to be quite facilitated. The main goal of the subordinate worker of this modern era is to maintain his work post which, due to several constraints, is not an easy task. Notwithstanding the existence of such a heavy feeling, the worker is often confronted with a toxic work environment, capable of causing psychological damage and that can easily feature as the target element of our study, that is, workplace bullying. The attitudes that advocate such an act may originate from their peers or, on the other hand, from their hierarchical superior as a way of forcing the employee to leave his post leading to a termination of employment for justified reasons, or leading the worker himself to decide to denounce the contract of employment. Bullying can be easily identified or carried out covertly by increasing the suffering and psychological terrorism which the victim is going through and by eliminating any possible evidence. As far as psychological harassment is concerned there are no limits to the imagination of the driving agent. However, considering that Labor Law is based on a strongly protective character, or would one of its basic principles not be worker's protection, this evolving phenomenon could not go unnoticed by the critical view of the legislator.

Keywords: psychological harassment, worker's protection, prevention.

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	12
1.1 PROBLEMA DE INVESTIGAÇÃO	12
1.2 OBJETIVOS.....	12
1.2.1 Geral.....	12
1.2.2 Específicos	12
2. FUNDAMENTAÇÃO TEORICA E EMPIRICA	14
1.3 ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO JURIDICA DO TRABALHO	14
1.3.1 Evolução histórica.....	14
1.4 CONCEITO E ESPECIEIS DE ASSÉDIO MORAL	15
1.4.1 Requisitos configuradores do assédio moral do trabalho	16
1.5 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	17
1.5.1 Interpessoal :	17
1.5.2 Organizacional ou coletivo ou institucional :	17
1.5.3 Proteção do trabalhador	18
1.5.4 Sujeitos do assédio moral.....	20
1.5.5 Abuso no poder de direcção.....	22
1.5.6 Conflitos de assédio moral.....	24
1.5.7 Os efeitos do assédio moral no trabalhador	25
1.6 O DANO NÃO PATRIMONIAL: IMPERCETIBILIDADE E DIFICULDADE DE QUANTIFICAÇÃO	25
1.7 A DIGNIDADE HUMANA NA VERTENTE DA INTEGRIDADE MORAL – O BEM JURÍDICO AFETADO	26
1.8 PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS QUE CONFIGURAM O ASSÉDIO MORAL	30
1.9 CONSEQUÊNCIAS JURIDICAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO PARA A VITIMA E PARA O ASSEDIADOR.....	31
1.10 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR	32
1.11 DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL	32
1.12 MORAL NA LEGISLAÇÃO ANGOLANA	33
1.13 A RESPONSABILIDADE CIVIL APLICADA AO ASSÉDIO MORAL LABORAL.....	34
1.14 A PROVA NO ASSÉDIO MORAL LABORAL	36

1.15 A PROBLEMÁTICA DA QUANTIFICAÇÃO DO DANO E A DETERMINAÇÃO DA INDEMNIZAÇÃO – ANÁLISE JURISPRUDENCIAL	39
1.16 A PRIMAZIA DA PREVENÇÃO	39
1.17 O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR	41
1.18 A INSERÇÃO DOS DANOS ORIUNDOS DO ASSÉDIO MORAL LABORAL NA LISTA DE DOENÇAS PROFISSIONAIS	42
1.19 A POSIÇÃO DO TRABALHADOR NO SEIO EMPRESARIAL	43
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	46
4. DESCRIÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	47
5. PROPOSTAS DE SOLUÇÕES.....	52
6. CONCLUSÃO.....	53

1. INTRODUÇÃO

O presente Trabalho tem como objeto de estudo assédio moral com ênfase na esfera do trabalho, com vista á obtenção de algo, acossamento perseguição. A importunação existente e a agressão que poderá ser direccionada ao balo da psique ou da moral do individuo quando estaremos diante do assédio moral, ou compor-se de comportamentos e objectivando a obtenção de favores ou constrangimento da vitima, quando caracterizado.

Com a responsabilidade civil que é “a obrigação, por parte de alguém, de responder civilmente por alguma coisa resultante de negócio jurídico ou de acto ilícito no âmbito do direito civil, mediante pagamento de indemnização pelo dano causado”.

Posteriormente, será estudado o assédio moral e, por ser um tema de grande amplitude, limitamos às principais acções que podem, eventualmente, ocorrer na relação de trabalho. E por fim, trazemos o assédio moral para a competência trabalhista, em virtude da emenda constitucional, conferindo à Justiça do Trabalho, entre outras atribuições, processar e julgar as acções de indemnização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho, juntamente com os principais responsáveis do assédio moral na relação de emprego.

1.1 Problema de investigação

Efeitos do assédio moral nas relações laborais.

1.2 Objetivos.

1.2.1 Geral

Desenvolver pesquisa que proporcione conhecimentos adequados e necessários de modo a se posicionar de maneira correta face ao assédio moral nas relações laborais entre empregadores e empregados nas empresas.

1.2.2 Específicos

Estudar as causas e os elementos caracterizadores do assédio moral no contexto da organização laboral, para que seja reduzida incidência de discriminação, , etc. E ao mesmo tempo, evitando-se a “indústria das indemnizações, fixadas em valores irreais que possam implicar prejuízos insanáveis, pondo em risco a própria sobrevivência das empresas.

Compreender a luz da temática, colocando de forma didática e principalmente sobre o assédio moral e contribuir, assim, para a eliminação de tais práticas abusivas e de violência em empregadores e empregados nas empresas do município da Caála.

Contribuição do tabalho

Com este tema trago beneficio tanto aos empregadores como aos trabalhadores para que eles percebam que no local de trabalho tem de haver respeito e igualdade entre eles.

E para que o assédio moral não venha interferir na liberdade, na dignidade e nos direitos de personalidades de trabalhadores por meio de atitudes abusivas voltadas à degradação do relacionamento digno no ambiente de trabalho.

E para impedir que haja conduta abusiva que tente contra a integridade do trabalhador humilha-lo, constrange-lo, abala-lo psicologicamente ou degradar o ambiente de trabalho.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E EMPÍRICA

1.3 Assédio moral na relação jurídica do trabalho

1.3.1 Evolução histórica

O tema possui relevância visto que toda origem histórica do trabalho e do direito do trabalho conta com a narrativa de abusos contra o trabalhador. O termo trabalho esta historicamente vinculado a algo ruim, vem do latim tripalium, uma espécie de instrumento de tortura que pensava sobre os animais.

Destaca-se a época denominada de Revolução Industrial e suas abusividades praticadas pelos capitalistas: jornadas extenuantes, exploração do trabalho da mulher e do menor, ambiente laboral insalubre e perigoso, etc.

E foi justamente o cenário da exploração do operário durante a era Industrial que fez surgir o ordenamento laboral. Ou seja a raiz do Direito do Trabalho na luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, frise-se que os excessos cometidos pelo empregador não se limitavam aos pontos antes cometidos. Agressões psicológicas com o fito de perseguição exclusão também compõem o rol de desrespeito aos trabalhadores.

Basta pensar nos escravos, indivíduos menosprezados ao extremo, cujo labor era ainda mais exigido do que actualmente. Há que ressaltar que, o assédio moral não é moléstia típica da actividade laboral, embora configure, nos dias de hoje um problema de amplitude global.

O que ocorreu é que com a globalização e a revolução tecnológica, deu-se uma transformação significativa do contexto do terrorismo psicológico no ambiente laboral , conforme o ensinamento de SERGIO PINTO MARTINS (Assédio moral no emprego. São Paulo: Atlas, 2012,p.33) “ Diante da globalização, da automação, da competitividade dos produtos para poderem ser vendidos no mercado o empregado esta sujeito a produzir mais, com mais qualidade a ser cobrados por metas, resultados, etc. Em razão da maior tensão que passa a existir no ambiente de trabalho, surgem as doenças do trabalho e também do assédio moral”.

Nada obstante, os efeitos sentidos pelos trabalhadores permanecem iguais aos de toda a história: dor, angustia ,humilhação ,e revolta, que justifica a importância do estudo do assédio moral, figura que afronta o dever constitucional de respeito á dignidade da pessoa humana.

Ainda a legislação Angolana padece sobre o assédio moral o que respalda o estudo aprofundado dos elementos configuradores da violência psíquica praticada no ambiente do trabalho, a fim de facilitar a diferenciação da figura de em relação a outros fenómenos que permeiam o quotidiano da relação de trabalho.

1.4 Conceito e espécies de assédio moral

Por conseguinte, o legislador optou por preceituar sobre a prática em consideração definindo-a como “assédio” e completando a sua aceção utilizando para o efeito a referência a prática discriminatória, bem como exemplificando qual será em princípio o objecto de tal comportamento.

O assédio numa fase inicial, pode ser visto como toda situação conflituosa que ocorre no seio da organização empresarial em virtude do desenvolvimento das relações interpessoais e profissional se processar de forma fortemente assimétrica e mediante a imposição de ordens e de comportamentos através da força psicológica.

Segundo VÓLIA BOMFIM CESSAR(2012,P,912) “O Assédio é um termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico á pessoa”. Em quanto o assédio moral é por ela caracterizado em fase de condutas abusivas praticadas pelo empregador directa ou indirectamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afectem seu estado psicológico”.

O assédio moral interfira na liberdade, na dignidade e nos direitos de personalidades de trabalhadores por meio de atitudes abusivas voltadas á degradação do relacionamento digno no ambiente de trabalho.

SERGIO PINTO MARTINS (Assédio moral. Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, S. Paulo n. 13, p.434, Jan/dez.2008.), ensina que assediar significa “importunar molesta, aborrecer, incomodar, perseguir com a insistência inoportuna. Assédio quer dizer cerco, limitação.” Já o assédio moral segundo o mesmo autor, consiste em : “ em uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa a dignidade, á personalidade e á integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador, que é perseguido por alguém.”

O empregador, ao uso de sua superioridade hierárquica para constranger um subordinado, pratica o assédio vertical ou descendente. No ensinamento primoroso de SÔNIA MASCARO do NASCIMENTO (assédio moral do direito comparado. Revista O Trabalho, São Paulo, n. 143, p. 4810, Jan. 2009.) 2 o que se **verifica no assédio vertical** é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder directivo e disciplinar, bem como para esquivar-se das consequências do trabalho.

Ao empregador que tenta convencer o empregado a pedir o desligamento para não ter que pagar as verbas rescisórias inerente a uma dispensa imotivada. E pode agir usando de vários subterfúgios, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas suas actividades a

outras pessoas, isola-lo do ambiente, para que o empregado sinta-se de algum modo pela situação pedindo sua demissão.

Outro tipo é assédio horizontal praticado por um grupo de empregados do mesmo nível. O fenómeno pode , inclusive decorrer de acto patronal, consistente no estímulo à rivalidade entre seus empregados. Ou seja o empregador estimula conflitos internos com o fito de se livrar de algum incomodo, jogando uma pessoa contra a outra, com intuito de pressioná-la a pedir demissão. Como por exemplo, à submissão a comentários agressivos sobre a sua pessoal, a um de trabalho, discriminação política, religiosa, dentre outras.

Por fim o assédio ascendente, praticados pelos subordinados contra os chefes, que, assim, como nas demais modalidades, pretende tornar suportável o ambiente do trabalho, obrigando o superior hierárquico a tomar a iniciativa por qualquer meio de deixar o cargo ocupado ou até mesmo da dissolução do contrato de trabalho.

Nas três modalidades as condutas são abusivas, pois praticadas directa ou indirectamente visando a afectação do estado psicológico da vitima causando-lhe dano a personalidade, à dignidade física ou psíquica, colocando em perigo o emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

As vítimas mais comuns do terror psicológico, segundo apontamento doutrinário, são os empregados estáveis já que a sua condição impede a dispensa sem justa causa, bem como os trabalhadores vítimas de acidente de trabalho ou doença.

Por fim de a cordo com LUIZ GOMES RAMOS e RODRIGO GALIA citando REGINALDO FELKE, o assediador tem um perfil psicológico aterrador, consistente no prazer pela pratica do rebaixamento dos demais e em outros aspectos, conforme se pode observar: “ o assediador é alguém que não pode existir se não por rebaixamento de outros pois tem necessidade de demonstrar poder e para ter uma boa auto-estima. Dissimula a sua incompetência. Em suma trata-se de alguém que em última análise é covarde, impulsivo, tem uma fala vazia e não escuta. Não assume responsabilidade, não reconhece suas falhas, não valoriza os demais. É arrogante, desmotivador, amoral, se apropria do trabalho de outros, é cego para o aprendizado.

Assim a forma vista, o assédio moral tem a característica peculiar de descriminação, exclusão propositada, intenção do assediador de minar as resistências psicológicas da vítima.

1.4.1 Requisitos configuradores do assédio moral do trabalho

Embora haja divergência na literatura a cerca dos requisitos que configuram o assédio moral, de maneira geral, são essenciais para caracterizar esse tipo de abuso:

- 1- Prática reiterada, isto é violência sistemática e que dura um certo tempo;
- 2- Atitudes abusivas com conteúdos vexatório e constrangedor;
- 3- Consequências de desestabilizar emocionalmente a vítima e ou degradar psicologicamente o meio ambiente do trabalho.

Toda via nem todo conflito ou situação de stress vivido pelo empregado caracteriza o assédio moral por isso a importância de se atentar para o correto enquadramento do fenómeno. Diz SERGIO PINTO MARTINS o facto de o empregado exercer função expressamente não implica que é assediado moralmente. Bem como:” o empregador pode fazer revistas nos empregados mudar o emprego de função, fazer avaliações de desempenho, impor metas, fazer cobranças. Isso decorre do poder de direcção do empregador e não significa assédio moral.”

De facto considerando o panorama da organização produtiva, altamente competitiva e que pede um trabalhador polivalente e multifuncional, além de altamente intelectualizado, certamente que irritações e nervosismo, fazem parte do quotidiano de concorrência empresarial e, muitas vezes, são factores que decorrem do simples exercício da função, ou ainda da personalidade de cada trabalhador.

1.5 Tipos de assédio moral no trabalho

1.5.1 Interpessoal :

E o assédio moral praticado em relação a alvos específicos, geralmente entre dois indivíduos ou entre um grupo de indivíduo, com a finalidade de prejudicar principalmente estimular pedidos de demissão por parte das vítimas ou ainda motivar transferências, mudanças de cargo e alterações nas condições de trabalho. Exemplo : 1- líder que isola funcionário em uma sala, sem contacto com outros funcionários e sem atribuição qualquer actividade, com a intenção de que ele peça demissão; 2- gerente que trata seus subordinados aos gritos e xingamentos diariamente.

Neste tipo de assédio, o afastamento ou transferência do agressor ou mesmo a mudança consistente de comportamento deste pode cessar o assédio moral no local de trabalho.

1.5.2 Organizacional ou coletivo ou institucional :

Se trata de prática sistemática e reiterada de variadas condutas abusivas humilhantes, que podem ser explícitas, direccionadas para todos os funcionários ou para alvos determinados a partir de um objecto, que visa manipular trabalhadores por meio de uma política organizacional ou geracional estabelecida pela empresa. O comportamento do assediador é legitimado por normas e valores organizacionais, assumindo “ares de normalidades”. O

controle abrange a anuência a regras implícitas da organização, como o cumprimento de metas, tempo do uso do banheiro método de trabalho, práticas de corrupção. As represálias impostas se apresentam como um elemento do duplo sistema gratificação – sanção. Por exemplo: trabalhadores que possuam alguma doença do trabalho e que a empresa pretende dispensar.

Portanto as discussões em torno das condições de trabalho, do controle e da gestão são essenciais para afastar o assédio organizacional, lembrando que a simples existência de metas não configura assédio mais sim a estipulação de metas muito difíceis de serem alcançadas, combinadas com pressão para atingimento desses resultados e imposição de penalidades vexatórias ou ameaça de dispensa.

1.5.3 Proteção do trabalhador

O direito do trabalho nasceu com o intuito de equilibrar as posições entre empregador e trabalhador. Nada poderá ser mais evidenciado no âmbito desta área jurídica do que a concreta desigualdade que se verifica concretamente a estas posições.

Deste modo descreve MARIA DO ROSARIO PALMA RAMALHO (Tratado de direito do trabalho –parte , dogmática geral 3º edição, Almedina, 2012, p. 43)” o trabalho fabril ter sido um fenómeno se massas, por forças de uma industrialização crescente e suportada pelo êxodo das pessoas para o centros industrias , por outro lado, foi naquele período e perante a massificação que se extremaram os abusos dos empregadores sobre os trabalhadores em matéria de tempo e de condições de trabalho.” Considerando os aspectos acima explanados concluiu-se pelas fraquezas de liberdade contratual sendo que os estados iniciaram a sua intervenção normativa na área laboral.

Não poderá ser contrariado que o ser humano, conferindo extrema importância ao exercício da actividade laboral como meio de fazer face ao seu sustento procura incessantemente por emprego. Observa-se que ao aceitar submeter-se á autoridade e direcção do empregador, o trabalhador efectua necessariamente uma auto limitação dos seres direitos de personalidade , a qual embora eminentemente revogável subsiste enquanto durar o trabalho de contrato.

Todavia embora esta atitude do trabalhador tenha um carácter meramente voluntário não poderá o empregador entrar por caminhos arenosos a semelhança daquilo que se confirmou durante a própria evolução industrial, e que provocou a diminuição do trabalhador a uma mera forma de alcançar a maior produtividade possível esquecendo a sua condição de pessoa.

Segundo o artigo da CRA apela a dignidade da pessoa humana, e o artigo 23º faz referencia ao principio da igualdade por outro lado, o artigo deste diploma foca-se na manutenção da integridade moral e física das pessoas. Relata ROMANO MARTINEZ (Direito do Trabalho, pp.365 a367) “ que os direitos de personalidades são direitos subjectivos que projectam a personalidade humana, no entanto o legislador quer a constituição ou em outro diploma como o Código Civil limita-se a consagrar alguns direitos inerentes à pessoa que existem independentemente de formulações legais”.

Realce-se que o Código de Trabalho reiterou soluções que decorrem de regras gerais previstas na Constituição da República Angolana e no Código Civil mais conseguiu ir ainda mais longe pois procedeu a criação de um segmento legislativo próprio onde não só principia pela protecção do trabalhador como institui elementos de protecção do empregador. O principal objectivo não passa pela estipulação de uma protecção cega do trabalhador, mas tão somente, na busca pelo equilíbrio entre as partes que compõem a relação laboral.

Tratar-se-á de averiguar-após a determinação do bem jurídico negligenciado se as normas instituídas procedem a uma protecção concreta do trabalhador. Para o efeito proceder-se-á à observação da aplicabilidade prática dos artigos que visam abordar a temática do assédio analisando a posição do trabalhador, a interferência dessas mesmas normas na realidade em estudo e ainda a sua capacidade pratica de redução ou estabilização deste perigo.

A estatuição do assédio era maioritariamente realizada com fundamento no assédio discriminatório, o que não se compadecia com a sua existência real. Através de sucessivas alterações o conceito de assédio foi aprimorando deixando de se consubstanciar legislativamente como algo que corria apenas com intuito discriminatório, ou com fundamento em atitudes discriminatórios.

No entanto com aplicabilidade praticas das normas foram apuradas dificuldades expressas na resolução do impasse que o assédio moral veio provocar. Existiam incongruências com as quais a vítima do assédio não era capaz de lidar, e muito menos ultrapassar, o que impedia a resolução da problemática.

Igualmente no quadro de precarização das relações laborais o assédio tem vindo assumir proporções preocupantes. Atendendo as mutações sociais e indubitavelmente, laborais, o estado procedeu a uma recente alteração do regime que determinadas soluções, enquadradas na praticas, para o fenómeno do assédio. Assim não só se procedeu a uma concretização do conceito, especificando que o mesmo vai muito além dos meios probatórios, protegendo as

testemunhas e estatuidando sanções. Ficou ainda assente que os danos que se verificam são de tal forma graves que é urgente a aposta num regime preventivo.

A escolha deste tema encontra plena relevância nos dias que correm e perante a prática laboral actual. Este é um assunto legislativo recente e onde a comunidade jurídica tenta desenvolver estudos comparativos e inovadores que permitam apresentar soluções passíveis de resolver os impasses até à data verificados.

1.5.4 Sujeitos do assédio moral

O assédio moral tem de incidir sobre as pessoas, pois não se podem considerar como constitutivos de assédio moral aqueles actos ainda que de natureza persecutória, praticados indistintamente contra a globalidade dos trabalhadores.

Podem ser sujeitos o assediador ou agressor e o assediado ou vítima. Tanto um superior hierárquico (chefe, gerente, director, líder) quanto um subordinado ou um colega de trabalho podem assumir as funções de agressor ou vítima.

Entre tanto na maioria das situações, devido a própria organização do trabalho, a hierarquia estabelece a desigualdade inerente as relações de emprego, o agressor é o próprio empregador ou funcionário que exerce algum cargo de liderança ou poder no estabelecimento.

Materializa-se, desta forma que terá necessariamente de existir um sujeito activo e um sujeito passivo, ou seja aquele que assedia e outrem que é assediado.

Não obstante um dos principais problemas do fenómeno em estudo poderá ser exactamente a determinação do agressor. Não que a própria vítima não consiga determinar quem actua de forma manipuladora contra si, no entanto, perante a percepção da realização de conduta ofensiva protagonizada por determinada pessoa é de difícil entendimento.

Embora não exista um perfil próprio do agressor ou da vítima MARIE FRANCE HIRIGOYEN(op. Cit... p.56 e ss.) apontou no entanto algumas evidencias que permitem identificar o agressor. Tem uma ideia grandiosa da sua importância considera-se especial e único, explora outras pessoas nas suas relações interpessoais, fingi que entende os sentimentos dos demais, carece de empatia, mostram desconfiança, apresentam juízos morais, são rígidos e intolerantes.

Por outro lado o papel de vítima poderá ser ainda mais complexo de alcançar. não passariam de ideias preconcebidas de acreditar que a vítima de assédio moral é sempre alguém com uma personalidade débil, e recatada com elevados complexos permitindo, que o sujeito assediante entre de tal forma, na sua esfera privada culminando na verificação de efeitos e desgaste psicológico.

Não obstante que esta seja uma possibilidade poderá acontecer que o assédio se verifique em pessoas carismáticas, optimistas, inteligentes e com característica de sociabilidade. Entende-se a que a existência de danos apenas é possível pois a uma estigmatização do assediado. O assediante actua subtilmente de forma a reduzir o agredido e manipular as suas acções e os seus comportamentos laborais. A descaracterização do assédio ocorre de tal modo que, regra geral, passam a existir problemas de socialização até em contexto extralaboral.

Poderá ser mencionado um terceiro sujeito deste fenómeno desgastante que é alguém que embora não actue directamente, se identifica com as motivações do agressor aguardando pela obtenção de benefícios na sequência da agressão moral sobre a vítima.

O assédio padece de progressão continuada, objectivando uma intenção de atentar contra a dignidade do trabalhador. É um fenómeno que se reveste de complexidade devendo ser analisado na globalidade sem parâmetros temporais fixo mais relevando na necessária repetição intencional dos actos.

A existência do assédio moral poderá ter por exemplo: o seu inicio num confronto que se preveria de fácil resolução, no entanto, nunca essa situação de conflito considerada isoladamente e sem qualquer réplica, poderá consubstanciar-se como o fenómeno em estudo.

O assédio moral tem necessariamente de incidir sobre pessoa ou varias pessoas, pois não se pode considerar como construtivos de assédio moral aqueles actos, ainda que de natureza persecutória, praticados indistintamente contra a globalidade dos trabalhadores.

As principais classificações do assédio moral em contexto laboral entre motivações e hierarquias.

O agressor fomenta a sua atitude preservas em diversas fontes de motivação. Assim com base nas motivações do sujeito assediante veremos outros tipos de assédio que são: o assédio laboral emocional, o assédio laboral estratégico, o assédio laboral institucional. De acordo com a explicação de ANA CALDAS CANETO “O Assédio laboral emocional contrariamente ao que o seu nome poderá indicar, relaciona-se coma existência de um agressor apático perante o sofrimento do outo. Os indivíduos que preconizam este tipo de assédio tem uma constante ambição em subir na hierarquia. Utilizam a mentira chantagem e os segredos para criar conflitos e tensões constantes. Por outro lado o assédio laboral estratégico fundamenta-se na necessidade de excluir os indesejados, assim é pratica recorrente daquelas empresas que pretendem promover o afastamento a margem da lei, dos sujeito tidos como incómodos. Por ultimo o assédio laboral institucional não tem como objecto a expulsão dos

trabalhadores mais sim a implementação de procedimentos de melhoria de produtividade. Desta forma, este tipo de assédio é praticado indiscriminadamente a todos os trabalhadores .

Não há melhor conceito para caracterização do assédio moral que assertiva de RODOLFO PAMPLONA FILHO:” caso esta circunstância se dê entre trabalhadores de nível hierárquico diferente e ou entre empregador e empregado, em que uma das pessoas tem o papel de decidir sobre a permanência ou não da outra no emprego ou de influir nas promoções, ou na carreira da mesma, caracterizado estará o assédio moral, se a conduta do assediante ultrapassar os limites da razoabilidade traduzindo –se em pressões ou ameaças explícitas ou implícitas com o **objetivos evidente de obter os favores morais do assediado.**

1.5.5 Abuso no poder de direcção

O elemento jurídico de subordinação, inerente ao contrato de trabalho dependente , acarreta componentes essenciais. Numa acepção inicial, identificar-se o poder de direcção e, numa face distinta, o poder disciplinar. Em tom concordante, referir JULIO GOMES (Direito do Trabalho, volume I relações individuais do trabalho , Coimbra, editora, 2007, p.320) que “ é unânime o entendimento segundo o qual o empregador goza da faculdade de controlar a correta execução da prestação do trabalhador”. Acrescenta ainda que “ essa faculdade é um corolário da subordinação jurídica.

Prevê o regime normativo que “ compete o empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes, do contrato e das normas que o regem”, pelo que será de obter que qualquer restrição aos direitos fundamentais deste terá de ser necessária, mas também justificada, proporcional e adequada.”

Este poder directivo não pode ser entendido como uma obrigatoriedade ou imposição para o empregador, antes deverá ser apreendido como uma faculdade de emissão de ordens ou instruções, no sentido em que não se exige a sua efectividade constante. Alcança-se desta forma o primeiro elemento comparativo e distintivo do assédio moral laboral. Como foi possível concluir no momento da conceptualização deste fenómeno embora a lei não determine a reiteração ou sistematização das praticas assediantes, estes é um dos elementos constitutivo do assédio moral. Assim o assédio moral apenas existirá perante o prolongamento dos actos humilhantes no tempo em quanto que o poder directivo existe independentemente da sua utilização.

O poder directivo poderá ainda ser exteriorizado de a cordo com as suas finalidades. Deste modo partilhamos o esquema organizativo de MARIA do ROSÁRIO PALMA

RAMALHO (Direito do Trabalho parte II-situações laborais individuais, Almedina, 5ª edição 2014, pp.720 e ss.) “ sendo que a prerrogativa concedida ao empregador permitirá que este proceda a determinação das funções dos trabalhadores, a conformação da actividade laboral em concreto ou a vigilância sobre o cumprimento das funções distribuídas. Neste segundo momento realça-se desde logo a diferença de finalidades. O assédio pretende a destruição de determinado trabalhador no âmbito empresarial, dentro da organização em que se integra. A atitude assediante, irá originar um ambiente pesado e tóxico. Todavia a finalidade do poder directivo prende-se com a gestão empresarial e a verificação da produtividade de cada elemento da estrutura empresarial.

Problemas maiores surgem na delimitação entre assédio moral laboral e poderes de direcção abusivos. Como poder de direcção abusivo poderão configurar-se as instruções que pressionam o trabalhador para aumentar a sua produtividade. Não obstante a gravidade e as consequências que poderão advir de recurso a este tipo de administração, deve ser apresentado o facto das consequências desta realidade se mostraram dispare quando comparadas com os efeitos do assédio. O poder de direcção abusivo, quando envolto no aumento da carga laboral ou no período de trabalho, poderá fundamentar situações de cansaço extremo e, quiçá, originar o fenómeno. No caso de assédio moral laboral os efeitos são ainda mais pesados, maioritariamente ligados ao fórum psicológico e, o cansaço que poderá surgir, será fruto do desgaste moral que o trabalhador suportou. Por fim, ainda que se verifique uma repetição das ordens do superior hierárquico que extravasam o que ficou determinado no contrato, o objecto desta actuação, será sempre o aumento da produtividade sem contratação dos demais funcionários. O assédio moral laboral culmina na diminuição do rendimento do trabalhador e, concludentemente, no seu afastamento quer seja com o termino da contrato ou por recurso necessário ao período de baixa medica.

Neste caso e considerando a eventual complexidade, deverá o sujeito avaliador, proceder em primeiro lugar uma análise do caso concreto reflectindo sobre os factores constitutivos de cada caso. Assim, concretiza-se que o assédio moral laboral, ocorre com a sistematização e por meio de actos degradantes e humiliantes como forma de confinar o trabalhador ao isolamento e conseqüente retirada. Por outro lado o poder directivo, ainda que em moldes abusivos consubstancia-se como uma forma de gestão empresarial que apenas poderá ser preconizada por um superior hierárquico ou empregador, enquanto o assédio poderá ter diferentes sujeitos activos. Considerando os aspectos integrativos do poder de direcção, este apenas numa remota equação poderia ser entendido como um conceito muito restritivo de

assédio moral laboral deixando exclusive de parte dois dos seus elementos mais importantes: a constante repetição dos actos a finalidade ou objectivo.

A jurisprudência reforça o afastamento do entendimento do abuso do poder directivo, co enquadrável no regime do assédio moral. Descreve assim que “ nem todas e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador, mesmo que consubstancie no exercício arbitrário de poder de direcção pode ser considerada assédio moral: para que esse se tenha por verificado exige-se um objectivo final ilícito ou no mínimo eticamente reprovável.

1.5.6 Conflitos de assédio moral

O conflito deverá ser concebido como um fenómeno entre duas ou mais pessoas que se encontrem em principio numa relação simétrica e que é claro, expresso e evidente perante terceiros. Trata-se de um fenómeno social multidimensional que é parte integrante da existência humana essencial para o processo evolutivo da humanidade e para transformação social. Outros autores complementam a ideia de necessidade deste fenómeno como esclarecimento que “o conflito ocorre quando pelo menos uma das partes envolvidas numa interacção se consciencializa da existência de discrepâncias e/ou desejos incompatíveis e irreconciliáveis entre as partes”. Nos mesmos moldes, evidenciam MAGO PACHECO GRACIANO (Ob. Cite. Pág. 140) “ o individuo não pode fugir a uma situação de conflito se renunciar aos seus próprios direitos. Com a percepção de uma situação de conflito laboral o trabalhador esforçar-se-á para alcançar a resolução do mesmo, sendo que para o efeito poderá ocorrer que as partes envolvidas façam cedências e procedam a conciliação de perspectivas.

Desde já se relatam duas diferenças substâncias entre a situação de mero conflito e o assédio moral. Enquanto a verificação de assédio moral laboral pressupõe a prática constante de acções vexatórias, o conflito assume-se como um fenómeno esporádico. Por outro lado, considere-se o âmago da existência destas duas realidades. O assédio terá como bem superior a finalidade de remeter o trabalhador visado a uma posição redutora enquanto o conflito ocorre por discrepância de pontos de vista. Poderá, a nosso ver, acontecer que o conflito seja o ponto de partida para a verificação de consequentes e reiterados atos de perseguição e humilhação a determinado trabalhador.

Conclui-se que o conflito, na sua aceção de compilação de versões opostas, não logrará enquadrar o regime do assédio moral laboral pela não verificação dos pressupostos elementares. Não obstante poderá ser a origem da criação de motivações no agente assediante.

Em moldes semelhantes atua a jurisprudência nacional ao descrever que “a distinção entre conflito e mobbing não se foca no que é feito ou como é feito, mas na frequência ou duração do que é feito, ou seja, o mobbing deve ser visto como um conflito exagerado. O assédio laboral tem como fim intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com o objetivo de eliminá-la da organização ou satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir que é apresentada pelo assediador que aproveita a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drástica, etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas” .

Acrescenta-se que “não constituem assédio moral as seguintes situações que devem ser consideradas simples conflitos existentes nas organizações: o stress; as injúrias dos gestores e do pessoal dirigente; as agressões (físicas e verbais) ocasionais não premeditadas; outras formas de violência como o assédio sexual, racismo, etc.; as condições de trabalho insalubres, perigosas; os constrangimentos profissionais, ou seja o legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar na empresa”.

Contudo é importante administrar os conflitos da empresa ou órgão público afim de evitar situações reiteradas de perseguição, humilhação e constrangimento que configurariam a prática de assédio moral.

É imoescindível que lideranças e chefias estejam atentas a situações de conflitos e busquem solucionar-las por meio da mediação e espaços de diálogo abertos, francos e com os envolvidos, almejando preservar um ambiente de trabalho livre saudável para todos.

1.5.7 Os efeitos do assédio moral no trabalhador

O assédio moral tem consequências gravosas, no entanto, estas podem evidenciar-se distintamente atendendo às características subjetivas de cada vítima do fenómeno. Assim, de uma forma genérica poderá afirmar-se que o assédio moral tem consequências na saúde psíquica e física da vítima, com reflexos na sua vivência familiar e social. No entanto, quer o dano seja mais acentuado, criando um isolamento do sujeito passivo, ou, por outro lado, este se encontre imbuído da força psíquica necessária para reafirmar a sua existência, o que é certo é que o dano das práticas assediantes se circunscreve ao foro não patrimonial criando dificuldades na sua perceção e na quantificação do mesmo, como adiante se verificará.

1.6 O dano não patrimonial: impercetibilidade e dificuldade de quantificação

Alguns estudos sobre o fenómeno determinam que “o assédio deixa cicatrizes emocionais que requerem reabilitação e aconselhamento de especialistas pode produzir efeitos tais como a ansiedade, depressão, cefaleias, transtornos de sono”. Numa outra perspetiva, e de acordo com um inquérito, foi possível concretizar que “os trabalhadores e as trabalhadoras que foram vítimas de assédio têm quatro vezes mais probabilidades de entrar em depressão, três vezes mais probabilidades de enfrentar problemas para dormir e o dobro de probabilidades de sofrer de stress”.

Estes elementos estatísticos vêm ao encontro daquilo que preconiza **MAGO PACHECO GRACIANO**(“Assédio moral – o elo mais fraco”, Almedina, 2007, p. 112) ao referir que o “assédio moral caracteriza-se por ser um tipo de violência que não é visível, que não transparece para o exterior e que dele não transparecem sequelas, exceto as resultantes de danos psicológicos quando estas ocorrem e que, mesmo assim, podem ser afastadas pelo assediador, atribuindo ao assediado problemas pessoais, perturbações mentais de longa data ou de mau relacionamento com os companheiros de trabalho ou outros da mais diversa índole”.

Os efeitos acima mencionados consubstanciam-se como os danos que advém do assédio moral. Relembre-se que o “dano é, acima de tudo, um mal, um evento nocivo, uma consequência desagradável, um sacrifício, com ou sem conteúdo económico”.

À primeira vista o dano que se repercute na esfera jurídica do lesado terá exclusivamente natureza de dano não patrimonial. Ora, este dano pessoal tem a sua consagração legal no artigo 496.º do Código Civil. Por sua vez – atentando ao que a doutrina explica - o dano moral poderá concretizar-se como o “dano que não atinge o património do lesado” pelo que “a obrigação de ressarcir tem mais uma natureza compensatória do que indemnizatória, sem esquecer, contudo, que não poderá deixar de estar presente a vertente sancionatória”. Em contraponto José Alberto Gonzalez acrescenta que “os danos pessoais abrangem a lesão da saúde física e psíquica”. No entanto, o dano que afeta a vítima de assédio assemelha-se, em nosso entender, a um dano de natureza complexa. Veja-se que o trabalhador subjugado pelos efeitos redutores da sua condição de pessoa poderá ficar incapacitado para o exercício da sua atividade profissional. É na medida da redução da capacidade de ganho que poderá definir-se como

1.7 A dignidade humana na vertente da integridade moral – o bem jurídico afetado

Até ao presente momento, procedemos à análise e determinação dos danos que se efetivam na pessoa assediada. Desta forma, foi possível concluir que o assédio é passível de

provocar danos psicológicos sendo, no entanto, que não exclui a eventual existência de danos físicos enquanto consequência dos primeiros. O dano do assédio moral consubstancia-se, essencialmente, como um dano moral/não patrimonial.

Todavia, a prática assediante concretiza em si mesmo uma ofensa de escala maior. Falamos, desta forma, do bem jurídico afetado. Não nos afigura possível proceder a uma análise deste fenómeno sem a concretização do bem jurídico acometido que, em nosso entender, apenas se poderá figurar como a dignidade humana com aprimorada atenção no que diz respeito à ofensa à integridade moral.

O conceito de dignidade humana fundamenta-se no princípio da igualdade. Atente-se ao disposto na nossa lei fundamental (CRA) que refere no seu artigo 23º que “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei” sendo que “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”

Contemple-se, igualmente, que “o respeito pela dignidade humana ganhou novos conteúdos jusfundamentais ao configurar-se como standard de proteção universal” levando, assim, “à adoção de convenções e medidas internacionais contra crimes e outras agressões das pessoas e dos povos estabelecendo-se como esquema normativo de referência quanto às práticas relativas à proteção, individual e coletiva dos direitos do homem”.

Por outro lado, expressa Gomes Canotilho que “um direito para ser considerado fundamental terá de ser suficientemente importante para oferecer razões que obriguem os demais a prestar-lhe uma séria atenção”. Deste modo, poderá relevar-se a importância que tem vindo a ser atribuída à manutenção da dignidade humana. A título de exemplo, veja-se, desde logo, que este conceito é parte integrante dos Direitos Fundamentais em Angola onde não só é mencionado que a “dignidade do ser humano é inviolável devendo ser respeitada e protegida” (artigo 31.º) como é destacado o facto de “todas as pessoas terem direito ao respeito pela sua integridade física e mental” (artigo 31.º n.º 1). Existe uma verdadeira constitucionalização da pessoa que se figura em redor da normatização da dignidade humana, e de preceitos que permitem a manutenção da mesma, propagando a ideia de que o Homem é dotado de valor intrínseco .

A importância da pessoa não é esquecida no âmbito do direito laboral. Assim, a nossa lei fundamental é entendida como uma das fontes do direito do trabalho pelo máximo cuidado que lhe concedeu. Neste sentido Mago Pacheco Graciano vem esclarecer que “a nossa lei fundamental concede a dignidade constitucional às grandes questões de Direito laboral, impõe limites ao poder patronal para salvaguardar a dignidade do trabalhador”.

Porém, esta preservação da dignidade moral do trabalhador não se tem apresentado como um tema de simples e fácil acesso nos tempos que correm. Um verdadeiro modelo desta afirmação consubstancia-se nas decisões políticas que culminaram na flexibilização do direito do trabalho exponenciando um grau de incerteza, ansiedade e temor no trabalhador.

Acontece que a propagação dos meios tecnológicos, e a verdadeira revolução informática, não só diminuíram postos de trabalho como permitem ao empregador uma maior interferência na esfera privada do trabalhador. Por último, verifica-se o crescimento de práticas assediadas que afetam a integridade moral do trabalhador reduzindo-o, e, culminando, não raras vezes, na expulsão do mesmo do meio organizacional que providenciou pela perseguição.

Não obstante as dificuldades expostas refira-se que “a preservação da integridade moral dos trabalhadores é uma decorrência não apenas da Constituição da República Portuguesa, como também da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e da Declaração Universal dos Direitos do Homem”.

O legislador laboral procedeu à concretização de “preceitos que demonstram a consciência do legislador de que os riscos para a pessoa do trabalhador não se reduzem aos riscos para o seu corpo, mas estendem-se a outras facetas ou domínios da sua pessoa, como sejam a sua imagem ou a sua dignidade”. Atendendo ao facto do “conteúdo mínimo e essencial da integridade moral, como direito fundamental constitucionalmente reconhecido e garantido, deve ser erigido enquanto manifestação da dignidade humana, como elemento essencial da integridade da pessoa e como direito que determina a proibição de tratamentos degradantes ou humilhantes” não poderá deixar de se entender pela primazia da proteção deste elemento.

Entenda-se que esta “tutela da integridade moral proscreve, entre outros imediatamente reconhecíveis como lesivos da personalidade, comportamentos vexatórios, humilhantes, cerceadores da liberdade individual, negativamente discriminatórios e condutas persecutórias qualificáveis como assédio moral (perseguição persistente, metodicamente

organizada, temporalmente prolongada, dirigida contra um trabalhador com vista, frequentemente a provocar a extinção, por qualquer forma, da sua relação de trabalho)

Apesar da primazia na proteção da integridade moral, como elemento integrante do conceito de dignidade humana, o caminho para determinação do bem jurídico afetado poderá circunscrever-se de interpretações subjetivas. Conforme expõe Mago Pacheco Graciano, existem autores que, elucidados pelos parâmetros da área da psicologia, se sentem tentados em determinar como o bem jurídico afetado a integridade física do trabalhador.

Consideram, deste modo, que a integridade física abrange o domínio físico e psicológico do trabalhador - ergue-se como uma reunião entre corpo e mente - e, por esse aspeto, deveria ser expressão suficiente para designar o bem jurídico afetado. Embora, se compreenda o raciocínio alcançado não poderemos deixar de demonstrar a nossa discordância. É manifesto que em alguns casos não se verifica a existência de um dano físico, ou, numa aceção mais otimista desta realidade, sequer se verificará um dano psicológico. O entendimento da ofensa causada pelo assédio moral como ofensa à integridade física (no seu sentido complexo de reunião entre aspeto físico e psicológico do trabalhador) concretizaria uma redundância e restrição deste fenómeno, porquanto, o trabalhador que não apresentasse os referidos danos – ou apresentasse apenas um destes – não poderia ver a sua situação solucionada porquanto não seria enquadrável no regime do assédio moral liberal. Assim, a integridade física – no seu sentido amplo - não poderá ser o bem jurídico a acautelar.

Por outro lado, a integridade físico-psíquica “constitui uma manifestação da personalidade humana, pelo que, é relativamente disponível” contrariamente ao que é definido para o direito à integridade moral que para além de ser consubstanciado como um elemento constitutivo da dignidade humana não se torna suscetível de disponibilidade .

Em suma, “atendendo ao conteúdo essencial ao direito à integridade moral - como determinativo do respeito pela inviolabilidade da pessoa e da proibição de a tratar de modo degradante, humilhante ou vexatório - é este direito que permite legitimar a intervenção jurídica reguladora deste fenómeno. Este reconhecimento do direito fundamental à integridade moral como direito acometido pela prática de assédio moral supõe, e garante, uma efetiva proteção da dignidade humana no direito do trabalho”. A integridade moral, pela sua relevância como fator garantístico da dignidade humana, assume especial relevo na concretização do bem jurídico afectado. Torna-se um conceito que não depende da efetivação de danos (psíquicos ou físicos) e poderá permitir a redução da subjectividade no momento de tecer considerações sobre o

enquadramento de determinado caso no regime do assédio laboral (entenda-se que as pessoas poderão passar por situações persecutórias semelhantes e, ainda assim, apresentar uma sintomatologia diversa).

1.8 Práticas discriminatórias que configuram o assédio moral

É comum que se observe prática de assédio moral contra mulheres que exercem atividades tradicionalmente desempenhadas por homens, devido à discriminação de gênero ainda existente em nossa sociedade.

Actos discriminatórios podem gerar a prática de assédio moral, principalmente voltados a algum grupo vulnerável. Por exemplo, uma pessoa que expõe sua orientação sexual ou posição política ou mesmo uma doença grave no trabalho pode passar a sofrer atitudes reiteradas de perseguição, humilhação e constrangimento devido à postura discriminatória do agressor ou agressores.

Assim, a discriminação pode ser a motivação do assédio. Isso justifica que mulheres, pessoas com deficiência da população que estejam entre as principais vítimas do assédio. Contudo, é importante ressaltar que nem toda prática de assédio moral tem como fundamento a discriminação, assim como nem todo ato pontual discriminatório é assédio moral.

Outra situação possível de favorecer o assédio moral contra a mulher reside nas situações de gravidez, em que a empresa dispensa uma empregada grávida, sem se preocupar com a sua estabilidade provisória, e é forçada, judicialmente, a reintegrá-la. Quando não se conforma com a decisão judicial, no retorno da empregada, submete-a, a situações vexatórias e humilhantes.

Uma mulher negra que use tranças pode ser hostilizada e submetida a constrangimentos, até mesmo exigência expressa de que alise o cabelo.

Um homem homossexual ou uma mulher lésbica costumam ocultar quaisquer indícios de sua orientação sexual, o que lhes é legítimo, vez que sua vida privada é protegida por lei. Contudo, na maioria dos casos, essa conduta é motivada pelo fundado receio de ser vítima de discriminação, com comentários indevidos e depreciativos por colegas de trabalho ou superiores hierárquicos.

Os estrangeiros são alvos potenciais do assédio moral quando se verifica que os nacionais passam a temer pelos seus postos de trabalho. Isso piora, sensivelmente, se aqueles estiverem em situação irregular no Brasil, sendo submetidos a condições exaustivas de trabalho, com afronta à dignidade da pessoa humana.

Os trabalhadores com deficiência, diante da sua própria condição, ficam mais vulneráveis. Isso se verifica, com nitidez, quando um acidentado é reabilitado, e por algum motivo, passa a apresentar uma menor produção do que os demais. Como a empresa não pode dispensá-lo, diante da sua estabilidade, favorece a existência de um ambiente hostil com o intuito de que ele próprio se desligue do trabalho. Similar situação ocorre com os portadores de doenças profissionais.

Os trabalhadores contratados por prazo determinado ou terceirizados podem ser sujeitos ao assédio moral diante da precariedade de sua contratação e pelo fato de que essa temporariedade estimula a deteriorização da relação laboral (nesta hipótese incide também os empregados dos fornecedores da empresa que podem sofrer assédio de prepostos da empresa principal ou de empregados desta).

Em relação aos idosos, pode ocorrer a substituição da mão de obra mais antiga pela mais nova, sob o argumento de que eles não resistem às inovações, inclusive tecnológica, quando o que se deveria priorizar é a sua experiência na atividade e o seu aproveitamento para o aperfeiçoamento dos mais novos;

Quando pessoas transexuais ou travestis são proibidas de usar o crachá da empresa conforme o nome social ou mesmo são proibidas de utilização do banheiro conforme a sua identidade de gênero.

Outras potenciais vítimas do assédio moral são os portadores de estabilidade provisória (membros da CIPA, dirigentes sindicais, trabalhadores que recebem auxílio doença do INSS); as pessoas com doenças graves; e as pessoas obesas ou com sobrepeso.

1.9 Consequências jurídicas do assédio moral no trabalho para a vítima e para o assediador

A vítima pode, por meio de ação de trabalho, buscar a rescisão indireta do contrato de trabalho (justa causa do empregador); a indenização por danos morais; a indenização por danos materiais. Nesse último caso necessita de prova específica do gasto ou da perda financeira decorrentes do assédio, como, por exemplo, gastos com remédios ou tratamentos decorrentes de adoecimento físico ou mental ocorridos por conta do assédio moral; prejuízo em promoção ou salário e perda de função.

Além disso, o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, se for o caso, oriundo do assédio moral, pode gerar a reintegração no trabalho ou percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento.

No caso do pleito de reintegração do trabalho, é possível pleitear ao Juízo a cessação da conduta assediadora.

O assédio moral, geralmente, repercute na saúde física e mental do trabalhador. Neste caso, poderá a lesão ser considerada doença ocupacional, com os direitos e garantias decorrentes dessa condição, tais como: emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), recebimento de auxílio previdenciário, adaptação de função ou horário, estabilidade no emprego após o fim do benefício previdenciário.

1.10 Consequências para o assediador

Se o assediador é o próprio empregador, ele responderá pelos seus atos abusivos civilmente (responsabilidade civil) e, a depender da conduta, também poderá responder criminalmente, se houver tipificação como tal no Código Penal (por exemplo, crimes contra a honra). Deverá, ainda, efetuar indenização material e/ou moral à vítima. No primeiro caso, se houve prejuízos financeiros e no segundo caso, se houve danos psicológicos ou à imagem/honra.

Cabe, ainda, ao empregador, fiscalizar os seus prepostos, de maneira que se o assédio for perpetrado por empregado, a depender das circunstâncias do fato, o empregador, com o intuito de fazer cessá-lo e adequar o ambiente de trabalho, poderá implementar alterações no contrato de trabalho do assediador, como, por exemplo, mudança de setor, transferência para outra função, alteração da jornada de trabalho e até mesmo a dispensa por justa causa com base no art. 73º da LGT. Independentemente das consequências trabalhistas em seu contrato de trabalho, o empregado assediador também poderá ser responsabilizado civil e criminalmente.

1.11 DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL

O **assédio moral** resulta da prática, das atitudes ou das condutas reiteradas que violam a esfera moral do indivíduo. O **dano moral** é a ofensa, lesão, violação, única ou reiterada, de um bem jurídico não patrimonial associado aos direitos de personalidade (privacidade, intimidade, honra, imagem, nome, reputação, liberdade, vida, integridade psíquica).

A prática de **assédio moral** gera o **dano moral**, obrigando o agressor repará-lo, geralmente por meio do pagamento de uma indenização. Contudo, nem todo dano moral é configurado como assédio moral, pois o requisito repetição pode não estar presente.

Por exemplo, uma trabalhadora que foi xingada, uma única vez, na frente de clientes por sua chefe, poderia pleitear indenização por dano moral, uma vez que sua imagem e honra foram atingidas, mas não poderia alegar que houve assédio moral, com base neste fato isolado

Para MARIA DINIZ ,(Curso de direito civil Brasileiro. Vol.7 editora Saraiva, 1993) a definição do dano moral se caracteriza:

“como qualquer lesão que alguém sofra no objecto de seu direito repercutira, necessariamente, em seu interesse; por isso, quando se distingue o dano patrimonial do moral, o critério da distinção não poderá a ter-se a natureza ou índole do direito subjectivo, atingido, mas ao interesse, que é pressuposto desse direito, ou ao efeito da lesão jurídica, isto é ao carácter da sua repercussão sobre o lesado, pois somente desse modo se poderia falar em dano moral, oriundo de uma ofensa a um bem material, ou em dano patrimonial indirecto, que decorre de evento que lesa direito extra patrimonial, como: p. ex., direito á vida, á saúde, provocando também um prejuízo patrimonial com incapacidade para o trabalho, despesas com o tratamento. O direito á integridade corporal que é um direito da personalidade, pode sofrer um prejuízo patrimonial, caso a lesão ao interesse patrimonial será representada pelas despesas (dano emergente) com o tratamento da vitima e pela sua incapacidade de trabalho (lucro cessante), e um prejuízo extra patrimonial ,hipótese em se tersa uma lesão ao interesse á incolumidade física que se o direito pressupõe e sofreu, p. ex., um menoscabo em razão de dano estético pode provocar complexos provenientes das deformações.

1.12 Moral na legislação angolana

Com forme dispõe o artigo 23 da CRA nº 1,2

“Todos são iguais perante a constituição e a lei”;

Ninguém pode ser prejudicado , privilegiado da sua ascendência ,sexo, raça, etnia, cor, deficiência, língua, local de nascimento religião, convicções políticas, ideológicas ou filosóficas, grau de instrução, condição económica ,social ou profissão.

Artigo: 32 da CRA são reconhecidos e invioláveis os direitos e identidades pessoal a capacidade civil, a nacionalidade, ao bom nome a reputação , á imagem, á palavra, e á reserva de intimidade da vida privada e familiar .

Também dispõe a LGT no seu artigo 4º

Todos os cidadãos têm direito ao trabalho livremente escolhido, com igualdade de oportunidades e sem qualquer discriminação baseada na raça, cor, sexo, origem, étnica, estado civil, condição social, razões religiosa, opinião política, filiação sindical e língua.

Artigo 47º LGT são dever do empregador:

a) Tratar e respeitar o trabalhador como o seu colaborador e contribuir para a elevação do seu nível material e cultural e para a sua promoção humana e social,

b) Contribuir para o aumento de produtividade e de qualidade dos bens e serviços proporcionados boas condições de trabalho,

c) Pagar pontualmente ao trabalhador o salário justo e adequado ao trabalho realizado, praticando regimes salariais que atendam a complexidade de posto de trabalho, ao nível de qualificação, conhecimento a capacidade do trabalhador de forma como se insere na organização do trabalho e aos resultados no trabalho desenvolvido.

Neste inciso ficou previsto o dano moral em sua maior amplitude, no sentido de prescrever em igual totalidade o dever de indemnizar sempre houver constatação do dano material ou imaterial decorrente de sua violação.

Vários são os acontecimentos da vida que se pode enquadrar na prestação legislativa, entre eles, destacam-se a intimidade, honra, imagem, e vida privada.

1.13 A responsabilidade civil aplicada ao assédio moral laboral

A lei laboral dispõe, como modo de ressarcimento, que o sujeito passivo do assédio laboral deverá acionar os instrumentos de responsabilidade civil nos termos gerais de direito, remetendo, desta forma para o disposto no Código Civil. Não obstante a boa vontade do legislador em determinar uma solução plausível para estas práticas atentatórias da dignidade humana entendemos, desde já, que o trabalhador se vê confrontado com algumas dificuldades – se não impossibilidades – deste regime geral.

Desde logo, a lei laboral não refere, nem expressa nem indiretamente, a que tipo de responsabilidade civil deverá o trabalhador assediado recorrer. Verifique-se que o Código Civil distingue dois tipos de responsabilidade: responsabilidade aquiliana (ou extracontratual) compreendida nos artigos 483.º e ss. e, dependente do risco, encontra-se a responsabilidade civil contratual, prevista nos artigos 483.º n.º 2 e 499.º e ss.

Como descreve João Antunes Varela a responsabilidade civil “trata-se da figura que maior importância prática e teórica assume na criação dos vínculos obrigacionais, seja pela extraordinária frequência com que nos tribunais são postas ações de responsabilidade, seja pela dificuldade especial de muitos dos problemas que o instituto tem suscitado na doutrina e na jurisprudência. Dificuldades que se localizam, quer na fixação de soluções, quer na sua fundamentação à face do direito constituído, quer na sua coordenação exigida pela coerência e unidade do sistema, quer principalmente na sua planificação doutrinária ou científica”. O que se torna concreto é que face ao assunto sensível que o assédio moral laboral poderá demonstrar-se a ausência de um regime próprio para ressarcimento dos danos oriundos das práticas

assediantes, onde prime a simplificação, consubstancia-se como um verdadeiro obstáculo para o trabalhador que, na maioria dos casos, se encontra desde logo fragilizado.

Considere-se a construção jurídica dos dois tipos de responsabilidade civil para os quais remete a lei laboral. Iniciando pela responsabilidade civil extracontratual “a simples leitura do preceito mostra que vários pressupostos condicionam a obrigação de indemnizar imposta ao lesante” . Em conformidade atente-se na letra do artigo 483.º do CC, que prevê, “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”.

Deste modo poderá desenhar-se como requisitos para verificação da existência de responsabilidade civil extracontratual a) a existência de um facto,; b) a ilicitude do mesmo, c) a imputação do facto ao agente lesante; d) um dano e, um o e) nexo de causalidade.

De outro modo, a responsabilidade assente no risco desenvolve-se de forma independente da teoria clássica da culpa . Os casos que integram este tipo de responsabilidade encontram-se delimitados por lei sendo aplicável o regime previsto para a responsabilidade aquiliana, com exceção dos preceitos em contrário.

Regime da responsabilidade civil em causa nem quanto à distribuição do ónus da prova da culpa”. Numa primeira fase, e a par da esquematização avançada por Rita Jorge Pinheiro, trataremos de analisar a responsabilidade civil na vertente de assédio moral vertical descendente. Desde logo se contempla a dificuldade do trabalhador em optar pela opção mais benéfica. Encontramo-nos perante um fator complexo capaz de originar os dois tipos de responsabilidade civil. Deverá ser selecionado o meio de ressarcimento mais eficaz e que permitirá o alcance do maior número de vantagens para o trabalhador assediado. Não impondo o legislador a opção de determinado tipo de responsabilidade civil somos a entender que, neste primeiro caso em apreço, a decisão pela responsabilidade civil contratual permitirá um maior alcance por parte do trabalhador. Veja-se que o empregador se encontra acometido a um verdadeiro dever de atuação conforme o princípio da boa-fé colaborando “na promoção humana, profissional e social do trabalhador”.

Com a promoção de práticas assediantes, o empregador procede à violação do disposto no artigo 18.º, 127.º do CT. Igualmente, fere direitos de carácter constitucional e civilistas, emoras estes não sejam passíveis de fundamentar a prossecução da responsabilidade contratual.

A escolha pela responsabilidade civil contratual afasta, *ad initio*, a incumbência sobre o trabalhador - que já se encontra fragilizado pela experiência assediante - de reunir elementos probatórios para produzir prova essencial dos elementos que carrou para o processo.

Por outro lado, o prazo de prescrição é mais lato do que os três anos previstos para a responsabilidade civil extracontratual (artigo 498.º n.º 1 CC)

Numa situação mais complexa situa-se a hipótese em que o assédio é preconizado pelo superior hierárquico. Estamos perante uma dualidade do vínculo laboral pois temos dois trabalhadores que respondem perante o empregador e, posteriormente, temos um trabalhador a receber instruções de outro investido numa posição superior. A solução mais óbvia será o recurso à responsabilidade civil aquiliana, alias, esta acaba por ser a solução mais direta sempre que existe uma relação de paridade.

Será ainda de realçar, no caso do assédio do superior hierárquico que este sujeito se encontra encarregue de uma comissão parecendo plausível o recurso às normas da responsabilidade do comitente. Responde o empregador numa lógica de responsabilidade

dependente do risco ficando com o direito de regresso sobre o sujeito ativo da atitude persecutória.

1.14 A prova no assédio moral laboral

O Julgador dispõe de liberdade legalmente concedida para proceder à livre apreciação da prova . Acontece que os temas de direito probatório apresentam-se como alvo de máxima complexidade no âmbito das questões processuais. O juiz irá proceder à apreciação do acordo com a subjetividade que lhe será sempre inerente. Irá circunscrever a sua fundamentação com as noções axiológicas que integram a sua vivência. Por outro lado, a apreciação de uma eventual prova testemunhal nem sempre se mostra simples. A simples ida ao Tribunal, a necessidade de falar perante um Juiz, é motivo suficiente para criar confusão e dificuldade de exteriorização em algumas pessoas. Este fator aliado à demora processual tão habitual nos tribunais portugueses acarreta consigo uma dificuldade probatória dos factos alegados. Numa outra vertente, não poderemos descurar a existência de sujeitos com grande capacidade de manipulação do seu discurso, adaptando o seu testemunho aos factos que lhe terão sido transmitidos, ludibriando todos os presentes e conformando o processo com algo que não corresponde à verdade material.

Procedendo a um maior enquadramento no contexto do assédio moral laboral verifica-se a dificuldade em fazer face à regra geral prevista no artigo 342.º do CC que expressamente esclarece que “àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do

direito alegado”. Desde já se traz à colação a vertente insidiosa O dos atos assediantes. São, na sua maioria, proporcionados de forma sorrateira exaltando o isolamento do trabalhador assediado e aprofundando os seus sentimentos de exaustão, solidão, impossibilidade de recorrer a auxílio. Tudo é arquitetado nos estratagemas perversos do sujeito ativo.

Verifica-se uma remissão para o regime geral do direito civil – neste âmbito equaciona-se o facto do regime da responsabilidade civil comportar duas vertentes com implicações distintas e que, como desde já se averiguou, existe possibilidade da vítima fazer uso do tipo de responsabilidade que considere como apto a cobrir os seus direitos - a escolha da tipologia de responsabilidade permitirá o alcance de melhores ou piores resultados. Em moldes semelhantes salienta-se que a lei laboral prevê dois tipos de assédio moral – o primeiro baseado em atos discriminatórios e o segundo reunindo atos não discriminatórios mas com efeitos hostis – sendo que, de igual modo, consoante a tipologia cujos pressupostos se encontrem reunidos conduzirá a uma exigência probatória diferenciada .

Assim, no âmbito do assédio moral discriminatório prega desde logo que “cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação”. Esta norma resulta do esforço comunitário reunido para determinação da igualdade no âmbito laboral. Na situação em apreço, existe uma repartição do ónus da prova, facilitando o recurso aos tribunais por parte do trabalhador discriminado. A maior dificuldade neste caso prende-se com a apreensão do que poderá consubstanciar-se como atos discriminatórios.

No mesmo sentido, existem decisões jurisprudenciais que esquematizam os elementos constitutivos do assédio moral discriminatório remetendo para a estipulação legal.

“O assédio moral , abrangido no âmbito de tutela – consubstanciado num comportamento indesejado do empregador e com efeitos hostis no trabalhador – é aquele que se encontra conexionado com um, ou mais, fatores de discriminação. Assim, o trabalhador que pretenda demonstrar a existência do comportamento, levado a cabo pelo empregador, suscetível de ser qualificado como mobbing ao abrigo do disposto no referido art. 24.º, nº 2, para além de alegar esse mesmo comportamento, tem de alegar que o mesmo se funda numa atitude discriminatória alicerçada em qualquer um dos fatores de discriminação, comparativamente aferido face a outro ou a todos os restantes trabalhadores.

Deste modo, numa aceção à *contrarium* do disposto no (atual) artigo 157.º do CT entende-se como atos discriminatórios:

- a) critérios de seleção e condições de contratação que coloquem em causa a igualdade de oportunidades e tratamento mediante indivíduos com características semelhantes (qualificações, aptidão);
- b) Impedimento de acesso a ações de formação;
- c) Diferenciação de retribuição entre trabalhadores da mesma categoria e que executam iguais tarefas;
- d) Impedimento de filiação ou participação em estruturas de representação coletiva. Será assédio moral discriminatório todo o ato que afaste a igualdade de oportunidades

no que diz respeito ao acesso ao emprego, formação ou condições de trabalho. A lei é perentória em impedir que alguém seja prejudicado com fundamento em idade, sexo, ascendência, estado civil, identidade de género, situação familiar ou económica.

Mais complexo, como se demonstrou, é a apresentação/demonstração da prova no contexto de assédio moral não discriminatório. Ao contrário do que ocorre no caso do assédio acima explicitado a lei faz depender a caracterização de um ato como assédio moral mediante a apreciação da conduta do sujeito ativo e os efeitos concretizados. Esta medida trata de contemplar o facto do assédio moral não discriminatório não ser estanque e como forma de afastar restrições desnecessárias.

Neste caso, o legislador remete para o ressarcimento mediante as regras gerais de Direito, como, igualmente, se apurou acima.

A regra geral da responsabilidade civil vem determinar que compete à pessoa que alega os factos fazer prova dos mesmos – art. 342.º CC em complemento do artigo 5.º n.º 1 CPC. O agente assediado poderá fazer uso de todo o tipo de prova prevista na lei, assim, poderá recorrer à prova documental (523.º e ss. do CPC), prova pericial (568.º e ss. CPC), prova testemunhal (619.º e ss. CPC). É ainda mencionado por Carolina Amarante a possibilidade de recurso à prova por confissão das partes (552.º e ss. CPC) . Conforme se estatui normativamente “o depoimento de parte poderá ser exigido de pessoas que tenham capacidade jurídica” podendo “requerer-se o depoimento de representantes de pessoas coletivas ou sociedades”, contudo, o depoimento apenas terá valor de confissão quanto aos factos que quem confessa poderá obrigar-se. Embora as opções de prova sejam diversas a dificuldade de demonstração dos factos mantém-se porquanto o sujeito ativo é cuidadoso na sua atuação. Dado que grande parte de jurisprudência nacional sobre o assédio moral laboral termina com a descaraterização do assédio por ausência de convicção do Juiz – impossibilidade de prova coerente e capaz de demonstrar o alegado – seria de proceder à alteração ao regime de responsabilidade no âmbito

do assédio moral não discriminatório conduzindo a atuação processual da vítima em moldes semelhantes ao que ocorre no contexto do assédio moral discriminatório,

Outra solução plausível, e já grandemente adotada em ordenamentos jurídicos estrangeiros, passa pela demanda do sujeito ativo com fundamento na responsabilidade civil contratual.

Este tipo de responsabilidade faz operar uma presunção da culpa que recai sobre o agente impulsionador, nos termos do artigo 799.º do CC. Assim, e em modomais denso do que no assédio moral discriminatório, a vítima do assédio moral apenas deverá carrear para o processo os factos constitutivos do seu direito.

1.15 A problemática da quantificação do dano e a determinação da indemnização – análise jurisprudencial

Tivemos já a oportunidade de proceder à identificação do dano provocado pela existência de condutas assediantes em contexto laboral, nomeadamente a existência de assédio moral. Sequencialmente foi determinado o bem jurídico afectada que se consubstancia, nem mais, como a dignidade moral.

Numa breve análise, e por forma a permitir a demonstração das dificuldades que assolam o trabalhador vítima de assédio torna-se, a nosso ver, relevante, proceder a uma ilustração da generalidade dos casos jurisprudenciais e da quantificação do dano. Realça-se, como foi anteriormente apresentado, a dificuldade de apresentação de prova. Muitas das decisões jurisprudências terminam com a conclusão de não existência de assédio por o mesmo não ter ficado provado. Não obstante, mesmo quando ultrapassada a barreira referente à prova mantém-se a desvalorização jurisprudencial relativa aos danos resultantes das atividades persecutórias. Esta noção é evidente, desde logo, pelos montantes concedidos a título de indemnização pelos danos morais sofridos. Em certos caso a gravidade das consequências do assédio é de tal modo profunda que o trabalhador poderá não regressar ao seu estado sadio inicial.

1.16 A primazia da prevenção

Ao longo da nossa exposição tem sido demonstrada, a par do que já ocorre noutros ordenamentos jurídicos, a necessidade de um âmbito preventivo no contexto jurídico do assédio moral laboral. Este é um fenómeno que se tem consubstanciado como um verdadeiro flagelo na sociedade portuguesa e cujas consequências são demasiados prejudiciais para que se continue a verificar. Esta ideia foi exaltada nas propostas de lei apresentadas onde se promovia a alteração do regime que revisitamos durante o presente trabalho.

violência psicológica, repressão sobre os trabalhadores”. Conscientes de se encontrarem perante um flagelo complexo que apenas permitirá o seu combate mediante a exigência de medidas multidisciplinares”. Como resultado, propôs:

- a) Que os atos discriminatórios e lesivos do trabalhador, compreendidos como práticas de assédio, sejam considerados como riscos laborais para a saúde do trabalhador;
- b) A responsabilização solidária do empregador pelos danos causados ao trabalhador vítima de assédio, por outro trabalhador;
- c) A proteção do trabalhador vítima de assédio e das eventuais testemunhas impedido que os mesmos sejam alvo de processo disciplinar com fundamento nas declarações prestadas no âmbito do processo judicial e/ou contraordenacional relativos ao assédio moral laboral;
- d) Que a prática de assédio seja fundamento do despedimento ilícito e permita o despedimento com justa causa operando nos dois casos a favor do trabalhador;
- e) Seja elaborado um conjunto de sanções acessórias a imputar ao empregador pela prática de assédio que incidência sobre a possibilidade de exercer a sua atividade profissional no local onde decorreram os atos assediantes e privação do direito a candidatar-se a medidas ativas de emprego e estágios profissionais.

Analisando as propostas apresentadas verifica-se o sentido inovador impregnado nos projetos de lei. Denota-se, de igual modo, que as sugestões apresentadas se baseiam nos ensinamentos da prática laboral, encaminhando não só para uma atitude preventiva através da publicidade perante outras entidades empregadores como se agravam as sanções a aplicar com a finalidade da entidade patronal compreender que caso se encontre envolto num circunstancialismo capaz de ofender a dignidade de algum trabalhador poderá ficar privado do exercício da sua atividade laboral. Atentamos na normatização excessiva caso o assédio seja horizontal, no entanto, somos em crer que esta proposta terá sido pensada exclusivamente para situações de assédio vertical descendente, dado que, desde logo, existem sanções mais gravosas a aplicar ao trabalhador que assedie os restantes.

A preocupação assumida pelos grupos parlamentares, e a vontade em prosseguir com uma alteração legislativa de maior aplicabilidade prática e que operasse numa vertente preventiva.

1.17 O procedimento disciplinar

Um novo dever do empregador, consiste em instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Primeiramente refere-se que o poder disciplinar “corresponde à faculdade de o empregador aplicar sanções ao trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho”, deste modo “o exercício da ação disciplinar destina-se a punir o trabalhador que culposamente adote qualquer conduta que represente uma violação dos deveres contratuais a que está obrigado”.

Não raras vezes, poderemos observar “condições de trabalho deficitárias que poderão não ter origem direta numa ação ou omissão da entidade patronal mas em comportamentos de outros elementos que integram a organização empresarial, nomeadamente trabalhadores.

Nesta última hipótese poderemos estar confrontados com a prática de uma infração disciplinar, desse modo, ao empregador caberá afastar essa fonte de perturbação”.

Para que se confirme a existência de uma infração disciplinar deverá o empregador dar início a um procedimento. Existem prazos a cumprir, sendo que o procedimento deverá ser impulsionado no prazo máximo de sessenta dias a contar do conhecimento do facto .

Contudo, “instaurado o procedimento disciplinar não há um prazo para ser proferida decisão – excecionam-se os prazos que se apresentam de seguida - pelo que, não fora os princípios de celeridade e de boa-fé daqui resultaria a possibilidade de eternizar a ação disciplinador”.

Este procedimento comporta uma fase de instrução (que deverá ser concluída no prazo máximo de sessenta dias) acusação feita mediante a emissão de uma nota de culpa e, posteriormente, deverá ser concretizada a defesa do trabalhador acusado. Chegando a este ponto verifica-se desde logo uma característica pouco tutelar do trabalhador acusado.

Relembre-se que a máxima relevância do principio da proteção do trabalhador passa pelo equilíbrio entre as partes. Assim, considerando que o trabalhador acusado, com a receção da nota de culpa, terá ainda de proceder ao levantamento dos factos constitutivos da sua culpa (através da consulta do processo) e de elaborar a sua defesa não poderemos deixar de evidenciar o fugaz prazo que, a nosso ver lhe é concedido.

Por outro lado, uma das dificuldades sentidas pelo empregador no âmbito disciplinar passa pela conceção daquilo que poderá figurar como infração disciplinar. De facto, a lei é omissa no que toca a este aspeto. Assim, e considerando os elementos que no âmbito do assédio moral laboral poderão enquadrar-se como infração disciplinar atente-se no disposto no.

Neste preceito é mencionado que o trabalhador deverá actuar com urbanidade e probidade. Estes dois conceitos concretizam-se “numa obrigação de tratamento não desrespeitoso que se afigura em concreto e perante as normas de conduta habitualmente seguidas na organização da entidade patronal”

Com relevância no âmbito do assédio moral laboral horizontal, surge-nos *a última ratio* das sanções disciplinares. Deste modo, verifique-se que “a violação pelo trabalhador de direitos e garantias de outros trabalhadores da empresa constitui um dos comportamentos tipificados como justa causa de despedimento”. Não se descure que a lei prevê diversas sanções disciplinares, no entanto, as mesmas devem ser aplicadas de forma proporcional à gravidade da infração e consoante a culpabilidade do infrator. Esta restrição não é afastada no campo do assédio moral laboral.

Concluindo-se a referência a esta medida somos do entendimento que a mesma reveste um sentido levemente preventivo e um óbvio papel sancionatório. Quanto ao primeiro aspeto, entenda-se que a abertura deste procedimento poderá evitar o aprofundamento dos danos/efeitos usualmente associados às práticas assediadas. Por outro lado, com a investigação preconizada pelo empregador o sujeito ativo acabará por ver os seus atos reprimidos e sancionados, servindo de ensinamento quer para o próprio como para os restantes membros da comunidade empresarial.

Por fim, somos a evidenciar o especial tato que deverá contornar a atuação do empregador (ou outro sujeito encarregue de prosseguir com o procedimento). Entenda-se que o assédio moral laboral tem elementos constitutivos da sua existência e diversas figuras afim. Poderá ocorrer que mediante uma situação de “falso assédio” o suposto sujeito ativo se veja envolto numa esfera estigmatizante sem que tenha concretizado actos assediados.

1.18 A inserção dos danos oriundos do assédio moral laboral na lista de doenças profissionais

Largas vezes a doutrina laboral pregou pela integração dos efeitos provenientes do assédio moral no regime dos acidente de trabalho ou das doenças profissionais.

Desta forma, que “a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador”. Acrescenta o legislador que

“a responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da segurança social ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados acrescidos de juros de mora vincendos”.

Parece-nos, que esta alteração legislativa vem comprovar tal pensamento, que caso esta mudança fosse simples teria sido concretizada mais cedo.

Deste modo, realça-se em primeiro lugar o caráter puramente tipificado das doenças profissionais.

Acidentes de trabalho a existência de uma comissão nacional cuja “composição, competência e funcionamento são fixados em lei especial”.

Numa outra perspetiva, passam a consagrar-se duas formas de ressarcimento pelos danos oriundos do assédio, ou seja, uma dupla tutela. Num sentido teórico, a finalidade destes tipos de ressarcimento diverge. Assim, enquanto o regime da responsabilidade civil prevê a reparação integral do dano, o ressarcimento através do regime das doenças profissionais limitar-se-á a responder pelo grau de incapacidade a determinar pelo serviço com competência na área da proteção contra os riscos profissionais.

Contudo, PAULA QUINTAS (Ob. Cit.P. 302) evidencia uma problemática quanto à conjugação das responsabilidades. Para que o direito civil não proceda a um ressarcimento duplo (em referencia à reparação integral) torna-se preponderante a elaboração e publicitação da lista atualizada com menção aos danos oriundos do assédio que considera passíveis de se denominados doenças profissionais.

Os benefícios da estipulação destes danos como doença profissional passa pela celeridade do sistema, com mecanismos menos onerosos quando comparados com o acesso aos tribunais.

Entende-se que embora a intenção do legislador seja fortemente tutelar do trabalhador, encontra-se perdida no seu objeto porquanto verificamos uma previsão isolada em espera da sua concretização com a atualização da tabela de doenças profissionais.

1.19 A posição do trabalhador no seio empresarial

O legislador, consciente do peso que os efeitos do assédio moral comportam para o trabalhador e, reconhecendo a fragilidade humana, concebeu a possibilidade do agente subordinado não pretender manter o vínculo laboral. Desta forma, e no ensejo das máximas preventivas pregadas durante a elaboração dos projetos de lei, foi determinado que a resolução do contrato pelo trabalhador, com fundamento no comportamento do empregador, se constituiria como um caso de justa causa da resolução.

No âmbito do assédio moral, a justa causa integra-se no artigo 394.º n.º 2 al.d) ou f). Assim, a primeira opção de resolução com justa causa prende-se, em nosso entendimento, com “a falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho” enquanto a segunda opção se afigura mais direta mencionando, inclusive, o caso do assédio moral laboral. Refere, assim, que é justa causa aquela que se fundamenta em “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”.

A utilização desta prerrogativa apenas poderá ser concretizada caso o trabalhador recorra aos meios competentes para denunciar o seu caso .

Todos do Código Civil vigente, o empregador responde pelos danos que causar a terceiros em decorrência de obrigação contraída pela empresa, bem como por atos praticados por seus empregados ou prepostos, com fundamento nas culpas *in vigilando* (por não fiscalizar a postura da pessoa assediadora) e *in eligendo* (por ter escolhido a pessoa assediadora).

Assim, cabe ao empregador zelar pelo meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio. Portanto, o empregador é responsável pela prática do assédio moral no trabalho, ainda que ele não seja o agressor.

O empregador é sempre responsável por atos de seus prepostos e por atos que afetem à integridade de seus trabalhadores no ambiente de trabalho, mesmo quando praticados por terceiros alheios à relação de emprego.

E mais, não raras vezes o superior hierárquico acaba porpreender o empregado por falta de diligência deste no desempenho desuas atividades, o que é perfeitamente normal e não pode ser tido como assédio moral. Ora, o empregador tem poder de contratar, fiscalizar, punir ou dispensar determinado empregado e se tais poderes forem exercidos

sem cunho intimidatório, tem-se o exercício normal de um direito.

A contrário sensu, quando há repetida pressão psicológica exercida pelo empregador visando compelir o empregado a pedir o seu desligamento da empresa, ou ainda, afetar a sua autoestima, configurado está o assédio moral.

Os mais variados conceitos apontados pela doutrina apresentam pontos em comum considerados elementos delineadores do assédio moral. Sérgio Pinto Martins ensina que a caracterização do assédio moral exige: conduta abusiva, ação repetida, postura ofensiva à pessoa, agressão psicológica, com finalidade de exclusão do trabalhador e dano psíquico emocional

- a) Já para RODOLFO PAMPLONA FILHO, o assédio moral possui quatro elementos: a) conduta abusiva;
- b) natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo;
- c) reiteração da conduta;
- d) finalidade de exclusão. Mencionado autor, não aponta o dano psíquico como elemento imprescindível de enquadramento da figura.

Em sentido contrário (e na mesma linha de Sérgio Pinto Martins), Sônia Mascaro do Nascimento considera que a configuração do assédio moral demanda a constatação de doença psíquico-emocional (dano propriamente dito) através de perícia médica, justamente, segundo aduz, para não se generalizar o instituto e assim, separar o efetivo

terror psicológico de outras doenças psicológicas nascidas das relações laborais.

Entretanto, é consensual que o assédio moral requer uma conduta abusiva, agressiva e vexatória, pois tenciona o constrangimento do agente.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa terá um pendor **explicativo e bibliográfico**. A **pesquisa explicativa** ajudará a estudar o dano moral e, por ser um tema de grande amplitude.

A **pesquisa bibliográfica** facilitará no aprimoramento e actualização do conhecimento, através de uma investigação científica de obras já publicadas, relacionadas aos danos morais numa esfera do trabalho.

Instrumentos de Recolha de Dados

A pesquisa apoiar-se-á dos seguintes instrumentos de recolha de dados:

Entrevista: é uma conversa orientada para um objectivo definido. Para este trabalho, esta técnica será a mais utilizada tendo em conta a natureza do tema, visto que será necessário um diálogo para se obter maiores dados. **Qualitativa** –permitirá identificar qualitativamente o nível de conhecimento, as opiniões, impressões, hábitos e comportamentos dos pesquisados. É um método que possibilita a consideração da existência de uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito

4. DESCRIÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O trabalhador dentro de uma empresa é necessário que seja protegido como diz o princípio da protecção, deve obediência ao empregador em tudo que ele ordenar, assim como o empregador tem o dever de respeitar e proteger o trabalhador dentro da sua empresa.

E ao fazer as entrevistas analisou-se alguns factores que foram denominados pela composição das variáveis, considerando a variável com maior carga factorial.

E o primeiro factor (Fator Principal) reuniu sete variáveis e foi denominado como “**Induzir ao erro**”; o segundo factor, foi denominado como “**Desqualificar**”; o terceiro, foi identificado como “**Isolamento e recusa de comunicação**”; e o quarto, foi designado como “**Violência verbal, física**”.

O factor “**Induzir ao erro**” acaptou a ação de emitir informações necessárias para a realização das tarefas. A outra característica do assédio agregada ao factor foi o ato deliberado de atribuir uma quantidade excessiva de tarefas ao assediado e, com isso, impossibilitar que o trabalho seja cumprido no prazo, ou, se concluído, que tenha baixa qualidade.

O factor reuniu também as situações em que o agressor nega a presença do assediado ao dirigir-se somente a terceiros, pedindo que eles transmitam as mensagens ao assediado, mesmo que este esteja presente.

A indução ao erro é um dos fatores comumente utilizados pelo assediador uma vez que, ao denegrir sua imagem como bom profissional, ele favorece que ações assediosas sejam vistas como cobranças justas ao desempenho aquém do que é exigido pela organização. O próprio trabalhador passa a duvidar de sua capacidade, assumindo erros oriundos da falta das informações imprescindíveis à realização de seu trabalho. A ele é atribuído grande volume ou complexidade de atividades, com o objetivo de não serem cumpridas no prazo estipulado.

Assim, o assediador tenta destruir a autoestima do assediado. Completando os ardis utilizados pelo agressor estão atitudes como: criar situações que contribuam para erros que possam ser atribuídos aos assediados; dar informações defasadas; ignorar o assediado como uma forma de dificultar o esclarecimento de dúvidas; e dar-lhe tarefas consideradas desprezíveis e humilhantes, como forma de fazer com que ele as realize sem satisfação e assim falhe em algum momento, o que representará uma conquista pessoal do assediador sobre aquele que ele deseja destruir.

A vítima, muitas vezes, não percebe que os erros cometidos foram favorecidos pela ação direta do agressor. Considera-se desinformado e ultrapassado, devidos às informações defasadas que possui, cria-se um ambiente de desconfiança sobre aquele trabalhador. Ele fica

estigmatizado como o culpado por todos os erros das atividades, impossibilitando que argumente em sua própria defesa.

Assim, quando o agressor passa informações através de terceiros, ele garante testemunhas para aquela demanda, que possivelmente não será cumprida sem erros. O agredido pode reagir com cólera aos erros cometidos, justificando aos demais seu comportamento desequilibrado. Nesse sentido, a vítima passa a achar justo o afastamento imposto pelo assediador e a incumbência para a realização de tarefas humilhantes e desprezíveis, uma vez que lhe foram dadas oportunidades de mostrar competência, mas não respondeu à contento.

O factor “**Desqualificar**”, segundo factor da variância e reuniu aspectos do comportamento do agressor que visam eminentemente propiciar situações que possam caracterizar reações agressivas ou desequilibradas por parte dos que são assediados. O assediador procura criar uma imagem do agredido de uma pessoa violenta, sem equilíbrio emocional e inapta para o convívio com os demais. Outra estratégia captada pelo fator, diz respeito à ação do agressor ao expor o assediado aos colegas de trabalho fazendo comentários com segundas intenções, maliciosos ou depreciativos, para fomentar uma imagem denegrida do assediado.

Ao desqualificar a vítima, o agressor diminui o potencial de reação, uma vez que a imagem dela já se encontra negativada no grupo, em decorrência de atitudes agressivas e desequilibradas constantemente atribuídas. Reagir aos comentários negativos, depreciativos, maliciosos e carregados de ironia, torna-se cada vez mais difícil, pois não há apoio nos colegas de trabalho ou na chefia.

As situações de assédio captadas pelo fator

“**Desqualificar**” incluem simular contato físico como se ocorresse por acidente; mostrar desinteresse e indiferença para com o assediado nas situações, quando são repassadas informações; fazer brincadeiras que ridicularizam alguma deficiência ou dificuldade do assediado; e criticar injusta e exageradamente o trabalho realizado. Essas atitudes mostram que o assediador busca colocar o assediado em descrédito perante os demais e, ao longo, do tempo fazer com que ele se sinta incapaz.

Com o objetivo de desqualificar a vítima, o agressor utiliza o assédio sexual como forma de atingir trabalhadores fragilizados socialmente, no caso, a figura feminina.

O contato físico ofensivo e constrangedor é justificado como acidental, entretanto, frequente; com finalidade de criar um ambiente hostil. Assediar sexualmente é uma das formas de desqualificá-la e discriminá-la perante o grupo, pois suas queixas são colocadas em dúvida em

decorrência da percepção distorcida dada pelos comentários negativos provocados pelo agressor.

A desqualificação perpassa pela crítica injusta e exagerada do trabalho, o qual passa por forte vigilância, e pela demonstração de desinteresse no repasse das informações, nem os colegas e nem a própria vítima percebem o jogo de desqualificação, uma vez que a falta de confiança na execução das atividades se dá exclusivamente pela incapacidade do indivíduo de cumpri-las a contento.

O factor “**Isolar e recusar comunicação**”, terceiro factor, da variância e reuniu um conjunto de atitudes que materializam o interesse do agressor em negar o outro como integrante do grupo, ou mesmo, torná-lo minimamente digno da atenção pelo interlocutor. Assim, o fator suscitou a negação de conflitos, mesmo quando eles eram evidentes, revelou a negação da comunicação deliberada de eventos, que estavam ocorrendo, ou ocorreriam na instituição, e revelou uma postura ofensiva, ou marcada por proposta de cunho sexual, baseadas na disponibilidade ou aparência física do assediado.

A recusa de comunicação e, conseqüentemente, o isolamento da vítima é uma das ações assediosas mais comuns nas relações de trabalho. Quando o assediador retira a comunicação, ele promove o isolamento da vítima, que se sente excluída do grupo e não pertencente mais aquele ambiente, o qual cria um favorável à passividade de reação às propostas não desejáveis.

O factor agregou também a ação do assediador em excluir o assediado dos trabalhos realizados em equipe, os comentários insinuativos e maliciosos que sugerem que o assediado é inferior aos demais e a evidente majoração do nível de dificuldade das tarefas, quando realizadas pelos assediados.

O quarto factor, “**Violência verbal, física e sexual**” foi caracterizado pela ação explícita do assediador, pela qual nega a dissimulação e revela suas reais intenções para com o assediado. Assim, agregaram-se ao factor aspectos como: agressão física, comentários ofensivos, de cunho sexual, quanto ao comportamento do assediado ou sua forma de vestir ; zombaria de características, ou aspectos pessoais; o falar gritando, insultando com termos obscenos e degradantes. Esses comportamentos sugerem que o agressor não procura mais esconder seu desejo de destruir o assediado.

Diversas pesquisa demostram que a tolerância no ambiente organizacional facilita violências físicas, verbais e suas repetições. Para, tais violências representam a habitualidade do agressor e descontrolo da organização sobre seus empregados.

Desta forma, considera-se este factor como o último estágio de uma série de agressões consideradas de menor gravidade.

Também-se verificou que quase todos os empregadores têm se comportado mal por não pagar as remunerações dos trabalhadores pontualmente pelos trabalhos prestado por eles, visto o trabalhador de pende o empregador e é subordinado dele não haveria necessidade dele castigar o seu trabalhador. Para além da demora do salário ainda alguns empregadores não têm tratado os trabalhadores como diz a lei que o trabalhador tem de ser respeitado e tratar ele com dignidade, não manchar a imagem dele, eles sempre desrespeitam os trabalhadores humilham em frente dos seus clientes para que eles saibam que são incompetentes.

Como nós sabemos que não se pode violar os direitos fundamentais de um determinado cidadão, a nossa lei magna que é a constituição da república de Angola respeita esses direitos. E com estes desrespeito é vem causar danos tantos aos trabalhadores como aos empregadores, em os trabalhadores já não trabalham mais com animo chegam sempre desmotivado da empresa e não respeitam mais o empregador pelo mal comportamento dele.

Verificou-se que tem sido violado o artigo 95ºLGT temos trabalhadores no máximo tem de trabalhar 10hs por dia eles trabalham mais de 10 horas por dia, e são mal alimentados ,e maltratados e não são respeitados conforme deve ser. Dentro da empresa os empregadores têm discriminados os trabalhadores no sentido em que os trabalhadores são tratados de diferentes formas uns são respeitados e outros pôr-lhes nomes enfrente dos seus clientes.

Em quanto que a nossa constituição no seu artigo 23º diz que todos são iguais perante a lei e a constituição. Ainda muitos empregadores ficam muitos felizes com o sofrimento que têm causado aos seus trabalhadores.

Existem empregadores que gostam de ser um líder autónomo que não gostam de ouvir as opiniões dos seus trabalhadores mesmo ele estiver errado a dele é que permanece, em quanto que dentro de uma empresa o líder não tem de ser muito autoritário porque isto pode prejudicar o bom funcionamento da empresa, e ele não se importa com a segurança, a saúde, e higiene no próprio local de trabalho.

Existem ainda trabalhadores que não recebem salários justos, eles trabalham mais e recebem pouco, e eles são de trabalhadores de respectiva profissão e que estão já a bastante tempo e aqueles que ainda são novos na empresa recebem um salário elevado. Com forme vem escrito no artigo 34º da LGTA que os trabalhadores aprendizados tem como remuneração mínima 30%50%e 75%e para os estagiários 60%75%e 90%para os estagiários que já estão em determinada profissão têm de receber 100% do salário.

Encontrou-se também trabalhadores que preferem sofrer humilhação, maltratos, discriminação com medo de não perder emprego porque é o que os empregadores têm dito aos trabalhadores. E quase todos empregadores por saberem que os trabalhadores não têm a noção do que vem dizer a lei reclamam respeito por parte dos trabalhadores.

5. PROPOSTAS DE SOLUÇÕES

É necessário que o empregador proporcione um meio ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de assédio . Portanto, para prevenir essa odiosa prática, é importante a adoção de algumas medidas, tais como:

- a) Criar canais de comunicação eficazes e com regras claras de funcionamento, apuração e sanção de atos de assédio, que garantam o sigilo da identidade do denunciante;
- b) Desenvolver espaços de confiança e diálogo
- c) Planejamento e organização do trabalho de forma equitativa e não discriminatória, buscando valorizar as potencialidades dos empregados e funcionários; Incluir o tema do assédio moral na semana interna de prevenção de acidentes de trabalho e nas práticas da CIPA;
- d) Criar códigos de conduta ou manuais de ética em que constem a impossibilidade de utilização de recursos

Também é necessário que se tome algumas atitudes para fazer cessar o assédio e evitar que ele se propague e se agrave no ambiente de trabalho:

- a) Buscar apoio junto aos familiares, amigos e colegas;
- b) Evitar permanecer sozinha (o) no mesmo local que o (a) assediador (a);
- c) Anotar, com detalhes, todas as práticas abusivas sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do (a) agressor (a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- d) Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;
- e) Reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais e outros.
- f) Livrar-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do agressor;
- g) Denunciar aos órgãos de proteção e defesa dos direitos das mulheres ou dos trabalhadores, inclusive o sindicato profissional;
- h) Comunicar aos superiores hierárquicos, bem como informar por meio dos canais internos da empresa, tais como ouvidoria, comitês de éticas ou outros meios idôneos disponíveis;

6. CONCLUSÃO

Conclui-se que a elevada propagação do estudo do assédio moral laboral no âmbito sociológico não teve iguais repercussões no campo jurídico sendo que apenas com o virar do século se procedeu à verificação das primeiras leis sobre o tema;

De tal sorte que o assédio moral passou então a ser visto como uma violência específica com singularidades, assim como, passou também a ser enfrentado pelos Tribunais.

Além da individualização da figura, há uma inquietação universal com a principal consequência do terrorismo psicológico, qual seja, a agressão da saúde mental e física da vítima, que pode apresentar desde depressão, até chegar ao suicídio.

A dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, fundamentos constitucionais, embasam o direito do trabalhador a ser respeitado e a ter um ambiente de trabalho saudável, em todos os aspectos, sobretudo, o emocional.

A identificação correta das características do assédio moral acaba por permitir um combate mais efetivo a esse modo de violência dirigida ao trabalhador e, por consequência, resgatar o respeito nas relações de trabalho.

A estipulação da incumbência do empregador em promover o processo disciplinar assim que tenha conhecimento de uma eventual situação de assédio poderá ser entendida, também, como uma medida preventiva, no sentido de amenizar os danos sequenciais do assédio;

Por outro lado, o perigo de errada compreensão do fenómeno, ou da propagação do seu conceito sem o necessário enquadramento dos elementos constitutivos poderá originar um sentimento estigmatizante perante o sujeito acusado da “falsa prática de assédio”;

Ficou por cumprir a consagração relativa à determinação de apoios e auxílio psicológico para os trabalhadores numa lógica de maior proximidade.

No entanto, é de aplaudir a proteção concedida à testemunha, bem como a pequena alteração quanto ao seu meio de notificação, concretizando, com maior probabilidade, a produção de prova na audiência de julgamento;

Todavia, e não obstante a possibilidade de recurso ao regime da responsabilidade civil contratual, denota-se a falta de previsão de um sistema de repartição da prova semelhante ao que ocorre no assédio moral discriminatório

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- SANTOS, Pedro Barrambana, “**Do assédio laboral – pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português**”, Almedina, 2017.
- SCABIN, Roseli Fernandes, **A importância dos organismos internacionais para a internacionalização e evolução do direito do trabalho e dos Direitos Sociais**, in direito internacional do trabalho e a OIT: um debate atual, ed. Atlas, 2015
- SILVA, Jorge Pereira, **Direitos fundamentais** – teoria geral, editora Universidade Católica Portuguesa, 2018.
- TORRES, A., D. Costa, H. Sant’Ana, B. Coelho, I. Sousa, **Assédio Sexual e Moral no local de Trabalho**, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), 1ª edição, 2016.
- VALVERDE, António Martin, et al, **Derecho del trabajo**, editora tecnos, 1995, 4ª edição.
- VARELA, João Antunes, “Das obrigações em geral – volume I”, Almedina, 10ª edição, 2000.
- VASCONCELOS, Pedro Pais, Teoria Geral do Direito Civil, Almedina, 2015, 8ª edição.
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, **Curso de Direito do trabalho**, ed. Verbo, 1992. Pinto, NUNO, Abranches, Instituto disciplinar laboral, Coimbra editora, 2009.
- QUINTAS, Paula, **O percurso jurídico do assédio laboral, in prontuário de direito do trabalho** – CEJ, 2018, 1º semestre.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, **Tratado de Direito do Trabalho**, parte I – Dogmática Geral, ed. Almedina, 3ª edição, 2012.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, **Tratado de Direito do Trabalho**, parte II – situações laborais individuais, ed. Almedina, 5ª ed., 2014.
- REDINHA, Maria Regina, “Da proteção da personalidade no Código de Trabalho” in “Para JORGE, Leite – **escritos jurídicos laborais** – volume I”, 2014, Coimbra Editora.
- PEREIRA, Rita Garcia, **Mobbing ou Assédio Moral**, Almedina. 2009
- MOREIEA, Teresa Coelho, **Igualdade e não discriminação** – estudos de Direito do Trabalho, Almedina, 2013.

CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil – VII Direito das obrigações – contratos e negócios unilaterais*, ed. Almedina, 2016.

BRASIL. MPT. *Manual sobre Assédio moral*. Brasília, 2008.

MARTINS, SERGIO PINTO *Assédio moral no emprego*. São Paulo: Atlas, 2012,p.33

BRITO, Jonas Santada. *Assédio moral e sexual*. Revista do TribunalRegional do Trabalho 2ª Região, São Paulo, n. 4, p. 79-84, jan/abr. 2010.

CASSAR, Volia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 7 ed. Niterói: Impetus,2012.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil nodireito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MAEOKA, Érika. *A violência na Administração Pública e o princípio da eficiência: o assédio moral e a avaliação periódica de desempenho*.

MANSUR JUNIOR, Maurício. *Assédio moral: a violência psíquica contra o trabalhador no contexto neoliberal*. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 36, n. 137, p. 240-288, jan/mar. 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio moral no emprego*. São Paulo: Assédio Moral. Revista da Faculdade de Direito de São

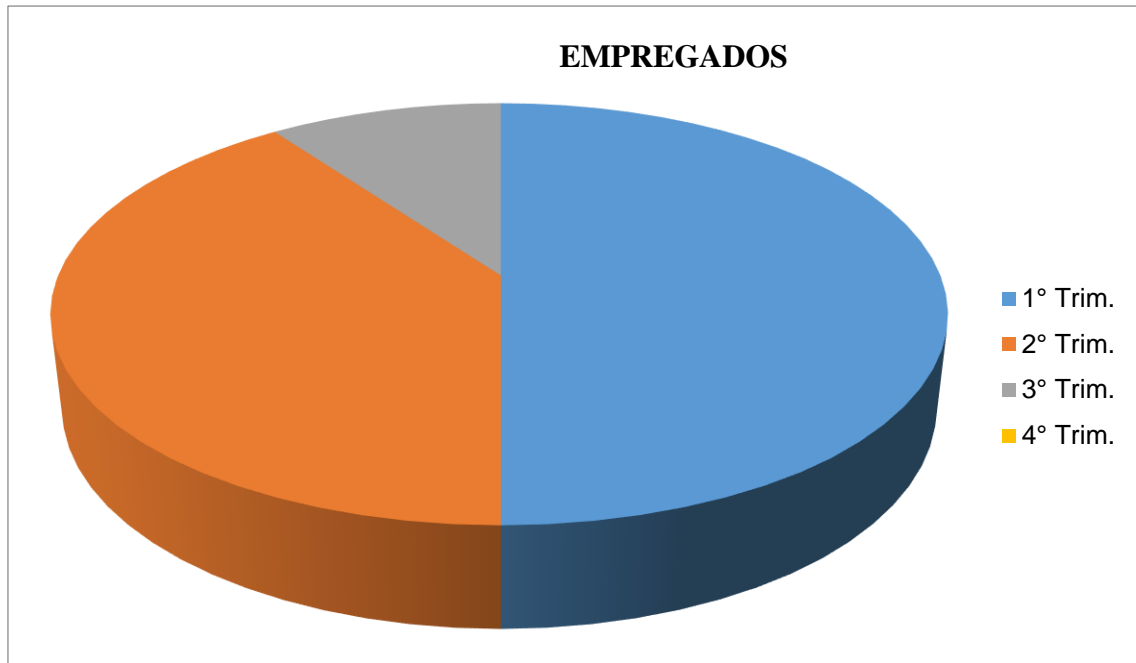
NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio moral no direito comparado*, Revista O Trabalho, n. 143, p. 4809-4821, jan. 2009.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego*. Disponível em: <[www.amatra5.org.br/ php/arquivos/assedio .pdf](http://www.amatra5.org.br/php/arquivos/assedio.pdf)>. Acesso em: 07 mar. 2013.

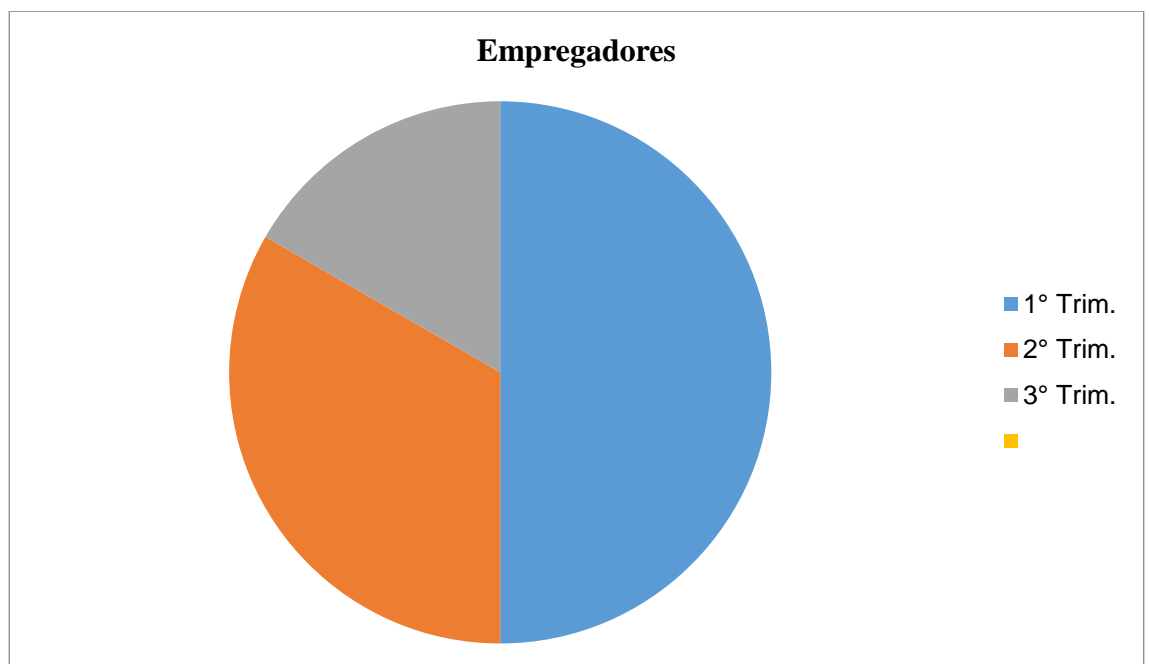
RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. *Assédio moral no trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

ANEXOS

ANEXO I: As recolhas de dados feitas nas empresas, verificou-se elas que estão constituídas por 60 empregados na qual conseguiu-se falar com 18 e 2 não responderam as perguntas por medo dos empregadores.



E na recolha de dados dos empregadores verificou-se 3 empregadores na qual 2 responderam e 1 não respondeu.



APÊNDICE

Fez-se algumas perguntas aos empregadores como aos empregados

Para empregados:

- 1- **Como é que tem sido o tratamento de empregador para com empregados?**
- 2- **Como é a hora da entrada e saída?**
- 3- **A forma de tratamento tem sido igual com os outros trabalhadores ou diferente?**
- 4- **Com tantas horas que têm estado a trabalhar como são feitas as remunerações?**
- 5- **Porque é que vocês aguentam tanto maltrato, discriminação, e muitas humilhações?**

Para empregadores:

- 1- **Porque é que tratam mal os empregados?**
- 2- **Porque é que os trabalhadores trabalham mais horas violando aquelas que estão previstas na lei?**
- 3- **Não tratam de forma igual os trabalhadores porque?**
- 4- **Com tantas horas que eles trabalham porque é que não aumentam as remunerações?**
- 5- **Porque é que desprezam os trabalhadores enfrente dos clientes?**