



Universidade Eduardo Mondlane
Faculdade de Direito
Curso de Licenciatura em Direito
Trabalho de Fim do Curso

**ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO OU FORA DELE À LUZ DA
LEI N.º 13/2023, DE 25 DE AGOSTO**

Licenciando:

Ozias Abílio Moiane

Supervisor:

Mestre Baltazar Domingos Egídio

Maputo, Fevereiro de 2024

Universidade Eduardo Mondlane
Faculdade de Direito
Curso de Licenciatura em Direito
Trabalho de Fim do Curso

**ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO OU FORA DELE À LUZ DA
LEI N.º 13/2023, DE 25 DE AGOSTO**

Licenciando:

Ozias Abílio Moiane

Supervisor:

Mestre Baltazar Domingos Egídio

Maputo, Fevereiro de 2024

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Eu, **Ozias Abílio Moiane**, declaro, por minha honra, que o presente Trabalho de Fim de Curso é da minha autoria, elaborado em conformidade com o Regulamento para obtenção do Grau de Licenciatura em Direito vigente na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane. E, sendo resultado do meu esforço pessoal, este trabalho nunca foi apresentado em nenhuma instituição de ensino para a obtenção de qualquer grau académico, constituindo, por isso, um trabalho original, cujas fontes consultadas para a sua elaboração, foram devidamente indicadas.

Maputo, 16 de Fevereiro de 2024

Assinatura

(Ozias Abílio Moiane)

AGRADECIMENTOS

A monografia foi feita, é certo, de longas horas de leitura, dias passados em bibliotecas, longas conversas com colegas e professores. Mas ela resulta de certa maneira de anos de contacto, em vários cantos do país, amigos e simples conhecidos, bem como de experiências vividas. A todo esse mundo que se dilui no tempo e se confunde na memória, deixo o meu estimado reconhecimento.

Agradeço a Deus por tudo. Aos docentes da FDUEM, especialmente ao Mestre Baltazar Domingos Egídio, que aceitou ser meu supervisor, com rara sensibilidade, ele soube associar à exigência de rigor científico e, com paciência e sabedoria, me deu, vigilante, grande espaço e liberdade.

Ao Joel João Cossa, meu amigo e colega das trincheiras sempre solidário, dividiu comigo seu vasto conhecimento.

Agradeço à minha família pelo apoio e aos colegas da faculdade, meus eternos amigos.

Por fim, quero dizer que esse trabalho, devo-o à Clotilde, minha amável esposa, que tem sido uma companhia fiel nos últimos momentos e foi ela quem me encorajou a meter ombros a uma tarefa que eu inicialmente avaliava para além das minhas forças.

Meu muito Kxanimambo, Clotilde!

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao meu filho Yukir Ozias Bordo Moiane, fazendo votos de que em circunstância alguma pare de se formar.

Assediadores só aprenderão a respeitar o outro quando sofrerem as consequências de suas acções maléficas.

DVescovi

RESUMO

O assédio, inicialmente foi abordado exclusivamente pela psiquiatria e recentemente foi recebido e passou a receber tratamento jurídico. Ocorre que a protecção legal de qualquer instituto jurídico, depende da criação legislativa de normas específicas ou da aplicação de normas gerais que resguarde o direito tutelável. Em Moçambique a tutela do assédio tem suporte constitucional, onde podem ser elencadas para a protecção da vítima do assédio, tais como: o art. 40 que garante a inviolabilidade do direito à vida, nela compreendida à saúde e o direito a igualdade que visa a redução de desigualdades numa mesma sociedade; o art. 84 que determina como direito social o trabalho, etc. A prática do assédio afronta o ordenamento jurídico pátrio, primordialmente no que concerne à dignidade da pessoa humana e à igualdade. A nível laboral, tem sua sede na *Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto*. Contudo, mesmo diante de uma razoável protecção normativa, o assédio é ocorrência frequente nas relações de trabalho, tendo seu principal amparo em dois princípios constitucionais, o da dignidade da pessoa humana e o da igualdade, e o direito fundamental à integridade do ambiente de trabalho, razão pela qual receberão tratamento específico.

Palavras-chaves: *Assédio, Lei, Igualdade, Trabalho, Violação*

ABSTRACT

Harassment was initially addressed exclusively by psychiatry and has recently been received and started to receive legal treatment. It turns out that the legal protection of any legal institute depends on the legislative creation of specific rules or the application of general rules that protect the right that can be protected. In Mozambique, the protection of harassment at the workplace is based in Law No. 13/2023 of August 25th. Likewise, several constitutional norms can be listed to protect the victim of moral harassment, such as: art. 40th which guarantees the inviolability of the right to life, including health and the right to equality which aims to reduce inequalities within the same society; the art. 84, which determines work as a social right, etc. The practice of harassment violates the national legal system, primarily with regard to human dignity and equality. However, even in the face of reasonable regulatory protection, moral harassment is a frequent occurrence in work relationships, having its main support in two constitutional principles, that of human dignity and equality, and the fundamental right to the integrity of the work environment. work, which is why they will receive specific treatment.

Keywords: *Harassment, Law, Equality, Work, Violation*

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART- Artigo

CRM - Constituição da República de Moçambique

CPT – Código do Processo de Trabalho

Cfr - Confira

CTP - Código do Trabalho Português

DUDH - Declaração Universal dos Direitos Humanos

LT – Lei do Trabalho

TFC – Trabalho do Fim do Curso

INDICE

1. INTRODUÇÃO.....	1
2. JUSTIFICATIVA DO TEMA.....	1
4. IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA.....	2
5. OBJECTIVOS	3
5.1. Objectivo geral	3
5.2. Objectivos específicos	3
6. TIPO DE PESQUISA.....	3
7. METODOLOGIA.....	3
8. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	4
CAPITULO I.....	5
ASSÉDIO: CONCEITO E CLASSIFICAÇÃO	5
9. CONCEITO.....	5
10. PRINCÍPIOS CONTRA O ASSÉDIO	6
10.1. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.....	6
10.2. Princípio da integridade do ambiente de trabalho	6
11. ASSÉDIO SEXUAL	7
12. CLASSIFICAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL.....	8
12.1. Assédio sexual vertical descendente.....	8
12.2. Assédio sexual horizontal e Assédio sexual vertical ascendente.....	9
13. ASSÉDIO MORAL.....	10
14. CLASSIFICAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL	11
14.1. Assédio moral descendente ou vertical	11
14.2. Assédio moral horizontal.....	12
14.3. Assédio moral ascendente	12
14.4. Assédio moral misto	13
15. DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL	14
CAPITULO II.....	16
ASSÉDIO NO LOCAL DO TRABALHO OU FORA DELE	16
16. DIREITO COMPARADO.....	16
16.1. Portugal.....	16

16.2. Macau	17
16.3. Comparação	18
17. REGIME JURÍDICO-LABORAL DO ASSÉDIO EM MOÇAMBIQUE	19
18. SUJEITOS	21
19. DO OBJECTIVO OU EFEITO DO COMPORTAMENTO	23
20. DO ELEMENTO VOLITIVO	25
21. CONCLUSÃO	27
22. RECOMENDAÇÕES	28
23. BIBLIOGRAFIA	29
23.1. Manuais	29
23.2. Legislação	30
23.3. Jurisprudência	30
23.4. Sites de Internet	30

1. INTRODUÇÃO

O presente Trabalho do Fim do Curso (TFC), também chamado por Monografia Científica, tem como tema: “*Assédio no local do trabalho ou fora dele à luz da Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto*”. O TFC é produzido com vista à obtenção do grau de Licenciatura em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane e pretende-se que se torne num contributo para a doutrina nacional e não só, principalmente tratando-se de matéria que, pelo menos a nível do ordenamento jurídico moçambicano, mereceu uma regulação recente.

O n.º 2 do artigo 67 da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, que aprova a Lei do Trabalho e que revoga a Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, dispõe que “*constitui infracção disciplinar o assédio praticado no local de trabalho ou fora dele, que interfira na estabilidade no emprego ou na progressão profissional do trabalhador ofendido*”.

O n.º 1 do artigo 68 da mesma Lei, vem definir o conceito de assédio no local de trabalho ou fora dele, descrevendo-o como “*o conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, de ameaças desses comportamentos e práticas, quer se manifestem de forma pontual ou recorrente, que tenham por objecto, que causem ou sejam susceptíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e assédio com base no género*”.

É, pois, nesta senda, que no presente Trabalho de Fim do Curso pretende-se discutir, por um lado, a caracterização prática desta figura no sentido de saber em que ela efectivamente consiste e, por outro, se aferir qual é a manifestação prática das sanções ou consequências da sua verificação no âmbito das actividades laborais.

Desta forma, no presente TFC far-se-á uma abordagem geral desta figura (de assédio) e refletir-se-á sobre como ela é tratada sob ponto de vista de Direito Comparado, pelo menos nos países de expressão portuguesa.

Por fim, mas não menos importante, far-se-á um enquadramento legal da figura a nível do ordenamento jurídico moçambicano e analisar-se-á a forma como o Legislador laboral tratou a mesma na última revisão da Lei do Trabalho.

2. JUSTIFICATIVA DO TEMA

A escolha do tema “*Assédio no local de trabalho ou fora dele à luz da Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto*”, justifica-se pela relevância e necessidade cada vez mais actual

da discussão sobre figura. É que, por exemplo, tendo em conta que o Assédio pode ter definições diversas, é, pois, necessário que se clarie quais são os actos que devem ser subsumidos à infracção disciplinar de assédio, ou seja, é necessário que se fique assente em relação a o que o legislador considera assédio, nos termos da nova Lei do trabalho (Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto).

Do ponto de vista dogmático, a escolha deste tema deve-se a sua actualidade no que respeita à investigação na área das ciências jurídicas, na medida em que poderá contribuir na compreensão e mitigação do assédio como um problema que surge dentro das tensões laborais e que coloca a vítima numa situação de exclusão e marginalização ou mesmo deterioração psicológica perante um agressor muitas vezes não denunciado ou que permanece impune.

Do ponto de vista pessoal, o presente tema mostra-se polémico e inovador pelo facto de estudar um fenómeno social que se veicula fora da família, no lugar público que é a vida profissional, colocando as partes num conflito laboral assistido de chantagens afectivas, humilhações, desqualificação, exclusão, falta de reconhecimento, falta de consideração ou encorajamento à autodestruição. Além de se ter um apreço especial pelas questões que envolvem o relacionamento entre pessoas e que, de algum modo, trará uma contribuição social.

4. IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA

A Constituição da República de Moçambique consagra que *“todo o cidadão tem direito à vida e à integridade física e moral e não pode ser sujeito à tortura ou tratamento cruéis ou desumanos.”*¹

A nível ordinário, especificamente na legislação laboral, o legislador qualifica o assédio como infracção disciplinar², podendo até levar ao despedimento do trabalhador.

Dáí resulta, pois, os seguintes problemas jurídicos que se pretende discutir no TFC, a saber:

- Quando é que um acto é qualificado como assédio?
- Qual é o regime jurídico do assédio em Moçambique?

¹ Cfr. art. 41/1, da Lei n.º 1/2018, de 12 de Junho, Lei da Revisão Pontual da Constituição da República de Moçambique, doravante designada abreviadamente de CRM.

² Cfr. n.º 2 do artigo 67 da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto

- Terá, o legislador, sido feliz com a categorização deste acto como infracção disciplinar?

5. OBJECTIVOS

5.1. Objectivo geral

- ✓ Demonstrar a forma como o assédio é qualificado à luz da Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto (nova lei do Trabalho).

5.2. Objectivos específicos

- ✓ Analisar a figura do assédio nas suas diversas perspectivas;
- ✓ Discutir a procedência ou não da forma como o assédio está qualificado na Lei do Trabalho;
- ✓ Fazer uma análise do Comparativa, especificamente nos países falantes da língua Portuguesa, sobre a forma como o assédio está qualificado nas respectivas legislações laborais.

6. TIPO DE PESQUISA

A realização deste trabalho seguirá, como método científico:

- i. Investigação bibliográfica (através de manuais, livros, revistas, dissertações e outros artigos científicos);
- ii. Investigação documental (através de análise da legislação nacional e não só, pertinente sobre a matéria);
- iii. Investigação electrónica (através de visita aos sítios de internet).

7. METODOLOGIA

- a) No que tange à abordagem, a pesquisa seguirá o método dedutivo, visto que partir-se-á de uma análise geral para a compreensão de aspectos específicos e particulares discutidos no trabalho;
- b) Em relação à discussão do problema, a investigação será qualitativa, ou seja, toda referência bibliográfica utilizada e a interpretação da lei permitirão a exposição de recomendações e conclusões tendo em conta a qualidade;
- c) E, por fim, no que concerne aos procedimentos, a realização deste trabalho observará um cruzamento bibliográfico, através da análise dos estudos já feitos, composto por manuais, artigos científicos e legislação.

8. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

- I. Introdução
- II. Contextualização
- III. Justificativa da escolha do tema
- IV. Objectivo geral
- V. Objectivos específicos
- VI. Metodologia
- VII. Assédio: conceito e classificações
- VIII. Direito Comparado
- IX. Regime jurídico de assédio em Moçambique
- X. Conclusão
- XI. Recomendações
- XII. Referências bibliográficas

CAPITULO I

ASSÉDIO: CONCEITO E CLASSIFICAÇÃO

9. CONCEITO

Tal como a maioria das figuras nas ciências sociais, o termo assédio tem diversas definições, sendo que cada autor apresenta a sua concepção da forma e perspectiva que lhe for mais ajustada. Dito isto, para Paixão et al.³, o assédio “*expressa o sentido de insistência inconveniente de certa perseguição em relação a outrem. Acrescentam, ainda, que “a principal maneira de assediar é continuar a se manifestar amorosamente ou se manifestar de maneira inadequada a um parceiro que está apresentando sinais de desconforto e rejeição como reacção a essas manifestações”*”.

O assédio pode também ser entendido como “*conjunto de comportamentos desagradáveis ou incomodativas a que alguém é sujeito repetidamente*”.⁴ O assédio geralmente constrange a vítima. Nesta caso, constranger pode significar compelir, coagir, obrigar, forçar, determinar, impor algo contra a vontade da vítima, mas também pode ser o acto de causar um embaraço sério.

Em Moçambique, o assédio mereceu tutela constitucional, tendo o legislador constituinte estabelecido que “*todo o cidadão tem direito à vida e à integridade física e moral e não pode ser sujeito à tortura ou tratamento cruéis ou desumanos.*”⁵

A nível ordinário, especificamente na legislação laboral (nova Lei do Trabalho), o legislador qualifica o assédio como infração disciplinar⁶, podendo até levar ao despedimento do trabalhador.

Veja-se que a prática do assédio afronta o ordenamento jurídico pátrio, primordialmente no que concerne à dignidade da pessoa humana e à igualdade. Contudo, mesmo diante de uma razoável proteção normativa, o assédio é ocorrência frequente nas relações de trabalho, tendo seu principal amparo em dois princípios constitucionais, o da dignidade da pessoa humana e o direito fundamental à integridade do ambiente de trabalho, razão pela qual receberão tratamento específico.

³ PRATA, Marcelo Rodrigues. (2008). *Anatomia do assédio moral no trabalho uma abordagem transdisciplinar*. São Paulo: LTr. Pag. 589.

⁴ <https://dicionario.priberam.org.com>, disponível no dia 27 de Janeiro de 2024

⁵Cfr. art. 41/1, da Lei n.º 1/2018, de 12 de Junho, Lei da Revisão Pontual da Constituição da República de Moçambique, doravante designada abreviadamente de CRM.

⁶ Cfr. n.º 2 do artigo 67 da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto.

10. PRINCÍPIOS CONTRA O ASSÉDIO

10.1. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

Esse princípio tem origem nas religiões monoteístas⁷, que primeiramente o reconheceram ao estabelecer o amor ao próximo, como premissa de convivência, e reconhecer todo o ser humano como filho de Deus.

No mundo jurídico, a dignidade encontra respaldo inclusive na Declaração Universal dos Direitos Humanos⁸, que estabelece “*que todas as pessoas nascem iguais em dignidade*”. Daí, tem-se que basta existir para ser sujeito de dignidade e ver-se respeitado por toda a humanidade, razão pela qual a dignidade da pessoa humana é tida como uma referência constitucional unificadora de todos os direitos fundamentais. Assim, a dignidade está posta como fundamento da República de Moçambique pois esta é a fonte de todos os demais valores para proteção do ser humano.

Desta forma, para o assédio, o presente princípio tem importância inestimável, tendo em vista que o assediador utiliza-se de práticas que diminuem a vítima, tratando-a como objecto descartável e agredindo sua honra, em afronta à sua dignidade.

10.2. Princípio da integridade do ambiente de trabalho

A Constituição adoptou o princípio da igualdade em seu art. 35, sendo que essa igualdade deve ser analisada sob a óptica formal e material. A igualdade legal, prevista no art. 35 da CRM é compreendida pela doutrina como uma igualdade formal⁹, tendo em vista que o tratamento desigual para os caso desiguais é uma exigência do próprio conceito de justiça¹⁰. Nessa seara, a igualdade tem por escopo vedar diferenciações arbitrárias e discriminações absurdas, sendo que dessa forma somente se estará lesando o princípio da igualdade quando o elemento discriminador não se encontrar a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito.

Assim, para que as diferenciações legais possam ser consideradas não discriminatórias, deve haver uma finalidade razoavelmente proporcional ao fim visado. Mais ainda, o princípio da igualdade é instrumento de limitação:¹¹

⁷ www.jusbrasil.com, disponível no dia 14 de Fevereiro de 2024

⁸ Cfr. artigo 1 da Declaração Universal dos Direitos Humanos

⁹ PRATA, Marcelo Rodrigues. (2008). *Anatomia do assédio moral no trabalho uma abordagem transdisciplinar*. São Paulo: LTr. p. 66.

¹⁰ THOME, Candy Florencio. (2008). *O assedio moral nas relações de emprego*. São Paulo: LTr. p. 38

¹¹ MORAES, Alexandre. (2003). *Direito constitucional*. 13 ed. São Paulo: Atlas. P. 65

- Do legislador na criação de leis que produzam discriminações sem fins justificáveis;
- Do intérprete e da autoridade pública na aplicação das leis
- Do particular que deverá abster-se de práticas discriminatórias, preconceituosas ou racistas, sob pena de responsabilização civil e penal.

11. ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual são comportamentos abusivos por meio de intimidação, coação ou ameaça a dignidade de outra(as) pessoa(s) com objectivo de obter vantagens sexuais¹². Na verdade, este conceito engloba os aspectos gerais do assédio sexual, todavia não trata de questões hierárquicas.

Os comportamentos aqui referidos configuram, assim, uma série de actos revelados por meio de palavras ou atitudes de carácter social e que se demarcam por não serem pretendidos pela pessoa a quem se destina. É digno de realce que a característica essencial do assédio sexual é a de ser indesejado, cabendo a cada individuo determinar que comportamento entende como aceitável e o que entende como ofensivo. É a natureza indesejada desta conduta que distingue assédio sexual do comportamento amistoso que é bem-vindo e retribuído.

Ademais, o assédio sexual pode ser visto também *“como um conjunto de comportamentos indesejados, percebidos como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objectivo de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coacção contra vontade da outra pessoa”*¹³.

Em Moçambique, além de ser infracção disciplinar (como adiante ver-se-á), o assédio sexual é também crime. Nos termos do artigo 205 do Código Penal¹⁴, *“quem, abusando da autoridade que lhe conferem as suas funções ou prevalecendo-se da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, é punido com a pena de prisão até 2 anos e multa correspondente”*. Na mesma

¹² TORRES (Coord.), A. D. Sant’Ana, H. Coelho, B. e Sousa, I. (2016). *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho (I)*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), pág. 108

¹³ FREITAS, Marcelo. (2001). *Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações*. São Paulo, pág. 27

¹⁴ Aprovado pela Lei n.º 24/25, de 24 de Dezembro

pena incorre quem constranger sexualmente alguém com promessa de benefício de qualquer natureza, valendo-se o agente de relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade.

12. CLASSIFICAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL

12.1. Assédio sexual vertical descendente

O assédio sexual descendente possui a forma mais comum e recorrente de assédio, pelo facto de o superior hierárquico usar de suas prerrogativas directiva e disciplinar inerentes ao cargo como pretexto para agir de forma abusiva com o intuito de envolver-se sexualmente com o indivíduo visto como subordinado¹⁵.

Na verdade, esse é o tipo de assédio mais invasivo e que mais causa danos na pessoa agredida; neste tipo de assédio estão envolvidos comportamentos de carácter sexual, que podem ser de forma verbal, não verbal e física, com o propósito de constranger e perturbar a vítima, com fundamento em sexismo. O agressor engradece-se na medida em que rebaixa o outro, sem sentir-se culpado ou que esteja fazendo algo de errado, constituindo este o lado mais perverso deste fenómeno¹⁶.

Tanto os homens assim como as mulheres podem sofrer assédio sexual vertical no trabalho, mas é comumente experimentado por mulheres. No entanto, qualquer indivíduo pode sofrer assédio sexual de alguém do mesmo sexo. Este fenómeno, independentemente do sexo, é proibido; uma pessoa pode fazer uma reclamação se for assediada por alguém do mesmo sexo. A orientação sexual também é irrelevante para uma queixa de assédio sexual, ou melhor, se as lésbicas ou os gays forem submetidos a uma conduta indesejada de natureza sexual, podem fazer uma queixa de assédio sexual.

Todavia, a existência de discriminação, ou seja, o tratamento diferenciado que é dado a rapazes e raparigas, que espelha e transmite a estrutura de poder entre os dois sexos, está associada, por um lado, a naturalização da desigualdade e, por outro, a um ensino autoritário e arbitrário¹⁷.

¹⁵ Cfr. ALKIMIN, Marcelo. A. (2006). *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, pág. 76

¹⁶ RAMPAZO, A. Teixeira J. (2017). *Assédio sexual no contexto académico da administração: o que os lábios não dizem, o coração não sente*, Belo Horizonte, pág. 34

¹⁷ OSÓRIO, C. (2007). *A socialização escolar: Educação familiar e escolar e violência de género nas escolas*. Maputo, pag. 29

Na óptica de Freitas¹⁸, o assediador sexual vertical socorre-se a peças rasteiras como revistas ou publicações pornográficas, gestos e palavras obscenas, insinuações de humor duvidoso e maldoso, propostas de erotismo sujo. Ainda encontra suporte no preconceito, na desinformação e na mentalidade machista impressos nos valores sociais.

Os pressupostos de que algumas vítimas fazem por merecer o que lhes acontece ou há sempre uma ponta de provocação por parte da assediada tornam a mudança muito mais lenta; faz-se acreditar à pessoa agredida que a sua reputação ficará manchada e não a do agressor; que é ela quem deve envergonhar-se e que será ela o objecto de censura e de desaprovação social.

Portanto, o que está subjacente no assédio sexual descendente é que alguém recorre às suas prerrogativas, à sua posição na organização e aos instrumentos que domina, para chantagear pessoas afim de obter vantagens sexuais. As vítimas de assédio estão inseridas em grupos considerados maioritariamente minoritários, como por exemplo, as mulheres que trabalham em empregos vistos como masculinos, minorias raciais e minorias sexuais, como pessoas com uma orientação sexual diferente.

Nestes casos, as pessoas que são assediadas incorrem a não ver uma alternativa, senão materializar o que lhes for exigido, pois o protagonista do assédio encontra-se numa posição hierárquica superior à sua. Tal como ensina Alves¹⁹, *“a vítima de assédio é coagida para que preste algum favor sexual por estar hierarquicamente em posição inferior ao assediador”*, sendo que quando a vítima é constrangida ou tem o seu corpo violado por ser de género feminino, o assédio ocorre 9 por conta do preconceito de género.

12.2. Assédio sexual horizontal e Assédio sexual vertical ascendente

O assédio horizontal, de acordo com Alkimin²⁰, é exercido entre indivíduos que estão no mesmo nível hierárquico, inexistindo a relação de subordinação. Para Benedito²¹, porém, a melhor forma para tomar como exemplo deste facto é o assédio que ocorre entre colegas de trabalho, do mesmo ambiente sem nenhuma subordinação.

O assédio horizontal é, em muitos casos, motivado pela inveja do trabalho, ou até mesmo pela discriminação de factores ligados a aspectos pessoais, tais como religião,

¹⁸ FREITAS, Marcelo (2001). *Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações*. São Paulo, pág. 41

¹⁹ ALVES, Fernando. (2018). *Assédio sexual entre alunos no ambiente escolar: as influências da desigualdade de género e do machismo, e o papel da escola no enfrentamento aos padrões culturais de dominação da mulher*, Brasil, pág. 78

²⁰ ALKIMIN, obcit. Pág. 89

²¹ BENEDITO, Luis. (2019). *Assédio sexual nas relações de trabalho*. Brasil, pág. 253

política, raça, dentre outros. Às vezes, o assédio é suscitado por um sentimento de inveja em relação a qualquer um que possua algo que os demais não tem (beleza, juventude, competência, riqueza, qualidades sociais).

Pode também encontrar as suas raízes nas inimizades pessoais ligadas à história dos protagonistas ou na competição, numa tentativa de fazer valorizar-se à custa do outro. Acredita-se que o assédio horizontal esteja ligado à pressão com o fim de produzir com qualidade e custo baixo. O individualismo também é reforçado pelo medo de perder o cargo, ou emprego, favorecendo assim a prática do assédio moral, inclusive entre colegas de mesmo nível hierárquico.

Por fim, o assédio vertical ascendente, é o menos comum pois ocorre na situação inversa, ou seja, o assediante é o indivíduo com uma hierarquia inferior, sendo o assediado o seu superior.

13. ASSÉDIO MORAL

Antes de entrar no fundo da questão, importa referir que o assédio moral foi identificado inicialmente no campo psicológico, por isso, visando uma maior facilidade para a compreensão e estudo deste fenômeno, cabe a análise dos conceitos elaborados pelos estudiosos da psicologia.

Deste modo, para uma acertiva conceptualização do assédio moral, vale recorrer a uma das precursoras desta figura, Marie-France Hirigoyen, que conceptua o assédio moral no trabalho como sendo *“qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”*²².

Por sua vez, Margarida Barreto²³, ensina, acertadamente, que o assédio moral no trabalho pode ser entendido como a “exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s),

²² HIRIGOYEN, Marie-France. (2002). *“Mal-estar no trabalho – redefinindo o assédio moral”*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, p.17

²³ www.assedionotrabalho.br.com, disponível no dia 6 Janeiro de 2024.

desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do seu emprego”.

Bem vistas as coisas, os assediadores são, na maioria das vezes, pessoas com problemas de autoconceito, que precisam sentir que têm poder sobre os outros e que usam o assédio para se sentirem poderosos. Dessa forma, todas as pessoas que possuam as características desejadas pelo agressor seriam potenciais vítimas. É neste mesmo sentido, que a Patrícia Piovesan e Paulo César Rodrigues conceituam Assédio Moral como sendo *“todo comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa. São microagressões, pouco graves se tomadas isoladamente, mas que, por serem sistemáticas, tornam-se destrutivas”*²⁴.

14. CLASSIFICAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

14.1. Assédio moral descendente ou vertical

O assédio moral descendente, ou vertical, é aquele que provém de um superior hierárquico ao assediar um empregado de nível inferior²⁵. O fenômeno vertical se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e aéticas, onde predomina os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado a produtividade. O assédio moral descendente apresenta consequências mais gravosas para a saúde do empregado do que o assédio horizontal (próxima análise), ao passo que o sentimento de inércia e isolamento aflora com mais intensidade.

Alguma parte da doutrina²⁶ vai mais além, ao explicar que, independentemente da maneira como o assédio moral se manifesta no ambiente de trabalho, o facto relevante são os efeitos causados por esta violência. Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada de um funcionário, tenta convencê-lo a demitir-se ou cria situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o empregado sinta-se de algum modo culpado pela situação, pedindo sua demissão. Deste modo, o assédio moral descendente, além de ser a situação mais

²⁴ www.assedionotrabalho.br.com, disponível no dia 6 Janeiro de 2024.

²⁵ SANSEVERINO, Luisa Riva (1976). *“Curso de Direito do Trabalho”*. São Paulo, Tradução de Elson Guimarães Gottschalk. Editora LTr, p.47.

²⁶ ANDRADE, Nuno Luís Queiroz de (2006). *“Assédio Moral no Trabalho. As Estratégias de Coping das Vítimas”*. Lisboa, p. 98

corriqueira, é aquele em que o superior hierárquico causa um terror psicológico em seu subordinado, com ofensas, acusações falsas, para manter sua posição em destaque ou até mesmo para intimidá-lo ao ponto de abandonar voluntariamente seu emprego. Assim, verifica-se que o assédio moral vertical está relacionado ao grau hierárquico dos funcionários de uma empresa, pois ocorre sempre de um superior para um subordinado, com humilhações e constrangimentos capazes de afetar sua autoestima, obrigando-o a retirar-se do grupo de trabalho ou até mesmo da empresa.

14.2. Assédio moral horizontal

É o assédio moral praticado por um ou vários empregados contra colega ou colegas do mesmo nível hierárquico. Segundo Marie-France²⁷, nesta modalidade de assédio as agressões podem ser originadas pelo esforço de fazer aceitar as regras do grupo a um indivíduo reticente, por uma inimizade pessoal, pelo fenômeno do “bode espiatório”, pela manifestação de agressividade de alguns indivíduos, por características próprias da vítima (sexo, religião, nacionalidade, etc.).

Nesta situação, geralmente os superiores não intervêm e qualquer colega que se opuser passa também a ser vítima deste processo do grupo. Este tipo de assédio é, assim, praticado por colegas de serviço, manifestando-se através de brincadeiras maldosas, grosserias, gestos obscenos, isolamento, etc., ocorre com frequência quando dois empregados disputam um cargo ou uma mesma promoção, ou ainda para alcançar as metas. Materializa-se quando um colega agride moralmente o outro, e o superior hierárquico não intervêm enquanto não for prejudicada a produtividade da empresa. A ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos.

14.3. Assédio moral ascendente

Este tipo de assédio consiste no facto do empregador ou dos superiores hierárquicos serem assediados por um de seus subordinados ou por um grupo destes. O assédio moral ascendente pode assumir duas formas distintas:²⁸

²⁷ Cfr. HIRIGOYEN, Marie-France, *opcit.*, p.112.

²⁸ GUEDES, Márcia Novaes (2005). *“Terror Psicológico no Trabalho”*. 2ª Edição. São Paulo. Editora LTr, p. 36.

- quando uma equipe de trabalho se recusa a aceitar um superior hierárquico que lhe foi imposto sem consulta prévia e aprovação; ou
- quando uma equipe protesta contra um superior que já está na função há algum tempo.

Para Maria Aparecida Alkimin, “*esse tipo de assédio pode ser praticado contra o superior que se excede nos poderes de mando e que adota posturas autoritárias e arrogantes, no intuito de estimular a competitividade e rivalidade, ou até mesmo por cometer atos de ingerência pelo uso abusivo do poder de mando.*”²⁹ Muito embora o assédio moral seja normalmente suportado em silêncio pela vítima, neste caso em especial é ainda maior essa probabilidade. Isso porque, dado o cargo de chefia ocupado, a vítima tem receio de informar a ocorrência ao empregador ou ao superior hierárquico, com medo de se mostrar ineficiente para ocupar o cargo e, por consequência, perder o emprego.

14.4. Assédio moral misto

Esta espécie ocorre quando a vítima, além de ser atacada pelos colegas de trabalho (assédio moral horizontal), sofre também ataques de seus superiores hierárquicos (assédio moral descendente). O assédio moral misto pode assumir várias combinações das espécies anteriores, como a de superior hierárquico assediado subordinado com a participação dos colegas da vítima, ou mesmo de empregados assediarem um colega com o conhecimento do supervisor de equipe, etc.

Geralmente ocorre em empregos onde há excesso de competitividade interna (áreas relacionadas a vendas, por exemplo, em que a pressão por resultados é permanente) e ainda quando ocorre um mau gerenciamento de recursos humanos.

Ao analisar o assédio moral misto, Marie-France Hirigoyen afirma que “*mesmo se trate de uma história muito particular, é raro um assédio horizontal duradouro não ser vivido, depois de algum tempo, como assédio descendente, em virtude da omissão da chefia ou do superior hierárquico. (...) Quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas, a designação se estende rapidamente a todo o grupo de trabalho. A pessoa passa a ser considerada responsável por tudo que dê errado.*”³⁰ A agressão geralmente parte do superior hierárquico e posteriormente, alegando medo de se tornarem as próximas vítimas da chefia e,

²⁹ ALKIMIN, Maria Aparecida. Op. cit., p. 65.

³⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. (2002), opcit, p. 91

principalmente, de perderem o emprego, se alastra e conta com a convivência e a participação dos próprios colegas da vítima.

15. DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

Esmiuçadas as figuras de assédio moral e sexual, importa trazer à ribalta a diferença entre um e outro, pois mesmo tendo em vista que em determinados casos há correlação entre ambos, estes são institutos distintos.

Por conseguinte, enquanto no assédio sexual a intenção é dominar a vítima sexualmente, no assédio moral o objectivo é a exclusão da vítima do ambiente de trabalho pelo psicoterror³¹. No mesmo sentido, José Afonso Dallegrave Neto e André Luiz Guedes Fontes distinguem esses institutos pelos seus objectivos, frisando que o assédio moral visa a obtenção de um resultado empresarial³², a discriminação ou a exclusão do ambiente de trabalho³³, e diversamente o assédio sexual tem por finalidade a obtenção de favores sexuais³⁴. No entanto, muitas vezes o assédio sexual pode ser o facto desencadeador do assédio moral, face à rejeição do assediado ante as tentativas do assediante. Ainda, não há que se confundir a conotação sexual dos ataques com o assédio sexual, pois nesse caso a conduta visa humilhar a vítima, seja por apelidos, calúnias ou difamações acerca de sua sexualidade.

Sem prejuízo às demais, outras diferenças ainda são elencadas por Robson Zanetti³⁵, sendo elas:

- a) No assédio moral, a regra é a existência da realização de práticas hostis de forma reiterada, enquanto que no assédio sexual a realização de um único acto poderá o caracterizar;
- b) O comportamento do assediador no assédio sexual tem finalidade libidinosa, enquanto no assédio moral não;

³¹ GUEDES, Márcia Novaes (2008). *Terror psicológico no trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr. p. 43.

³² FONTES, André Luiz Guedes (2007). *Assédio moral no contrato de emprego*. *Juris Síntese*, n. 66, jul./ago. 1 CD-ROM.

³³ DALLEGRAVE NETO, José Affonso (2008). *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr. p. 211.

³⁴ FONTES, André Luiz Guedes (2007). *Assédio moral no contrato de emprego*. *Juris Síntese*, n. 66, jul./ago. 1 CD-ROM.

³⁵ ZANETTI, Robson (2008). *Assédio moral no trabalho*. Curitiba. p. 51.

- c) Normalmente não existe a necessidade de frequência no assédio sexual enquanto que no assédio moral sim;
- d) Não existe necessidade de duração no assédio sexual, um acto pode ser suficiente para sua caracterização enquanto que no assédio moral existe;
- e) O assédio sexual visa uma aproximação entre as pessoas enquanto o assédio moral, normalmente, o afastamento.

Em relação aos itens ‘c’ e ‘d’, como tratado anteriormente, sua necessidade para caracterização do assédio moral somente poderá ser auferida mediante análise do caso concreto.

CAPITULO II

ASSÉDIO NO LOCAL DO TRABALHO OU FORA DELE

16. DIREITO COMPARADO

16.1. Portugal

Em Portugal, a prevenção do assédio no trabalho, em particular do assédio moral, foi recentemente reforçada pelas alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, no Código do Trabalho Português.

É proibida a prática de assédio, em qualquer das suas modalidades, moral ou sexual. O assédio moral consiste no comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, enquanto o assédio sexual consiste no comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física (cfr. n.ºs 1 a 3 do artigo 29.º do Código do Trabalho Português).

A prática de assédio, para além de conferir à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito (cfr. n.º 4 do artigo 29.º e artigo 28.º, ambos do CT), constitui contra-ordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei (cfr. n.º 5 do artigo 29.º do CT).

O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente - a menos que atuem com dolo - com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório (cfr. n.º 6 do artigo 29.º do CT).

Para prevenir o assédio, incumbe à entidade patronal adoptar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho (cfr. alíneas k) e l) do n.º 1 do

artigo 127.º do CT), cabendo ao empregador a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio (cfr. n.º 8 do artigo 283.º do CT).

Finalmente, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a assédio (cfr. alínea b) do n.º 2 do artigo 331.º do CT), constituindo justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a prática do assédio pelo empregador ou seu representante, denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral (cfr. alínea f) do n.º 2 do artigo 394.º do CT).

16.2. Macau

As relações jurídicas laborais são fundamentalmente reguladas, neste ordenamento, pela Lei das Relações de Trabalho, Lei n.º 7/2008, na qual não poderá ser localizado qualquer regime especialmente desenhado para a tutela do assédio laboral pelo que qualquer resposta a este nível terá de ser localizada, após uma construção conceptual de cariz doutrinário ou jurisprudencial, nas normas gerais³⁶.

Ainda assim, impõe o art. 8.º, n.º1 do referido normativo o dever de respeito mútuo entre empregadores e trabalhadores, dos respectivos direitos de personalidade, numa remissão explícita para o regime previsto nos arts. 67.º a 82.º do Código Civil de Macau³⁷. A estes preceitos acrescem as disposições constantes da Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau, que asseguram os direitos fundamentais dos residentes (e não residentes ex vi art. 43.º) de onde se realçam o direito à igualdade (art. 25.º), à inviolabilidade da dignidade humana e ao bom nome, reputação e reserva da intimidade da vida privada e familiar (art. 30.º).

Salienta-se ainda, quanto a actos fundados em factores de discriminação, a punição contravencional nos termos conjugados dos arts. 6.º, n.º2 e 85.º, n.º1, alínea §1) com multa definida entre MOP\$20.000 e MOP\$50.000. A violação de tais direitos de personalidade, comutados em deveres pela relação laboral, poderá fundar, no nosso

³⁶ Quanto ao direito progressivo, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, cf. CÂNDIDA ANTUNES PIRES, Direito do trabalho de Macau, 2.ª, Macau, Instituto Politécnico de Macau, 1996, 140 ss.

³⁷ Entre os direitos de personalidade consagrados no Código Civil, de texto próximo à matriz portuguesa, encontram-se exemplificativamente previstos, para além da tutela geral da personalidade (art. 67.º), o direito à vida (art. 70.º), à integridade física e psíquica (art. 71.º), à liberdade (art. 72.º), à honra (art. 73.º), à reserva sobre a intimidade da vida privada (art. 74.º) e à imagem e palavra (art. 80.º).

entender, a resolução do contrato de trabalho com justa causa, nos termos dos arts. 69.º e 71.º n.º5 respectivamente, sendo que caso a iniciativa seja do trabalhador, haverá lugar a uma indemnização estabelecida entre 7 e 20 dias de remuneração base consoante a antiguidade do trabalhador.

Poderá ainda haver lugar à responsabilização do assediante, dependendo da sua conformação, nos termos dos arts. 477.º e 787.º do Código Civil de Macau, sendo que a prova dos factos constitutivos de tal direito ocorre nos termos gerais³⁸. Como tal e face ao exposto, não existe qualquer regime específico tutelador do fenómeno. No entanto, realce-se que, tanto quanto nos é dado a conhecer, em resposta ao paulatino crescimento de casos publicamente denunciados bem como à insuficiente adaptação do tipo criminal de injúria (art. 175.º do Código Penal de Macau) para punir de tais actos, encontra-se em curso uma iniciativa legislativa, promovida pela Direcção dos Serviços de Reforma Jurídica e do Direito Internacional, tendo em vista o enquadramento específico do fenómeno no ordenamento jurídico, nomeadamente mediante a tipificação do crime de assédio sexual enquanto crime público. Pese embora não tenha sido divulgada a metodologia adoptada, introdução de um novo tipo de ilícito no Código Penal ou mediante recurso a diploma autónomo, a discussão pública da questão demonstra a sua pertinência e actualidade.

16.3. Comparação

Primeiramente, destaca-se que uma semelhança nos dois ordenamentos jurídicos, desde logo, que é o facto de ambos terem uma legislação laboral que qualifica o assédio como infracção disciplinar.

Verifica-se que Portugal definiu os conceitos de assédio sexual e moral, ao passo que Macau apenas consagrou o dever de respeito mútuo entre empregadores e trabalhadores, que envolve a proibição do assédio moral.

Em Portugal, a prática do assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais. Em Macau, confere à vítima a resolução do contrato de trabalho com justa causa, sendo que haverá lugar a uma indemnização

³⁸ Entre os direitos de personalidade consagrados no Código Civil, de texto próximo à matriz portuguesa, encontram-se exemplificativamente previstos, para além da tutela geral da personalidade (art. 67.º), o direito à vida (art. 70.º), à integridade física e psíquica (art. 71.º), à liberdade (art. 72.º), à honra (art. 73.º), à reserva sobre a intimidade da vida privada (art. 74.º) e à imagem e palavra (art. 80.º).

estabelecida entre 7 e 20 dias de remuneração base consoante a antiguidade do trabalhador. Poderá, ainda, haver lugar à responsabilização do assediante, dependendo da sua conformação, nos termos dos arts. 477.º e 787.º do Código Civil de Macau.

Por fim, em ambos os ordenamentos jurídicos, para além de constituir infracção disciplinar, o assédio é tipificado como crime nas legislações penais correspondentes.

17. REGIME JURÍDICO-LABORAL DO ASSÉDIO EM MOÇAMBIQUE

Na República de Moçambique, as relações jurídico-laborais encontram-se reguladas, em geral, pela Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, que aprova a Lei do Trabalho e revoga a Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto. Deste regime extrai-se, por um lado, o dever de respeito dos direitos de personalidade do trabalhador³⁹ por parte do empregador, bem como a protecção face a actos discriminatórios infundados⁴⁰.

É ainda expressamente reconhecido *ex vi* al. c) do n.º 5 do art. 54 o direito do trabalhador “*ser tratado com correcção e respeito*”, onde se inscrevem os actos que atentem contra a “*honra, bom nome, imagem pública, vida privada e dignidade*” bem como o dever de “*respeitar e tratar com correcção e lealdade o empregador, os superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa*”⁴¹.

Dispondo sobre o assédio como infracção disciplinar, o n.º 2 do artigo 67 dispõe que “*constitui infracção disciplinar o assédio, incluindo sexual, praticado no local de trabalho ou fora dele, que interfira na estabilidade no emprego ou na progressão profissional do ofendido*”. No entanto e pese embora o mencionado enquadramento normativo existente, não se encontra legislativamente consagrado qualquer medida no plano probatório: assim, deve o assediado fazer prova dos factos constitutivos do direito que arroge o que, como se observa, se mostra extremamente complexo dado o carácter previsivelmente insidioso dos actos assediantes.

Nesta perspectiva, ao assediado apresentam-se, duas alternativas para aplicar aquele regime específico:

³⁹ Cfr. n.º 1 do artigo 7 da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto

⁴⁰ Cfr. n.º 1 do artigo 55 da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto

⁴¹ Cfr. al. c) do artigo 59 da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto

i) alicerçar o seu pretense direito, o seu pedido e causa de pedir numa construção conceptual, eventualmente guarnecida por ciências auxiliares, que permita qualificar uma determinada manifestação de violência laboral como assediante ou, em alternativa;

ii) convocar à aplicabilidade do art. 10.º, n.º2 do Código Civil, demonstrando, cumulativamente, a existência de uma lacuna no sistema jurídico, bem como a procedência na situação lacunar das razões justificativas que conduziram à consagração do regime jurídico especialmente tutelador do assédio⁴².

Outra questão que merece discussão tem a ver com o conceito de assédio apresentado pelo legislador. Nos termos do n.º 1 do artigo 68 da Lei do Trabalho, assédio no local de trabalho ou fora dele, é *“o conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, de ameaças desses comportamentos e práticas, quer se manifestem de forma pontual ou recorrente, que tenham por objecto, que causem ou sejam susceptíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e assédio com base no género”*. Vê-se, aqui, que o legislador não foi específico na descrição de actos que constituem assédio, apenas limitou-se a dizer *“é conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, de ameaças desses comportamentos e práticas”*. Que comportamentos? Que práticas?

Ou seja, a questão que pode ser colocada respeita à técnica legislativa empregue e à sua eficácia: andou bem o legislador nacional ao ser impreciso na descrição de actos que constituem assédio? A resposta terá de ser inequivocamente afirmativa. É que o assédio laboral caracteriza-se pela multiplicidade de modelos e manifestações que pode assumir pelo que, qualquer ensaio regulamentar, ver-se-á na linha de mira de críticas, acutilantes e seguramente acertadas, que permitirão demonstrar que não obstante o esforço legislativo, aquele preceito acaba revelar, em certa medida, uma insuficiência conceptual pois não se especifica de que actos/práticas se refere na disposição retromencionada. Assim, ao intérprete e aplicador é exigido, no âmbito do sistema

⁴² A este respeito e por escapar do objecto do presente estudo, recorde-se a posição de JOSÉ DE OLIVEIRA ASCENSÃO em ASCENSÃO, José de Oliveira, O Direito, Introdução e Teoria Geral, 13a edição, Almedina, Coimbra., p. 447 ss segundo o qual *“é um tanto exagerado exigir que procedam no caso omissis as razões justificativas do caso regulado”* porquanto esse raciocínio axiológico deve observar, simultaneamente, os bens jurídicos tutelados pela norma e os bens jurídicos a tutelar na situação apreciada, a ratio decidendi legislativa e a sua eventual transposição para a situação analisada. Porquanto, é essencial para efeitos analíticos, isolar devidamente o bem jurídico protegido e purgar desse raciocínio factores coadjuvantes que limitem essa percepção.

jurídico moçambicano, procurar suprir a natural incompletude do ordenamento face à esta finitude da prognose legiferante.

Entretanto, não obstante o acolhimento da técnica legislativa empregue, não se pode considerar que a construção conceptual apresentada seja insusceptível a reparos: o conceito jurídico de assédio no local de trabalho ou fora dele encontra-se em plena evolução não podendo, por isso, considerar-se integralmente estabilizado. Aliás, esta perturbação do conceito jurídico de assédio é transportada das restantes ciências para o Direito. atendendo que não existe qualquer definição que suscite um acolhimento transversal porquanto este reflexo é natural face à coadjuvação prestada na caracterização do fenómeno por aquelas à ciência do Direito.

18. SUJEITOS

Conforme se aflorou anteriormente, a prática de actos assediante depende, de modo directo, da formação de uma relação assediante entre o assediador ou assediadores e o assediado ou assediados porquanto é adequada a sua demonstração por recurso à teoria comunicacional: assim, para que se verifique uma situação potencialmente assediante, é necessário identificar, pelo menos, a existência de dois pólos contrapostos, um pólo assediador/emissor e um pólo assediado/receptor, bem como um direccionamento daquele acto ou o comportamento entre um e outro, transferindo essa mensagem assediante.

De igual modo, acresce à estrutura apresentada a sua eventual complexificação resultante da existência de “sighter” ou “side mobbers”, ou seja, terceiros que assistem à prática de actos lesivos e que optam não denunciar a sua constância, coadjuvando activa ou passivamente o assediante na agressão empreendida⁴³. Assim, face à estrutura plurisubjectiva do fenómeno, uma das principais questões suscitadas respeita à determinação, no âmbito do regime jurídico vigente, que sujeitos poderão ser sujeitos activos e passivos do fenómeno e que, como tal, podem integrar a relação assediante.

Quanto ao sujeito passivo, isto é, pessoa alvo de actos assediante e, por isso, carecido de protecção, atendendo ao elemento literal da norma, o teor do art. 68.º não resolve directamente a questão, identificando os destinatários da norma uma vez que, a

⁴³ www.assediomoral.ufsc.br, disponível no dia 29 de Janeiro de 2024

este respeito, é exclusivamente estabelecido como elemento de conexão determinante a prática durante o acesso ao emprego ou durante a própria execução do trabalho ou formação profissional.

O regime, pese embora aparentemente se encaminhe para a concessão da tutela ao trabalhador em razão dos pressupostos seleccionados, não enjeita a concessão de tutela em termos mais amplos porquanto, face aos valores e bens jurídicos em causa, à sua possível lesão durante a execução da relação laboral e em resultado do potencial lesivo e às manifestações típicas do fenómeno, deve considerar-se tutelador de ambas as partes da relação juslaboral ou seja, tanto empregador como trabalhador.

Assim, pelas razões aduzidas, impõe-se uma leitura restrita do texto da norma, permanecendo a sua aplicabilidade, relativamente aos sujeitos passivos, dependente da existência de uma relação laboral entre os participantes da relação assediante porquanto aquele regime é exclusivamente aplicável a empregadores e trabalhadores. Noutra perspectiva, o enquadramento jurídico concedido aos sujeitos activos não se mostra manifestamente diverso relativamente ao anteriormente exposto: tanto podem ser sujeitos activos da relação assediante trabalhadores e empregadores na constância da relação laboral e relativamente a factos que se encontrem em estrita conexão com a mesma.

Por conseguinte, pelos argumentos aduzidos, aquele regime é actuável na situação de assédio empreendida por empregadores ou trabalhadores. Todavia, duas situações concretas carecem de esclarecimento: é assédio laboral, para os fins previstos no art. 68, o comportamento assediante que seja perpetrado por:

- i) *“trabalhador contra trabalhador, sem intervenção ou colaboração activa ou passiva do empregador;*
- ii) *por terceiro contra trabalhador, durante e em execução da relação laboral”?*

Ainda que se pudesse considerar que nas situações elencadas o sujeito passivo não se encontra numa situação de sujeição ou domínio idêntica relativamente à típica situação de assédio face ao autor desse acto lesivo, empreendida pelo empregador, existem, no entanto, razões objectivas que compelem a considerar a sua abrangência pela norma. Por um lado, a abordagem analítica do fenómeno permite detectar a manifestação destes mecanismos de violência laboral com a mesma gravidade e efeitos para o seu destinatário entre trabalhadores e entre trabalhadores e terceiros porquanto, não sendo o

normativo restritivo a esse ponto, dever-se-á considerar actuável um princípio de protecção daquele bem jurídico fundamental".

Por outro lado, este entendimento é reforçado pela existência de uma arquitectura de protecção do trabalhador, seja face aos seus pares ou superiores hierárquicos, seja durante a execução do trabalho relativamente aos riscos inerentes ao mesmo. Incidindo sobre o empregador uma posição de garante relativamente à existência de especial vulnerabilidade que caracteriza a posição do trabalhador na relação laboral e em infracção de deveres de protecção e segurança emergentes desta relação.

19. DO OBJECTIVO OU EFEITO DO COMPORTAMENTO

Uma vez chegados a este ponto, cabe, por fim, atender à caracterização da situação assediante e, conseqüentemente, aferir os pressupostos de activação daquele regime jurídico e traçar-lhe os seus limites. Deixando para momento posterior a perspectivação do objectivo perseguido ou do efeito gerado, importa centrar-se, inicialmente, essa análise, os pressupostos, o carácter das condutas das condutas assediantes: a este respeito, inicia o n.º1 do art. 68 da Lei do Trabalho por estabelecer como assediante o comportamento que tenha como *objecto causar ou sejam susceptíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou económico*.

De igual modo, tal abordagem não se destina a esgotar integralmente o seu âmbito uma vez que tal ensejo seria impossível de concretizar nem tampouco seria desejável: procurar-se-á, em alternativa, expor meras reflexões que permitam, eventualmente, auxiliar o aplicador do direito nesta complexa tarefa.

O primeiro conjunto permite qualificar como assédio o comportamento que, em estreita conexão com a execução da relação contratual, perturbe ou constranja o seu destinatário. O acto assediante perturbador distingue-se principalmente por dois aspectos característicos, a saber, por gerar no destinatário um efeito que se repercute principalmente no seu *eu*, no âmago da sua pessoa, lesando-a internamente sem que deste resulte necessariamente uma manifestação externa no assediado, bem como pressupõe uma modificação na forma ou modo de execução do contrato ou da prestação do trabalho ou situação jurídica do trabalhador sem que esta circunstância se mostre objectivamente fundada e heterodeterminada.

Assim, pese embora a perturbação se destina a desorganizar a pessoa, desassestando a sua auto-estima, a percepção do seu valor intrínseco, enfim, a sua presença de espírito, a precipitação dos sobreditos efeitos está dependente da susceptibilidade do sujeito passivo ser perturbado e da sua inteligência emocional num dado momento porquanto corresponde num elemento sujeito a uma elevada carga subjectiva. Por outro lado, a prática de um acto ou actos mediante os quais se procura constranger o visado pode corporizar-se, por um lado, na privação da execução de condutas, por exemplo, impedir um trabalhador de reportar hierarquicamente uma determinada situação a que se encontra vinculado sob pena de se verificar uma cominação, ou, por outro, compelir mediante pressão assediante à prática de actos materiais ou jurídicos, mormente, conduzir ao abandono do posto de trabalho ou à cessação do contrato de trabalho.

No âmbito, procura-se mediante recurso àquelas demonstrações considerar assediante o comportamento que gere condições de trabalho tóxicas numa perspectiva psicológica, ou seja, que, entre outras, furto do seu carácter atemorizador, limitativo, entre outros do livre desenvolvimento da personalidade, da liberdade de expressão, seja mediante declarações que coloquem em causa a subsistência do vínculo ou o desenvolvimento profissional, agressivo ou adverso ao desenvolvimento regular da prestação de trabalho, através da realização de ameaças, mais ou menos veladas, à sua integridade física ou impedimento ou isolamento do destinatário na participação das actividades empresariais regulares, profissionalmente degradante ou humilhante, diminuição da categoria, modificação de funções que, objectivamente, coloquem em causa a dignidade, o profissionalismo ou a autoridade do destinatário junto dos restantes trabalhadores, ou diminuição das condições de trabalho e ou diferenciação infundada face aos restantes⁴⁴.

Em suma, a qualificação como assédio, em qualquer uma das suas vertentes, depende de uma prática comportamental donde resulte uma efectiva e determinante

⁴⁴ A este respeito veja-se o acórdão de um tribunal português, a saber, Tribunal de Relação de Lisboa, de 05/11/2013, proc. 4889/11.0TTLSB., rel. Francisca Mendes, no qual se considerou “que o sentimento de desânimo do requerente resultante de um empobrecimento das suas funções [despromoção da categoria de gerente para operador de loja] implica uma afectação da sua dignidade profissional”. Assim, atendendo que “o desânimo do trabalhador resultou de um comportamento da requerida (que perdurou no tempo) e ocorreu no contexto profissional onde se inseria o primeiro e com o acompanhamento dos colegas de trabalho”, o citado tribunal concluiu daquela factualidade resultou a afectação da dignidade profissional do trabalhador.

afecção da dignidade do trabalhador, ou seja, da sua dignidade inerente como ser humano⁴⁵, que pode passar pela coisificação ou instrumentalização da pessoa do destinatário, pela desconsideração da sua dimensão humana, pela intrusão lesiva na esfera de personalidade ou pela destruição da pessoa intrinsecamente valiosa para o Direito.

20. DO ELEMENTO VOLITIVO

Conforme observou-se anteriormente, a situação de assédio tem como origem uma conduta humana e voluntária, circunstância que, atendendo aos ensinamentos da teoria geral da relação jurídica, nos compeliu, provisoriamente, a qualificar o comportamento indesejado, constitutivo da situação assediante, como um acto jurídico *lato sensu*, ficando em aberto para momento ulterior a sua qualificação enquanto acto jurídico *stricto sensu* ou acção pelo que, é necessário aferir se, para qualificar como assédio comportamento, é, respectivamente, “irrelevante a sua finalidade.

Sintetizando, o comportamento será acto jurídico *stricto sensu* se, para efeitos do art. 68 da Lei do Trabalho, a norma desconsiderar a vontade do agente ou uma acção caso a finalidade daquele acto for juridicamente considerada pela norma. Neste prisma e numa análise perfunctória, resulta de modo relativamente claro do teor da norma que o legislador, ao conformar o acolhimento do fenómeno no ordenamento e tendo em vista a tutela da dignidade do destinatário, equiparou o facto finalisticamente determinada com a produção fortuita de efeitos porquanto, nos termos acima expostos, o comportamento assediante tanto pode ser qualificado como um acto jurídico *stricto sensu* ou uma acção.

No entanto, a questão mostra-se especialmente sensível e apresenta uma maior densidade crítica atendendo que, na sua maioria, as restantes ciências auxiliares do Direito no que respeita a este fenómeno tendem a qualificar a intenção assediante do sujeito activo como um elemento necessário do acto. Afastando igualmente a intencionalidade enquanto elemento necessário, pronuncia-se GLÓRIA REBELO visto que “o conceito de assédio abrange não apenas as situações em que se vislumbra na esfera jurídica do empregador o objectivo de afectar a dignidade do visado, mas também aquelas em que, ainda que não se reconheça tal propósito, ocorra o efeito a que se refere

⁴⁵ Cfr. PAULO OTERO (2007). *Instituições políticas e constitucionais I*. Coimbra. Almedina. P. 546- 547

os comportamentos referidos no artigo 68⁴⁶. No plano contra-ordenacional e ainda que a norma se encontre redigida nos termos apresentados, impõe-se a concreta determinação do elemento volitivo da acção ilícita, não obstante a punibilidade contra-ordenacional a título de negligência.

Por fim, Ana Caldas Canedo, manifesta-se pela exclusão da intencionalidade do sujeito activo da noção jurídica de assédio dado o seu carácter meramente acessório ou eventual pelo que, como tal, deverá ser tida em consideração quando da definição do grau de culpa⁴⁷.

⁴⁶ Cfr. GLÓRIA REBELO, Assédio moral...cit., p. 34

⁴⁷ Idem..., p. 34

21. CONCLUSÃO

Findo o trabalho, pode concluir-se, sem penumbra alguma, que o assédio constitui uma figura bastante relevante para o direito, mormente no campo laboral, estando, por isso, acertada a posição do legislador moçambicano de qualificá-lo como infracção disciplinar.

Em Moçambique, o assédio sexual é também crime. Nos termos do artigo 205 do Código Penal, “quem, abusando da autoridade que lhe conferem as suas funções ou prevalecendo-se da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, é punido com a pena de prisão até 2 anos e multa correspondente”. Tem que se admitir, porém, que assédio é um tema delicado, complexo e está em voga, ao menos no meio académico; se outrora eram escassos os trabalhos sobre este assunto, hoje ele é de fundamental importância para as organizações e seus empregados. O conceito de assédio evoluiu desde a primeira vez que ganhou espaço para ser abordado. Seu desenvolvimento deve-se, em boa parte, à mudança dos olhares sobre as formas de conceitua-lo. Neste sentido, percebe-se inclusive a mudança de postura do órgão judiciário quanto à sua caracterização, pois, hoje é possível verificar sentenças dos tribunais moçambicanos cuja decisão foi punir o assediador.

Face ao exposto, há que considerar que a tutela deste fenómeno, ainda que de modo incipiente, tem uma sede bastante enriquecida no solo pátrio, principalmente com a entrada em vigo da Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto, que veio tratar de forma mais larga a previsão legal do assédio que estava patente na anterior Lei do trabalho aprovada pela a Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto.

Por fim, fica também assente que, sendo o assédio um atentado à dignidade do trabalhador, gerando graves consequências para a saúde do assediado, para a empresa e para o Estado, de sorte que o fenómeno gera repercussões dentro e fora da empresa, pode-se até afirmar que acaba por ser, nos dias de hoje, um dos grandes responsáveis pelo excessivo número de “baixas médicas” e de pedidos de demissão por parte dos trabalhadores.

22. RECOMENDAÇÕES

Para melhor mitigar o assédio no local de trabalho ou fora dele, tem-se como recomendações:

- As organizações devem desenvolver políticas capazes de inibir esse tipo de prática, não apenas por uma questão de respeito humano, mas também porque este tipo de comportamento produz resultados nocivos palpáveis para si, sendo então a questão do assédio um problema organizacional.
- No caso de ocorrência do assédio, não apenas o assediador deve ser responsabilizado, deve haver um entendimento comum de que há pelo menos mais de um responsável neste contexto: a instituição que permitiu tal agressão. Neste sentido, a verificação poderia dar-se em razão da responsabilidade solidária do agressor e da organização, pois ambos respondem pela ocorrência do assédio moral, o assediador como sujeito ativo e a empresa como instituição responsável pelo bem-estar de seus funcionários.
- Realizar-se pesquisas com as maneiras de evitar a ocorrência do assédio, face à riqueza das respostas obtidas dos entrevistados com destaque para a última questão. Tal possibilidade de abordagem poderá ser rica e instigante, também podendo resultar em objeto de outro estudo, com outro enfoque.
- Massificar a informação de que as vítimas de assédio podem buscar a tutela do Poder Judiciário para exigir uma obrigação de não fazer por parte do assediador, ou, se a opção for de dar o contrato por rescindido, para exigir direitos decorrentes da justificada denúncia unilateral do contrato. A procura da prestação jurisdicional pode ir muito além, alegando dano moral. A fixação de uma indenização por danos e responsabilidade civil do empregador diante do assédio pode ser uma das principais formas de ressarcir e coibir a afronta ao direito do trabalhador de não discriminação e de proteção de sua dignidade.

23. BIBLIOGRAFIA

23.1. Manuais

ANDRADE, Nuno Luís Queiroz de. “*Assédio Moral no Trabalho. As Estratégias de Coping das Vítimas*”. Lisboa, 2006.

ALKIMIN, Marcelo. A. (2006). *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá.

ALVES, Fernando. (2018). *Assédio sexual entre alunos no ambiente escolar: as influências da desigualdade de gênero e do machismo, e o papel da escola no enfrentamento aos padrões culturais de dominação da mulher*, Brasil.

BENEDITO, Luis. (2019). *Assédio sexual nas relações de trabalho*. Brasil.

PIRES, Cândida Antunes. (1996). *Direito do trabalho de Macau, 2.^a*, Macau, Instituto Politécnico de Macau.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. (2008). *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr.

FONTES, André Luiz Guedes (2007). *Assédio moral no contrato de emprego*. Juris Síntese, n. 66, jul./ago. 1 CD-ROM.

FREITAS, Marcelo (2001). *Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações*. São Paulo.

GUEDES, Márcia Novaes. “*Terror Psicológico no Trabalho*”. 2^a Edição. São Paulo, 2005. Editora LTr.

HIRIGOYEN, Marie-France. (2002). “*Mal-estar no trabalho – redefinindo o assédio moral*”. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

MORAES, Alexandre. *Direito constitucional*. 13 ed. São Paulo: Atlas.

PAULO OTERO (2007). *Instituições políticas e constitucionais, I*, Coimbra, Almedina.

PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do assédio moral no trabalho uma abordagem transdisciplinar*. São Paulo.

RAMPAZO, A. Teixeira J. (2017). *Assédio sexual no contexto acadêmico da administração: o que os lábios não dizem, o coração não sente*, Belo Horizonte.

OSÓRIO, C. (2007). *A socialização escolar: Educação familiar e escolar e violência de género nas escolas*. Maputo.

THOME, Candy Florencio. *O assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo.

TORRES (Coord.), A. D. Sant’Ana, H. Coelho, B. e Sousa, I. (2016). *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho (1ª)*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

SANSEVERINO, Luisa Riva (1976). “*Curso de Direito do Trabalho*”. São Paulo, Tradução de Elson Guimarães Gottschalk. Editora LTr.

ZANETTI, Robson. (2008). *Assédio moral no trabalho*. Curitiba.

23.2. Legislação

Declaração Universal dos Direitos Humanos

Lei n.º 1/2018, de 12 de Junho, Lei da Revisão Pontual da Constituição da República de Moçambique

Lei do Trabalho aprovado pela Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto

Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto

23.3. Jurisprudência

Tribunal de Relação de Lisboa, de 05/11/2013, proc. 4889/11.0TTLSB., rel.

23.4. Sites de Internet

www.assedionotrabalho.br.com, disponível no dia 6 Janeiro de 2024.

<https://dicionario.priberam.org.com>, disponível no dia 27 de Janeiro de 2024

www.assediomoral.ufsc.br, disponível no dia 29 de Janeiro de 2024