



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

PROTEÇÃO JURÍDICO-LABORAL CONTRA O ASSÉDIO

**Algumas considerações à luz da Lei nº 73/2017, de 16 de
agosto**

João Lencastre de Faria

Faculdade de Direito | Escola do Porto
Outubro 2018



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

PROTEÇÃO JURÍDICO-LABORAL CONTRA O ASSÉDIO

**Algumas considerações à luz da Lei nº 73/2017, de 16 de
agosto**

João Lencastre de Faria

Dissertação de Mestrado em Direito,
na Área de Especialização de Direito
do Trabalho, realizada sob a orientação da
Prof. Doutora Catarina Carvalho

*“Do rio que tudo arrasta diz-se que é violento.
Mas ninguém chama violento às margens que o oprimem”*

Bertol Brecht

Agradecimentos

Dirijo estes agradecimentos a todos aqueles que, pelas mais diversas formas, contribuíram para a realização desta tese e são parte da minha formação, como jurista e pessoa:

Aos meus Pais, pelo magnífico exemplo. Pelas pessoas extraordinárias que são e por me terem sabido guiar, nos bons e maus momentos, sempre prezando a minha personalidade e liberdade.

Ao Vasco, meu irmão. Nos opostos e na diferença, pelo que me complementa. A felicidade que irradia é o exemplo de que não há um só modo de vida.

À minha orientadora, Professora Doutora Catarina Carvalho, pelo acompanhamento permanente, pela orientação cuidada e dedicada.

Ao Dr. Marco Ferraz, meu Patrono, pelos sábios ensinamentos e pelo exemplo que admiro, bem como por toda a compreensão e apoio demonstrados ao longo da realização deste trabalho.

À Cláudia. Pelo contributo ímpar e incalculável. Jurista brilhante e predestinada, não esqueço a amiga completa, conjugação perfeita de determinação e sensibilidade, que tantas lições me deu e tanto me fez pensar, nos horizontes que me abriu.

Ao Ricardo, amigo, senão de sempre, seguramente para sempre. Pelo companheiro que sempre foi em toda esta caminhada. No curso e na vida.

Ao Martim, o de sempre. Uma relação de sangue, o orgulho numa amizade de uma vida. Destaco a boa disposição e alegria, que tantas, tantas vezes me resgatou.

A todos os meus amigos, pela diversidade na companhia.

À FDUP, a minha casa durante 5 anos, e à Universidade Católica.

A todos aqueles que, embora de alguma forma já ausentes da minha vida, contribuíram grandemente para aquilo em que me tornei.

Resumo

A aprovação da Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, implementou, no ordenamento jurídico português, um conjunto de medidas de diversa índole, cujo escopo é o de reforçar a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.

Dedica-se o presente trabalho a uma reflexão e análise do novo regime, relativamente ao qual se constata ainda o parco contributo doutrinal e jurisprudencial, no que concerne às matérias que se nos afiguram mais relevantes e estruturantes, bem como as suas debilidades e fragilidades, eventualmente comprometedoras do respetivo sucesso e viabilidade prática.

Com esta dissertação, criticar-se-ão as soluções encontradas, questionando-as e propondo alternativas que, de entre tantas outras, constituirão, assim se defende, contribuições válidas para um mercado de trabalho justo e digno.

Palavras-chave:

Assédio laboral, Responsabilidade Social da Empresa, Códigos de Conduta

Abstract

The approval of the Law n. 73/2017, of August 16th, introduced in the Portuguese legal system a diverse set of measures, whose scope is to reinforce the prevention and combat of harassment at work.

The present work is devoted to a reflection and analysis of the new regime, on which there isn't, until now, enough legal literature and case-law contribution, regarding these matters that we consider most relevant and structuring, as well as its weaknesses, that may compromise its success and practical implementation.

Throughout this thesis, we will criticize and question the solutions implemented by the law, proposing alternatives that, among many others, will consubstantiate, as it is defended, valid contributions for a fair and dignified labour market.

Keywords:

Labour Harassment, Corporate Social Responsibility, Codes of Conduct

Índice

Índice	8
Nota Prévia	9
Abreviaturas	10
Introdução	12
I. A Responsabilidade Social da Empresa	18
1. A RSE – Considerações Gerais	18
2. A RSE em matéria laboral	19
3. A voluntariedade da RSE	20
4. O envolvimento dos trabalhadores na RSE	22
II. Os Códigos de Conduta	24
1. Códigos de Conduta - Considerações Gerais	24
2. A obrigatoriedade da adoção de Códigos de Conduta	29
2.1 Razão de ordem	29
2.2 Da relevância da dimensão da empresa	29
2.3 As consequências do incumprimento.	31
3. O conteúdo dos Códigos de Conduta	33
3.1 Da sua redação, pelo empregador	33
3.2 A vinculatividade dos Códigos de Conduta	36
3.3 Códigos de Conduta vs. Regulamentos Internos	38
3.4 Os Códigos de Conduta e a negociação coletiva	39
3.5 A efetividade das normas dos Códigos de Conduta	41
III. Os novos deveres do empregador quanto ao assédio laboral	43
1. O poder-dever disciplinar do empregador	43
1.1 Uma mudança de paradigma?	45
1.2 Da (in)eficácia da norma	47
1.3 Do incumprimento da norma.....	48
2. A proteção do <i>whistleblower</i>	50
Considerações Conclusivas	52
Referências Bibliográficas	54

Nota Prévia

As referências bibliográficas são citadas pela sequência: autor, título, editora, local de publicação, data e página (s). A primeira citação de todas as obras e artigos realiza-se pela referência bibliográfica completa. Nas citações seguintes, o título é abreviado desde que, ao longo da dissertação, sejam mencionadas outras obras do mesmo autor/a. Caso não sejam, o título será substituído pela sigla ob. cit. A bibliografia final apresenta as obras consultadas e citadas, com a referência completa dos elementos acima referidos. Os autores espanhóis são citados pelo penúltimo apelido em primeiro lugar. As traduções realizadas são da inteira responsabilidade do autor.

São seguidas as regras do novo Acordo Ortográfico, exceto na transcrição de obras que o não utilizam.

É considerada a legislação, doutrina e demais documentação disponível até outubro de 2018.

Abreviaturas

AA VV. – Autores vários

Ac. – Acórdão

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

al./als. – alínea/alíneas

AR – Assembleia da República

Art./Arts. – artigo/artigos

BE – Bloco de Esquerda

CE – Comissão Europeia

CEJ – Centro de Estudos Judiciários

cit. – citado/a

Coord. – coordenado

CPT – Código do Processo de Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CSC – Código das Sociedades Comerciais

CT – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e sucessivas alterações.

Ed. – edição

IRCT – Instrumentos de Regulamentação Coletiva do Trabalho

LGTFP – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, e sucessivas alterações.

n.º/n.ºs – número/números

Ob. – obra

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONG's – Organizações Não-Governamentais

PAN – Pessoas Animais Natureza

PC – Partido Comunista

PS – Partido Socialista

QL – Questões Laborais

RDES – Revista de Direito e Estudos Sociais

RDS – Revista de Derecho Social

RSE – Responsabilidade Social da Empresa

ss. – seguintes

TRP – Tribunal da Relação do Porto

Ult. – Última

Vd. – Veja-se

vol. – volume

Introdução

A presente dissertação tem como objeto de estudo o assédio laboral, tema que, não obstante não constituir verdadeiramente uma realidade nova, somente nos tempos mais recentes tem granjeado maior protagonismo, assim justificando o epíteto de “praga laboral do séc. XXI”¹.

A convocação de uma temática tão vasta e complexa como a do assédio implica, pela sua abrangência, a delimitação criteriosa das matérias a analisar. A noção de assédio laboral comporta duas dimensões²: sexual³ e moral. Quanto a este último, também designado por *mobbing*⁴, associam-se-lhe uma multiplicidade de noções e são muitas as dúvidas e dificuldades existentes quanto à sua prova.

É notória e, quase diremos, unânime, a crescente proeminência que o fenómeno do assédio vem adquirindo e a urgência em vê-lo cerceado. A dimensão alarmante deste flagelo social decorre, em grande medida, do atual modo de funcionamento do mercado, fazendo este perigar a “cidadania na empresa” e, sobretudo, configurando importante ameaça à dignidade do trabalhador.

A pressão competitiva e a voracidade tecnológica impõem aquilo a que JÚLIO GOMES denominou de *darwinismo* económico⁶, modelo em que apenas os melhores vingam. É também essa dinâmica, associada à cultura do lucro e da eficiência económica,

¹ IÑAKI PIÑUEL Y ZABALA, *Mobbing – cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Sal Terrae, Santander, 2001, p. 50.

² Não raras vezes, o assédio sexual e moral coexistem na mesma situação fática, *vd.*, LEAL AMADO, “Pessoal e profissional: entre o romance e o assédio: comentário ao Acórdão da Relação de Évora, de 14/09/2017”, *QL*, nº52, 2018, p. 177.

³ Remonta já à década de 70 do século passado a noção de assédio sexual, perpetuada por CATHARINE A. MACKINNON.

⁴ Sobre a origem da palavra *mobbing*, *vd.*, JOSÉ VICENTE ROJO, ANA M.º CERVERA, *ob. cit.*, p. 15.

⁵ JOSÉ JOÃO ABRANTES, “O Código do Trabalho e a Constituição”, in *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, p. 67.

⁶ JÚLIO GOMES, “Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado”, in *O Assédio no Trabalho*, CEJ, Lisboa, 2014, p. 115.

que tem causado assinalável dano nas estruturas empresariais e nas relações humanas que delas dependem.

Não negando, antes sublinhando, o recrudescimento do fenómeno a que *supra* fazemos referência, certo é que o mesmo, atualmente valorado como relevante risco psicossocial⁷, e os efeitos e prejuízos que dele decorrem, são, hoje, significativamente mais notórios e impactantes do que outrora.

A maior visibilidade ficar-se-á a dever a um conjunto concertado de fatores, mormente fundados na atual natureza jurídica das relações laborais e no perfil do trabalhador⁸. O aumento generalizado das qualificações da população trabalhadora e correspondente conhecimento dos seus direitos laborais, o papel preponderante da comunicação social, o aumento da incerteza e da precariedade e a feminização do trabalho têm concorrido para uma maior projeção do assédio enquanto problema social e jurídico⁹.

No que respeita ao *mobbing*, os estudos de carácter multidisciplinar, realizados a partir da década de 80 do século passado, permitem afirmar que está hoje “relativamente bem definida a representação conceptual, etiologia, sintomas e efeitos do problema¹⁰”. Historicamente, a investigação sobre o assédio remonta às áreas^{11 12} da sociologia, da psicologia e da medicina e até da zoologia. Como investigadores sobre o tema, destacamos os psiquiatras HEINZ LEYMANN¹³ e MARIE-FRANCE HIRIGOYEN¹⁴.

⁷ ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, “O ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral ao abrigo dos regimes das contingências profissionais” in *O Assédio no Trabalho*, CEJ, Lisboa, 2014, pp. 10-11.

⁸ GLÓRIA REBELO, “Assédio moral e dignidade no trabalho” in *O Assédio no Trabalho*, CEJ, Lisboa, 2014, p. 91.

⁹ Por todos, *idem, ibidem*.

¹⁰ MARIA REGINA REDINHA, “Assédio moral ou mobbing no trabalho”, in *O Assédio no Trabalho*, CEJ, Lisboa, 2014, p. 135.

¹¹ JOSÉ VICENTE ROJO/ ANA M.ª CERVERA, *Mobbing o acosso laboral*, Editorial Tébar, Madrid, 2005, p. 15. De igual modo, *vd.*, ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA, “Do assédio no local de trabalho: um caso de flirt legislativo. Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno” in *O Assédio no Trabalho*, CEJ, Lisboa, 2014, p. 80 e JÚLIO GOMES, “Algumas ...”, *cit.*, p. 111.

¹² A zoologia descreve o assédio como o comportamento grupal de animais que agem, atuando coordenadamente, de molde a expulsar ou excluir um dos membros do grupo.

¹³ *Vd.*, JÚLIO GOMES, “Algumas ...”, *cit.*, p. 112.

¹⁴ MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *Harcèlement Moral*, disponível em: <http://hirigoyen.free.fr>, consultado a 17/07/2018.

O ordenamento jurídico nacional apenas em 2003 consagrou a figura do assédio¹⁵, tendo esta intervenção do legislador português em tão relevante matéria sido motivada pela exigência das instâncias comunitárias¹⁶, designadamente a obrigação de transposição, pelos Estados-Membros, da Diretiva 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho.

Assim, e na sequência da aprovação do CT, em 2009, configurou-se a atual noção de assédio, prevista no art. 29.º, como o

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

No que concerne ao *mobbing*, proliferam, na doutrina como na jurisprudência¹⁷, diferentes conceções e abordagens ao conceito. Tendo em conta a diversidade conceptual, julgamos estar ainda distante a existência de uma noção una e internacional.

Contudo, se enveredarmos por um exercício de conjugação e conciliação das diferentes conceções adotadas, concluir-se-á pela existência de um mínimo denominador comum, assentando o debate sobre a noção de assédio moral em três dimensões

¹⁵ O primeiro ordenamento jurídico a autonomizar a figura do assédio moral foi o sueco. Em França, o fenómeno foi regulado no ano 2000 pelo *Décret* n° 2000-110. Na Alemanha, o enquadramento da figura foi feito sobretudo pela jurisprudência, uma vez que inexistente um texto normativo sobre o tema.

¹⁶ A CE viria a definir, em 1995, o assédio como “incidentes de abuso para com uma pessoa, com ameaças ou ataques em contextos relacionados com o seu trabalho que implicam um risco implícito ou explícito à sua segurança, bem-estar e saúde”. *vd.*, JOSÉ VICENTE ROJO, ANA M^o CERVERA, *ob. cit.*, p. 17.

¹⁷ Também ao nível jurisprudencial se consumaram importantes avanços na consolidação do conceito de assédio. A este propósito, destacamos as decisões do STSJ da Comunidad Valenciana – Sala de lo Contencioso-Administrativo de 21 de noviembre de 2006, do SJS de Madrid núm. 33, de 18 de junho de 2001, dos tribunais espanhóis, e a do Tribunal de segunda instância alemão, Landesarbeitsgericht de Thüringen, de 10 de abril de 2001. Importa realçar o relevante contributo da doutrina e jurisprudência espanholas. Sobre o tema, *vd.*, ANA MEJIAS “Presión laboral tendenciosa. Medios de protección” in *El acoso laboral antes llamado mobbing*, Tirant lo blanch, 2008, p. 173 e JOSÉ VICENTE ROJO, ANA M.^a CERVERA, *ob. cit.*, pp. 17-19, MARCELLO PEDRAZZOLI, “Tutela della persona e aggressioni alla sfera psichica del lavoratore”, *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, Ano 61, Fascículo 4, 2007, pp. 1134-1137.

essenciais: a prática de determinados comportamentos¹⁸, a sua duração¹⁹ e as consequências destes²⁰.

Discute-se, quanto ao elemento temporal²¹, da necessidade de o mesmo ser reiterado e “temporalmente prolongado”. Importará, também, apurar se a conotação de um ato como assediante depende da verificação, como sua consequência, de danos²² concretos na vítima, e ainda debater a relevância da eventual intencionalidade do assediador na configuração de determinada conduta como configuradora de assédio²³.

O necessário combate a tão atual fenómeno não pode, já, ser protagonizado apenas pela lei, designadamente pelo direito do trabalho. De facto, num mundo globalizado, em que proliferam as empresas multinacionais e as relações comerciais complexificadas, torna-se talvez excessivamente árdua a tarefa de produção legislativa reguladora de forma igualmente eficiente, justa e adequada a tão distintos contextos.

Assim, pode assumir real protagonismo a figura da RSE, em que a empresa, conhecedora das suas necessidades próprias e específicas e do contexto em que se move, adota as melhores práticas, definindo os objetivos adequados à satisfação dos seus trabalhadores.

¹⁸ Sobre a noção de comportamento assediante, *vd.*, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *O Assédio no Trabalho – Como distinguir a verdade*, Pergaminho, Lisboa, 2002, pp. 14-15.

¹⁹ Sobre esta característica, *vd.*, MARIA REGINA REDINHA, *ult. ob. cit.*, p. 136. ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA, *ult. ob. cit.*, p. 80; JÚLIO GOMES, “Algumas ...”, *cit.*, p. 110; RITA GARCIA PEREIRA, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho: contributo para a sua conceptualização*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, pp. 115-116 e GLÓRIA REBELO, *ob. cit.*, p. 101. A teoria *framework*, desenvolvida por parte da doutrina, permite “reconduzir a um conceito unitário de ofensiva ao trabalhador uma série de actos diversificados”. Sobre o tema, *vd.*, RITA GARCIA PEREIRA, *ob. cit.*, p. 117.

²⁰ Neste sentido, JÚLIO GOMES, “Algumas...”, *cit.*, p. 112.

²¹ Sobre o entendimento do assédio como uma sucessão de atos frequentes, *vd.*, Ac. Tribunal da Relação do Porto, de 7/05/2018 (Domingos Morais).

²² Sobre o elemento dano, *vd.*, JÚLIO GOMES, “Algumas ...”, *cit.*, p. 114. ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, “O acto suicida do trabalhador – a tutela ao abrigo dos regimes das contingências profissionais”, *QL*, n.º 40, pp. 203-251; RITA GARCIA PEREIRA, *idem, ibidem*. ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA, *ob. cit.*, p. 82. JÚLIO GOMES, “Algumas ...” *cit.*, p. 122. MARIA REGINA REDINHA, *ob. cit.*, p. 145.

²³ Sobre esta questão, *vd.*, GIANNI LOY, “Il “mobbing”: profili giuslavoratici” in *Il Diritto del Lavoro*, n.º 79, 2005, parte I, p. 269 *apud* JÚLIO GOMES, “Algumas ...”, *cit.*, p. 120. GUILHERME DRAY, in ROMANO MARTINEZ/ LUÍS MIGUEL MONTEIRO/ JOANA VASCONCELOS/ PEDRO MADEIRA DE BRITO/ GUILHERME DRAY/ LUÍS MIGUEL DA SILVA, *Código do Trabalho anotado*, 11.ª ed., Almedina, Coimbra, 2017, p. 598. MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, *O Assédio moral no trabalho: o elo mais fraco*, Almedina, Coimbra, 2007, p. 111; MARCELLO PEDRAZZOLI, “Tutela della persona e aggressioni alla sfera psichica del lavoratore”, *Rivista Trimestrale di diritto e procedura civile*, Ano 61, Fascículo 4, 2007, pp. 1152-1154.

Paralelamente, é também na procura da erradicação do assédio que se fundou a aprovação da Lei 73/2017, sobre a qual de ora em diante dispostemos. Foram introduzidas, por via desta alteração legislativa, múltiplas e relevantes alterações ao CT, à LGTFP e ao CPT, concernentes à prevenção e combate ao assédio no trabalho. Entendemos inexistir, sobre as mesmas e até ao momento, suficiente reflexão doutrinal e jurisprudencial. É nessa senda que surge o objeto deste trabalho, dedicado a uma análise daquelas que consideramos serem as alterações legislativas mais relevantes, de entre as introduzidas por esta lei, assim se procurando projetar a sua bondade e maior ou menor eficácia e antever os resultados que possam, ou não, vir eventualmente a produzir-se em contexto laboral, hoje tão propício ao surgimento de focos de assédio, *bullying* e pressão de multifária natureza.

Indício claro da premência que o legislador reconhece a este tema é o facto de o diploma em causa ser um compromisso resultante de 4 diversas iniciativas legislativas, da autoria do BE, do PS, do PC e do PAN, todas elas objeto de debate parlamentar, na generalidade e na especialidade, sede em que seria redigido um documento único, aprovado na AR sem quaisquer votos contra. Desta intervenção legislativa resultou reforçada a tutela do assédio no âmbito da prevenção e do combate ao mesmo.

De entre as diferentes medidas implementadas, entendemos útil subdividi-las, de acordo com o momento em que incidem, nas de índole preventiva²⁴ ²⁵ e reativa e repressora, sem prejuízo das eventuais e inevitáveis confluências.

No que tange às primeiras, abordaremos a obrigatoriedade, decorrente da al. k) do art. 127º do CT, da redação e adoção, pelas empresas com mais de 7 trabalhadores, dos denominados Códigos de Conduta laboral contra o assédio, através dos quais se prescreverá um conjunto de normas vedadoras de determinado tipo de comportamentos

²⁴MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *O assédio ...*, cit., p. 278.

²⁵É nas estratégias preventivas que deve colocar-se a tónica, vd., GEMMA MONFORT, *El acoso laboral desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales: breves apuntes*, Lan Harremanak, nº 23, País Vasco, 2010, p. 152.

atentatórios da dignidade do trabalhador, prevendo-se, subsequentemente, determinadas consequências para os possíveis infratores.

Relativamente às medidas reativas ou repressoras perante contextos de assédio no trabalho, preceitua-se, ora, no texto da nova al. l) do já aludido art. 127º do CT, a obrigação, a que o empregador se encontra adstrito, de instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Também à vítima de assédio foram, pela nova lei, conferidos novos meios de reação. Assim, o trabalhador lesado poderá, pela invocação da nova al. f) do nº2 do art. 394º do CT, resolver o contrato de trabalho com justa causa quando ocorra “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”.

Finalmente, importa, ainda, atentar nas novas medidas de proteção aos denominados *whistleblowers*²⁶, cujo escopo é o incentivo à denúncia de situações de assédio. O nº6 do art. 29º preceitua, nesta senda, a proibição de sancionar disciplinarmente os denunciantes e as testemunhas de assédio, 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”. Ademais, presumir-se-á abusiva a aplicação de sanção ou o despedimento, decidido dentro do prazo de um ano contado desde o momento da denúncia, daquele que tenha denunciado ou exercido outro tipo de direitos relativos a assédio.

²⁶ Sobre a noção de *whistleblower*, vd., JÚLIO GOMES, *Um direito de alerta cívico do trabalhador subordinado (ou a proteção laboral do whistleblower)*, RDES, 2014, pp. 132-133.

I - A Responsabilidade Social da Empresa

1. RSE – Considerações Gerais

As múltiplas noções de RSE são em boa medida divergentes no âmbito doutrinal. Optamos, nesta sede, por plasmar o conceito vertido no Livro Verde da CE, cuja definição assenta na “integração voluntária, por parte das empresas, das preocupações sociais e de meio-ambiente nas suas operações comerciais e nas relações com os seus interlocutores” e num “conceito através do qual se procura construir uma sociedade melhor e um meio ambiente mais limpo²⁷”.

A RSE configura uma inculcação de valores e princípios na empresa, corporizando-se uma visão alternativa do seu modo de funcionamento, não unicamente direcionada ao sucesso económico e a um voraz domínio do mercado, priorizando, em paralelo, o contributo para a sustentabilidade do meio ambiente e, no que mais relevância adquire no âmbito deste nosso trabalho, a dimensão interna, concernente à política social relativa aos direitos dos trabalhadores²⁸. Através de um compêndio, mais ou menos extenso, de normas e comandos autoimpostos, a empresa vincula-se aos referidos princípios e valores, cujo conteúdo transcende aquilo que é a exigência da lei.

A empresa socialmente responsável assumirá o carácter transversal da sua atividade e dos objetivos que persegue²⁹, procurando obter ganhos, simultaneamente, em três áreas distintas³⁰: económica, social e ambiental. De facto, se de uma empresa esperamos o lucro, receitas, potencial e pujança económica, hoje, e cada vez mais, outros fatores de

²⁷ CE, *Livro Verde: Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas*, Bruxelas, 2001, p. 7.

²⁸ RODRIGO TASCÓN LÓPEZ, “Reflexiones sobre la naturaleza jurídica de la responsabilidad social de la empresa” in *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, Editorial Comares, Granada, 2012, p. 1025.

²⁹ As políticas de RSE debruçam-se sobre matérias como o respeito pelos direitos humanos, a proteção do consumidor e do meio ambiente, a concorrência leal, o direito tributário, as condições justas de trabalho, a luta contra a corrupção ou as normas relacionadas com o desenvolvimento. A este propósito, *vd.*, EVA KOCHER, “La Responsabilidad social de las empresas (RSE): se trata de una escenificación lograda?”, in *La Responsabilidad social de las empresas em España: concepto, autores e instrumentos*, Bomarzo, Albacete, 2011, p. 95.

³⁰ A expressão “triple bottom line” consagrou-se como definidora de uma política empresarial responsável, que valora simultaneamente os aspetos económicos, ambientais e sociais.

crecente relevância concorrem para o bom funcionamento da organização e para a imagem que a mesma projeta externamente, em particular para os seus alvos de mercado. Dirão os mais otimistas que a RSE assenta ou se “enraíza numa ética da empresa³¹”.

2. A RSE em matéria laboral

De entre todas as áreas sobre as quais podem fazer-se refletir as políticas de RSE, a dos direitos dos trabalhadores será, porventura, aquela que mais relevância assumirá, porquanto aqueles consubstanciam o elemento fulcral e nevrálgico de toda uma estrutura de produção, assumindo-se como o *stakeholder*³² mais intimamente ligado à empresa, dele dependendo, em grande medida, os resultados económicos da mesma³³.

A área social da RSE pode ser estruturada em diferentes níveis hierárquicos³⁴: se, no âmbito dos países em vias de desenvolvimento, aquela se ocupa maioritariamente da regulação de matérias tão vitais como a exploração infantil, a ingerência dos Governos no funcionamento do mercado ou a atuação policial, é nos países desenvolvidos que releva, especialmente no contexto do nosso trabalho, um diferente patamar da RSE. Com efeito, é aqui que se veem abordadas matérias tão essenciais como a participação do trabalhador na empresa, a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a luta contra a discriminação, a conciliação da vida profissional e pessoal e o combate ao assédio no trabalho.

Se os instrumentos em que se plasmam as normas e diretrizes conformadoras de uma política empresarial socialmente responsável revestem, com maior frequência, carácter nacional³⁵, não desmerecemos, inclusivamente pela sua mais ampla dimensão e

³¹ JOSE ANTONIO BAZ TEJEDOR, “Responsabilidad social empresarial laboral: especial referencia a la ley organiza 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *RDS*, 2008, p. 100.

³² Freeman define *stakeholders* como “o grupo de individuos que podem afetar ou ver-se afetados pela prossecução dos objetivos pela empresa” *apud* ALBERTO VALDÉS ALONSO, *Responsabilidad social de la empresa y relaciones laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, p. 38.

³³ Facto realçado recentemente pelas instâncias comunitárias. Sobre o tema, *vd.*, Proposta de Diretiva dirigida ao Conselho Europeu relativa às condições de trabalho transparentes e previsíveis.

³⁴ ALBERTO VALDÉS ALONSO, *ult. ob. cit.*, *ibidem*.

³⁵ EVA KOCHER, *ob. cit.*, p. 96.

alcance, os documentos de âmbito internacional³⁶.

A globalização e todas as transformações daí decorrentes moldaram a natureza das relações laborais³⁷. A multinacionalidade das empresas não só as tornou mais complexas, dificultando sobejamente o controlo da sua legalidade e conformidade com os diferentes ordenamentos jurídicos, como tendencialmente vulnerabilizou a posição do trabalhador, tornando-o suscetível e dependente do alcançar dos objetivos pela empresa, num contexto de mercado de total implacabilidade. Também em função do fenómeno da globalização, estes são dias, como nos diz LEAL AMADO, de “intensa pressão competitiva” e mercados “por uma grande agressividade concorrencial³⁸”. Urgirá, hoje e cada vez mais, prevenir situações de assédio, impedindo assim que o lucro e a eficiência económica se condensem em coartação de direitos e mais desfavoráveis condições de trabalho.

As referidas lacunas do Direito do Trabalho, evidenciadas pela concorrência internacional, e na senda do que argumenta BAZ TEJEDOR, refletem-se numa “assimetria entre a economia global e interdependente e a atuação política a nível nacional³⁹”. São estas carências que clamam pelo surgimento e desenvolvimento da RSE e evidenciam o papel decisivo que esta pode desempenhar. Através desta, e mais do que se limitarem a respeitar aquilo que se encontra prescrito na lei, tantas vezes ineficaz e incompleto, cada empresa compromete-se a respeitar um conjunto de medidas de garantia dos direitos dos trabalhadores, promovendo condições de trabalho globalmente mais favoráveis.

3. A voluntariedade da RSE

O carácter eminentemente voluntário é, no entender de VALDÉS ALONSO⁴⁰, um aspeto fundamental e estruturante da RSE. Esta característica é salientada pelas instâncias

³⁶ *Idem, ibidem*. Sobre o tema, *vd.*, VITAL MOREIRA, *Trabalho digno para todos*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

³⁷ Revela-se, presentemente, insuficiente e escasso o alcance de iniciativas como as da OIT, *vd.*, JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ, “Responsabilidad social de la empresa y globalización” in *Estudios sobre derecho y responsabilidad social en un contexto de crisis*, Ediciones Cinca, Madrid, 2012, p. 37.

³⁸ LEAL AMADO, “As faces do assédio”, *RDES*, 2009, nº 33, pp. 117-119.

³⁹ BAZ TEJEDOR, *ob. cit.*, p. 96.

⁴⁰ VALDÉS ALONSO, *Responsabilidad social..., cit.*, p. 30.

européias, as quais a concebem⁴¹ como as condutas ou os comportamentos que representam o *plus* em face das obrigações jurídicas a que a empresa se encontra legalmente vinculada, porquanto “intrínseca à sua própria natureza⁴²”. Competiria, assim, à própria organização definir as formas de concretização e de corporização da RSE, gozando, para o efeito, de total liberdade, tal como para a posterior publicitação do seu “*curriculum ético*⁴³”.

De facto, parece-nos razoável e seguro afirmar que uma conceção da RSE ainda subjacente aos ditames do Direito se esvaziaria, por certo, em si mesma. Isto porque, segundo cremos, ser socialmente responsável implica algo mais do que dar cumprimento a normas juridicamente vinculativas, ora decorrentes da lei, ora das convenções coletivas. Neste último caso, note-se, e se for intenção de uma empresa reunir consenso e o acordo dos seus interlocutores sociais, as medidas integradas na política de RSE poderão resultar vertidas no texto daquele instrumento.

Se se nos afigura incontornável o carácter voluntário da RSE, sob pena da sua descaracterização, de forma não menos urgente e conveniente concebemos a necessidade de promoção e publicitação, por parte do Estado e de entidades públicas, da implementação destas medidas de RSE, promovendo-as através de programas de estímulos e incentivos às empresas. Isto porque, como facilmente se constata, uma das principais dificuldades com que se depara o sucesso da política social é o desconhecimento geral de grande parte da sociedade. De facto, este manancial de boas condutas é, não raras vezes, objeto do desconhecimento da maioria dos trabalhadores. Nesse sentido, TASCÓN LOPEZ⁴⁴ propõe um conjunto de medidas, de entre as quais se salienta a atribuição de galardões públicos às empresas que se destaquem no âmbito da RSE, as deduções fiscais às que se destaquem pela sua política social, ou um seu eventual favorecimento no âmbito dos contratos públicos.

A par da reduzida mediatização e do patamar algo embrionário destas iniciativas,

⁴¹ CE, *Livro Verde ...*, cit., p. 7.

⁴² TASCÓN LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 1027.

⁴³ *Idem, ibidem.*

⁴⁴ *Ob. cit.*, p. 1027.

os mecanismos e programas de política social deparam-se com um problema distinto, cuja resolução exigirá a intervenção dos poderes públicos. Incumbir-lhes-á, em nosso entender, a definição concreta de critérios e parâmetros de avaliação, equitativos e uniformes, das diferentes medidas de RSE implementadas pelas diferentes empresas. Efetivamente, a heterogeneidade das políticas, o modo de implementação e o nível de desenvolvimento inquinam, não raras vezes, os objetivos perseguidos, importando, por conseguinte, contrariar a endémica desorganização e desregulação a que estas matérias se encontram atualmente votadas, sempre respeitando a sua natureza voluntária. Para o efeito, afigurar-se-nos-ia como profícua uma catalogação, estratificada e estruturada, definindo-se determinados parâmetros e *standards*, mediante os quais se avaliasse de forma coerente as condutas sociais das diversas empresas que se propõem a metas de ordem social.

4. O envolvimento dos trabalhadores na RSE

Para que as medidas de política social surtam o efeito desejado e sejam fruto das reais necessidades da empresa, devem as mesmas ser gizadas com o contributo⁴⁵ ativo de todos quantos são intervenientes na dinâmica de funcionamento da organização, dando cumprimento ao princípio da participação, tantas vezes desvalorizado e menosprezado.

Ademais, far-se-ia respeitar o preceituado no art. 64.º do CSC⁴⁶, que concretiza em parte os deveres de lealdade do empregador, devendo este atender “aos interesses de sujeitos tão relevantes para o funcionamento da sociedade”, como o são os seus trabalhadores. Mediante um diálogo permanente, permitir-se-á, seguramente de forma mais efetiva, identificar aquelas que são as intenções e ambições da comunidade integrante da empresa, almejando-se, destarte, soluções concertadas, equilibradas e que

⁴⁵ *Idem*, p. 96.

⁴⁶ Encontram-se estes deveres de respeito pelos interesses dos trabalhadores num plano secundário das manifestações *não legais* do dever de lealdade. Como interesses prioritários, destacar-se-ão a conservação dos postos de trabalho, remunerações satisfatórias e as condições de trabalho. Sobre o tema, *vd.*, RICARDO COSTA, in *Código das Sociedades Comerciais em Comentário: Vol. I*, Almedina, Coimbra, 2010, p. 744 e COUTINHO DE ABREU, *Curso de Direito Comercial – Volume II: das sociedades*, Almedina, Coimbra, 3ª ed., 2009.

agradem à generalidade dos agentes. A assim não ocorrer, arriscar-se-ia a própria filosofia⁴⁷ de RSE, negando-se a sua dimensão ética e a almejada democratização das relações laborais.

É assim que o contributo dos trabalhadores vem assumindo quota de maior destaque na definição das diferentes políticas de RSE, sendo até constatável, a este respeito, a mais efetiva participação e intervenção das organizações sindicais, agora reclamando o seu natural papel de destaque no que tange às relações laborais⁴⁸.

Encara-se, até, e como decorrência do protagonismo e relevância que a RSE tem assumido na regulação do contexto laboral, a possibilidade de integrar as medidas de política social previamente negociadas com os trabalhadores nas convenções coletivas, conferindo-lhes, assim, caráter normativo, daí resultando a exigibilidade do seu cumprimento. Uma significativa maioria dos instrumentos de RSE não equipara, a todos os títulos, aquela que é a posição dominadora da empresa à do trabalhador, por definição mais desprotegido e colocado numa posição de maior instabilidade.

Assim, não parece razoável ser apenas a empresa a exercer os direitos e poderes emanados do conteúdo daqueles mecanismos de RSE, reservando o poder reivindicativo dos trabalhadores a meros enunciados formais, desprovidos de aplicabilidade e exercício concreto, por força daquela posição relativa de inferioridade do trabalhador em face da empresa e pelos ineficazes meios de fiscalização do seu cumprimento, tal como *infra* se defenderá.

Os trabalhadores constituem a pedra angular do funcionamento da empresa, representando o seu elemento mais determinante, do qual depende de forma mais decisiva o funcionamento e sucesso daquela. Assim, revestirá todo o interesse para aqueles a quem incumbe a direção dos destinos da organização e a tomada de decisões valorizar a opinião e o sentimento daqueles que, diariamente, se dedicam e se sacrificam pelos seus objetivos,

⁴⁷ BAZ TEJEDOR, *ob. cit.*, p. 100.

⁴⁸ ROSA M^a PÉREZ YÁÑEZ, “La participación de los trabajadores en las experiencias de responsabilidad social de las empresas”, in *Estudios sobre derecho y responsabilidad social en un contexto de crisis*. Ediciones Cinca, 2012, Madrid, p. 164.

procurando não apenas respeitar o mínimo exigido pela lei, antes encarando cada trabalhador como um ativo relevante, individualmente considerado. Só assim, através da concertação de vontades e no respeito pelos anseios de todos quantos se veem, mais do que envolvidos, verdadeiramente dependentes da atividade da empresa, poder-se-á encarar a RSE como um movimento social, genuinamente empenhado na procura pelas melhores e mais eficientes soluções. Tal poderá, inclusivamente⁴⁹, vir a ter efeitos significativos e benéficos na produtividade dos trabalhadores que, integrados num ambiente de trabalho a todos os títulos mais saudável e seguro, e sentindo-se acolhidos, bem-vindos e valorizados pela empresa, estarão, assim, mais disponíveis para uma dedicação suplementar às suas funções e, paralelamente, imbuídos de um maior espírito de equipa, de missão e compromisso, por conseguinte mais empenhados na prossecução dos objetivos da empresa.

II. Os Códigos de Conduta

1. Os Códigos de Conduta - Considerações Gerais

Os Códigos de Conduta assumem, no âmbito das políticas de RSE sobre as quais vimos discorrendo, lugar privilegiado e um estatuto de relativo protagonismo. A crescente valorização da RSE, pelas instâncias comunitárias, é, aliás, constatável pela consagração, pelas mesmas, de uma noção formal de Códigos de Conduta. São estes definidos, no Livro Verde da CE⁵⁰, como uma “declaração formal dos valores e práticas comerciais de uma empresa e, por vezes, dos seus fornecedores”. Na noção adotada por VALDÉS ALONSO⁵¹, os Códigos de Conduta são antes configurados como

um sistema de autorregulação que, mediante a elaboração de um documento escrito, formaliza a dimensão externa e interna do comportamento da empresa relativamente a determinados aspetos da RSE

À genérica denominação de Códigos de Conduta subsumem-se variadíssimos tipos

⁴⁹ BAZ TEJEDOR, *ob. cit.*, p. 118.

⁵⁰ CE, Livro Verde, *cit.*, p. 27.

⁵¹ VALDÉS ALONSO, *Responsabilidad social...*, *cit.* p. 63.

de documentos, compromissos e declarações. O grau de concretização e detalhe dos mesmos varia significativamente⁵², podendo estes limitar-se a enunciar um conjunto vago de princípios éticos e de boas práticas de carácter geral, ou a estabelecer um amplo espectro de condutas e normas concretas de índole social responsável, a que a empresa se vincula. A este respeito, e destinados a uniformizar e homogeneizar práticas e condutas socialmente responsáveis, simultaneamente detalhando-as, surgem os denominados “standards”, sistemas de gestão estabelecidos por uma entidade terceira, cuja adoção pretende alcançar e comprovar um determinado nível de resultados, em cada empresa⁵³. Os Códigos de Conduta veem o seu âmbito de aplicação variar de acordo com o critério geográfico. De facto, aqueles podem estar circunscritos a um território de um só Estado ou encontrarem-se vocacionados para uma dimensão multinacional. É relativamente comum, também, a elaboração de Códigos de carácter sectorial⁵⁴ ou temático, subjacentes a matérias como os direitos dos trabalhadores, no âmbito dos quais se consagramos compromissos expressos e públicos capazes de configurar uma conduta empresarial nesta área.

Debruçar-nos-emos, no âmbito deste trabalho, sobre os Códigos de Conduta atinentes à prevenção do assédio no trabalho, nas suas vertentes moral e sexual, tema maior do nosso trabalho. Elenca-se, assim, e no âmbito de um Código de Conduta contra o assédio, um conjunto de princípios gerais, norteadores da política da empresa, em prol da erradicação de comportamentos discriminatórios e assediantes.

É por demais inegável a proeminência que os Códigos de Conduta⁵⁵, com especial destaque para aqueles que se debruçam sobre a matéria do assédio, vêm granjeando no âmbito da dinâmica empresarial vigente. Tendo adquirido particular relevância a partir da década de 90 do século passado, os Códigos de Conduta laboral debruçam-se, maioritariamente, sobre as questões relativas ao trabalho forçado, ao trabalho infantil, à

⁵² *Idem*, pp. 70-71.

⁵³ MIGUEL ÁNGEL LUELMO MILÁN, *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho Laboral*, Nerbiblo, Coruña, 2012, p. 193.

⁵⁴ VALDÉS ALONSO, *Responsabilidad social...*, cit. p. 64.

⁵⁵ Sobre os vários tipos de Código de Conduta, vd., MARCOS SÁNCHEZ, *Negociación colectiva y código de conducta: diagnóstico y propuestas para los sindicatos de Nestlé en América Latina*, 2000, p. 170.

liberdade sindical e ao direito à negociação coletiva; à discriminação em matéria de emprego, à saúde e segurança no trabalho; às regalias sociais e à duração do trabalho; à segurança em matéria de emprego; ao controlo sobre a aplicação daquele mesmo Código de Conduta⁵⁶.

Sendo indesmentíveis as vantagens e ganhos inerentes ao fenómeno de globalização e de proliferação das empresas de cariz multinacional⁵⁷, dele decorrem, também, simétricos riscos, designadamente quanto aos direitos e condições dos trabalhadores e ao seu ambiente de trabalho, de acordo com aquilo que já debatemos no capítulo relativo à RSE. Efetivamente, a atuação das empresas multinacionais soergueu os maiores receios de sindicatos e ONG's, constatado o seu crescente poder e domínio. Reflexo da propalada globalização, a aproximação e mais fácil interação entre países com diferentes níveis de desenvolvimento permitiu uma mais eficaz comparação entre realidades distintas, conducentes a uma urgência no nivelamento das condições de vida e justiça social. Paradoxalmente, ou talvez não, constatar-se-ia que a adoção de Códigos de Conduta promove o crescimento económico e o sucesso das empresas, uma vez que se tornam estas mais atrativas aos olhos dos consumidores.

Denunciadas, não raras vezes, as práticas menos leais e os abusos cometidos pelas empresas, suas filiais e fornecedores, situados preferencialmente nos países em vias de desenvolvimento, viriam aquelas a ver denegridas e prejudicadas a sua imagem e bom nome junto da comunidade. Assim, e em complemento às disposições legais, nacionais e internacionais⁵⁸, reguladoras do funcionamento das relações laborais, os Códigos de Conduta surgem como uma reação encarada como necessária, em que as empresas reafirmam os seus compromissos para com os direitos dos trabalhadores, assim se estipulando diretrizes, a ser cumpridas por todos, desde trabalhadores, a responsáveis

⁵⁶ Sobre as matérias reguladas pelos Códigos de Conduta, *vd.*, BÉATRICE FAUCHÉRE, “La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta: Nuevos retos o viejos debates”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, nº14, 2006, p. 110.

⁵⁷ Sobre o tema, *vd.*, JUAN HERNÁNDEZ, “Las empresas transnacionales españolas en América Latina. Los Códigos de Conducta como sistemas atípicos de regulación de las relaciones laborales”, *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales*, nº 14, 2006, pp. 125-174.

⁵⁸ Da eventual sobreposição entre os códigos e a lei, *vd.*, BÉATRICE FAUCHÉRE, *ob. cit.*, p. 14.

hierárquicos, filiais e, até, fornecedores. Temerosas do impacto mediático e de eventuais reações negativas e de rejeição, pelo consumidor⁵⁹, perante a denúncia de práticas questionáveis, as empresas viriam a enveredar pela implementação de Códigos de Conduta, visando estes preencher determinadas lacunas resultantes da já constatada e crescente internacionalização da atividade empresarial⁶⁰. Destarte, a eliminação de barreiras fronteiriças à migração e ao transporte de bens, o fluxo de dinheiro em tempo real e a internet, obsolescendo a tradicional relação laboral, resultam numa mais árdua tarefa da lei e dos ordenamentos jurídicos nacionais, amiúde já incapazes de tutelar todas as relações laborais, pela sua dinâmica, volatilidade e pela sua circunscrição ao território nacional. Isto posto, emergirão os Códigos de Conduta laboral, como instrumento transfronteiriço, mais abrangente e ao qual as diferentes empresas vinculam a globalidade das suas práticas e políticas⁶¹.

Em função das razões *supra* adiantadas, a proliferação e generalização dos Códigos de Conduta fica a dever-se, em grande medida, à proporcional disseminação dos fenómenos associados ao assédio laboral. Vinham estes, desejavelmente, instituir um conjunto mais ou menos alargado de preceitos, aos quais as empresas voluntariamente se vinculam, tendentes à eliminação de comportamentos assediadores no contexto laboral, nas mais diversas modalidades e formas, sobre as quais já dissertámos, em sede doutro capítulo deste nosso trabalho.

Os Códigos de Conduta são considerados, conceptualmente, por muitos autores, e à semelhança do que sucede no que respeita à RSE globalmente considerada, como um instrumento voluntário, uma mera manifestação de boa vontade por parte da empresa que o postula⁶². Proceda a implementação destes instrumentos de uma iniciativa unilateral da

⁵⁹ TASCÓN LOPEZ, *ob. cit.*, p. 1042.

⁶⁰ ÓSCAR HÉRNANDEZ ALVAREZ, “Códigos de Conduta: A experiência latino-americana”, in *Estudios de Derecho do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes: volume II*, Nova Causa, 2017, p. 381.

⁶¹ JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ, “Responsabilidad social de la empresa e globalización” in *Estudios sobre Derecho y Responsabilidad Social en un contexto de crisis*, Ediciones Cinca, Madrid, 2012, pp. 30-68.

⁶² Sobre o carácter voluntário e facultativo dos Códigos de Conduta, *vd.*, JOSÉ MARCOS SÁNCHEZ, *ob. cit.*, p. 169.

empresa⁶³, ao invés de emanados de um acordo de vontades entre as partes, do qual a sua legitimidade resultaria reforçada. Isto porque, se não é questionável o valor jurídico de uma proposta unilateral, parece-nos que o facto de as normas em causa não resultarem da imposição de uma entidade externa redundará numa fraqueza relativa das mesmas, designadamente fazendo questionar o seu efetivo carácter vinculativo⁶⁴. A convicção de que a redação e implementação, pelas empresas, destes Códigos, resulta de um ato voluntário, de boa-fé, que excede, na sua amplitude, o âmbito da Lei, sendo aqueles encarados como mais um instrumento daquela que veio a ser designada como *soft law*⁶⁵, redundará, julgamos, numa sua maior informalidade e conseqüente fragilidade. ROSA MARÍA MORATO⁶⁶ defende, a este propósito, que as empresas multinacionais, ainda que adotantes desta figura, não as configuravam vinculantes e obrigatórias⁶⁷, assim resultando, porventura, diminuída a sua eficácia.

Vai bem, por conseguinte, o legislador, quando, no âmbito da aprovação da nova lei, rotula de obrigatória a adoção dos mesmos. É, assim, sobre este novo dever do empregador que pretendemos debruçar-nos. A finalidade que o justifica é a de aferirmos a eficiência e utilidade dos Códigos de Conduta⁶⁸ enquanto mecanismos de prevenção e combate ao assédio no trabalho, no âmbito das políticas de RSE sobre a qual vimos discorrendo.

⁶³ HÉRNANDEZ ALVAREZ, *ob. cit.*, p. 381.

⁶⁴ *Idem*, pp. 380-382.

⁶⁵ *Soft law* corresponde ao meio mediante o qual “se cria um instrumento não vinculativo que procura, de forma não coerciva, a incorporação de determinados padrões de conduta ética à empresa”, *vd.*, VALDÉS ALONSO, *ob. cit.*, p. 66.

⁶⁶ A autora fazia ainda notar que nenhum Código analisado contempla as conseqüências jurídicas aplicáveis em caso de atuação empresarial divergente dos compromissos assumidos publicamente, negando, portanto, a tese de que os mesmos sejam fonte de responsabilidade civil.

⁶⁷ ROSA M^a MORATO GARCÍA, *Códigos de Comportamiento para Directivos e Trabajadores de la Empresa Multinacional en la Dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española*, Ediciones Cinca, Madrid, 2014, p. 148.

⁶⁸ A figura do Código de Conduta, inexistente na lei até à aprovação da Lei 73/2017, reveste natureza interna, reguladora dos direitos e deveres dos trabalhadores. Diferentemente, os Códigos Éticos assumem projeção externa, vinculando a empresa a compromissos atinentes à sustentabilidade ambiental ou à política de mercado, *vd.*, VALDÉS ALONSO, “Códigos de Conducta: un instrumento para las relaciones laborales en un contexto de crisis”, in *Estudios sobre derecho e responsabilidad social en un contexto de crisis*, Ediciones Cinca, Madrid, 2012, pp. 71-72.

2. A obrigatoriedade da adoção de Códigos de Conduta

2.1 Razão de ordem

A aprovação da Lei 73/2017 introduziu um conjunto de alterações legais às quais já fizemos referência. Da novíssima al. k) do art. 127º emana a obrigação de “adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores”.

Quiçá ciente das debilidades a que aludimos, relativas à voluntariedade da adoção de Códigos de Conduta pelas empresas, e da correspondente necessidade de os dotar de coercibilidade e força jurídica, veio o legislador intervir, por via da nova lei, também neste âmbito.

A obrigação da adoção de Códigos de Conduta munidos de normas tendentes à prevenção e combate ao assédio no trabalho configura, porquanto integrada no art.127º do CT, um novo dever do empregador, a cumprir sempre que as empresas tenham sete ou mais trabalhadores.

2.2 Da relevância da dimensão da empresa

Do texto do novo preceito, sobre o qual nos vimos debruçando, importará escarpelizar o elemento dele decorrente que reserva a obrigatoriedade da adoção dos Códigos de Conduta a empresas cujo número de trabalhadores seja superior a sete.

Efetivamente, é com indisfarçável e, julgamos, compreensível estranheza que encaramos a solução consagrada neste diploma. Quais serão, então, os critérios que lhe presidem? Não descortinamos, em sede do debate parlamentar que discutiu as alterações vertidas na Lei 73/2017 sobre as quais ora versamos, qualquer base sustentadora desta orientação.

Depreendemos residir e assentar a *ratio legis* desta norma na convicção plena, a que não nos opomos, de que as condutas assediantes e comportamentos intimidatórios grassarão, tendencialmente, com maior fluidez e frequência em contextos empresariais

mais amplos, como é o caso das já citadas empresas multinacionais, onde não raramente reinam a pressão e a ansiedade. De resto, assim será, também, em virtude até da maior dimensão das infraestruturas e das mais complexas dinâmicas relacionais e hierárquicas existentes na organização empresarial, por oposição a empresas de menor dimensão.

Parece amplamente justificada a opção legislativa de regular distintamente esta como outras matérias em função da dimensão ocupacional da empresa, sendo compreensível o tratamento distinto dispensado a realidades empresariais de natureza totalmente díspar como são, a título exemplificativo, as das micro⁶⁹ e grandes empresas⁷⁰. Contudo, vejamos: não disporá uma empresa de seis trabalhadores, porventura, de uma estrutura hierárquica? Estará esta mais desprovida de uma dinâmica relacional entre os seus diferentes elementos do que aquela constituída por sete trabalhadores? Levantamos as maiores reservas quanto a esta distinção, que concebemos ser da maior relevância, tuteladora de um determinado grupo de empresas não o sendo de outras. Qual é, por conseguinte, a razão de ser de estabelecermos o limite, a fronteira, em empresas constituídas por sete trabalhadores?

A dúvida adensa-se e as interrogações sucedem-se quando constatamos que o CT contempla uma previsão específica – o art. 100º – estatuinto uma categorização própria, reguladora da dimensão da empresa para efeitos juslaborais.

Podemos concluir que, ao consagrar-se esta resposta legal, se reconhecem as diferentes características e natureza que as empresas assumem, em função da sua dimensão, por razões atinentes nomeadamente ao modo de funcionamento da empresa, às relações entre os seus trabalhadores, aos objetivos a que se propõem.

Todos estes serão, seguramente, fatores a considerar no momento de aferir da melhor forma de estabelecer normas de conduta, de comportamento, de relacionamento entre os vários elementos integrantes da empresa. Assim, não descortinamos motivo para que a classificação que *supra* explanámos seja totalmente ignorada pela Lei 73/2017. Se

⁶⁹ Empresa com menos de 10 trabalhadores.

⁷⁰ Empresa com 250 ou mais trabalhadores.

o legislador português pretende sustentar a adoção de Códigos de Conduta, pelas empresas, de modo diferenciado, em função da sua dimensão, tal não deveria ocorrer por via da obliteração da norma que, para efeitos juslaborais, regula a dimensão empresarial. Destarte, a solução mais facilmente sustentável assentaria na obrigatoriedade de adoção de Códigos de Conduta pelas empresas cujo número de trabalhadores fosse igual ou superior a dez.

Todavia, e se, como nos diz CATARINA CARVALHO, o critério ocupacional nos permite uma “maior facilidade de determinação, controlo e comparação”, importa não ignorar o caráter algo restritivo que assume uma conceção daquele mesmo critério exclusivamente assente no número de trabalhadores⁷¹”. Não obstante a sua grande utilidade, este critério apresenta insuficiências relevantes, que tornam irrazoável “a atribuição de um monopólio a um único factor em prol de uma combinação de elementos quantitativos ou quantitativos/qualitativos expressivos dos diferentes aspectos relevantes na avaliação da dimensão da empresa⁷²”. Assim, a atribuição, ou não, de determinadas obrigações à empresa, no que concerne ao combate ao assédio no trabalho, não pode depender exclusivamente do seu número de trabalhadores, sendo, assim, desejável uma abordagem “multifuncional” e “multicritério⁷³”. Isto posto, e se os intentos subjacentes à alteração legislativa proposta e aprovada pelas diferentes bancadas parlamentares são, como já defendemos, louváveis e merecedores de aplauso, menos o serão, então, parecidos, os métodos usados e as soluções implementadas, de cujo sucesso somos bastante céticos, pelas razões *supra* fundamentadas.

2.3 As consequências do incumprimento

A eficácia de uma norma depende, em boa medida, como sabemos, da sua coercibilidade. Por esse motivo, importará indagar das consequências do incumprimento,

⁷¹ CATARINA CARVALHO, *Da dimensão da empresa no direito do trabalho – consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais individuais e coletivas*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 102.

⁷² Sobre os inconvenientes de um predomínio absoluto do critério ocupacional, *vd.*, CATARINA CARVALHO, *ob. cit.*, pp. 102-106.

⁷³ *Idem, ibidem.*

pelo empregador, da obrigação de adoção de Códigos de Conduta que, ora, sobre si recai. Na eventualidade da inobservância do dever legal de adoção de Códigos de Conduta, incorrerá o empregador em qualquer responsabilidade? De que tipo? Quais os meios de reação ao dispor do trabalhador?

Do desrespeito das obrigações constantes das diversas als. do art. 127º do CT poderão resultar consequências de diversa índole. Assim seja essa a vontade do trabalhador e grave a conduta do empregador, o trabalhador poderá até resolver, com justa causa, o contrato de trabalho, desde que assente nos fundamentos subjacentes ao n.º 2 do art. 394º do CT⁷⁴.

Ora, como vimos de constatar, a obrigatoriedade da adoção de Códigos de Conduta resulta de uma adição ao elenco de deveres do empregador. Poderá, assim, o trabalhador, fundado na violação daquela obrigação, resolver o contrato com justa causa? Tal afigura-se-nos porventura excessivo, porquanto a não adoção de Códigos de Conduta não configura, *per se*, comportamento assediante, cuja prática consubstancia justa causa de resolução do contrato, à luz da nova al. f) do nº 2 do art. 394º do CT, e, cremos, da sua al. d), porquanto a prática de assédio se nos afigura uma ameaça clara à saúde e segurança do trabalhador.

Todavia, não poderá o empregador, crê-se, resultar incólume. De facto, à não elaboração e vigência, na empresa, de um Código de Conduta contra o assédio laboral, corresponderá ainda a violação de deveres legais, designadamente de prevenção, pelo empregador. Assim, à mesma deverá corresponder uma sanção adequada e efetiva, em homenagem à coercibilidade da norma em causa.

Para o efeito, encararíamos como razoável a ponderação do incumprimento desta obrigação no momento da cessação do contrato de trabalho. Assim, e em sede do cálculo do *quantum* indemnizatório devido pelo empregador ao trabalhador, a inexistência do

⁷⁴ A maioria da doutrina não concebe como taxativo o elenco de justas causas para resolução do contrato presente no nº2 do art. 394º do CT, *vd.*, ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado...*, *cit.*, p. 941, JÚLIO GOMES, *Relações...*, *cit.*, p. 1045. Contrariamente, MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, *cit.*, p. 550, que o entende como tendencialmente taxativo.

obrigatório Código de Conduta na empresa seria devidamente considerada, agravando o valor a ser pago pelo primeiro ao segundo. Assim, ver-se-ia o trabalhador ressarcido pelo incumprimento de uma garantia legal e o empregador adequadamente sancionado. A ser assim, a que título o faria? Porventura, tal solução teria o respaldo da responsabilidade por omissão.

Por ora, no entanto, e no que respeita às consequências da não elaboração e entrada em vigor dos Códigos de Conduta, pouco se sabe. Apenas se estipula, no n.º 7 do art. 127º do CT, que configura contraordenação grave a violação do disposto na al. k), sobre a qual nos debruçamos. O empregador incorrerá, então, em responsabilidade contraordenacional, assim se encontrando sujeito às consequências previstas na lei laboral. Contudo, tal tutela surge-nos, enquanto mecanismo coercivo, como insuficiente.

3. O conteúdo dos Códigos de Conduta

3.1 Da sua redação pelo empregador

À obrigatoriedade de adoção, pelas empresas, de Códigos de Conduta, acrescentou-lhe a mesma al. k) importante especificidade. Veio o legislador estipular, nesta mesma sede, o dever de os mesmos conterem preceitos tendentes à prevenção e ao combate ao assédio no trabalho. Em prol de uma mais fundamentada análise da bondade destes documentos, procedemos à análise de Códigos de Conduta contra o assédio já aprovados e em plena vigência, direcionada ao estudo da sua concreta estrutura, sistematização e conteúdo.

Por norma⁷⁵, dedica-se o primeiro capítulo dos mesmos à enunciação, introdutória, de um conjunto de princípios, gerais e porventura concretizados em termos insuficientes, que a empresa entende professar e promover, enquanto filosofia de atuação. São, aqui,

⁷⁵ Concluimos, após aprofundada pesquisa, pela escassez de Códigos de Conduta contra o assédio e pela sua inexistência nas grandes empresas e nas multinacionais, como é o caso das empresas integrantes do PSI20. No âmbito deste trabalho foram consultados os Códigos de Conduta da Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade, da Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

repudiados quaisquer atos ou comportamentos que configurem assédio laboral, assumindo-se o compromisso de tudo encetar em prol da erradicação dos mesmos. Alerta-se, também, para a existência de mecanismos e procedimentos próprios da empresa, a adotar em face de situações de assédio, prevendo-se as correspondentes sanções.

Ocupam-se, subseqüentemente, os Códigos de Conduta da concretização do âmbito pessoal e das definições a que subjazem as diversas modalidades de assédio laboral.

De facto, e no que concerne ao primeiro aspeto, procura-se definir a quem se aplicam as disposições daquele constantes, ali se dispondo que as normas em causa vincularão não só os trabalhadores e empregados da empresa como também todas as pessoas e entidades com quem aquela se relacione, designadamente os seus fornecedores. Ademais, e como se disse, procede-se a uma delimitação das noções de cada um dos diferentes tipos de assédio, assim se circunscrevendo em que consiste o assédio laboral (sexual ou *mobbing*).

Isto posto, elenca-se um conjunto de práticas e condutas interditas e intoleráveis, à luz da política empresarial vigente, que preceituarão, enunciemos a título exemplificativo, a proibição de comportamentos que promovam o isolamento de determinado trabalhador, a sua humilhação ou vexame, a desigualdade de tratamento em função de critérios pouco equitativos, nomeadamente ao nível das condições de trabalho e das oportunidades de formação ou desenvolvimento profissional. Importa, ainda nesta sede, realçar o evidente destaque que as matérias relativas ao assédio sexual e em razão do sexo, como flagelo social de assinaláveis proporções⁷⁶, assumem em sede da redação dos Códigos de Conduta.

De molde a conferir alguma coercibilidade e vinculação às normas e preceitos dele constantes, os Códigos de Conduta ocupam-se da criação e desenvolvimento de mecanismos e organismos atreitos ao tratamento de situações de assédio, assim se incentivando a sua denúncia pelas vítimas ou pelas testemunhas daquelas. Uma vez

⁷⁶ Sobre o tema, *vd.*, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho*, Lisboa, 2016, *passim*.

reportados os factos, nomear-se-á um instrutor, que será incumbido de os investigar detalhadamente, em termos estritamente confidenciais. Se tal se confirmar, proporá esse mesmo instrutor, aos mais altos responsáveis empresariais, uma possível sanção disciplinar, como consequência da prática de comportamentos de assédio. Àqueles mesmos responsáveis competirá decidir da bondade das sanções propostas e da sua consequente aplicação.

Finalmente, findo todo o procedimento a que *supra* aludimos, compromete-se a empresa a estudar, no contexto daquilo que definiu como a sua política de atuação socialmente responsável, aquilo que terá eventualmente falhado e a detetar as lacunas que possam eventualmente ter proporcionado uma situação de assédio laboral.

Se é de aplaudir a obrigatoriedade da inclusão, nos Códigos de Conduta laboral, de normas especificamente tangentes à matéria do assédio, tal afigura-se-nos como insuficiente quando se constata permanecer na responsabilidade única do empregador a redação do conteúdo concreto das normas. De facto, incorre-se no risco de o responsável empresarial promover, naqueles moldes, determinados valores e princípios vagos, comumente aceites e praticamente unânimes, sem que, todavia, aos mesmos seja dado corpo ou carácter concreto e tangível, adequado ao particular contexto de cada empresa. A título exemplificativo, surgem-nos, como comandos constantes destes Códigos, preceitos como⁷⁷ “Os trabalhadores devem atuar tendo em vista a prossecução dos interesses da empresa” ou exigir “respeito pelos princípios de não discriminação e de combate ao assédio no trabalho”; “Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados”; “Promover o isolamento social”; “Estabelecer sistematicamente objectivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir”. De facto, de pouco nos servirá a redação e o afirmar de um leque mais ou menos abrangente de valores morais e comunitários intransigíveis, sem prejuízo das boas intenções subjacentes, se aos mesmos não for dada concretização prática. Mais premente

⁷⁷ Código de Conduta da DGERT, consultado em <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2018/04/C%C3%93DIGO-DE-BOA-CONDUTA-PARA-A-PREVEN%C3%87%C3%83O-E-COMBATE-AO-ASS%C3%89DIO-NO-TRABALHO.pdf>, a 19/07/2018.

se revelará esta questão quando conscientes do carácter tipicamente subtil e sub-reptício das condutas assediadas, que primam pela discrição. Urgiria, assim, a consciencialização, por parte das instâncias responsáveis, designadamente do legislador nacional e europeu, da necessidade de implementação de comandos mais consistentes e objetivos, de molde a ver atingidos os intentos por si definidos⁷⁸. Esta meta ver-se-ia, porventura, mais facilmente atingida mediante a proibição de comportamentos como: “ameaças de despedimento recorrentes”, “marcar o número de vezes que o trabalhador demora na casa de banho” ou, no âmbito do assédio sexual, vedar práticas como “Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual” ou “Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual”.

3.2 A vinculatividade dos Códigos de Conduta

Como se disse em momento anterior deste trabalho, os Códigos de Conduta configuravam, previamente à aprovação da nova lei, instrumentos de carácter voluntário, em homenagem aos princípios fundadores da RSE. Destarte, conceber as suas normas como vinculativas configuraria exercício de assinalável contorcionismo jurídico.

Ora, decorrendo, atualmente, os Códigos de Conduta de uma obrigação legal, encará-los-emos de distinta perspectiva. Cremos, de facto, que às normas constantes daqueles instrumentos poderá incumbir, hoje, a função de detalhar e especificar aquilo que já decorre da lei, daí porventura decorrendo a obrigatoriedade de respeitar o seu conteúdo. Senão vejamos.

Ao abrigo da intervenção legislativa que originou as alterações sobre que dispomos, e ao ser enquadrada no art. 127º do CT, esta exigência consta como mais um dos deveres do empregador. De uma leitura global do artigo em causa, poder-se-á concluir

⁷⁸ A este propósito, *vd.*, M^a CONCEPCIÓN VERONA MARTEL, RAQUEL SANTANA MATEO, *El mobbing: un problema ético en la gestión de empresas*, *Ciencia y Sociedad*, 2012; 37 (4), pp. 428-430 e RAQUEL CEBALLOS MOLANO, “Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado”, *Novum Jus*, n.º 1, vol. 3, 2009, pp. 237-245.

que resultam como deveres do empregador “respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade”, “proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral” e “prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho”. Ora, e se nos ativermos somente a estes três preceitos, correspondentes às als. a), c) e g), respetivamente, do art. 127.º, por contraposição com as normas constantes dos Códigos de Conduta, forçoso é indagar se os comandos por estes emitidos não consubstanciarão, tão-só, útil concretização e detalhe das normas legais, delas decorrendo.

De facto, práticas ilícitas e inapropriadas que porventura configurem condutas assediadas não desrespeitarão o trabalhador na sua dignidade? Reunirá o trabalhador assediado as necessárias condições, a nível físico e moral, para uma adequada prestação do trabalho? Finalmente, o empregador que não previna adequadamente o surgimento de contextos de assédio laboral estará a prevenir, como é sua obrigação legal, doenças e acidentes profissionais, considerando a saúde e segurança do trabalhador? Sintetizando, não serão todas as práticas consubstanciadoras de assédio um frontal atentado aos mais básicos e fundamentais direitos dos trabalhadores, devidamente tutelados na lei, designadamente no citado art. 127º? Parece-nos manifestamente que sim, já que, ao consagrar na lei laboral deveres como o do respeito pelo trabalhador e o da garantia das suas condições de trabalho, o legislador abrangerá, de todo em todo, as práticas de assédio.

O mesmo diremos, porventura, no que tange à estipulação, por via destes mesmos Códigos de Conduta, de novas normas e obrigações a recair sobre a esfera jurídica do trabalhador, a vigorar em simultâneo em instrumentos com a força da lei. Considerando o disposto nas diversas e sucessivas als. do art. 128.º do CT, eventuais práticas de assédio laboral não constituirão desrespeito pelos companheiros de trabalho, dever incumbente ao trabalhador pela al. a) do referido art.? E não se verá a al. j), garante do cumprimento das prescrições sobre saúde e segurança no trabalho, violada, na potencial ocorrência de práticas assediadas?

Afigura-se-nos, como decorrência do que *supra* alegámos, que a nova configuração dos Códigos de Conduta vocaciona as suas normas a uma concretização do conteúdo da lei, por definição geral e abstrata, assim melhor contribuindo para uma consciencialização e alerta de empregador e trabalhadores para aquilo que configura, ou não, prática assediante e, por conseguinte, ilícita. A ser assim, e se a vinculação à lei é por demais inegável, o mesmo se dirá das normas dos Códigos de Conduta, porquanto estas últimas decorrem das primeiras.

3.3 Os Códigos de Conduta vs. Regulamentos Internos

Questionamos, a propósito da conveniência e oportunidade do surgimento e, agora, obrigatoriedade da implementação de Códigos de Conduta, da sua coexistência com os sobejamente conhecidos regulamentos internos.

De facto, estão os mesmos legalmente previstos no preceito do art. 99º do CT. Ali se prescreve a possibilidade, concedida ao empregador, de, no exercício do seu poder regulamentar⁷⁹ e de direção⁸⁰ elaborar um regulamento interno de empresa sobre organização e disciplina do trabalho. Nele se consagra, desejavelmente, um leque de normas prescritivas de comportamentos a adotar pelos elementos integrantes da empresa, prosseguindo-se uma mais eficaz e menos conflituosa gestão dos recursos humanos, tendencialmente preventiva de conflitos laborais. A título de exemplo, sobreleva-se, naqueles, o elencar dos valores e princípios pelos quais se rege a instituição; o modo de funcionamento dos períodos de faltas e férias; a exposição dos direitos e deveres incumbentes aos trabalhadores e respetivas consequências na eventualidade do seu incumprimento; as diversas modalidades de horário praticadas no âmbito do funcionamento da empresa; o sistema de vencimentos, prazos, apresentação de despesas ou subsídios; o arrolamento das regras conducentes à garantia de condições de higiene, saúde e segurança no trabalho; a definição e regulamentação da utilização do espaço de

⁷⁹ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, Coimbra, 6.ª ed., 2016, p. 613. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 18.ª ed., Almedina, Coimbra, 2017, p. 240.

⁸⁰ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2017, 8.ª ed., p. 636.

trabalho e dos recursos informáticos e da empresa.

Posto isto, surge-nos como pertinente indagar da possibilidade de, por via dos regulamentos internos, prosseguir os mesmos⁸¹ desígnios de erradicação do assédio para os quais se encontram vocacionados os novos Códigos de Conduta obrigatórios. De facto, e pelo que *supra* pudemos aferir, os objetivos e propósitos a que os Códigos de Conduta laboral se parecem propor afiguram-se-nos identicamente prosseguidos e eventualmente atingidos através dos regulamentos internos da empresa. Ademais, para esta ideia concorrerá, conjuntamente, o facto de o CT prever, no nº 4 do art. 99.º, a possibilidade de tornar obrigatória, por IRCT, a elaboração dos regulamentos internos, num claro reconhecimento da sua valia. Resultará reforçada a ideia *supra* exposta quando a ela se acresce o facto de o conteúdo dos regulamentos internos emanar um carácter inegavelmente vinculativo⁸² e se ver assegurada a exigibilidade das suas normas, cujo cumprimento se revela judicialmente exigível. A sua infração poderá, destarte, conduzir à responsabilização do trabalhador ou do próprio empregador incumpridor.

Assim, importa sublinhar que, no paralelismo entre este instrumento e os Códigos de Conduta, poderá ocorrer uma similitude e conseqüente sobreposição das normas de que ambos se munem. Parecem os regulamentos internos poder desempenhar, de forma satisfatória, as incumbências a que os Códigos de Conduta surgem alocados, afirmando mesmo MONTEIRO FERNANDES⁸³ serem os regulamentos internos “verdadeiros Códigos de Conduta”.

3.4 Os Códigos de Conduta e a negociação coletiva

A figura da negociação coletiva é encarada pelo legislador como um meio privilegiado na prossecução da paz social e de um mercado de trabalho tão equilibrado quanto possível, permitindo a definição de regimes laborais mais adaptados a cada

⁸¹ ANTÓNIO JOSÉ MOREIRA adverte que os regulamentos internos, podendo estipular normas sobre disciplina na empresa, não podem criar sanções disciplinares, *vd.*, JOSÉ JOÃO ABRANTES, O Poder Disciplinar: a necessária caminhada para o Direito, in *Congresso Europeu de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, p. 300.

⁸² VALDÉS ALONSO, *ob. cit.*, p. 77.

⁸³ MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.* pp. 242 e 243.

contexto⁸⁴. Como defende MONTEIRO FERNANDES⁸⁵, a negociação coletiva “cristaliza juridicamente a dinâmica social dos interesses profissionais”. Por conseguinte, plasma-se, no art. 485.º do CT, que “o Estado deve promover a contratação coletiva, de modo que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores”.

Creemos, de facto, que a preferência do legislador recai nos IRCT pela amplitude que a negociação coletiva pode garantir. De facto, abrangendo aquela um número alargado de trabalhadores, mais facilmente se acautelarão os interesses de uma fatia maior dos trabalhadores. Mediante o seu aval e contributo, numa redação conjunta de um documento uno que a todos os envolvidos satisfaça, maior será a probabilidade do seu efetivo cumprimento. Ademais, a solidez e estabilidade que são conferidas pelos IRCT refletem-se, ainda, no disposto no art. 476.º do CT. Ali se preceitua a impossibilidade de o contrato de trabalho afastar o regime de um IRCT, excetuando os casos em que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Assim, parecem inegáveis, pelas características a que *supra* aludimos, os ganhos a obter com a preceituação, em sede de IRCT's, de disposições⁸⁶ tendentes ao combate ao

⁸⁴ LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 5.ª ed., Almedina, Coimbra, 2016, p. 552.

⁸⁵ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito ...*, ob. cit. p. 364.

⁸⁶ Encontra-se previstas, no art. 488º do CT, as matérias às quais deverá ser atribuída prioridade em sede de negociação coletiva. Conclui-se serem estas a retribuição, a duração e organização do tempo de trabalho e as questões relativas à segurança e saúde no trabalho. Não se desmerece, sob qualquer prisma, o carácter relevantíssimo das matérias *supra* referidas, porquanto conformam as mesmas os aspetos essenciais da prestação de trabalho pelo trabalhador, enquanto simultaneamente regulam e garantem aqueles que são os seus direitos estruturantes, como o valor do salário, o tempo de descanso ou as condições de saúde e segurança. De facto, são mormente estas garantias que asseguram o equilíbrio das relações de trabalho. Ora, o assédio laboral conforma um ataque aos direitos mais básicos do trabalhador, fundamentalmente tutelados no âmbito das matérias constantes do art. 488º do CT. Destarte, forçoso será questionar a não inclusão das medidas de prevenção e combate ao assédio no trabalho naquele elenco. Se, pelas razões que já *supra* sobrelevámos, a negociação coletiva desempenha um papel de destaque no ordenamento laboral português, mais bem tutelada ficaria a realidade do assédio, assim entendemos, se subsumida ao conjunto de matérias a regular prioritariamente pela negociação coletiva. Também as instâncias comunitárias vêm promovendo a priorização da discussão do assédio no âmbito da negociação coletiva, embora (ainda) sem sucesso significativo, *vd.*, Diretiva 2006/54/CE, art. 21º, nºs 2 e 3. Sobre o tema, *vd.*, PEDRO BARRAMBANA SANTOS, *Do assédio laboral – pelo reenquadramento dogmático do assédio moral*, Almedina, Coimbra, 2017, p. 221. Não obstante o que *supra* se alega, relevaria, ainda nesta sede, indagar se, no âmbito das matérias privilegiadas pelo art. 488º do CT, o assédio, como flagelo reconhecidamente atentatório das mais básicas condições de trabalho, não integrará já o âmbito da regulação das matérias alusivas à saúde e segurança. Creemos que se poderá defender esse entendimento.

assédio, tendo por finalidade, e em alternativa ou simultaneidade com os Códigos de Conduta, uma melhor concretização do já disposto em lei.

Todavia, sobreleva-se aquilo que poderá configurar uma fragilidade relativa em contraposição com os Códigos de Conduta. Se a vinculação e coercibilidade estão asseguradas pelos IRCT, tal será apenas aplicável aos trabalhadores e empregadores filiados numa associação sindical ou patronal subscritora do acordo em causa. A não ser assim, e na ausência de portaria de extensão que promovesse a sua aplicação a um mais amplo leque de pessoas e entidades, dir-se-á que o combate ao assédio se veria significativamente coartado e amputado nos seus objetivos.

3.5 A efetividade das normas dos Códigos de Conduta

Distinto problema será o da eficácia da fiscalização do cumprimento dos Códigos de Conduta. De facto, para efeitos da avaliação da sua utilidade, são também deveras relevantes os termos em que os mesmos veem fiscalizado o cumprimento do seu conteúdo.

Coloca-se-nos, a este propósito, a questão de saber se devem as empresas, subscritoras do acordo em causa e redatoras das normas que os constituem, serem, também elas, a entidade fiscalizadora do cumprimento dos mesmos. Como defende EVA KOCHER⁸⁷, “uma norma considera-se mais ou menos efetiva consoante o possível infrator incorra, ou não, num determinado risco, no caso de a incumprir”. Para o efeito, e para que se possa munir as normas em causa da necessária coercibilidade, opta-se, geralmente, por delegar numa entidade terceira a autoridade e o poder de as fazer cumprir. Isto porque, como facilmente se depreenderá, o conteúdo das normas não vai, amiúde, ao encontro daquilo que é a vontade e o interesse mais imediato daqueles a quem as mesmas se dirigem, pelo que importa sobremaneira a definição de um ente externo e independente que garanta a sua efetividade, definindo, paralelamente, sanções e consequências concretas para aqueles que não respeitarem os preceitos em causa, e que pudesse dirimir

⁸⁷ EVA KOCHER, *ob. cit.*, pp. 104-106.

os conflitos que amiúde surgem entre a empresa e os seus trabalhadores.

À empresa incumbia, em momento anterior à aprovação da nova lei, a fiscalização do cumprimento dos Códigos, em função do seu carácter opcional e voluntário. Tal afigurava-se-nos pouco recomendável, uma vez que a mesma, como parte interessada, dificilmente fará uma avaliação isenta e imparcial dos factos, atestando a retidão, ou não, das suas práticas, porventura assediantes, antes de zelar pelos seus próprios interesses. E, ainda que a violação das normas de conduta fosse imputável a um trabalhador, em lesão de um outro, não nos parece implausível admitir o risco de o empregador, desinteressado na existência de conflitos, choques internos e até em eventual propaganda exterior negativa que deles pudesse resultar, tendesse a desvalorizar, mitigar e silenciar comportamentos menos corretos, quiçá assediantes, passíveis de sanção. Tal decorrerá, até, da natureza discreta e pouco evidente destas mesmas condutas que, se não devidamente denunciadas e identificadas, votar-se-ão ao desconhecimento geral e à impunidade. Apenas se poderia eventualmente alvitrar a responsabilização da empresa por concorrência desleal⁸⁸ ou publicidade enganosa, coadjuvada pela censura mediática, promovida pelos meios de comunicação social⁸⁹.

Como já foi oportunamente realçado noutros momentos do nosso trabalho, configuramos, hoje, e por via da obrigação legal de adoção de Códigos de Conduta, os seus preceitos como decorrentes das normas legais, àqueles se incumbindo o detalhe e pormenorização destas últimas. Por conseguinte, a ambos atribuímos idêntico grau de vinculatividade.

Alicerçados nesta premissa, julgamos estar devidamente ultrapassada a debilidade a que *supra* aludimos, concernente aos débeis ou inexistentes mecanismos de fiscalização externa do cumprimento do conteúdo dos Códigos de Conduta. Isto porque se, como defendemos, as normas dos Códigos de Conduta se revestem da força jurídica da lei, nada obstará a que o seu incumprimento seja objeto de ação judicial, ao mesmo sendo

⁸⁸ VALDÉS ALONSO, “Códigos de ...”, *cit.*, p. 73 e TASCÓN LÓPEZ, *ob. cit.*, p. 1035.

⁸⁹ VALDÉS ALONSO, *idem*, p. 66.

extensíveis os mesmos procedimentos e sanções aplicáveis à violação das normas legais.

Todavia, a sua efetividade poderá resultar lacunosa se atendermos ao problema que *supra* enunciámos, relativo ao conteúdo concreto dos Códigos de Conduta. Parece-nos desaconselhável que incumba exclusivamente ao empregador a redação das normas. Tantas vezes sobreposta a figura do empregador com a do assediador, será, de todo em todo, do interesse do responsável empresarial a redação daquelas em termos vagos e difusos, de difícil exame. Assim, resultaria porventura dificultada a prova do incumprimento dos mesmos, porquanto não se encontrariam suficientemente definidos os limites e alcance das normas, mormente em matéria como o assédio, que prima pelos comportamentos dúbios e discretos.

III. Os novos-deveres do empregador quanto ao assédio laboral

Das alterações legislativas decorrentes da aprovação da Lei 73/2017 resultou a al. l) do art. 127.º do CT, do qual emana a obrigação, a impender sobre o empregador, de instaurar um procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, assim se visando uma maior responsabilização das chefias, tantas vezes cúmplice por omissão de contextos daquela natureza.

1. O poder-dever disciplinar do empregador

O poder disciplinar é concebido, por uma maioria doutrinal⁹⁰, como corolário do poder de direção⁹¹ e encontra-se previsto no art. 98º do CT. Deste preceito se conclui que aquele resulta e depende do contrato de trabalho, conformando uma relação de

⁹⁰ ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Do fundamento do poder disciplinar laboral*, Almedina, Coimbra, 1993, pp. 424-425. A autora identifica situações em que o exercício do poder disciplinar não deriva do poder diretivo.

⁹¹ Sobre o poder de direção, *vd.*, RUI ASSIS, *O poder de direcção do empregador: configuração geral e problemas actuais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, p. 38, ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral*, Almedina, Coimbra, 4.ª ed., 2015, pp. 438-439. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, pp. 237-244. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito...*, p. 650; JOSÉ JOÃO ABRANTES, *ob. cit.*, p. 18.

subordinação jurídica⁹² naturalmente desequilibrada e de clara supremacia⁹³ e domínio do empregador sobre o trabalhador.

MONTEIRO FERNANDES define-o como o poder de “aplicar, internamente, sanções aos trabalhadores cuja conduta conflitue com os padrões de comportamento definidos na empresa ou se mostre inadequada à correcta efectivação do contrato⁹⁴”. Como nos diz ROSÁRIO PALMA RAMALHO⁹⁵, o poder disciplinar desdobra-se em duas distintas vertentes: a ordenatória ou prescritiva e a sancionatória ou punitiva. Se, no que tange à primeira, consiste aquela na definição de regras de comportamento e disciplina no seio da organização, a faceta sancionatória destina-se a punir o trabalhador que culposamente adote qualquer conduta que represente uma violação de algum dos deveres contratuais a que está obrigado. Destina-se, ainda, e nas palavras de BERNARDO LOBO XAVIER⁹⁶, a garantir o cumprimento das prestações de trabalho e a uma “recondução rápida do trabalhador à execução dos deveres”.

Mais importará, nesta sede, e para melhor definição do alcance da norma em análise, identificar a natureza fundadora do poder disciplinar e o carácter, opcional ou obrigatório, do seu exercício, pelo empregador. Na perspectiva de GUILHERME DRAY⁹⁷, representativa do entendimento dominante, aquele é encarado como uma faculdade⁹⁸ do empregador, configurando um poder autónomo deste, destinado a responsabilizar e punir os trabalhadores que desrespeitem os deveres contratuais a que estão obrigados, sempre que tal conflua com a vontade do empregador. Resultará, assim, complementada a ideia de ROSÁRIO PALMA RAMALHO⁹⁹, que rotula o poder disciplinar como um direito de conteúdo egoísta, unicamente orientado à prossecução dos interesses do empregador, que

⁹² Situações há em que o empregador exerce o poder disciplinar sem que o trabalhador em causa esteja ao seu serviço. A este propósito, *vd.*, ANA LAMBELHO, LUÍSA ANDIAS GONÇALVES, *Poder disciplinar e justa causa de despedimento*, Quid Iuris, Lisboa, 2012, p. 11.

⁹³ GUILHERME DRAY, *O princípio da proteção do trabalhador*, Almedina, Coimbra, 2015, p. 710.

⁹⁴ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, p. 243.

⁹⁵ ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado...*, *cit.*, pp. 743-744.

⁹⁶ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, Lisboa, 3.^a ed., 2018, p. 427.

⁹⁷ GUILHERME DRAY, *ob. cit.*, p. 710.

⁹⁸ NUNO ABRANCHES PINTO, *Instituto Disciplinar Laboral*, Coimbra editora, Coimbra, 2009, p. 16 e BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *ob. cit.*, p. 427.

⁹⁹ ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado ...*, *cit.*, p.746.

dele fará uso discricionário¹⁰⁰ sempre que o considerar oportuno. Consubstanciará, e ainda de acordo com o entendimento desta autora, um *direito subjetivo potestativo*, porquanto não está o empregador forçado a dele fazer uso quando confrontado com uma infração disciplinar. Todavia, se exercer essa faculdade, alterará inapelavelmente a esfera jurídica do trabalhador¹⁰¹.

1.1 Uma mudança de paradigma?

A como já *supra* se aludiu, e fundado na nova al. 1) do art. 127º do CT, sobre o empregador recai, presentemente, uma obrigação de intervenção, mediante instauração de procedimento disciplinar, quando confrontado com a existência de focos de assédio laboral na sua empresa.

Perante tal inovação legislativa, e sempre considerando o que previamente plasmámos sobre a natureza do poder disciplinar, julgamos relevante questionar uma eventual mudança de paradigma porventura originada nesta Lei 73/2017. De facto, soergue-nos como possível a intenção do legislador em configurá-lo em diferentes moldes. Se outrora, como vimos, ao poder disciplinar fora atribuída uma veste de direito subjetivo, cujo exercício, não obstante delimitado e condicionado¹⁰², constituía uma opção, voluntária, do empregador, consagrá-lo-á ora o legislador como um poder-dever, um mecanismo de uso obrigatório, pelo mesmo empregador, perante contextos de assédio? Tal parecer-nos-á juridicamente defensável.

Como nos diz JÚLIO GOMES¹⁰³, o poder disciplinar visa, simultaneamente, garantir e promover a “paz na empresa” e as melhores condições de trabalho possíveis a todos os seus elementos. Se tal se destina, naturalmente, à prossecução dos interesses empresariais

¹⁰⁰GUILHERME DRAY, *ob. cit.*, p. 711.

¹⁰¹ Não obstante aqui se plasme aquela que é a doutrina maioritária, não se poderá obliterar aqueles que se lhe opõem, encarando o poder disciplinar como um poder-dever do empregador, *vd.*, ANTÓNIO JORGE DA MOTTA VEIGA, *Lições de Direito do Trabalho*, 6ª ed., Lisboa, 1995, p. 385. FRANÇOISE DOMENACH-VENNIN, *Pouvoir ou Droit disciplinaire dans l'entreprise privée*, Thèse pour le Doctorat en Droit, Université de Lyon II, 1973, p. 37 *apud* JÚLIO GOMES, *Direito ...*, *cit.*, p. 889. BRITO CORREIA, *Direito do Trabalho*, vol. 1, Coimbra Editora, p. 156.

¹⁰² ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado ...*, *cit.*, p. 641. JÚLIO GOMES, *Direito ...*, *cit.*, p. 889.

¹⁰³ JÚLIO GOMES, *Direito ...*, *cit.*, pp. 885-886.

e de gestão, não é de somenos recordar o princípio da proteção do trabalhador¹⁰⁴, como parte mais débil do contrato de trabalho. É à luz desse mesmo princípio e da própria razão de ser do direito do trabalho que se conforma um leque de direitos e garantias do trabalhador, dos quais destacamos os direitos de personalidade, plenamente aplicáveis no âmbito do Código de Trabalho.

De entre os mesmos, sublinhe-se o contido no art. 15º do CT, em que é garantido o direito à integridade física e moral do empregador e dos trabalhadores. Ao empregador é atribuído, nos termos do art. 15º da Lei 102/2009, um conjunto de incumbências tendentes a garantir ao trabalhador a prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, não se reduzindo a posição do primeiro a uma “expressão do dever universal de respeito”¹⁰⁵ pelos bens do segundo. Antes se configura, crê-se, um *dever de prestar*¹⁰⁶ e o correlativo direito de crédito do trabalhador. Por conseguinte, a obrigação, a recair sobre o empregador, de atuar disciplinarmente sobre incidentes de assédio mais não configurará do que o cumprimento dos deveres do empregador. Estará este, então, obrigado a intervir, não podendo ignorar comportamentos de tal relevância e de consequências potencialmente tão gravosas e atentatórias dos mais básicos direitos do trabalhador.

O aplauso à solução propugnada estender-se-á tanto quanto, como já foi oportunamente lembrado no âmbito deste trabalho, não são raras as vezes em que o empregador, receoso da instabilidade e, sobremaneira, da publicidade negativa¹⁰⁷ resultante do surgimento de conflitos laborais, opta, perante um contexto de assédio, por um comportamento cúmplice por omissão, ignorando os factos e a eles não pondo o necessário cobro.

Simultaneamente, parece-nos que esta recente solução legal procede, nos seus fundamentos, também da natural e crónica posição de fragilidade do trabalhador num contexto empresarial, designadamente em face do seu empregador e das estruturas

¹⁰⁴ GUILHERME DRAY, *ob. cit.*, p.70.

¹⁰⁵ MILENA ROUXINOL, *A obrigação de saúde e segurança do empregador*, Almedina, Coimbra, 2008, p. 122.

¹⁰⁶ JOÃO M. ANTUNES VARELA, *Das obrigações em geral*, 10ª ed., Almedina, Coimbra, p. 120.

¹⁰⁷ MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *O assédio ...*, *cit.*, p. 274.

hierárquicas. O poder de influência e autoridade deste último, associados ao frequente isolamento e vulnerabilidade a que o trabalhador se encontra votado, concorre para uma muito mais elevada probabilidade de sucesso de uma ação “musculada” e afirmativa do empregador. Do elenco de justas causas para resolução do contrato pelo trabalhador, consagrado no art. 394º do CT, consta o assédio no trabalho, designadamente ao abrigo da al. f), e, é nossa convicção, como já fundamentámos, da al. d) do referido artigo. Não obstante, e colocado numa posição de relativa vulnerabilidade, o trabalhador opta frequentemente por não reagir, assim silenciando a sua revolta.

Consustancia esta, portanto, em nosso entender, e na senda do que *supra* se alega, mais uma medida de combate ao assédio no trabalho, instando-se o empregador a agir assertivamente perante comportamentos assediantes. Assim será até por via de uma conceção abrangente do poder disciplinar, propugnada por JÚLIO GOMES¹⁰⁸, que assenta num propósito de prevenção geral, atendendo às “consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral”. Se nos parece consensual a tese de que o exercício do poder disciplinar visa a prevenção especial, assim se desincentivando o prevaricador a reincidir na prática ilícita, entendemos que o mesmo se aplicará à globalidade dos trabalhadores da empresa. A instauração de procedimento disciplinar a um trabalhador que assedie um outro constituirá forte restrição e desestímulo à prática dos mesmos atos por outros trabalhadores. Redundarão, portanto, significativamente reduzidas, assim se pretende, as situações em que o assediador resulta impune na sequência de tão censuráveis comportamentos.

1.2 Da (in)eficácia da norma

Questão distinta será, naturalmente, a de avaliar a eficácia desta medida. De facto, e se nos parecem seguramente de aplaudir os princípios e objetivos que à mesma subjazem, distintos problemas se nos colocam.

¹⁰⁸JÚLIO GOMES, *Direito ...*, cit. p. 886 e MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, p. 243.

Se, então, ao mérito da obrigação da instauração do aludido procedimento disciplinar¹⁰⁹ nada se tem a obstar, indagar-se-á do curso que o mesmo seguirá e a que fim estará verdadeiramente destinado. Como se conclui pela leitura do preceito em análise, o empregador está adstrito à obrigação de instaurar procedimento disciplinar sempre que “tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho”. Não se deverá, neste âmbito, obliterar a frequência com que a figura do responsável da organização se encontra sobreposta à do assediador. Ora, no tecido empresarial português proliferam as pequenas empresas, pelo que se revela frequente a administração e gestão das mesmas por um só administrador ou dirigente. Nestes casos, não haverá quem, em nome do empregador, informado de uma situação de assédio, possa perante ela agir, nos termos da al. l) do art. 127º do CT.

Ainda que assim não seja, importará lembrar que todo o processo, numa primeira fase, se desenrola internamente, sendo a averiguação dos factos e eventual definição de sanção da responsabilidade dos órgãos internos da empresa, amiúde atreitos ao empregador e aos seus interesses. Destarte, incorre-se no risco de, uma vez instaurado o procedimento disciplinar, o mesmo se vir a revelar inócuo e improcedente, em virtude da influência que o empregador, tantas vezes assediador, nele possa ter.

1.3 Do incumprimento da norma

Paralelamente à responsabilidade¹¹⁰ civil, obrigacional ou aquiliana, ou responsabilidade penal¹¹¹ que possam eventualmente decorrer de uma situação de assédio, é mister, em sede deste trabalho, avaliar as consequências que daquela resultem para o âmbito da relação laboral.

¹⁰⁹ Sobre o procedimento disciplinar laboral, *vd.*, PEDRO FERREIRA DE SOUSA, *O Procedimento disciplinar laboral: uma construção jurisprudencial*, 2ª ed., Almedina, Coimbra, 2017.

¹¹⁰ RITA JORGE PINHEIRO, “A Responsabilidade civil dos agentes perante a vítima de assédio moral”, *QL*, n.º 44, 2013, pp. 409-435.

¹¹¹ CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE, *Qué tutela judicial frente al mobbing?: “crimen e castigo” o “riesgo e prevención?”* – *Comentario a la Sentencia de la Audiencia Provincial de Cáceres 18/2018, de 9 de enero*, Estudios financieros. *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, n.º. 423, 2018, pp. 162-174.

Por efeito da alteração legislativa sobre cujos efeitos vimos discorrendo, nomeadamente pela nova al. f) do n.º 2 do art. 394º do CT, emana a possibilidade de o trabalhador fazer cessar unilateralmente o contrato nos casos em que veja ofendida a sua “integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade”, “incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante”. Tal solução, se não nos suscita especiais reparos, por vir sublinhar a demanda do legislador contra o assédio no trabalho, também não nos parece imprescindível, porquanto entendemos subsumir-se a natureza e consequências da prática de atos de assédio ao preceito da al. d) dos mesmos n.ºs e art.

Ora, na senda do que *supra* se dispõe, julgamos poder-se aventar a possibilidade, que cremos harmónica com a Lei, de, na eventualidade de o empregador não proceder à instauração de um procedimento disciplinar tendente à averiguação de atos de assédio de cujos indícios tenha conhecimento, tal poder conduzir à resolução do contrato, com justa causa, pelo trabalhador. Constituiria esta, então, uma resposta cabal à inércia do empregador, tantas vezes fundada nas razões de gestão e interesses empresariais a que já fizemos referência.

Tal convicção resulta reforçada pela posição de MILENA ROUXINOL¹¹², quando a autora concebe a obrigação de saúde e segurança do empregador como uma obrigação de resultado e não uma simples obrigação de meios. Ao empregador é exigível, nos termos do art. 281º, n.º 2, do CT, “assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho”, a ele se atribuindo, em resultado da particular estrutura e dinâmica da relação laboral, o domínio de todos os fatores tendentes à garantia e efetivação daquelas mesmas condições. Assim, e ainda que o empregador não seja o assediador, tal não o eximirá de responsabilidades no caso de não dar cumprimento àquela obrigação de garantir o resultado, pelo que o trabalhador disporia sempre do recurso às já aludidas als. d) e f) do n.º2 do art. 394º, assim resolvendo

¹¹² MILENA ROUXINOL, *ob. cit.*, pp. 267-275. O *Cour de Cassation*, subscreveu este entendimento numa situação de assédio moral, em que o empregador, não obstante não se lhe poder assacar qualquer juízo de culpa, tal não é suficiente para se afastar a sua responsabilidade.

o contrato de trabalho, com justa causa, por violação das condições de segurança e saúde, como vítima de assédio no trabalho.

Não obstante este nosso entendimento, também no que respeita a esta dimensão da nova lei devemos realçar o ruidoso silêncio que a mesma protagoniza face às consequências da inobservância destas novas diretrizes. De facto, apenas se prevê, no nº7 do mesmo art. 127º, que o desrespeito pelo estipulado naquela al. 1) constituirá contraordenação grave, da mesma decorrendo a possível aplicação das sanções previstas na lei laboral.

2. A proteção do *whistleblower*

Num outro vetor das alterações introduzidas pela Lei 73/2017, promoveu-se e desenvolveram-se os meios necessários ao reporte de situações de assédio.

Nesse âmbito, ao art. 29º do CT foi adicionado o nº 6, cujo escopo é o incentivo à denúncia de situações de assédio. Ali se estipula a proibição de aplicar sanção disciplinar aos denunciantes e às testemunhas de assédio, 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”.

Ademais, também o nº 2 do art. 331º do CT, através da sua al. b), confere proteção àquele que é também denominado *whistleblower*, considerando abusivo o despedimento ou outra sanção, deliberada até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a assédio.

Contudo, não obstante o que *supra* se diz, cremos poderem revelar-se estas medidas insuficientes e ineficientes. Isto porque, nos casos em que a denúncia é dirigida aos foros internos¹¹³ da empresa, se aquela permitirá, ao empregador, corrigir erros e alterar o funcionamento da organização, a queixa ou a delação de factos pode igualmente conduzir

¹¹³ JÚLIO GOMES, *ult. ob. cit.*, pp. 143-145.

a retaliações, assim se criando um clima de conflito e pressão sobre o trabalhador denunciante.

De facto, e ainda que impossibilitado, como se viu, de, nestas circunstâncias, despedir ou sancionar gravosamente o trabalhador denunciante, o empregador perpetua, quiçá acentuando, as práticas de assédio. Amiúde, e não sendo o seu contexto laboral suportável, o trabalhador termina ele mesmo por resolver o contrato, atendendo à vontade última do empregador.

Considerações Conclusivas

É insofismável o reconhecimento do assédio laboral, nas suas diversas vertentes e expressões, como um flagelo de dimensão global, decorrente de múltiplas e relevantíssimas metamorfoses do mercado e seu funcionamento. Como elemento fundamental e nevrálgico de todo um sistema, porém o elo mais fraco do mesmo, ao trabalhador pouco resta senão aceitar as “regras do jogo”, tantas vezes pressionado, chantageado, menosprezado. Temeroso da perda do seu sustento, e ciente da sua posição de relativa inferioridade, opta não raras vezes pelo silêncio em face de comportamentos tão eticamente intoleráveis como causadores de gravosos danos físicos e psicológicos, profissionais e pessoais.

Alertado para esta realidade, está bem o legislador quando opta por intervir na regulamentação desta matéria, no âmbito da Lei 73/2017. Objeto de amplo consenso de todas as bancadas parlamentares, louva-se a iniciativa e a intenção de colmatar lacunas e suprir deficiências na prevenção e combate ao assédio.

De entre os instrumentos estreados pela vigência deste diploma, destacamos os Códigos de Conduta, como mecanismo surgente da RSE. À mesma reconhecemos inegociáveis méritos, designadamente o de permitir a vinculação, por uma empresa, autónoma e voluntariamente, a um conjunto de princípios, obrigações e metas, adequadas ao contexto concreto e individual da organização, transcendentem à letra da lei, como sabemos, geral e abstrata. Não obstante, a voluntariedade e talvez excessiva discricionariedade das medidas, a sua parca publicitação, os mecanismos de fiscalização sobremaneira frágeis e o reduzido envolvimento dos trabalhadores na delimitação das medidas arriscam votá-las, amiúde, ao fracasso.

No que tange aos Códigos de Conduta contra o assédio laboral, a obrigatoriedade da sua adoção, por algumas empresas, no respeito por critérios de dimensão empresarial questionáveis, poderá transmutar as suas normas numa decorrência e emanção da lei, conferindo às primeiras a vinculação que se reconhece a esta última, e que importa contrapor à dos IRCT e à dos regulamentos internos. Todavia, permanece na responsabilidade exclusiva do empregador a redação do conteúdo dos Códigos de

Conduta. Disso poderá resultar a mera reprodução, naquela sede, das normas legais, ou virem os novos preceitos, assim padecendo do problema simétrico, reduzir-se, nem sempre com o ativo contributo dos seus colaboradores, à redação de um conjunto vago de valores. A insuficiência da sua concretização e o seu escasso alcance prático, mormente quando nos debruçamos sobre matéria de tão difícil escrutínio como é a do assédio, resultariam prejudiciais à fiscalização dessas mesmas normas.

Noutra dimensão do alcance deste novo diploma legal, realça-se ainda o agora inequivocamente obrigatório exercício do poder disciplinar, pelo empregador, quando confrontado com situações de assédio. Estudada a natureza do poder disciplinar, visando-se aferir da legitimidade da norma, conclui-se, no âmbito deste trabalho e no nosso entendimento, pela sua bondade, assim se conferindo àquela prerrogativa do empregador uma natureza de poder-dever. Embora não se nos afigurem evidentes as potenciais consequências decorrentes da inércia do empregador nesta matéria, aplaudiríamos, pela sua defensabilidade, a possibilidade de o trabalhador resolver o contrato de trabalho pelo incumprimento de o primeiro em garantir as necessárias condições de segurança e saúde do trabalhador, no âmbito da prestação de trabalho. Não obstante, não deixamos de sublinhar a fragilidade relativa da medida porquanto, nos casos em que a figura do empregador coincida com a do assediador, a fiscalização e responsabilização pelas práticas de assédio resultará porventura inócua.

Das alterações legais vertidas na Lei 73/2017, resultou, ainda, um reforço da proteção do *whistleblower*, como são designadas as testemunhas e denunciantes de atos de assédio. Se se subscrevem as intenções da medida, alerta-se para as possíveis consequências inerentes à delação de comportamentos desviantes na empresa, pelos riscos de retaliação interna em que o trabalhador incorre.

Constata-se, então, em nosso entender, que os mecanismos desenvolvidos e os instrumentos criados, não obstante configurem importante desenvolvimento no combate ao assédio, enfermam de um conjunto de fragilidades e suscitam dúvidas que importa suprir e esclarecer. A assim não suceder, e pelo que *supra* alvitramos, poderão as reconhecidas boas intenções do legislador redundar não concretizadas.

Referências Bibliográficas

AA VV. (MARTINEZ, PEDRO ROMANO/ MONTEIRO, LUÍS MIGUEL/ VASCONCELOS, JOANA/ BRITO, PEDRO MADEIRA/ DRAY, GUILHERME/ SILVA, LUÍS GONÇALVES), *Código de Trabalho anotado*, 11ª ed., Almedina, Coimbra, 2017

ABRANTES, JOSÉ JOÃO, “O Código do Trabalho e a Constituição”, in *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004.

_____, O Poder Disciplinar: a necessária caminhada para o Direito, in *Congresso Europeu de Direito do Trabalho*, coord. por JOSÉ JOÃO ABRANTES, Almedina, Coimbra, p. 300.

ABREU, COUTINHO DE, *Curso de Direito Comercial – Volume II: das sociedades*, Almedina, Coimbra, 3ª ed., 2009.

AMADO, JOÃO LEAL, “As faces do assédio”, *RDES*, n.º 33, 2009, pp. 117-119.

_____, “Pessoal e profissional: entre o romance e o assédio: comentário ao Acórdão da Relação de Évora, de 14/09/2017”, *QL*, nº52, 2018, pp. 157-183.

ASSIS, RUI, *O poder de direcção do empregador: configuração geral e problemas actuais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005.

BAZ TEJEDOR, JOSE ANTONIO, “Responsabilidad social empresarial laboral: especial referencia a la ley organiza 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *RDS*, 2008, pp. 95-122.

CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA, *Da dimensão da empresa no direito do trabalho – Consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais*, Wolters Kluwer/ Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

CEBALLOS MOLANO, RAQUEL, “Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado”, *Novum Jus*, n.º 1, vol. 3, 2009, pp. 225-262.

Comissão Europeia, *Livro Verde: Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas*, Bruxelas, 2001.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho*, coord. por ANÁLIA TORRES, DÁLIA COSTA, HELENA SANT’ANA, BERNARDO COELHO, ISABEL SOUSA, Lisboa, 2016.

COSTA, ANA CRISTINA RIBEIRO, “O acto suicida do trabalhador – a tutela ao abrigo dos regimes das contingências profissionais”, *QL*, n.º 40, pp. 203-251.

COSTA, RICARDO in *Código das Sociedades Comerciais em Comentário: Vol.1*, coord. por COUTINHO DE ABREU, Almedina, Coimbra, 2010.

_____, “O ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral ao abrigo dos regimes das contingências profissionais” in *O Assédio no Trabalho*, coord. por JOÃO REIS PENA, CEJ, Lisboa, 2014, pp. 19-75 [10-11].

CORREIA, BRITO, *Direito do Trabalho*, vol. 1, Universidade Católica.

DRAY, GUILHERME, *O princípio da proteção do trabalhador*, Almedina, Coimbra, 2015.

FABREGAT MONTFORT, GEMMA, *El acoso laboral desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales: breves apuntes*, Lan Harremanak, nº 23, País Vasco, 2010, pp. 137-153.

FAUCHÉRE, BÉATRICE, “La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta: Nuevos retos o viejos debates” *Lan Harremanak*, nº 14, 2006, pp. 93-124.

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, 18.^a ed., Almedina, Coimbra, 2017.

GOMES, JÚLIO, “Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado”, in *O Assédio no Trabalho*, coord. por João Reis Pena, CEJ, Lisboa, 2014, pp. 109-126.

_____, “Um direito de alerta cívico do trabalhador subordinado (ou a proteção laboral do *whistleblower*”, *RDES*, 2014, pp. 127-160.

_____, *Direito do Trabalho – Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, 2007.

GÓMEZ MUÑOZ, JOSÉ MANUEL, “Responsabilidad social de la empresa y globalización” in *Estudios sobre derecho y responsabilidad social en un contexto de crisis*, Ediciones Cinca, Madrid, 2012.

HERNÁNDEZ, JUAN, “Las empresas transnacionales españolas en América Latina. Los Códigos de Conducta como sistemas atípicos de regulación de las relaciones laborales” *Lan Harremanak*, nº 14, 2006, pp. 125-174.

HIRIGOYEN, MARIE-FRANCE, *Harcèlement Moral*, disponível em: <http://hirigoyen.free.fr>.

_____, *O Assédio no Trabalho – Como distinguir a verdade*, Pergaminho, Lisboa, 2002.

KOCHER, EVA, “La Responsabilidad social de las empresas (RSE): se trata de una escenificación lograda?”, in *La Responsabilidad social de las empresas em España: concepto, autores e instrumentos*, coord. por JOAQUÍN APARICIO TOVAR, BERTA VALDÉS DE LA VEGA, Editorial Bomarzo, Albacete, 2011, pp. 95-110.

LAMBELHO, ANA/GONÇALVES, LUÍSA ANDIAS, *Poder disciplinar e justa causa de despedimento*, Quid Iuris, Lisboa, 2012.

LEITÃO, LUÍS MENEZES, *Direito do Trabalho*, 5.^a ed., Almedina, Coimbra, 2016.

LUELMO MILÁN, MIGUEL ÁNGEL, *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del*

Derecho Laboral, Nerbiblo, Coruña, 2012.

MARCOS SÁNCHEZ, JOSÉ, *Negociación colectiva y código de conducta: diagnóstico y propuestas para los sindicatos de Nestlé en América Latina*, 2000.

MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2017, 8.^a ed.

MORATO GARCÍA, ROSA MARÍA, *Códigos de Comportamiento para Directivos e Trabajadores de la Empresa Multinacional en la Dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española*, Ediciones Cinca, Madrid, 2014.

MOREIRA, VITAL, *Trabalho digno para todos*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

PACHECO, MAGO GRACIANO DE ROCHA, *O Assédio moral no trabalho: o elo mais fraco*, Almedina, Coimbra, 2007.

MARCELLO PEDRAZZOLI, , “Tutela della persona e aggressioni alla sfera psichica del lavoratore”, *Rivista Trimestrale di diritto e procedura civile*, Ano 61, nº 4, 2007, pp. 1119-1157.

MEJÍAS, ANA, “Presión laboral tendenciosa. Medios de protección”, in ANA MEJIAS/ ENRIQUE JOSÉ CARBONELL VAYA/ MIGUEL ÁNGEL GIMENO NAVARRO, *El acoso laboral antes llamado mobbing*, Tirant lo blanch, 2008, pp. 171-223.

MOLINA NAVARRETE, CRISTÓBAL, *Qué tutela judicial frente al mobbing?: “crimen e castigo” o “riesgo e prevención”?* – *Comentario a la Sentencia de la Audiencia Provincial de Cáceres 18/2018, de 9 de enero*, Estudios financieros. *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº. 423, 2018, pp. 162-174.

PEREIRA, RITA GARCIA, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho: contributo para a sua conceptualização*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009.

PINHEIRO, RITA JORGE, “A responsabilidade civil dos agentes perante a vítima de assédio moral”, *QL*, nº 42, 2013, pp. 409-435.

PIÑUEL Y ZABALA, IÑAKI, *Mobbing – cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Editorial Sal Terrae, Santander, 2001.

PINTO, NUNO ABRANCHES, *Instituto Disciplinar Laboral*, Coimbra editora, Coimbra, 2009.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática geral*, Almedina, Coimbra, 4.ª ed., 2015.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado de direito do trabalho, Parte II – Situações laborais individuais*, 6ª ed., Almedina, Coimbra, 2016

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, Almedina, Coimbra, 1993.

REBELO, GLÓRIA, “Assédio moral e dignidade no trabalho”, in *O Assédio no Trabalho*, coord. por João Pena dos Reis, CEJ, Lisboa, 2014, pp. 91-107.

REDINHA, MARIA REGINA, “Assédio moral ou mobbing no trabalho”, in *O Assédio no Trabalho*, coord. por, João Pena dos Reis, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2014, pp. 135-150, disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf.

ROUXINOL, MILENA, *A obrigação de saúde e segurança do empregador*, Almedina, Coimbra, 2008.

SANTOS, PEDRO BARRAMBANA, *Do assédio laboral – pelo reenquadramento dogmático do assédio moral*, Almedina, Coimbra, 2017.

SEQUEIRA, ALEXANDRA MARQUES, “Do assédio no local de trabalho: um caso de flirt legislativo. Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno” in *O Assédio no Trabalho*, coord. por JOÃO REIS PENA, CEJ, Lisboa, 2014, pp. 75-90, disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf.

SOUSA, PEDRO FERREIRA DE, *O Procedimento disciplinar laboral: uma construção jurisprudencial*, 2ª ed., Almedina, Coimbra, 2017.

TASCÓN LÓPEZ, RODRIGO, “Reflexiones sobre la naturaleza jurídica de la responsabilidad social de la empresa” in *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, coord., por Sofía Alcázar Ortiz, Lourdes Lopes Cumbre, Editorial Comares, Granada, 2012, pp. 1017-1067.

UNIÓN SINDICAL DE MADRID REGIÓN DE CCOO, *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing): los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud*, 2002, <http://www.redproteger.com.ar/biblioteca/13.pdf>,

VALDÉS ALONSO, ALBERTO, *Responsabilidad social de la empresa y relaciones laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

_____, “Códigos de Conducta: un instrumento para las relaciones laborales en un contexto de crisis”, in *Estudios sobre derecho e responsabilidad social en un contexto de crisis*, Ediciones Cinca, Madrid, 2012, pp. 69-88.

VARELA, JOÃO M. ANTUNES, *Das obrigações em geral*, 10ª ed., Almedina, Coimbra.

VEIGA, ANTÓNIO JORGE DA MOTTA, *Lições de Direito do Trabalho*, 6ª ed., Lisboa, 1995.

VERONA MARTEL, MARIA CONCEPCIÓN/ SANTANA MATEO, RAQUEL, *El mobbing: un problema ético en la gestión de empresas*, Ciencia y Sociedad, 2012; 37(4), pp. 407-434.

VICENTE ROJO, JOSÉ/CERVERA, ANA M.ª, *Mobbing o acoso laboral*, Editorial Tébar, Madrid, 2005.

XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, com a colaboração de MARTINS, PEDRO FURTADO, CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE/ VASCONCELOS, JOANA/ ALMEIDA, TATIANA, *Manual de Direito do Trabalho*, 3.ª ed., Verbo, Lisboa, 2018.

ZABALA HIGUERA, LUIS ARAMBURU, “Respuesta al acoso laboral. Programas y estrategias”, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, vol. 20, n.º 2, 2002, pp. 337-350.