

Universidades Lusíada

Caníço, Ana Margarida Abade, 1999-

O assédio sexual na relação laboral comum e desportiva

<http://hdl.handle.net/11067/7534>

Metadados

Data de Publicação

2023

Resumo

A presente dissertação irá abordar dois temas já muito conhecidos e bastante presentes na sociedade contemporânea: o assédio sexual e o desporto. Estes dois fenómenos cruzam-se quando o praticante desportivo é vítima de assédio sexual no contexto do exercício da sua profissão. Entendemos que, o assédio sexual nas relações de trabalho jurídico-desportivas apresenta contornos próprios devido às especificidades da atividade em relação ao assédio sexual sofrido no âmbito laboral comum e, por conseg...

This dissertation will approach two themes that are already well known and very present in contemporary society: sexual harassment and sport. These two phenomena intersect when sports practitioners are victims of sexual harassment in the context of carrying out their profession. We understand that sexual harassment in legal-sports labor relationships presents its own contours due to the specificities of the activity in relation to sexual harassment suffered in the common work environment and th...

Palavras Chave

Assédio sexual - Portugal, Assédio sexual no desporto - Portugal, Atletas - Estatuto Legal, Leis, Etc. - Portugal, Desporto - - Direito e legislação - - Portugal

Tipo

masterThesis

Revisão de Pares

Não

Coleções

[ULL-FD] Dissertações

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-07-20T13:28:11Z com informação proveniente do Repositório



UNIVERSIDADE LUSÍADA

FACULDADE DE DIREITO

Mestrado em Direito

O assédio sexual na relação laboral comum e desportiva

Realizado por:
Ana Margarida Abade Caniço

Orientado por:
Prof. Doutor Lúcio Miguel Teixeira Correia

Constituição do Júri:

Presidente: Prof. Doutor José Alberto Rodríguez Lorenzo González
Orientador: Prof. Doutor Lúcio Miguel Teixeira Correia
Arguente: Prof.^a Doutora Ana Bárbara Pina de Moraes de Sousa e Brito

Dissertação aprovada em: 25 de junho de 2024

Lisboa

2023



UNIVERSIDADE LUSÍADA

FACULDADE DE DIREITO

Mestrado em Direito

O assédio sexual na relação laboral comum e desportiva

Ana Margarida Abade Caniço

Lisboa

Novembro 2023



UNIVERSIDADE LUSÍADA

FACULDADE DE DIREITO

Mestrado em Direito

O assédio sexual na relação laboral comum e desportiva

Ana Margarida Abade Caniço

Lisboa

Novembro 2023

Ana Margarida Abade Caniço

O assédio sexual na relação laboral comum e desportiva

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Lusíada para a obtenção do grau de Mestre em Direito.

Área científica: Ciências Jurídico-Civilísticas

Orientador: Prof. Doutor Lúcio Miguel Teixeira Correia

Lisboa

Novembro 2023

FICHA TÉCNICA

Autora Ana Margarida Abade Caniço
Orientador Prof. Doutor Lúcio Miguel Teixeira Correia
Título O assédio sexual na relação laboral comum e desportiva
Local Lisboa
Ano 2023

CASA DO CONHECIMENTO DA UNIVERSIDADE LUSÍADA - CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO

CANIÇO, Ana Margarida Abade, 1999-

O assédio sexual na relação laboral comum e desportiva / Ana Margarida Abade Caniço ; orientado por Lúcio Miguel Teixeira Correia. - Lisboa : [s.n.], 2023. - Dissertação de Mestrado em Direito, Faculdade de Direito da Universidade Lusíada.

I - CORREIA, Lúcio Miguel Teixeira, 1973-

LCSH

1. Assédio sexual - Portugal
2. Assédio sexual no desporto - Portugal
3. Atletas - Estatuto legal, leis, etc. - Portugal
4. Desporto - Direito e legislação - Portugal
5. Universidade Lusíada. Faculdade de Direito - Teses
6. Teses - Portugal - Lisboa

1. Sexual harassment - Portugal
2. Sexual harassment in sports - Portugal
3. Athletes - Legal status, laws, etc. - Portugal
4. Sports – Law and legislation - Portugal
5. Universidade Lusíada. Faculdade de Direito - Dissertations
6. Dissertations, academic - Portugal - Lisbon

LCC

1. KKQ1326.C36 2023

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, por todo o esforço, dedicação e paciência.

“There is no moment as beautiful as childhood to truly live sport. Sport holds the unique power to make girls and boys dream while, at the same time, teaching them how to live life. We, the people in the world of sport, have a moral obligation to fight for this world to be always safe and comforting for all children – anywhere in the world and regardless of their background”.

ROCHA, Roberto Carlos da Silva – *Spot child abuse in sport*. In *Human Rights Channel*. [Em linha]. Strasbourg : Conselho da Europa, 2020.

APRESENTAÇÃO

O assédio sexual na relação laboral comum e desportiva

Ana Margarida Abade Caniço

A presente dissertação irá abordar dois temas já muito conhecidos e bastante presentes na sociedade contemporânea: o assédio sexual e o desporto. Estes dois fenómenos cruzam-se quando o praticante desportivo é vítima de assédio sexual no contexto do exercício da sua profissão.

Entendemos que, o assédio sexual nas relações de trabalho jurídico-desportivas apresenta contornos próprios devido às especificidades da atividade em relação ao assédio sexual sofrido no âmbito laboral comum e, por conseguinte, requer uma análise diferenciada e uma legislação específica. Assim, iremos explorar o conceito jurídico de assédio nos seus termos gerais, os elementos que o integram e as várias designações do fenómeno para sermos capazes de as distinguir e, consequentemente, os direitos que lesam. De seguida, entramos no mundo do desporto, juntamente, com o laboral, de modo a analisarmos as especificidades da relação laboral desportiva e entendermos o porquê de ser merecedora de uma tutela especial. Por fim, conciliamos os capítulos anteriores, com propostas de medidas de prevenção e legislativas na figura do Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo e do Código Penal Português, fazendo alusão ao preceito normativo que o Código do Trabalho Português apresenta.

Palavras-chave: Assédio sexual. Relação Laboral. Direito do Trabalho Desportivo. Contrato de trabalho desportivo. Praticante desportivo. Direitos desportivos.

PRESENTATION

Sexual harassment in common and sports labor relationships

Ana Margarida Abade Caniço

This dissertation will approach two themes that are already well known and very present in contemporary society: sexual harassment and sport. These two phenomena intersect when sports practitioners are victims of sexual harassment in the context of carrying out their profession.

We understand that sexual harassment in legal-sports labor relationships presents its own contours due to the specificities of the activity in relation to sexual harassment suffered in the common work environment and therefore requires a differentiated analysis and specific legislation. Thus, we will explore the legal concept of harassment in its general terms, the elements that integrate it and the various designations of the phenomenon to be able to distinguish them and consequently the rights they harm. Next, we enter the world of sport together with labor to analyze the specificities of the sport labor relationship and understand why it deserves special protection. Finally, we reconcile the previous chapters with proposals for preventive and legislative measures in the figure of the Legal Regime of the Sports Labor Contract and the Portuguese Penal Code, alluding to the normative precept that the Portuguese Labor Code presents.

Keywords: Sexual harassment. Labor Relationship. Sports Labor Law. Sports labor contract. Sports practitioner. Sports Rights.

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

- ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho
- Ac. TRC - Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra
- Ac. TRE - Acórdão do Tribunal da Relação de Évora
- Ac. TRG - Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães
- Ac. TRL - Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa
- Ac. TRP - Acórdão do Tribunal da Relação do Porto
- Ac. STJ - Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça
- ANTF - Associação Nacional Treinadores de Futebol
- Al./Als. - Alínea/Alíneas
- Art./Arts. - Artigo/Artigos
- CAD - Comissão de Atletas Olímpicos
- CC - Código Civil
- CCT - Contrato Coletivo de Trabalho
- CDP - Confederação do Desporto de Portugal
- CE - Comunidade Europeia
- CEJ - Centro de Estudos Judiciários
- Cfr. - Confira
- Cit. - Citado
- COP - Comité Olímpico de Portugal
- CP - Código Penal
- CPP - Código de Processo Penal
- CRP - Constituição da República Portuguesa
- CT - Código do Trabalho
- EAC - European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises
- Ed. - Edição
- Et al. - E outros
- EUA - Estados Unidos da América
- ETUC - European Trade Union Confederation
- FIFA - Federação Internacional de Futebol
- FPF - Federação Portuguesa de Futebol
- LBAFD - Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto
- LBD - Lei de Bases do Desporto
- LBSD - Lei de Bases do Sistema Desportivo
- LPFP - Liga Portuguesa do Futebol Profissional

- OIT - Organização Internacional de Trabalho
- ONU - Organização das Nações Unidas
- P. - Página
- RETJ - Regulamento do Estatuto e Transferências de Jogadores
- RJCTD - Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do praticante desportivo
- RJFD - Regime Jurídico das Federações Desportivas
- SAD - Sociedade Anónima Desportiva
- SGEI - Services General Economic Interest
- SJPF - Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol
- ss. - Seguintes
- TAD - Tribunal Arbitral do Desporto
- TJCE - Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias
- UE - União Europeia
- UMAR - União de Mulheres Alternativas e Resposta
- V.g. - (em latim) *verbi gratia*, por exemplo
- Vol. - Volume

SUMÁRIO

1. Introdução	17
2. O assédio: antecedentes, conceito e fundamentos	19
2.1. Breve resenha histórica	19
2.2. A evolução jurídica do conceito de assédio	27
2.3. As diferentes formas de assédio.....	38
2.3.1. O assédio moral	40
2.3.2. O assédio sexual	46
2.4. As consequências do assédio laboral.....	55
3. O Desporto e as particularidades do direito laboral desportivo	61
3.1. Breve enquadramento histórico do fenómeno desportivo	61
3.1.1. O assédio sexual no contexto desportivo – as particularidades	68
3.2. A subsidiariedade do regime laboral desportivo	70
3.3. As especificidades do assédio sexual na relação laboral desportiva	73
3.4. As formas de cessação contratual – o assédio como justa causa	80
4. O assédio sexual no contexto da relação laboral desportiva	91
4.1. Dados estatísticos e a realidade nacional.....	91
4.2. O tratamento de situações de assédio sexual no desporto e os métodos de prevenção	95
4.2.1. O caso de Lawrence G. Nassar	95
4.2.2. Os recentes casos de Miguel Afonso e Samuel Costa.....	97
4.2.3. O caso de Luís Rubiales.....	99
4.3. A regulamentação desportiva do assédio sexual.....	101
4.4. A criminalização do assédio sexual e o seu impacto no desporto.....	104
Conclusão.....	109
Referências	113

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas e até aos dias de hoje, podemos afirmar que o desporto vem gradualmente a assumir uma posição de grande relevância à escala mundial, na medida em que, tanto o número de praticantes desportivos, sejam eles profissionais ou amadores, como o de aficionados pela atividade desportiva tem vindo a aumentar, bem como a visibilidade e o destaque que a comunicação social se encarrega ao cobrir a vida pessoal e profissional dos atletas e eventos desportivos, o dinheiro que move e o impacto social, cultural e económico em diversos países¹.

No entanto, existe um outro lado do desporto que, embora não seja recente e todos sabem da sua existência, poucos são aqueles que contribuem para a sua extinção: o assédio sexual. Ora, o conceito de assédio sexual tem vindo a ser divulgado pela doutrina juslaboralista nacional e internacional, pela jurisprudência no contexto empresarial, pelos demais órgãos de comunicação social e até mesmo por figuras públicas, dando cada vez mais ênfase ao fenómeno que é igualmente designado como praga. Todavia, apesar dos inúmeros meios de divulgação e campanhas de sensibilização do fenómeno de assédio sexual e da crescente onda de escândalos relacionada com atletas que foram vítimas e decidiram dar voz ao ocorrido, não se denota uma grande evolução da sua problematização e consciencialização no contexto específico de desporto laboral. Contudo, apesar das poucas evidências jurídicas realizadas a nível nacional, o assédio sexual continua a ser uma realidade presente nas diversas modalidades desportivas e sem prejuízo do nível de competição onde o mesmo se revela, ainda que a sua manifestação por parte das vítimas seja lamentável e frequentemente silenciosa e impercetível.

Como iremos verificar, apesar da legislação em vigor prever situações de assédio sexual, a mesma é incompleta na sua aplicação prática, uma vez que a atividade laboral desportiva assume contornos próprios e as suas especificidades facilitam a distinção com a atividade laboral comum e, portanto, pelos motivos que mais adiante

¹ Os maiores vinte clubes desportivos de futebol geraram 8,2 mil milhões de euros de receitas na época de 2019/2020, apesar de perderem 2 mil milhões de euros em receita até ao final da época de 2020/2021 devido à crise económica e social global provocada pela pandemia COVID-19, uma queda de 12% em relação ao ano anterior. Cfr., DELOITTE – 24.ª edição do Deloitte Football Money League : maiores clubes da Europa com perdas acima de 2 mil milhões de euros até ao final da época 2020/21 devido à pandemia. [Em linha] Lisboa : Deloitte, 2021. Todavia, o anuário do futebol profissional português referente à época desportiva de 2021/2022, assume indiretamente o impacto significativo do desporto em diversas indústrias, tais como a comunicação social, no sentido em que o futebol profissional recuperou das sequelas provocadas pela referida pandemia e contribuiu com, aproximadamente, 617 milhões de euros para o PIB português, mais de 12,22% da época anterior, o que permitiu mais de 3 mil postos de trabalho. Cfr., ERNST & YOUNG – *Contributo do futebol profissional para o PIB português aumentou para 617 milhões de euros na época 2021-22*. [Em linha]. Lisboa : EY, 2022.

iremos apontar, a mesma é merecedora de uma tutela especial e mais precisa quanto a questões de assédio sexual no exercício das respetivas funções laborais desportivas.

Para tal, com o presente estudo pretendemos problematizar, esclarecer, chamar à atenção e despertar o interesse dos leitores para o problema que é o assédio sexual, uma vez que, em Portugal, o mesmo é objeto de pouco estudo, não obstante a sua dimensão e os efeitos nefastos que provoca diretamente ao atleta e indiretamente àqueles que estão ao seu redor. Ambicionamos que, de uma forma humilde, este trabalho contribua para a edificação de novos valores, que seja continuado e que impulse novas pesquisas sobre esta temática.

2. O ASSÉDIO: ANTECEDENTES, CONCEITO E FUNDAMENTOS

2.1. BREVE RESENHA HISTÓRICA

Para alcançarmos o objetivo do nosso estudo e analisarmos as questões essenciais a que me proponho dado a maior gravidade que o assédio sexual detém no âmbito laboral desportivo em comparação ao regime laboral comum é imperioso que, num primeiro momento, nos dediquemos a uma breve análise histórica, teórica e conceptual para descrever, interpretar e esclarecer o nosso objeto de estudo.

Embora só por ora se tenha atribuído a devida atenção à efetivação de comportamentos que afetem os direitos do trabalhador enquanto indivíduo que exerce uma determinada profissão, considera-se que a existência de um vínculo laboral ou equiparado sempre foi reconhecida e que origina um conjunto de direitos e deveres para as partes contratuais, designada por situação jurídica laboral², não obstante o mesmo resultar de um contrato de trabalho em regime geral, especial ou equiparado. Assim, em sentido amplo, a forma desumana de exercer as funções laborais, a coação ou a submissão a comentários hostis e humilhantes implica a ofensa aos direitos do trabalhador.

O trabalhador sempre esteve suscetível ao assédio, ainda que este conceito não fosse reconhecido como tal, nem tão pouco as vítimas decidiam denunciar estes comportamentos a que estavam sujeitas, independentemente de quem os praticasse na ordem interna da empresa. Subsiste a dúvida quanto à sua origem e evolução. Neste sentido, não será correto considerar o assédio como uma novidade ou um fenómeno nunca visto. Pelo contrário, podemos afirmar que é tão antigo quanto o trabalho, embora, a despeito da sua génese longínqua, exista “[...] atualmente uma consciência mais aguda dos níveis extremos que o sofrimento no trabalho pode atingir, da violência de que o trabalhador pode ser vítima e da extrema importância da tutela da dignidade da pessoa que trabalha”³ e o estudo e enquadramento do mesmo por parte das ciências jurídicas é recente e dotado de novas premissas, não obstante as mesmas não estarem presentes no direito positivado⁴.

² RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho*. 1.^a ed. Coimbra : Almedina, 2001, p. 119 e ss e CORDEIRO, António Menezes - *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra : Almedina, 1991, p. 109 e ss.

³ GOMES, Júlio Vieira - Algumas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral (laboral). *Prontuário de Direito do Trabalho*. ISSN 0873-4895. n.º 90 (set-dez 2011), p. 72 e 73.

⁴ SANTOS, Pedro Barrambana - *Do Assédio Laboral, Pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*. 1.^a ed. Coimbra : Almedina, 2017, p. 30.

Note-se que, associamos o assédio à Revolução Industrial do século XVIII⁵, que detinha como principais objetivos a fortificação e consolidação de direitos laborais, na medida em que este período se caracterizava pela acentuada sinistralidade laboral e exploração da classe trabalhadora que se fazia acompanhar pela precariedade das condições laborais e salariais e, portanto, o trabalhador não disponha de proteção no seu local de trabalho, sendo que as condutas assediantes e lesivas aos seus direitos de personalidade eram habituais e até aceites. Como resultado deste panorama, desencadeou-se o surgimento do Direito Laboral⁶ e diversos países sentiram-se pressionados a promulgar legislações nacionais com vista a tutelar os direitos dos trabalhadores e a conceder garantias mínimas laborais que promovessem o bem-estar dos mesmos⁷. Neste sentido, o sistema jurídico-laboral representa um dos resultados mais emblemáticos das profundas transformações ocorridas neste período histórico, tendo ficado o ano de 1890 marcado pelo início da produção legislativa em matéria de direito do trabalho.

Assim, observou-se um acréscimo de legislação nacional e internacional que tutelavam o trabalhador, particularmente desde o século XX, no final da Primeira Guerra Mundial, através da constituição da Organização Internacional do Trabalho (doravante OIT), a qual tencionava alcançar normas internacionais que protegessem os interesses dos trabalhadores a nível global, mediante políticas e programas que respeitassem o desenvolvimento do ser humano com condições laborais dignas para que qualquer indivíduo pudesse desfrutar da sua profissão, mediante a construção de um quadro legal regulador da atividade e exploração industrial. Através do papel fundamental da OIT, em 1944, foi elaborada a Declaração relativa aos fins e objetivos da OIT, também designada por Declaração de Filadélfia, tendo sido a primeira a estabelecer um vínculo entre o trabalho e a dignidade humana quando refere que “o trabalho não é uma mercadoria” e que o mesmo deve ser realizado com dignidade, segurança económica e igualdade de oportunidades⁸.

⁵ Neste período, em Portugal, o trabalhador ainda não disponha de proteção no trabalho, no sentido em que as entidades públicas não se responsabilizavam pela supervisão e regulação do mesmo, ao passo que, apenas em 1916 foi formado o Ministério do Trabalho e da Segurança Social, o primeiro ministério no nosso país. Cfr. QUINTAS, Paula - *Os direitos de personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspetiva exclusiva do trabalhador subordinado – Direitos (des)figurados*. Coimbra : Almedina, 2013, p. 191.

⁶ AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho*. 4.^a ed. Coimbra : Coimbra Editora, 2014, p. 23 e 24.

⁷ GOMES, Carla de Marcelino e MOREIRA, Vital - *Compreender os direitos humanos : Manual de Educação para os Direitos Humanos* [Em linha] 3.^a ed. Graz: Centro Europeu de Formação e Investigação em Direitos Humanos e Democracia, 2012, p. 357.

⁸ CONFERÊNCIA GERAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 26, Filadélfia 1944 – *Declaração relativa aos fins e objectivos da Organização Internacional do Trabalho* [Em linha]. Lisboa : DGERT, 2019. Al. a) do ponto I e al. a) do ponto II, respetivamente. Mais adiante, em 1998, a mesma entidade adotou a Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e respetivo

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, ao combate contra as diversas formas de violência praticadas em contexto laboral e à colaboração para as melhorias de condições laborais juntou-se a ONU. Por conseguinte, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, constituída pela Assembleia Geral da mesma, incorporou um considerável número de direitos humanos relacionados com o trabalho e através dos Pactos da ONU foi possível vincular os Estados Partes com o estipulado⁹.

Num pré momento europeu, devemos direcionar uma maior atenção para as iniciativas da OIT e a sua respetiva evolução relativamente à não discriminação no direito do trabalho que culminou no reconhecimento do assédio e das suas figuras afins. Ora, nos anos 50 do século XX, a OIT, a agência das Nações Unidas no âmbito do trabalho, desempenhou um papel crucial nos Estados quanto à alteração das práticas, na medida em que a Convenção n.º 98¹⁰, aborda a não discriminação no emprego e manifesta a preocupação e prevenção do trabalhador não ser discriminado no seu ativismo sindical, sendo este merecedor de uma adequada proteção e livre de contestar.

Mais adiante, a Convenção n.º 111 da OIT¹¹ integra a discriminação em matéria de emprego e profissão no quarto ponto da agenda de trabalhos, o que fortaleceu a importância da dignidade e da igualdade de oportunidades em contexto laboral, assim como reconheceu a desigualdade de género, estabelecendo, no seu art. 1.º, forte e arrojadamente, o termo “discriminação”:

Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

De seguida, surge a Diretiva 75/117/CEE¹², de 10 de fevereiro e a Diretiva 76/207/CEE¹³, de 9 de fevereiro como pilares base que dão um avanço à criação de

Acompanhamento que identificava com precisão a importância dos princípios e direitos dos trabalhadores. Cfr., CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 110, 2022 - *Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), tal como emendada em 2022* [Em linha]. Lisboa : DGERT, 2022.

⁹ GOMES, Carla de Marcelino e MOREIRA, Vital - *Compreender os direitos humanos...* p. 360.

¹⁰ A Convenção n.º 98 foi adotada na 32.ª sessão da Conferência Geral da OIT, em Genebra, a 1 de julho de 1949, iniciando a sua vigência em 18 de junho de 1951. Em Portugal, o Decreto-Lei n.º 45 758, de 12 de junho de 1964 resultou na aprovação da sua ratificação.

¹¹ A Convenção n.º 111 da OIT foi realizada em Genebra, tendo sido aprovada na conferência Geral da OIT na 42.ª sessão, em 25 de julho de 1958 e entrado em vigor em 15 de junho de 1960. Em Portugal, a aprovação resultou do Decreto-Lei n.º 42 520, de 23 de setembro de 1959, com vigência a partir de 15 de junho de 1960.

¹² UNIÃO EUROPEIA. Conselho – Diretiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de fevereiro de 1975 relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos. *Jornal Oficial da União Europeia* [Em linha], L : 45/19 (19 de fev. 1975), p. 19 a 20.

uma proteção dos trabalhadores com foco no assédio laboral, mediante melhorias nas suas condições laborais e no emprego. A primeira diretiva veio a instigar os Estados-Membros quanto à eliminação de comportamentos discriminatórios, de modo a atingir o objeto do princípio da igualdade remuneratória entre os géneros. Por sua vez, a segunda diretiva, também com foco no princípio supramencionado, atribuiu maior preocupação ao tratamento igualitário entre homens e mulheres no acesso ao trabalho.

Alguns países e movimentos colaboraram significativamente e tomaram a dianteira relativa à denúncia do assédio nos finais da década de 70, suscitando a iniciativa legislativa nos EUA e, mais adiante, na Europa e no resto do mundo¹⁴. Deste modo, foi impulsionado o desenvolvimento judiciário e uma maior tradição de litigância com efeito desde os anos 80, permitindo que, os casos julgados que surgissem em tribunal servissem como exemplo para que as empresas e organizações pudessem tê-los em consideração e rapidamente assumirem códigos de ética para o combate a estas práticas. Em contrapartida, este processo surgiu de um modo mais lento na Europa, na medida em que o período entre os anos 80 e os primeiros anos do século XXI tendem a ser designados como anos em que ocorreu um ping-pong entre os regulamentos supranacionais, que envolvem o Parlamento Europeu e a Comissão Europeia, com as medidas a aplicar pelos Estados-Membros¹⁵.

Note-se que, este período foi caracterizado pelas ideias neoliberalistas e por um conjunto de fatores ameaçadores dos direitos dos trabalhadores, presenciando uma degradação do pacto trabalho-capital¹⁶, uma vez que o Estado e os industriais, em prejuízo da dignidade humana, dos direitos laborais, da democracia liberal e do Estado de bem-estar social, priorizaram a economia mundial, o desenvolvimento dos interesses empresariais e a globalização, o que gerou altas taxas de desemprego e um acréscimo significativo de violência no local de trabalho e, conseqüentemente, uma maior dificuldade no crescimento económico.

¹³ UNIÃO EUROPEIA. Conselho – Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de fevereiro de 1976 relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação). *Jornal Oficial da União Europeia*. [Em linha], L : 204/23 (26 jul. 2006).

¹⁴ REDINHA, Maria Regina Gomes - *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*. In ASCENSÃO, José de Oliveira, et al. (coord.) - *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, Vol II. Coimbra : Coimbra Editora, 2003, página 833 e PARREIRA, Isabel Ribeiro – *O assédio sexual no trabalho*. In MOREIRA, António (coord.) - *IV Congresso Do Direito de Trabalho*. Coimbra : Almedina, 2001, p. 160.

¹⁵ ZIPPEL, Kathrin S. - *The Politics of Sexual Harassment : A Comparative Study of the United States, The European Union and Germany*. Cambridge : University Press, 2006, p. 84.

¹⁶ FERREIRA, António Casimiro - *Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção*. Porto : Vida Económica, 2012.

Face ao cenário prejudicial dos direitos dos trabalhadores, a ONU retomou a sua intervenção através da constituição da Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento em 1986, tendo por base o centralismo do desenvolvimento da pessoa humana, em que cada indivíduo participava nos processos sociais, económicos, culturais e políticos, enquanto beneficiário dos mesmos. Por conseguinte, esta centralidade reafirmou os direitos de solidariedade e coletivos, conseguindo, ainda, tutelar aspetos fundamentais do contexto laboral, tal como um local de trabalho saudável.

A adoção da Carta Comunitária para os Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, em 1989, impulsionou a procura por melhores condições de vida social e laboral, intensificando o seu foco na igualdade de oportunidades no acesso ao emprego e das condições de trabalho, o que envolve a igualdade remuneratória entre os géneros e a obtenção de garantias de segurança no local de trabalho. É imperativo realçar que a mesma, enquanto fonte de Direito Europeu primário, proporcionou a reafirmação do princípio da dignidade, da integridade e da igualdade¹⁷, constituindo-se como um dos pilares dos direitos, liberdades, garantias e princípios.

Até então, podemos verificar que o reconhecimento do ser humano como indivíduo detentor de direitos fundamentais, inclusive no que concerne ao foro laboral, levantou várias questões que até então tinham sido ignoradas, apesar de presentes, tais como o assédio. A consciencialização para este fenómeno emergiu, no seio comunitário, através de uma discussão político-social com o intuito de alcançar melhores condições de vida e de trabalho e, portanto, resume-se a uma preocupação da qualidade de emprego pelas instituições comunitárias com o objetivo de eliminar progressivamente as “[...] tensões físicas e psíquicas existentes no local de trabalho e no posto de trabalho através da melhoria do ambiente e da procura de meios que permitam aumentar o gosto pelo trabalho”¹⁸.

A legislação supranacional a nível europeu faz-se sentir mais expressiva quanto ao assédio, em comparação às legislações nacionais, devido à pressão gerada pelos movimentos de tratamento igualitário entre os homens e mulheres, dedicando a merecida atenção ao tema de assédio no trabalho desde 1990, tanto pela União Europeia (doravante UE), como pela OIT e outras instituições internacionais. A aprovação do Tratado da EU, assinado a 7 de fevereiro de 1992, conduz a uma nova

¹⁷ Arts. n.º 1.º, 3.º, 20.º e ss da COMUNIDADE EUROPEIA. Comissão das Comunidades Europeias – *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. [Em linha]. Luxemburgo : EUR-OP, 1990.

¹⁸ COMUNIDADE EUROPEIA. Conselho – Resolução do Conselho, de 21 de janeiro de 1974 relativa a um programa de ação social. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*. [Em linha], C: 13/1 (12 fev. 1974), p. 22.

dimensão social e evolutiva da Comunidade Europeia (doravante CE), procurando responder a novos paradigmas relacionados com direitos fundamentais e tutelando a dignidade humana, a igualdade entre géneros e a justiça. Neste sentido, verifica-se novos progressos, como a Declaração e Programa de Ação de Viena de 1993, reafirmando o centralismo do indivíduo no seu próprio desenvolvimento, a Convenção n.º 158¹⁹ que se tornou-se um dos pilares normativos da OIT, deliberando sobre a rutura da relação laboral por iniciativa do empregador, a Diretiva 97/80/CE²⁰, de 15 de dezembro e a formalização do conceito de trabalho decente no relatório do Direito Geral da OIT no âmbito da 87ª Conferência Internacional do Trabalho²¹, em 1999.

Apenas no século XXI, em virtude de o tema de assédio relacionar-se com as condições laborais e com o princípio da igualdade de tratamento entre géneros, ocorrem inúmeras tentativas de combate à discriminação no local de trabalho e no acesso ao mesmo, mais focadas no género e na ordem racional e, deste modo, surge explicitamente o conceito de assédio sexual e a necessidade de aplicar medidas que permitissem o combate ao mesmo. Assim, neste período, a Europa começou a dedicar-se ao desenvolvimento significativo de aspetos importantes relacionados com o assédio sexual com base no princípio da igualdade de oportunidades e do tratamento igualitário entre homens e mulheres na atividade profissional e emprego.

Destarte, surge a Diretiva 2002/73/CE, de 23 de setembro²², do Parlamento Europeu e do Conselho, a qual veio, igualmente como as anteriores, reforçar o tratamento

¹⁹ A Convenção n.º 158, relativa à cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador, foi adotada em Genebra, com entrada em vigor a 27 de novembro de 1996. A aprovação da sua ratificação deu-se com a Resolução da Assembleia da República n.º 55/94, ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 67/94. O intuito seria tornar o despedimento mais justo e fundamentado, excluindo todos os possíveis critérios discriminatórios face ao empregador, de modo a que o fim da relação laboral não se fundamentasse em fatores alheios à mesma, na medida em que, no seu art. 4.º refere que “Um trabalhador não deverá ser despedido sem que exista um motivo válido de despedimento relacionado com a aptidão ou com o comportamento do trabalhador, ou baseado nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço” e, em sequência, o art. 5.º que enumera as razões que não se constituem válidas para o despedimento, tais como a filiação a qualquer sindicato ou participação em atividades do mesmo, raça, cor, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, gravidez, crenças políticas ou religiosas, entre outros e o art. 6.º que salvaguarda trabalhadores que disponham de doenças, de modo a não serem prejudicados pela ausência no trabalho por motivos de saúde. Cfr., PORTUGAL. Assembleia da República – Resolução da República n.º 55/1994 : Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador [Em linha]. [S.l. : s.n.], 1994.

²⁰ UNIÃO EUROPEIA. Conselho - Diretiva 97/80/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1995 relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias* [Em linha], L : 14/6 (20 jan. 1998). No respetivo art. 2.º reforça que “se entende por princípio da igualdade de tratamento a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada no sexo” e, portanto, recorre à aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

²¹ CECATO, Maria Áurea Baroni - Direitos humanos do trabalhador: para além do paradigma da declaração de 1998 da OIT. In SILVEIRA, Rosa Maria Godoy [et al.] - Educação em Direitos Humanos: fundamentos teórico-metodológicos [Em linha] João Pessoa : Editora Universitária, 2007, p. 351-371.

²² A Comissária Europeia, Anna Diamantopoulou, celebrou a passagem sobre assédio sexual na referida Diretiva, afirmando que “O nível geral de consciência sobre assédio sexual nos estados-membros é muito pobre. Agora o assédio sexual, ausente hoje da maioria das leis nacionais, tem finalmente um

igualitário entre o sexo feminino e masculino em contexto laboral e clarificar os conceitos de discriminação direta e indireta, assédio e assédio sexual. O legislador considera que todo o tipo de discriminação realizada com base no sexo do trabalhador deverá ser contestado e proibido mediante o quadro normativo comunitário, incentivando os Estados-Membros, as entidades empregadoras e os responsáveis pela formação profissional a adotar medidas de prevenção à discriminação e ao assédio praticado no ambiente laboral.

De seguida, a Diretiva 2006/54/CE de 5 de junho²³ introduz o tema “Assédio” no ponto 2 do art. 2.º, definindo-o como:

Qualquer situação que produz um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objetivo ou efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo; qualquer forma de assédio, é também considerado igualmente uma forma de discriminação.

Ainda no mesmo preceito, o legislador reitera as definições de “Discriminação direta”, “Discriminação indireta” e “Assédio sexual”. Ademais, a mesma Diretiva determina que os comportamentos que se caracterizam pelo fenómeno de assédio estão em desconformidade com o princípio da igualdade de tratamento e de oportunidade entre homens e mulheres e, portanto, quando o mesmo ocorre, tais atos constituem uma forma de discriminação presentes no acesso ao emprego, na formação profissional, no local de trabalho e na promoção de carreira.

Mais adiante, em 2007, em virtude das negociações realizadas mediante o art. 139.º do Tratado da Comissão Europeia, a ETUC, a BusinessEurope, a UEAPME e a SGEI realizaram, mediante aprovação dos respetivos órgãos de decisão, um acordo intersectorial relativo ao assédio e à violência no trabalho, tendo em vista declarar o reconhecimento mútuo das consequências provocadas, a nível social e económico, pela prática de assédio e violência no trabalho, tendo por base o princípio de tolerância zero à problemática mencionada, apresentando os diversos contornos que o fenómeno pode manifestar em contexto laboral, tanto de ordem sexual, como física ou psíquica, mediante um conjunto estruturado de comportamentos ou de situações mais

nome”, tendo nessa data ocorrido a sua transposição obrigatória para os Estados-membros até 2005. Cfr. ZIPPEL, Kathrin S., - *The Politics of Sexual Harassment...* p. 83. Cfr., UNIÃO EUROPEIA. Conselho ; UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu - Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro de 2002 que altera a Diretiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*. [Em linha], L : 269/15 (5 out. 2002).

²³ UNIÃO EUROPEIA. Conselho ; UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu - Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. *Jornal Oficial da União Europeia*. [Em linha], L : 204/23 (26 jul. 2006), p. 4 e 5.

isoladas que podem ocorrer entre superiores hierárquicos, colegas, subordinados ou até mesmo com terceiros, de modo a construir um quadro orientador que permitisse prevenir, gerir e identificar o fenómeno, bem como aumentar a perceção e entendimento de todas as partes envolvidas sobre os problemas consequentes²⁴.

Face ao cenário anteriormente descrito, o fenómeno assédio surge no espaço comunitário “disfarçado” por preocupações mais abrangentes, intimamente alusivas à aplicação do princípio da igualdade e da não discriminação e, portanto, ninguém devia ser discriminado no mercado de trabalho, não obstante a sua raça, etnia, religião, idade, género, orientação sexual, convicções, etc. Deste modo, podemos concordar que, estas diretivas e muitas outras não mencionadas²⁵, são resultado de um conjunto de iniciativas comunitárias em defesa da não discriminação e da igualdade de género no contexto laboral, de modo a vincularem os Estados-Membros à adoção de legislação referente ao específico tema com o intuito de alcançar os objetivos comunitários delineados, observando-se um alargamento e constante aperfeiçoamento na aplicação do mencionado princípio, tanto pelas instituições e órgãos comunitários, nomeadamente, o Tribunal de Justiça da UE e os respetivos Estados-Membros.

Sucintamente, percebemos que, em virtude do tratamento cruel que as entidades empregadoras aplicavam aos operários do século XIX, sentiu-se a necessidade de reclamar diversos direitos fundamentais dos trabalhadores. Com a liberdade obtida a princípio universal pela Revolução Industrial e, conseqüentemente, pelo surgimento dos direitos sociais, evidenciou-se uma necessidade de estabelecer e respeitar limites, sob pena de violar princípios maiores, tais como a dignidade humana, consagrando o seu valor axiológico e supremacia em textos constitucionais ao longo do tempo, na medida em que se foi atribuindo a devida atenção à efetivação de comportamentos lesivos ao direito do trabalhador. As entidades internacionais e diversos países uniram-se na proteção dos bens jurídicos fundamentais a nível supranacional, nomeadamente na defesa da igualdade, não discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho e proteção dos direitos dos trabalhadores, de modo a considerarem que o assédio afetava o indivíduo através de comportamentos indesejados, reiterados, intensos e graves em distintos contextos civilizacionais.

²⁴ Este acordo é, até então, tido em consideração, como podemos verificar em UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu - Resolução 2018/2055 (INI), do Parlamento Europeu, de 11 de setembro de 2018, sobre medidas para evitar e combater o assédio moral e sexual no local de trabalho, em locais públicos e na vida política da UE. *Jornal Oficial da União Europeia* [Em linha]. C:433/31 (23 dez. 2023).

²⁵ V.g., UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu ; UNIÃO EUROPEIA. Conselho - Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho. *Jornal Oficial da União Europeia* [Em linha]. L: 180/1 (15 jul. 2010).

Este esforço coletivo permitiu uma maior visibilidade desta realidade que assolava inúmeros trabalhadores à escala mundial, abrindo espaço para associações sindicais, programas de sensibilização adotados por entidades empregadoras, tanto públicas, como privadas e para a divulgação jornalística do tema, tendo em vista impedir a proliferação deste grave problema social. Deste modo, é fundamental definir o conceito e muitos outros que advêm do mesmo para que o possamos entender e assim prevenir a sua existência no contexto laboral comum e desportivo.

2.2. A EVOLUÇÃO JURÍDICA DO CONCEITO DE ASSÉDIO

Para compreendermos o conjunto de normas jurídicas que incidem sobre o fenómeno de assédio e que respondem ao enquadramento jurídico do mesmo, é necessário que se proceda à definição do conceito de assédio nas suas diversas vertentes e, simultaneamente, uma análise ao conjunto de elementos que, uma vez verificados, permitem qualificar uma determinada situação como assédio, sendo que o ponto de partida para a sua análise é o desenvolvimento do significado linguístico do vocábulo, *in casu*, “assédio”²⁶. Para o efeito, é necessário que o mesmo seja realizado com extrema cautela, a fim de evitar a banalização do conceito de assédio e que o mesmo não seja instintivamente aplicável a todo o tipo de comportamento, conflito e/ou divergência laboral, cuja tarefa se dificulta, em virtude de, até hoje, tanto na doutrina como na jurisprudência, não se ter alcançado um consenso relativamente às características fundamentais que compõem este fenómeno.

Assim sendo, o significado da palavra “assédio” refere-se a um conjunto de operações militares em volta de uma praça ou uma cidade em vista a sitiá-la, cercar, bloquear ou à tomada da mesma, efetivando um ataque cerrado ou uma perseguição, insistência ou impertinência de que alguém é alvo, bem como de importunar com pedidos insistentes²⁷. Deste modo, etimologicamente, a palavra “assédio” provém do *latim abcedias* (assento) e *obsidium* (cerco/cilada)²⁸, que deu origem ao termo italiano *assedio* (cercar/fazer cerco)²⁹ e, apesar de não estar esclarecida a origem do vocábulo, entendemos que se trata de uma forma de abordagem forçada e/ou uma insistência importuna a outrem, seja através de perguntas, pretensões ou propostas e

²⁶ ASCENSÃO, José Oliveira - *O Direito – Introdução e teoria geral*. 13.^a ed., Coimbra : Almedina, 2006, p. 395 e ss.

²⁷ ACADEMIA DAS CIÊNCIAS DE LISBOA/FUNDAÇÃO CALOUSTE GULBENKIAN - *Dicionário da Língua Portuguesa Contemporânea da Academia das Ciências de Lisboa*, I. Lisboa : Verbo, 2001, p. 382 citando SANTOS, Pedro Barrambana - *Do Assédio Laboral, Pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*...p. 65.

²⁸ DOS SANTOS, Saraiva - *Novíssimo dicionário latino-português*. 9.^a. Paris : Livraria Garnier, 1927, p. 803.

²⁹ DOS SANTOS, Saraiva - *Novíssimo dicionário latino-português*...p. 115.

perseguição, causando constrangimento e desgaste, seja psicológico e/ou físico ao destinatário do ato.

O estudo de assédio laboral em Portugal foi significativamente tardio, em comparação a outros ordenamentos jurídicos, resultado da ditadura portuguesa que impactou em diversos aspetos a liberdade de todos os indivíduos e, só após o fim da mesma, inúmeras liberdades foram reconquistadas. António Garcia Pereira indica que este atraso resultou “[...] de um caldo cultural, político e social assente na lógica organicista do pouco respeito pelo cidadão e [...] na consciência coletiva da gritante incapacidade da ordem jurídica para resolver adequadamente este tipo de situações”³⁰, num país que o recurso à mão-de-obra não disponha de limites, os contratos a prazo cresciam e a ideia de competitividade recaia na precariedade do trabalhador e na inquietação de perder a sua única fonte de rendimento e sustento.

Neste seguimento, o fenómeno de assédio não disponha de consagração legalmente expressa antes do primeiro Contrato do Trabalho português (doravante CT), resultando numa acrescida dificuldade na sua própria definição. Como recurso a este vazio legislativo, o fenómeno era enquadrado em outras disposições legais, como por exemplo, os arts. 13.º, 25.º, 53.º e 59.º da Constituição da República Portuguesa (doravante CRP)³¹, na medida em que este diploma previa a tutela de bens jurídicos essenciais suscetíveis de violação por parte do assediador e ainda os arts. 70.º e seguintes do Código Civil (doravante CC), no que concerne aos direitos de personalidade, *v.g.*, devido à violação do dever de ocupação efetiva, sob pena de responsabilidade civil extracontratual em virtude da ofensa de direitos absolutos.

No ordenamento jurídico português, em 2002, deu entrada na Assembleia da República a proposta de lei que aprova o CT, com o intuito de sistematizar e rever o conjunto normativo regulador da prestação de trabalho subordinado, retificar o leque de contradições, fruto da abundância de regulamentações e clarificar diversos obstáculos interpretativos. Este instrumento legal resultou na aprovação da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, sem embargo dos diversos vetos, contendas e requerimentos de aprovação. Em virtude da aprovação do referido diploma, o sistema jurídico português logrou apresentar uma definição de assédio, tendo sido introduzido no art. 24.º do CT de 2003 com a epígrafe «Assédio», integrado na subseção

³⁰ PEREIRA, António Garcia - *O assédio moral – causas e condicionantes*. N.º 3. [Em linha]. Lisboa : Instituto Superior de Economia e Gestão. Universidade Técnica de Lisboa, 2008, p. 2 e ss.

³¹ Referentes ao princípio da igualdade, direito à integridade, segurança no emprego e direito ao trabalho, respetivamente.

«Igualdade e não discriminação»³², o que permitiu esclarecer a sua aplicação no âmbito das relações laborais, bem como que os trabalhadores pudessem beneficiar desta situação ou, pelo menos, podiam sentir-se mais apoiados a denunciarem casos de que eram vítimas ou de que tinham conhecimento³³.

Porém, procedendo a uma análise mais detalhada do preceito normativo, surgiram algumas questões, na medida em que o artigo apenas contemplava um conjunto de comportamentos com base em critérios discriminatórios, excluindo outras variantes de assédio, não englobando um leque relevante de comportamentos efetivados contra o trabalhador que não tutelava, não podendo o trabalhador, por exemplo, sindicar de agressões morais com base neste preceito. O único recurso seria os direitos de personalidade, designadamente o direito à integridade física e moral do art. 18.º do CT2003 para alicerçar os maus-tratos psicológicos de que era vítima³⁴.

Ademais, o legislador classificou genericamente o assédio, restringindo o assédio sexual ao seu carácter iminentemente sexual, não obstante a possibilidade do mesmo ser exercido de diversas formas. Portanto, acreditamos que o legislador tratou o assédio sexual como uma modalidade específica e distinta do assédio genérico, assumindo qualidades do assédio em si mesmo com especificidades de carácter sexual dos atos efetivados, como iremos desenvolver no subcapítulo seguinte.

Face a este panorama, foi atribuída a devida preocupação por parte da doutrina e da jurisprudência, que contribuíram significativamente para a clarificação desta figura e que até então continuam a dedicar-se conjuntamente no aperfeiçoamento da mesma. António Monteiro Fernandes, perante as críticas ao CT2003, considerava necessário a elaboração de:

³² Conforme os termos do referido artigo:

“1 - Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador.

2 - Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticando aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizar.

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

³³ “Existe a partir de agora uma definição expressa de assédio moral e que pode vir a beneficiar os trabalhadores nesta situação. Pelo menos, podem sentir-se mais apoiados para denunciarem estes casos”. Opinião de Luís Gonçalves da Silva, Doutor em Direito e Professor na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, com destaque em matérias relativas a Direito do Trabalho. Cfr., SILVA, Luís Gonçalves da – O assédio moral no local de trabalho. *Expresso*. (08 mar. 2023), p. 6.

³⁴ Guilherme Dray refere que “o assédio moral discriminatório, designadamente o assédio sexual, se encontrava regulado e tutelado pelo artigo 24º do CT2003 [...], o assédio moral não discriminatório (no sentido em que não era motivado por qualquer factor de discriminação) era protegido pelo regime do artigo 18º do CT2003”, cujo protegia a integridade física e moral das partes constituintes da relação laboral, não fazendo sentido excluir as restantes formas de assédio. Cfr., SANTOS, Pedro Barrambana - *Do Assédio Laboral, Pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português...*p. 201.

Um quadro normativo mais eficaz, capaz de unificar os principais instrumentos legislativos que disciplinam as relações de trabalho, na altura, de modo a torná-los mais acessíveis aos seus destinatários e, conseqüentemente, assegurar uma efetiva divulgação do seu conteúdo normativo.³⁵

Deste modo, a reforma do CT, em 2009, com a entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, transpondo para o ordenamento jurídico português a Diretiva 2000/43/CE, de 29 de junho e a Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho, previamente mencionadas, destacou-se pela introdução de duas alterações significativas: a modificação da definição de assédio, que permitiu o desenvolvimento de uma divisão autónoma integrada pela disciplina do assédio, a Divisão II, denominada “Proibição do assédio”, consciencializando legislativamente a designação de assédio moral, com recurso a uma cláusula geral, atribuindo as funções de preenchimento casuístico à jurisprudência e doutrina e ainda a constituição de assédio sexual no n.º 2 do art.º 29, cujo segundo ponto, mais adiante, será desenvolvido com maior minúcia.

Quanto à primeira alteração, o art.º 29 constitui a discriminação como uma das modalidades de assédio, conceituando-o da seguinte forma:

2 – Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

É neste aspeto que o CT2009 se diferencia do CT2003, na medida em que o legislador, considerando os elementos passíveis de desenvolver este vínculo degenerativo, apresenta um conceito mais abrangente, não o limitando somente aos atos discriminatórios e indiciando diferentes causas de incentivo à prática quando recorre à expressão “nomeadamente”. Porém, o mesmo implica um maior esforço na delimitação da sua esfera de proteção, uma vez que esta alteração permitiu ampliar indubitavelmente o escopo de tutela de comportamentos indesejados, não baseados apenas em fatores de discriminação, o que “[...] qualificou, com carácter alternativo, como juridicamente desvaliosa a circunstância de a conduta apresentar como objetivo ou produzir efeito a perturbação ou constrangimento do assediante”³⁶. Portanto, o comportamento é qualificado como assédio consoante o objetivo ou, alternativamente, o efeito de perturbar/constranger, afetar a dignidade ou proporcionar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou desestabilizador.

³⁵ FERNANDES, António Monteiro e AMARAL, Sofia - *Código do Trabalho, Legislação, tabelas comparativas e índices*. 1.ª ed. Cascais : Editora Principia, 2009, p. 273.

³⁶ SANTOS, Pedro Barrambana - *Do Assédio Laboral, Pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português...* p. 210.

A verdade é que, António Monteiro Fernandes considera que a “definição do art. 29º não parece poder constituir o instrumento de diferenciação que é necessário”³⁷, acabando por abranger todas as situações que o mau relacionamento entre a entidade patronal e os seus trabalhadores pode gerar³⁸, por acreditar que o referido preceito normativo prescinde do elemento intencional na identificação do assédio. Com efeito, encontramos na jurisprudência algumas tentativas de distanciar a noção de assédio para que sirva os seus objetivos operatórios e assim não se confundir com outras condutas³⁹.

A doutrina não é consensual sobre o tema em apreço, uma vez que, para alguns autores, como é o caso do supramencionado, não se pode prescindir da finalidade de afetar a dignidade do trabalhador, pois é através desse elemento que irá ser possível diferenciar o assédio de outras condutas⁴⁰, mas, por outro lado, outros autores⁴¹, entendem que a presença de uma determinada intenção não é um requisito estritamente obrigatório para confirmar a existência de tal fenómeno. A nosso ver, o legislador no art. 29.º considerou ambas as hipóteses, determinando-as como alternativas e não cumulativas, exigindo a finalidade por parte do assediador, mas

³⁷ FERNANDES, António Monteiro - *Direito do Trabalho*. 19.ª ed. Coimbra : Almedina, 2019, p. 303.

³⁸ Neste sentido, o autor aponta que “um mesmo tipo de ações pode constituir assédio, ou exercício arbitrário do poder de direção, ou lesão do direito à integridade física e moral, ou mera violação do dever de respeito e urbanidade (artigo 127º/1-a) -, uma infração contra uma das várias proibições constantes do artigo 129º, ou sanção disciplinar abusiva (artigo 331º) – ou, simplesmente, a expressão (juridicamente neutra) de antipatias, más relações pessoais ou até mesmo maus estados de espírito de um ou outro dos personagens que atuam no cenário da relação do trabalho [...]. A qualificação de cada situação concreta implica consequências muito diferentes”. Cfr., FERNANDES, António Monteiro - *Direito do Trabalho*...p. 301. Ver também Ac. do TRL, de 13/04/2011, Processo n.º 71/09.4TTVFX.L1-4, Relator: Natalino Bolas, Ac. do STJ, de 21/04/2010, Processo n.º 1030/06.4TTPRT.S1, Relator: Vasques Dinis e Ac. do STJ, de 23/11/2011, Processo n.º 2412/06.7TTLBS.L1.S1, Relator: Fernandes da Silva [Em linha].

³⁹ Cfr., Ac. do TRL, de 14/09/2011, Processo n.º 429/09.9TTL-SB.L1-4, Relator: Maria João Romba, Ac. do TRP, de 26/09/2011, Processo n.º 540/09.6TTMTS.P1, Relator: António José Ramos e Ac. do TRC, de 23/11/2011, Processo n.º 222/11.9T4AVR.C1, Relator: Manuela Fialho [Em linha].

⁴⁰ FERNANDES, António Monteiro - *Direito do Trabalho*...p. 305 e 306. Ver também Ac. do STJ, de 26/05/2015, Processo n.º 2056/12.4TTLSB.L1.S1, Relator: António Leones Dantas, quando refere que “Apesar de não se exigir na conformação concreta do assédio moral referido no número anterior, o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “assediante”, aquela forma de lesão da dignidade do trabalhador, em qualquer das suas modalidades, tem em regra presente um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável” e Ac. do STJ, de 29/10/2013, Processo n.º 298/07.3TTPRT.P3.S1, Relator: Mário Belo Morgado, quando refere que “Não se apurando materialidade que suficientemente permita concluir no sentido de uma intencional conduta persecutória da entidade empregadora, dirigida a atingir os valores da dignidade profissional e/ou da integridade física ou psíquica do trabalhador, não pode considerar-se integrada a figura do assédio moral” e, portanto, a intenção, enquanto fenómeno psicológico deve ser provada através do apuramento de motivações que conduzirem ao fenómeno de assédio, uma vez que por si só é dificilmente provada.

⁴¹ MARTINEZ, Pedro Romano [et al.] - *Código do Trabalho Anotado*. 11.ª ed. Coimbra : Almedina, 2017, p. 189. No mesmo sentido, BORGES, Isabel Vieira – Assédio e Assédio Moral no Código do Trabalho. In MELLA MÉNDEZ, Lourdes [et al.] - Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo, Vol. 2. Berna : Peter Lang Ed.º, 2017, p. 262 e 263 e GASPARG, António Henrique – *Comunicação proferida no IX Colóquio sobre Direito do Trabalho Assédio na relação laboral* [Em linha]. [S.l. : s.n.], 2017.

permitindo a verificação do assédio quando este ocorra pelo resultado⁴². A dificuldade recai em fazer prova da intencionalidade do agressor por parte da vítima, sendo passível de se aplicar a regra *in dubio pro operario*⁴³, de modo a proteger a parte mais frágil da relação laboral, o trabalhador assediado e o assediador deverá justificar legalmente as suas ações.

Assim, face ao exposto, entendemos que a ideia jurídica de assédio que pretendemos expressar é extraída da letra da lei, mediante a análise dos seus componentes linguísticos e descritivos, daí ser imperfeita e merecedora de uma apreciação minuciosa, uma vez que tais imprecisões e dúvidas na lei geral podem afetar a proteção do trabalhador enquanto vítima de assédio e tal repercutir para outros regimes jurídicos especiais, que aplicam subsidiariamente as normas gerais do CT, nomeadamente e aqui em causa, o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo (doravante RJCTD) e que com maior pormenor iremos dissecar mais adiante.

Note-se que, quanto aos sujeitos da relação assediante, a mesma constitui-se por “uma relação assimétrica entre as partes, entre assediado(s) e assediador(es)”⁴⁴, não obstante o legislador nada ter referido quanto a esta questão e, portanto, uma vez que o art. 29.º do CT não exige uma obrigatoriedade na sua aplicação perante casos de assédio que envolvam sujeitos ativos e/ou passivos singulares ou em coletivo, podemos concluir que estamos perante condutas assediantes aquando as mesmas sejam praticadas por um só sujeito ou uma pluralidade de sujeitos ativos a outra coletividade de sujeitos passivos ou a um só sujeito⁴⁵.

⁴² Este entendimento é partilhado por PACHECO, Mago Graciano de Rocha - *O assédio moral no trabalho – o elo mais fraco*. Coimbra : Almedina, 2007, p. 214 a 218.

⁴³ Conforme refere AMADO, João Leal - *Princípio do tratamento mais favorável e art. 4.º, nº. 1 do Código do Trabalho : o Fim de um Princípio?*. In Centro de Estudos Judiciários - a Reforma do Código do Trabalho. Coimbra : Coimbra Editora, 2004, p. 114, não se deve confundir o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador ou *favor laboratoris* com o princípio da interpretação mais favorável ao trabalhador (in dubio pro laborator ou pro operário) e, portanto, em caso de dúvida, “o intérprete deveria optar pelo sentido mais vantajoso para o trabalhador; aquele é como se disse um princípio sobre a aplicação das normas, sobre a qualificação da respectiva natureza, determinando que o preceito, signifique ele A ou B, poderá ser objecto de alteração in melius por fonte inferior”, cujo irá nortear na interpretação das normas e na fixação do seu sentido e alcance. Ver também Ac. do STJ, de 28/05/2014, Processo n.º 1051/11.5TTSTB.E1.S1, Relator: António Leones Dantas [Em linha].

⁴⁴ SANTOS, Pedro Barrambana - *Do Assédio Laboral, Pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português...*p. 250.

⁴⁵ A doutrina e a jurisprudência indicam que, por norma, os sujeitos ativos de assédio são empregadores ou superiores hierárquicos, uma vez que dispõem de mais poder, mais recursos, mais apoios ou ocupam uma posição de superioridade em relação ao sujeito passivo, o trabalhador, configurando-se como o assédio vertical descendente. Contudo, a norma do art. 29.º do CT não se limita à proteção do bem jurídico da pessoa do trabalhador, em muitos casos, os papéis invertem-se ou é praticado pelo colega de trabalho, designado por assédio horizontal. Cfr., CANEDO, Ana Luísa Morais Caldas - *Assédio discriminatório e assédio moral simples: um contributo para a análise do conceito de assédio moral no Código do Trabalho*. [Em linha] Braga : Universidade do Minho, 2012, p. 26.

Para que a conduta assediante de tal(is) sujeito(s) ativo(s) assumam relevância jurídica, a mesma terá de ser indesejada, conforme prevê os termos do art. 29.º, n.º 2. Assim, coloca-se a seguinte questão: tais condutas terão de ser indesejadas subjetivamente pelo assediado e, portanto, especificamente, o mesmo não as tolera ou poderá ser delimitada pelo próprio sistema e configurar-se como uma conduta que se prevê indesejada pelo seu destinatário, de um modo geral e abstrato? Quanto a nós, consideramos que a indesejabilidade de comportamentos assediantes deve ser submetida a uma apreciação objetiva, atendendo a princípios e valores fundamentais de uma sociedade, em vista de alcançar um comportamento que, de um modo genérico, seja repudiado e censurável⁴⁶. De facto, não entendemos que a mesma deva ser apreciada subjetivamente, uma vez que partimos do pressuposto de que, e é difícil de conceber ideia contrária, os atos intimidativos, hostis, humilhantes ou degradantes são sempre indesejados aquando lese a dignidade humana da vítima⁴⁷.

Outra questão que se coloca quanto às condutas assediantes, é saber se as mesmas apenas se podem manifestar através de ações, ou seja, de um modo ativo, ou também se pode tomar em consideração comportamentos assediantes omissivos que igualmente afetem a dignidade humana do assediado e deteriore o ambiente de trabalho. O legislador, no art. 29.º, embora nada refira quanto a este aspeto, não exclui as omissões. Tomemos como exemplo, um empregador que não atribui tarefas a um dos membros da sua equipa, não lhe comunica informações relevantes ou o isola da restante equipa. Assim, é inconcebível excluir do âmbito de aplicação do art. 29.º condutas omissivas das quais resultem os mesmos danos que as condutas assediantes, de forma ativa, provocariam⁴⁸.

No que respeita à duração das condutas assediantes, importa esclarecer que a doutrina⁴⁹ e a jurisprudência⁵⁰ maioritária referem que as mesmas se devem prolongar no tempo, excluindo todas as que são meramente pontuais. Em contrapartida e na nossa opinião, este entendimento deverá ser somente aplicado no âmbito do assédio moral, uma vez que, para se qualificar como assédio sexual, basta uma só conduta assediante, sendo a mesma suficiente para preencher a ilicitude do ato.

⁴⁶ BORGES, Isabel Vieira – Assédio e Assédio Moral no Código do Trabalho...p. 265.

⁴⁷ Com uma abordagem distinta, SANTOS, Pedro Barrambana - *Do Assédio Laboral, Pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*...p. 267.

⁴⁸ BORGES, Isabel Vieira – Assédio e Assédio Moral no Código do Trabalho...p. 265, quando refere que as condutas indesejadas, por natureza, incluem “atos, omissões e processos causais compostos”.

⁴⁹ PACHECO, Mago Graciano de Rocha - *O assédio moral no trabalho*...p. 92 a 94 e CANEDO, Ana Luísa Morais Caldas - Assédio discriminatório e assédio moral simples: um contributo para a análise do conceito de assédio moral...p. 33.

⁵⁰ Ac. do TRP, de 04/02/2013, Processo n.º 1827/11.3TTPRT.P1, Relator: António José Ramos e Ac. do STJ, de 12/03/2014, Processo n.º 590/12.5TTLRA.C1.S.1, Relator: Mário Belo Morgado [Em linha].

Com efeito, pretendemos alertar que, novamente, o art. 29.º do CT não menciona a exigência de reiteração nas condutas assediantes, sejam elas de teor moral ou sexual e, portanto, permite que tais condutas sejam aceites tendo em consideração a análise de todos os elementos que compõem o assédio, apreciando cada caso em concreto, não obstante a sua duração. Sugerimos que este aspeto seja desenvolvido com maior detalhe nos subcapítulos decorrentes que digam respeito ao assédio moral e ao assédio sexual, uma vez que o mesmo dependerá do tipo de assédio em causa.

No entanto, apesar de algumas críticas ao preceito em questão, o mesmo permite-nos caracterizar o assédio no local de trabalho como um conjunto de comportamentos não desejados e abusivos, singular ou reiterados, mas não como um ato isolado, aquando da constituição ou execução do vínculo laboral com um ou mais assediados, em vista a constranger, afetar a dignidade inerente à sua condição humana e/ou a provocar um ambiente laboral hostil, intimidativo, desestabilizador e humilhante ao sujeito alvo, aproveitando-se da sua debilidade ou menor resistência⁵¹. Todavia, atente que, nem sempre, toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora, em contexto laboral, representam assédio, no sentido em que se exige uma relação de causalidade adequada entre o comportamento e os efeitos constrangedores e atentatórios da dignidade ou geradores de um clima social negativo e ainda a verificação de um objetivo final ilícito ou, pelo menos, eticamente reprovável e que o comportamento coloque em causa a integridade psíquica e moral do trabalhador⁵².

Neste sentido, o assédio é uma das maiores ameaças psicossociológicas da contemporaneidade⁵³, sendo uma conduta passível de lesar, simultaneamente, diversos direitos. A doutrina maioritária considera que o assédio provoca um impacto significativo em, principalmente, cinco direitos fundamentais consagrados no ordenamento jurídico português, precisamente na CRP, são eles: o direito à dignidade pessoal (art. 1.º); o direito à igualdade e não discriminação (art. 13.º), o direito à integridade física e moral (art. 25.º), o direito à segurança no emprego (art. 53.º) e o direito ao trabalho (art. 58.º)⁵⁴. Da mesma forma, também coloca em causa os vários

⁵¹ FERNANDES, António Monteiro - *Direito do Trabalho*...p. 303 e 304.

⁵² Ac. do STJ, de 09/05/2018, Processo n.º 532/11.5TTSTRE.E1.S1., Relator: Gonçalves Rocha [Em linha].

⁵³ GOMES, Júlio Vieira - *Algumas reflexões sobre a evolução recente*...p. 84 e PACHECO, Mago Graciano de Rocha - *O assédio moral no trabalho*...p. 30.

⁵⁴ Ademais, a nosso ver, também está em causa o direito estabelecido pelo art. 59.º n.º 1 al. c): “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito a prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde.”

direitos de personalidade previstos no CT⁵⁵ e no CC, cujo primeiros pretendem salvaguardar e prevenir os sujeitos da relação laboral de eventuais comportamentos abusivos por parte do seu empregador que detém poder de direção no acesso ao emprego ou na execução do mesmo sobre o trabalhador⁵⁶ e, após provado a confirmação do mesmo, verificamos a ofensa de bens jurídicos que, tal como refere Maria Regina Redinha, é “inquestionavelmente, a personalidade do trabalhador, através da sua honra ou dignidade e da sua integridade física, objeto da tutela jurídica descentralizada”⁵⁷.

A realização do contrato de trabalho não é incompatível com o gozo dos direitos fundamentais, dos quais o trabalhador é titular e, portanto, tais direitos devem ser tidos em consideração no local de trabalho, independentemente das funções que o trabalhador exerce. Neste sentido, Teresa Coelho Moreira refere que:

O contrato de trabalho não pode ser, de forma alguma, incompatível com a manutenção e o gozo dos direitos fundamentais de que o cidadão trabalhador é titular. Este não pode, nem deve ser portador de uma *capitis diminutio* quanto a esses direitos pelo facto de optar por um determinado posto de trabalho. Continua a ser um cidadão, antes, durante e depois do contrato de trabalho, não podendo a empresa ser impermeável aos direitos fundamentais⁵⁸.

No âmbito europeu, a Resolução do Parlamento Europeu, de 8 de outubro de 2015, tanto solicita à Comissão e aos Estados-Membros a aplicação de medidas de supervisão e controlo, com o intuito de aperfeiçoar a recolha de dados sobre o assédio e os casos de discriminação com base no sexo, através da criação de sistemas de monitorização eficazes, bem como incita a apreciar a aplicação do art. 26.º, relativo ao assédio sexual, do relatório de avaliação da Diretiva 2006/54/CE⁵⁹. Em 2016, a OIT reforçou a necessidade de uma convenção que definisse as medidas que as entidades patronais deveriam aplicar para apoiar as mulheres vítimas de violência e que

⁵⁵ V. g., o art. 15.º do CT prevê que: “O empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral” ou os arts. 70.º e ss. do CC.

⁵⁶ Em sentido idêntico, “os direitos fundamentais são os que se mostram formalmente contemplados na Constituição. [...] Os direitos fundamentais foram criados e concebidos tendo em vista a tutela das esferas privadas perante ingerências do poder político – trata-se de direitos dos indivíduos face ao Estado; os direitos de personalidade, pelo contrário, atendendo ao seu profundo sentido ético, não se circunscrevem a relações de natureza vertical – impõem-se a todos os níveis e em todas as direções, designadamente nas relações de direito privado”. Cfr., MARTINEZ, Pedro Romano [*et al.*] - *Código do Trabalho Anotado*...p.140.

⁵⁷ REDINHA, Maria Regina Gomes - Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho...p. 15.

⁵⁸ MOREIRA, Teresa Coelho - Interrogações sobre o poder de controlo do empregador e a esfera privada do trabalho. *Minerva, Revista de Estudos Laborais*, Ano II, n.º 3, 2003, p. 62.

⁵⁹ UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu - Resolução 2014/2160 (INI) do Parlamento Europeu, de 8 de outubro de 2015, sobre a aplicação da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. *Jornal Oficial da União Europeia* [Em linha]. C : 349/56 (17 out. 2017).

integrasse todas as formas possíveis de assédio sexual⁶⁰, tendo até considerado a inscrição desse tema na agenda de uma futura Convenção Internacional do Trabalho⁶¹.

Num cenário mais recente, o Parlamento Europeu aprovou a Resolução n.º 2018/2055(INI), a 11 de setembro, instigando à aplicação de medidas para combater o assédio moral e sexual, não só no local de trabalho, mas também em locais públicos. Esta resolução atribuiu importância à inovação da definição de assédio moral e sexual, tendo em vista a adoção de políticas que evitem a ocorrência de situações de assédio laboral que “causem ou tenham como objetivo humilhar, isolar ou excluir esses trabalhadores”⁶² por parte dos Estados-Membros, bem como a capacidade de resposta perante a queixa da vítima. E ainda em 2019, a Convenção n.º 190, contra a violência e o assédio no trabalho, que reconhece o direito igualitário e livre de acesso ao emprego, sem estar sujeito ao assédio e/ou a qualquer violência laboral, identificando-os como formas de violação do direito humano e considera que o respeito mútuo entre os contrastes culturais, de género ou de capacidades constituem-se como os métodos mais adequados para amparar a violência laboral⁶³.

Estes progressos na área comunitária permitiram a alteração de diversos preceitos normativos do CT num carácter bastante amplo. A Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro que contribuiu para a modificação do art. 127.º do CT, designadamente, a al. a) do n.º 1, definiu que a entidade patronal deverá tratar com respeito, urbanidade e probidade os seus trabalhadores e ainda prevenir e evitar atos “discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio”⁶⁴.

⁶⁰ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - *Women at work: Trends 2016*. [Em linha] Geneva : International Labour Office, 2016.

⁶¹ UN WOMEN - *Progress of the World's Women 2015-2016 : transforming economies, realizing rights*. [Em linha] New York : UN Women, 2015.

⁶² Ponto n.º 13 e 14 da UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu - Resolução 2018/2055 (INI), do Parlamento Europeu, de 11 de setembro de 2018, sobre medidas para evitar e combater o assédio moral e sexual no local de trabalho, em locais públicos e na vida política da UE. *Jornal Oficial da União Europeia* [Em linha]. C : 433/31 (23 dez. 2023).

⁶³ A Convenção n.º 190, assinada em Genebra, a 21 de junho de 2019, na 108.ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, alude à “violência e assédio” como um “conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género”. Cfr., CONFERÊNCIA GERAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Genebra, 108, 2019 – *Convenção (nº 190) sobre Violência e Assédio* [Em linha]. Genebra : [s.n.], 2019.

⁶⁴ Neste sentido, há autores que referem que “compreende-se a inclusão deste trecho na alínea a) do n.º 1; ainda que do ponto de vista técnico-jurídico, no dever de tratar com urbanidade e probidade relacionado com os deveres incluídos nas alíneas c) e g) do mesmo número, já se incluíam os atos discriminatórios, como o assédio”. Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano [et al.] - *Código do Trabalho Anotado*. 13ª ed. Coimbra : Almedina, 2020.

⁶⁵ Foi ainda aditado as als. k) e l), que consideram o seguinte como deveres do empregador: “k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores; l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.”

Inclusive, a alteração ao art. 331º, referente às sanções abusivas, surge no sentido da proteção da prática do assédio, na medida em que a al. d) do n.º 1 considera que a sanção disciplinar é abusiva quando seja motivada pelo facto do trabalho “ter alegado ser vítima de assédio ou testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio”⁶⁶.

E por último, a novidade introduzida por esta lei recai na justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, a qual acrescenta, nos termos da al. b) do n.º 2 do art. 394º, a possibilidade de tal se justificar por “violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores” que mais adiante iremos aprofundar. Atualmente, o legislador na versão mais recente do CT, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, determinou o n.º 3 do art. 29.º relacionado ao assédio sexual e o assédio genérico ao n.º 2 do referido artigo, tendo sido o n.º 1 determinado para expressamente contemplar que a prática de assédio é proibida⁶⁷.

Atente que, para alcançarmos um conjunto de estratégias de prevenção e de punição para certos comportamentos reprováveis, urge a necessidade de construir uma definição concisa de assédio, de modo a possibilitar a diferenciação entre outros comportamentos que lesem os direitos e garantias dos trabalhadores, tais como a mera violação do dever de respeito e urbanidade, a lesão do direito à integridade física e moral, o exercício arbitrário do poder de direção, entre outros, uma vez que as consequências a aplicar em cada situação em concreto irá diferenciar. No entanto, o conceito jurídico de assédio está em constante evolução, complicando a tarefa de o estabilizar e, por tais motivos, aplaudimos todos os esforços legislativos que até então pretenderam aperfeiçoar este fenómeno tão complexo, fazendo-se acompanhar do progresso social.

⁶⁶ Pedro Romano Martinez considera que “A redação do preceito é claramente infeliz, permitindo, numa interpretação literal, inviabilizar o exercício do poder disciplinar (...). Da letra do preceito basta a simples alegação de assédio, ainda que infundada, pelo que a norma carece de uma interpretação restritiva: ter-se-ão de apresentar indícios ponderados do alegado assédio quando o trabalhador apresenta a sua defesa, factualidade essa que, sendo rebatida pelo empregador, não permitirá que a sanção seja qualificada como abusiva. O mesmo se diga quanto à proteção das testemunhas; o empregador pode demonstrar a falta de relação causal entre a sanção e o facto de o trabalhador ter sido testemunha em processo de assédio.” Cfr., MARTINEZ, Pedro Romano [*et al.*] - *Código do Trabalho Anotado*. 13ª ed. Coimbra : Almedina, 2020.

⁶⁷ Do mesmo preceito normativo, estipula-se o seguinte: “4 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior. 5 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei. 6 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.”

Ainda assim, entendemos que a palavra por si só apenas ganha sentido quando se faz acompanhar por um adjetivo, de carácter sexual ou moral, cujo irá determinar os comportamentos que identificam determinados desvios nas relações interpessoais. Deste modo, evidenciam-se variadas manifestações de assédio nas demais relações laborais à vista do poder diretivo que submete o trabalhador a um trajeto profissional de torturas psicológicas e físicas e, portanto, nada obstante ao tipo de assédio, a perturbação em contexto laboral encontra-se presente.

2.3. AS DIFERENTES FORMAS DE ASSÉDIO

A prova inequívoca da necessidade de estabelecer limites claros no poder diretivo é as variadas formas de manifestação do assédio nas diversas relações de emprego, em razão da submissão do trabalhador a uma caminhada profissional insuportável de torturas físicas e psicológicas.

Perante as implicações pessoais e sociais geradas pelas diferentes formas de assédio é oportuno a clarificação das duas formas conhecidas: o assédio moral e o assédio sexual. Ora, estes dois tipos do fenómeno de assédio, embora sejam realidades distintas, são ambos atos repugnantes que devem ser fortemente impugnados em contexto laboral e, portanto, uma vez que as pessoas tendem a confundir os termos, é fundamental a distinção entre estes dois tipos de assédio, de modo a possibilitar que o trabalhador consiga reconhecer as atitudes de carácter assediado e, simultaneamente, que a empresa se mantenha livre para receber as denúncias e conceda as respetivas condenações que cabe na prática deste fenómeno.

Sem embargo da natureza diferenciada destes dois tipos de assédio, os mesmos dispõem de determinadas características em comum e, como iremos ver mais adiante, “o assédio sexual não é mais do que um passo no assédio moral. Trata-se, em ambos os casos, de humilhar o outro e o considerar um objeto à disposição”⁶⁸. Assim, ambos consistem em humilhar o destinatário do ato através de comportamentos, palavras, atitudes ou gestos que afetem os direitos de personalidade e a dignidade do trabalhador, desenvolvendo um ambiente humilhante, intimidativo, precário e hostil no local de trabalho e, portanto, ambos são ofensivos e afetam a saúde, a autoconfiança e os sentimentos da vítima, acompanhados de depressões e/ou de outras perturbações psicossomáticas.

⁶⁸ HIRIGOYEN, Marie-France - *O assédio no trabalho. Como distinguir a verdade*. Lisboa : Pergaminho, 2002, p. 87.

Todavia, a distinção entre estes dois tipos de assédio recai no bem jurídico afetado. No assédio moral, embora não existia uma conformidade na doutrina, está em causa a integridade moral, ao invés do assédio sexual, que afeta a autodeterminação sexual da pessoa e a sua liberdade sexual e, portanto, “para humilhar, aponta-se o íntimo. E o que há de mais íntimo do que a sexualidade?”⁶⁹, verificando-se neste último a intenção libidinosa que o primeiro não apresenta, como no subcapítulo subsequente iremos desenvolver.

Atente que, as práticas de assédio são de difícil comprovação, na medida em que, por norma, as mesmas ocorrem de modo discreto e dissimulado com o intuito de descentralizar e posicionar a vítima numa condição mais frágil. Ainda assim, no assédio moral é necessário a reiteração das práticas humilhantes para que o fenómeno se concretize, enquanto, o assédio sexual consubstancia-se com a realização de um só ato.

Repare que, desde o CT2003, o legislador especificou a modalidade especial de assédio sexual no mesmo artigo que consagrava o assédio genérico. Na prática, o assédio moral existe, porém, não está consagrado expressamente na nossa legislação laboral, ou seja, no art. 29.º do CT. No nosso entendimento, é imprudente a luta contra um fenómeno que não está concretamente designado ou que pouco se conhece dos seus componentes. Na verdade, as assimetrias no que diga respeito à delimitação teórico-prática da figura são resultado da insuficiência de critérios e da falta de rigor na determinação do conceito e, portanto, é crucial a unanimidade quanto aos elementos concretizadores do assédio moral e sexual para estabelecer condições eficientes designadas a prevenir/evitar o fenómeno em apreço⁷⁰.

Posto isto, apesar do foco da presente dissertação recair sobre o fenómeno de assédio sexual, iremos, de uma maneira concisa apresentar os demais conceitos relacionados com o assédio para atingirmos a capacidade de diferenciação entre os mesmos e para que não se confundam com semelhantes figuras sociais.

⁶⁹ HIRIGOYEN, Marie-France - *O assédio no trabalho...* p. 87.

⁷⁰ Em sentido idêntico, o Exmo. Dr. António Henrique Gaspar entende que “Os critérios diferenciadores entre as diversas formas de assédio, mais interpessoais ou mais de organização, [...], são fundamentais na multiplicidade casuística dos actos e atitudes, devido à hiperbolização dos conceitos, e, em consequência, ao risco de injustiças geradas por voluntarismo em redor da nobreza em causa. A assimetria de conceitos de assédio, e a presença, que nunca pode ser inteiramente afastada, de um ou outro momento de preconceito, comportam o risco de deficiente interpretação das circunstâncias e de utilização desviante da invocação e dos meios. Por isso, o diagnóstico diferencial em matéria de extrema relevância e de limites imprecisos da tipologia dos actos, tem de ser função primeira da construção jurisprudencial. A jurisprudência deve ter aqui uma função única de intervenção prudencial, com o auxílio da doutrina e do sentido de consensos estabelecidos nas posições expressas em modo de soft law em documentos internacionais”. Cfr., GASPARGAS, António Henrique – *Comunicação proferida no IX Colóquio sobre Direito do Trabalho Assédio na relação laboral* [Em linha]. [S.l. : s.n.], 2017.

2.3.1. O ASSÉDIO MORAL

Importa referir que, a análise à delimitação do fenómeno de assédio moral é uma tarefa complexa, não existindo uma definição formal que seja unanimemente aceite por todos, resultado das diferenças organizacionais e culturais de cada país. Sendo o assédio moral um fenómeno relacionado com a cultura, a forma como ocorre e o modo como é entendido não é semelhante em todos os países ou locais.

O assédio moral foi referido pela primeira vez em 1968, por Konrad Lorenz, que recorria ao termo “*mobbing*”, utilizado na Europa central, nos países nórdicos e bálticos para descrever o comportamento de animais da mesma espécie, que juntos, cercavam ou hostilizavam um outro mais forte, em vista a afastá-lo⁷¹. Para Leymann, o “*mobbing*” consistia em comportamentos hostis e prolongados no tempo, prejudicando a saúde mental e física do trabalhador e, portanto, descrevia-o como uma:

Interação social, através da qual um indivíduo [...] é atacado por um ou mais [...] indivíduos de forma diária e continuada durante meses, levando a pessoa assediada a sentir-se numa posição completamente desprotegida e correndo um elevado risco de exclusão⁷².

Por seu turno, Marie-France Hirigoyen, apesar de considerar o fenómeno tão antigo quanto o trabalho, salientava que os seus efeitos nefastos apenas obtiveram notoriedade nos anos 90 e caracterizava-o como:

Toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho⁷³.

Com o passar dos anos, ocorreu uma proliferação de várias designações do fenómeno de assédio, o que agravou na tentativa de uniformização da matéria. Em Espanha, para designar esta realidade, recorrem ao termo “*acoso moral*”, “*acoso psicológico*” ou até “*psicoterrorismo/terrorismo psicológico*”⁷⁴. Em França, recorriam ao termo

⁷¹ LORENZ, Konrad - *Sobre la agresión: el pretendido mal*. 2.ª ed. [Em linha] Madrid : Siglo XXI, 1973, p. 34 e ss.

⁷² LEYMANN, Heinz – *The Mobbing Encyclopaedia. Bullying; Whistleblowing. The definition of mobbing at workplaces*. [Em linha] *Leymann*. SE. Suécia, 2023.

⁷³ HIRIGOYEN, Marie-France - *Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano (Le Harcèlement Moral)*. 19.ª ed. Tradução Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro : Bertrand Russel, 2021, p. 65.

⁷⁴ O legislador espanhol consagrou expressamente a sua definição no art. 28.º da Ley n.º 62/2003, de 30 de dezembro, como “qualquer conduta relacionada com a origem racial ou étnica, religião ou crenças, deficiência, idade ou orientação sexual de uma pessoa, que tenha por objetivo ou consequência violar a sua dignidade e criar um ambiente intimidador, humilhante ou ofensivo”. Porém, consideramos que tal consagração no ordenamento jurídico espanhol apenas caracteriza o assédio como discriminatório, de igual modo como sucedia no ordenamento jurídico português com o CT2003. Neste sentido, não existe um conceito unitário de assédio moral no ordenamento jurídico espanhol, tendo este apenas consagrado o assédio sexual ou em função do género na Ley Orgánica n.º 3/2007, de 22 de março. Cfr., SANTOS,

“*harcèlement moral*”⁷⁵, indicando um conjunto de comportamentos reiterados com vista a degradar as condições laborais e afetar os direitos e a dignidade do trabalhador, com consequências psicológicas para a vítima⁷⁶. Por sua vez, os Estados Unidos, a Inglaterra e demais países de língua inglesa adotaram o termo “*bullying*” que se aplicava em contexto escolar entre as crianças, mas que depois passou a ser aplicado no mundo laboral como “*workplace harassment*” ou “*workplace bullying*”⁷⁷. No Japão, o termo utilizado é “*ijime*”, que se relacionava com um processo de modelação dos trabalhadores à inclusão no seio do grupo, passando, atualmente, a caracterizar uma forma de gestão mais cruel e excessiva das organizações para obterem os melhores índices de produtividade.

Em Portugal, apesar da tardia abordagem ao tema, acolhe-se o termo “assédio moral”. Não obstante o contributo de inúmeros investigadores para traçar as características inerentes a este fenómeno e alcançar uma definição uniforme entre todos, o Tribunal da Relação de Lisboa, com a entrada em vigor da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, considerou que:

O assédio moral ou mobbing, conceito intimamente ligado à tutela da dignidade da pessoa que trabalha, encontra-se em plena evolução e pode traduzir-se em comportamentos muito diversificados, constituindo, ainda hoje, “um conceito juridicamente fluido e impreciso”⁷⁸.

Assim, o assédio moral, embora derive de um conceito indeterminado, em consequência da ausência de uma definição expressa a nível nacional⁷⁹, podemos caracterizá-lo como uma conduta abusiva entre uma ou mais pessoas, mediante uma sequência de comportamentos reiterados e que se prolongam no tempo, tais como humilhações ou ameaças, com o intuito de coagir, intimidar ou afetar o estado

Pedro Barrambana - *Do Assédio Laboral, Pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*...p. 162.

⁷⁵ O regime jurídico francês não sofreu muitas alterações quanto à definição de assédio moral. Atualmente, o Código do trabalho francês no seu art. L122-49 determina que “nenhum colaborador, nenhuma pessoa em formação ou estágio pode ser sancionada, demitida ou sujeita a uma medida discriminatória, direta ou indiretamente, nomeadamente no que diz respeito à remuneração, formação, [...], qualificação, transferência ou renovação do contrato por ter sofrido ou se ter recusado a repetidos atos de assédio moral ou por ter testemunhado ou relatado tais atos”.

⁷⁶ Ac. do STJ, de 09/05/2018, Processo n.º 532/11.5TTSTRE.E1.S1., Relator: Gonçalves Rocha [Em linha]. Ver também PACHECO, Mago Graciano de Rocha - *O assédio moral no trabalho*...p. 166 a 167.

⁷⁷ O primeiro termo caracteriza situações de assédio com base em fatores de discriminação, utilizado para caracterizar situações de assédio sexual e o segundo não se define por fatores discriminatórios, associado à figura de assédio moral. Para mais informações sobre a diferença entre estes dois termos, cfr., LAW COUNCIL OF AUSTRALIA – *Bullying and harassment in the workplace* [Em linha]. Austrália : Law Council of Australia, 2017.

⁷⁸ AMADO, João Leal - *Contrato de trabalho*. 3.ª ed. Coimbra: Almedina, 2011, p. 238 citado no Ac. do TRL, de 21/12/2017, Processo n.º 3225/16.3T8PDL.L1-4., Relator: Maria José Costa Pinto [Em linha].

⁷⁹ AMADO, João Leal - *O assédio no trabalho*. In RAMALHO, Maria do Rosário Palma e MOREIRA, Teresa Coelho - *A igualdade nas relações de trabalho*, Estudos APODIT 5. Lisboa : AAFDL – Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2019, p. 148.

psicológico da vítima e colocar em causa a dignidade da pessoa humana, não se confundindo com uma discussão profissional⁸⁰.

Neste aspeto, o assédio moral não pode ser confundido com o conflito, que retrata uma relação conflitual com a interação recíproca das partes, resultado de uma divergência ou discordância entre os pólos dessa relação, enquanto o assédio corporiza um comportamento abusivo para um só sentido (mesmo que não seja singular), com o intuito de provocar um efeito lesivo⁸¹ à saúde psíquica ou física da vítima. Por sua vez, o abuso do poder de direção não representa igualmente uma situação de assédio, na medida em que tal retrata a prática excessiva de um benefício legal ou o exercício de um ato violador das normas ordenadoras da relação contratual estipulada pelas partes⁸². Ademais, a situação discriminatória corporiza numa violação direta do direito à igualdade e, embora possa estar presente situações de sobreposição, a mesma não se confunde com o assédio, uma vez que este lesa a dignidade do assediado.

Com efeito, Guilherme Machado Dray considera o assédio moral como:

Um conjunto concatenado de comportamentos que têm por objetivo ou efeito criar um ambiente de tal forma hostil” e acrescenta “que o trabalhador se vê na contingência de, ele próprio, por se sentir marginalizado, pretender desvincular-se perante o empregador, pondo termo à relação laboral⁸³.

Por sua vez, Júlio Manuel Vieira Gomes entende que:

O mobbing ou assédio moral ou, ainda, como por vezes se designa, terrorismo psicológico, parece caracterizar-se por três facetas: a prática de determinados comportamentos, a sua duração e as consequências destes⁸⁴.

⁸⁰ GOMES, Júlio Manuel Vieira - Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado. In MOREIRA, António Motta, coord. - *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga*. Coimbra : Almedina, p. 2014, p. 120 e 121. Ver também REIS, João Pena, coord. - *Assédio no Trabalho* [Em linha]. Lisboa : Centro de Estudos Judiciários, 2014. Jurisdição do Trabalho e da Empresa. (Formação inicial), p. 120 e 121 que adverte o seguinte: “nem todos os conflitos no local de trabalho são, obviamente, um mobbing, sendo, aliás, importante evitar que a expressão assédio se banalize. Nem sequer todas as modalidades de exercício arbitrário do poder de direção são necessariamente um mobbing, quer porque lhes pode faltar um carácter repetitivo e assediante, quer porque não são realizados com tal intenção. [...] Em todo o caso, e como já se disse, o principal mérito da figura consiste em que ela permite ampliar a tutela da vítima, ligando entre si factos e circunstâncias que isoladamente considerados pareceriam de pouca monta, mas que devem ser reconduzidos a uma unidade, a um projecto ou procedimento, sendo que a eventual intenção do agressor pode relevar para explicar a fundamental unidade de um comportamento persecutório”:

⁸¹ PACHECO, Mago Graciano de Rocha - *O assédio moral no trabalho*...p.141.

⁸² PACHECO, Mago Graciano de Rocha - *O assédio moral no trabalho*...p. 148.

⁸³ MARTINEZ, Pedro Romano [et al.] - *Código de Trabalho Anotado*. 10.^a ed. Coimbra : Almedina, 2016, p. 179.

⁸⁴ GOMES, Júlio Manuel Vieira Gomes - *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, Vol. I. Coimbra : Coimbra Editora, 2007, p. 428 a 430.

Quanto à primeira faceta, o autor engloba os comportamentos humilhantes, hostis e vexatórios que associa à intencionalidade do ato lesivo, o que permite enquadrar o assédio moral num leque polimórfico de comportamentos e, por norma, ilícitos, que, por vezes, dificulta em distingui-los de conflitos normais em contexto laboral. De seguida, o carácter repetitivo de tais comportamentos, de uma constante hostilidade, permite identificar a sua ilicitude e transformar o mero conflito pontual num caso de assédio moral. E por último, os efeitos negativos que o assédio moral provoca na saúde física e psíquica da vítima, afetando o ambiente de trabalho, na medida em que tal pode originar uma queda de rendimento/produktividade por parte do trabalhador e, portanto, tornar-se-á mais fácil o seu processo de demissão, o que vai de encontro com a vontade do agressor.

O mesmo entende Margarida Barreto, quando divulga uma das mais detalhadas e completas descrições do fenómeno, afirmando que o mesmo envolve:

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e a éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação de uma vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego⁸⁵.

Seguindo o raciocínio da autora, estamos perante o fenómeno de assédio moral quando verificamos os seguintes pressupostos: desgaste deliberado das condições laborais, a repetição sistemática do ato, temporalidade⁸⁶, intencionalidade de forçar alguém a abdicar do seu emprego e direccionalidade em que “uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório”, tal como a autora descreve. Ademais, esta definição bastante elucidativa, evidencia a relação assimétrica que sucede entre o sujeito ativo e o passivo, na medida em que, por norma, o assediador ocupa uma posição superior hierárquica à da vítima e mais poderosa, dispondo de mais recursos que permite colocar o assediado numa situação mais humilhante, precária e desagradável.

Por fim, importa esclarecer que o assédio moral pode materializar-se de duas formas: o assédio moral discriminatório (*discriminatory harassment*) que consiste num

⁸⁵ BARRETO, Margarida - *Uma Jornada de Humilhações* [Em linha]. São Paulo : Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2000. Dissertação, Mestrado em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, citada no Ac. do TRC, de 07/03/2013, Processo n.º 236/11.9TTCTB.C2, Relator: Jorge Manuel Loureiro [Em linha].

⁸⁶ O ato prolonga-se no tempo, durante dias, meses ou até anos, não sendo um ato único. Cfr., PACHECO, Mago Graciano de Rocha - *O assédio moral no trabalho*...p. 94 e 95 e GARCIA CALLEJO, José Maria- *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidade del trabajador*. 1.ª ed. Madrid : Unión General de Trabajadores, Federación de Servicios Públicos, 2003, p. 44.

comportamento indesejado e com repercussões hostis, tendo por base fatores discriminatórios, dos quais não seja o sexo e o assédio moral não discriminatório (*mobbing*), referente a um comportamento indesejado que não se sustenta em fatores discriminatórios, mas sim no caráter insidioso e continuado do ato, tendo em vista afastar o trabalhador da empresa⁸⁷ e violar o direito à igualdade e à não discriminação⁸⁸.

A este propósito, Júlio Manuel Vieira Gomes enfatiza que:

As humilhações são proibidas porque são uma afronta à dignidade da pessoa e uma violação dos seus direitos e não porque constituem um tratamento desigual [“o assédio não é mais aceitável só porque o empregador insulta indiscriminadamente todos os seus trabalhadores”]⁸⁹.

Portanto, não é possível identificar a ilicitude do ato aquando tais situações não revestem a natureza discriminatória de assédio. Neste sentido, o autor supracitado prossegue e aponta que:

As proibições de discriminação visam [...] evitar a injustiça criada pela circunstância de um comportamento - que, em si mesmo, seria legítimo - se tornar ilegítimo por uma diferenciação injusta”, e, contrariamente, “no comportamento humilhante ou insultante, não é preciso fazer qualquer comparação com outros trabalhadores para identificar a injustiça, dado que tal comportamento é injusto, não por comparação com outros comportamentos, mas por si só.

Atente que, o assédio moral pode lesar diversos direitos fundamentais, como, v.g., o direito à honra, à dignidade pessoal, à igualdade e não discriminação, à integridade física e moral, entre outros, embora o direito à dignidade da pessoa englobe estes dois últimos⁹⁰. Pela análise do art. 25.º da CRP, entendemos que o conceito de integridade moral e física integra a conceção mais ampla de integridade pessoal, este que é uma manifestação da dignidade humana⁹¹ e pretende evitar que o ser humano seja submetido a atos humilhantes, vexatórios ou degradantes. O conceito de integridade física relaciona-se com o aspeto físico e psíquico⁹², garantindo a inviolabilidade corporal, ao passo que a integridade moral recai sobre o “aspeto anímico, com a

⁸⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado do Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*. 5.ª ed. Coimbra: Almedina, 2014, p. 152 e 161 a 162.

⁸⁸ “Numa situação de assédio moral discriminatório a motivação da conduta e o seu efeito é o de violar o direito à igualdade e à não discriminação, ao passo que o assédio moral em toda a sua amplitude tem várias motivações que não apenas a discriminatória” e, portanto, em outras modalidades de assédio está em causa a violação de outros direitos. Cfr., CANEDO, Ana Luísa Morais Caldas - *Assédio discriminatório e assédio moral simples: um contributo para a análise do conceito de assédio moral*...p. 50.

⁸⁹ GOMES, Júlio Manuel Vieira Gomes - *Direito do Trabalho, Relações Individuais*...p. 410 a 412.

⁹⁰ PACHECO, Mago Graciano de Rocha - *O assédio moral no trabalho*...p. 214.

⁹¹ PACHECO, Mago Graciano de Rocha - *O assédio moral no trabalho*...p. 59.

⁹² VASCONCELOS, Pedro Pais - *Teoria geral do direito civil*. 3.ª ed. Coimbra: Almedina, p. 59.

proibição de degradar a pessoa humana⁹³. Todavia, acreditamos que a integridade moral deve ser tida como autónoma e não estar relacionada com a integridade física, na medida em que está em causa, por exemplo, o tratamento degradante ou humilhante de uma pessoa, que pode ou não ser lesada mentalmente e, portanto, o assédio moral nem sempre produz danos psicológicos, uma vez que estes dispõem de um carácter subjetivo e irá depender da capacidade de superação de cada pessoa em cada situação.

Assim, entendemos que, sendo o assédio moral caracterizado pela prática de atos desumanos e humilhantes, o bem jurídico lesado pelo mesmo é a integridade moral⁹⁴, sendo este relevante no respeito à inviolabilidade da pessoa humana. Deve ser possível abranger a integridade física às consequências psicológicas do assédio moral que podem ou não subsistir. Porém, não obstante a verificação de danos físicos e/ou psicológicos, o assediador pretende proporcionar um ambiente hostil, desestabilizador e humilhante à vítima. Vejamos que, o direito à dignidade da pessoa humana serve de base a diversos direitos, designadamente o da integridade moral e, embora os demais direitos possam ser violados, apenas o direito à integridade moral pode proteger o ser humano à submissão de um tratamento humilhante ou degradante, enquanto trabalhador.

Sucintamente, o assédio moral traduz-se num risco psicossocial, sistemático, repetitivo e com clara premeditação de concretizar os efeitos negativos pretendidos na vítima, através de práticas camufladas com o intuito de não transparecerem a situação real e cobrirem o peso que a vítima sofre. Assim, o art. 29.º, n.º 2 do CT enquadra situações de assédio moral nos casos em que o comportamento indesejado do empregador/superior hierárquico pretenda forçar o trabalhador a pôr termo ao vínculo contratual, sendo esta pretensão constituída como um elemento objetivo implícito do tipo de contraordenação em apreço⁹⁵, sendo possível recorrer ao art 143.º do Código Penal português (doravante CP), que constitui como crime contra a integridade física, todos os atos que ofenderem o corpo ou a saúde de outrem.

Tendo sido mencionado anteriormente, embora o legislador não tenha optado por referir a duração das condutas de assédio moral no n.º 2 do art. 29.º do CT, importa referir que é necessário que tais comportamentos se prolonguem no tempo, dado que:

⁹³ PACHECO, Mago Graciano de Rocha - *O assédio moral no trabalho*...p. 50.

⁹⁴ Perfilha do mesmo entendimento PACHECO, Mago Graciano de Rocha - *O assédio moral no trabalho*...p. 59 e ss.

⁹⁵ Ac. do TRC, de 07/03/2013, Processo n.º 236/11.9TTCTB.C2, Relator: Jorge Manuel Loureiro [Em linha].

Uma observação que fere num momento de enervamento ou de mau humor não é significativa, com mais razão se ela é seguida de pedido de desculpa. É a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço para os matizar, que constitui o fenómeno destruidor⁹⁶.

Neste sentido, o pressuposto de reiteração é, no nosso entendimento, um elemento fundamental para qualificar determinadas condutas como assediantes e a ausência de estipulação expressa por parte do legislador desencadeia entendimentos divergentes⁹⁷, o que dificulta um efetivo consenso na definição jurídica do conceito de assédio moral, o que pode até constituir-se um perigo, no sentido em que qualquer trabalhador pode invocar este preceito normativo para o seu próprio benefício e/ou para se defender de uma simples divergência laboral ou uma situação que não comporte os moldes de assédio. Consideramos que, muito excecionalmente, poderá ser aplicável a um comportamento isolado que se justifique pela sua censurabilidade, gravidade⁹⁸ ou o seu efeito seja continuado e agrave as condições laborais e afete a dignidade humana do trabalhador. Assim, sendo que o legislador deixou em aberto o seu entendimento sobre a duração destas condutas, a análise das mesmas deve ter em consideração todos os seus elementos e não pode ser ignorada as especificidades de cada caso em concreto.

2.3.2. O ASSÉDIO SEXUAL

No que se refere ao assédio sexual surge uma dificuldade jurídica na sua definição, uma vez que a fronteira para a sua conceptualização, não existindo uma completamente aceite, é muito ténue e, portanto, é de relevante interesse ter em atenção o que se considera por assédio sexual e que tal definição alcance um consenso efetivo⁹⁹.

O termo de assédio sexual começou a ser conhecido por volta dos anos 70 do século XX, mediante a denúncia das experiências abusivas que as mulheres eram vítimas por parte dos seus chefes, patrões ou gerentes, em contexto laboral, no âmbito do curso sobre *Women and Work* na Universidade de Cornell e que passou a ser objeto de preocupação¹⁰⁰. Estas experiências eram descritas como uma atenção sexual não

⁹⁶ HIRIGOYEN, Marie-France – *Assédio, Coacção e Violência no Quotidiano*. 1.ª ed. Lisboa : Pergaminho, 1999, p. 62.

⁹⁷ V.g., AMADO, João Leal – *Contrato de trabalho*. 4.ª ed. Coimbra : Almedina, 2014, p. 234 e FERNANDES, António Monteiro - *Direito do Trabalho*...p. 303 e ss.

⁹⁸ No mesmo sentido, BORGES, Isabel Vieira – *Assédio e Assédio Moral no Código do Trabalho*...p. 261.

⁹⁹ PARREIRA, Isabel Ribeiro - *O assédio sexual no trabalho*... p. 181 a 182.

¹⁰⁰ SIEGEL, Reva B. - A Short History of Sexual Harassment. In MACKINNON, Catharine A. ; SIEGEL, Reva B. – *Directions in Sexual Harassment Law* [Em linha]. Connecticut: Yale University Press, 2003, p. 9 a 12. Neste curso foi realizado um inquérito a 155 mulheres, tendo apurado que 70% das mesmas já

desejada e exigida por parte dos seus superiores hierárquicos a quem estavam subordinadas, para que se demonstrassem sexualmente disponíveis, de modo explícito ou implícito, resultando num ambiente hostil e no afastamento das trabalhadoras ou no seu despedimento face à imposição negativa das mesmas a estes avanços sexuais.

As situações descritas foram nomeadas por Lin Farley como “assédio sexual”¹⁰¹, em 1974, que juntamente com Catharine MacKinnon, uma das mais importantes referências no que diga respeito à estruturação do conceito jurídico do crime de assédio sexual, provocaram uma rutura de paradigma nesta temática¹⁰². MacKinnon insistiu na ideia de que o assédio estaria relacionado com a afirmação do poder masculino sobre o feminino e não com o “desejo sexual”, o que enquadrou este fenómeno como uma das formas de violência sobre as mulheres¹⁰³. Em 1976, foi realizado o primeiro inquérito à escala nacional nos EUA, que juntou um número próximo de 9 mil mulheres e demonstraram que 9 em cada 10 entrevistadas já tinham sido alvo de assédio sexual no trabalho¹⁰⁴. Assim, passou de um problema privado para um problema social, necessário a combater, na medida em que evidenciou uma desigualdade de poder entre os sexos e enquadrou-se nas exigências dos movimentos feministas quanto ao fim da violência contra as mulheres.

Apesar da definição deste conceito não ser unânime, dado que para Koss e outros autores não se relaciona com a sexualidade¹⁰⁵, o assédio sexual é uma das formas mais subtis e nefastas de violação de mulheres e que demonstra exacerbadamente o sexismo, tendo a sua conceptualização vindo a beneficiar através de progressos teóricos. Ora, para Lafontaine e Tredemau¹⁰⁶ o assédio sexual equivale a uma ação

teriam sofrido de importunação sexual no seu local de trabalho, sendo que 75% desses casos a situação agravou-se. Estes números foram publicados em NEMY, Enid – *Womem Being to Speak Out Against Sexual Harassment at Work*. The New York Times [Em linha]. (19 ag. 1975), p. 38, o que permitiu diminuir o obscurantismo quanto a este tema e fomentar o seu estudo em diversas áreas científicas e um gradual conhecimento público.

¹⁰¹ Lin Farley publicou o seu primeiro livro sobre o assédio sexual, em 1978, onde descreveu o fenómeno como um comportamento indesejado de teor sexual praticado por um superior hierárquico, mormente, homem, através do abuso de poder, autoridade ou até de discriminação e desigualdade entre os géneros, sobre uma mulher no local de trabalho, restringindo-o a relações de género e poder nesse mesmo contexto. Cfr., FARLEY, Lin – *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women of the Job*. [Em linha] New York : Warner Books, 1980.

¹⁰² SIEGEL, Reva B. - A Short History of Sexual Harassment...p. 9 a 12.

¹⁰³ MACKINNON, Catherine A. - *Sexual Harassment of Working Women: a Case of Sex Discrimination*. New Haven: Yale University Press, p. 50.

¹⁰⁴ Inquérito publicado na Redbook Magazine, artigo *Sex On the Job?*, no mês de novembro de 1976, p. 149 e ss., *apud* MATEO, Ashley, MENZA, Kaitlin – *The Results of a 1976 Survey of Women About Sexual Harassment At Work Remain Virtually Unchanged in 2017*. Redbook [Em linha]. (27 Mar. 2017).

¹⁰⁵ KOSS, Mary P., et al. - *Male Violence against Women at Home, at Work, and in the Community*. Washington, DC: American Psychological Association, 1994, p. 113.

¹⁰⁶ LAFONTAINE, E. e TREDEAU, L. - The frequency, sources and correlates of sexual harassment among women in traditional male occupations, *Sex Roles*, 15, 1986, p. 423 a 432.

que decorre no contexto laboral em que as mulheres são objetos de prerrogativas sexuais por parte dos homens. Por seu turno, Farley¹⁰⁷ desenvolveu o conceito no decorrer do referido seminário na Universidade de Cornell, em 1974, constatando que, maioritariamente, as alunas do curso já teriam sido despedidas ou ter-se-iam demitido por desconfortos causados pelo comportamento de homens nos seus locais de trabalho¹⁰⁸ e, portanto, caracteriza o assédio como um comportamento de índole sexual masculina que é indesejado e não recíproco pela sua recetora. Já no entendimento de MacKinnon¹⁰⁹, o fenómeno consiste numa exigência de comportamentos sexuais indesejados no âmbito de uma relação de poderes díspares que se encontra em sintonia com um regime amplo de subordinação das mulheres aos homens.

Só em meados dos anos 80 do século passado é que os países europeus começaram a adotar o conceito de assédio sexual e a desenvolver os estudos e os meios de atuação para o seu combate no âmbito das relações laborais, realçando-se que, em 1987, procedeu-se à publicação do primeiro relatório sobre o fenómeno em apreço por parte da Comissão Europeia, onde descreveu o assédio sexual como “uma conduta verbal ou física de natureza sexual cujo autor sabe ou deveria saber que é ofensiva à vítima”¹¹⁰. Esta chamada de atenção por parte da comunidade europeia, fez-se sentir em Portugal e na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), originando, entre 1988 e 1989, a realização da primeira análise sobre o assédio sexual no âmbito das relações laborais, entrevistando-se mulheres residentes em Portugal e a trabalhar por conta de outrem. Esta análise revelou que, aproximadamente, 46% das mulheres entrevistadas já teriam sido vítimas de assédio pelos seus superiores hierárquicos, colegas de trabalho ou fornecedores da sua entidade empregadora, concluindo que o assédio sexual, enquanto forma de discriminação com base no sexo, resumia-se a condutas indesejadas pelo destinatário do ato e atentava à dignidade e liberdade do mesmo, o que provocava instabilidade emocional e impedia um bom desempenho no trabalho¹¹¹.

¹⁰⁷ FARLEY, Lin – *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women of the Job*. [Em linha] New York : Warner Books, 1980.

¹⁰⁸ Relativamente à etimologia social do conceito de assédio sexual cfr., CROUCH, Margaret - The Social Etymology of Sexual Harassment. *Journal of Social Philosophy* (dezembro 1998), p. 19 a 40.

¹⁰⁹ MACKINNON, Catherine A. - *Sexual Harassment of Working Women...*p. 1.

¹¹⁰ COMUNIDADE EUROPEIA. Comissão das Comunidades Europeias, RUBENSTEIN, Michael – *The Dignity of Women at Work: a Report on the Problem of Sexual Harassment in the Member States of the European Communities: Parts I-II* [Em linha] Luxemburg : Office for Official Publications of the European Communities, 1988, p. 5.

¹¹¹ AMÂNCIO, Lígia e LIMA, Luísa - *Assédio Sexual no Mercado de Trabalho* [Em linha]. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 1994.

Um dos casos mais notórios em Portugal a impactar o conceito jurídico de assédio sexual foi decidido pelo TRL, em 1997, quando a Relação determinou que as condutas praticadas pelo superior hierárquico da vítima, *in casu*, “passava o braço por cima dela ou dando-lhe palmadinhas nas nádegas, pedindo-lhe que o beijasse e tendo chegado a dizer-lhe, entre outras “qualquer dia violo-te””, se constituíam como condutas de assédio sexual, no entanto, face à resistência da vítima, o agressor passou a humilhar a mesma perante os seus colegas e a sobrecarrega-la de trabalho, o que culminou no seu despedimento por justa causa¹¹². Neste sentido, verificamos que, a ofensa à dignidade e integridade do trabalhador há muito que existe, não obstante o mesmo não estar contemplado expressamente na legislação.

Como analisamos anteriormente, o assédio surge no art. 24.º do CT2003, como um conceito genérico e apenas na reforma do CT2009 o legislador passou a enquadrar legalmente o assédio sexual no art. 29.º, n.º 3, aplicando vários diplomas legais que vinculam Portugal, como a Diretiva 2004/113/CE, de 13 de dezembro¹¹³, a Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho e a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica¹¹⁴.

Todas as noções de assédio sexual entregues pelos referidos diplomas, consideram que este fenómeno se exterioriza através de comportamentos indesejados de carácter sexual que se manifestam sob a forma física, verbal ou não verbal¹¹⁵, com o intuito de proporcionar um ambiente intimidativo, humilhante, hostil e ofensivo e, conseqüentemente, de violar a dignidade da pessoa assediada, a título de discriminação ou outro que ofenda os valores tutelados pela norma a respeito da integridade psíquica ou moral desta¹¹⁶, sendo suficientemente grave um só ato isolado para se qualificar como assédio sexual, não se exigindo um comportamento

¹¹² Ac. do TRL, de 08/01/1997, Processo n.º 0001854, Relator: Guilherme Pires [Em linha].

¹¹³ UNIÃO EUROPEIA. Conselho - Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de dezembro, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento. *Jornal Oficial da União Europeia*. [Em linha], L: 373/37 (21 dez. 2004), introduzindo a definição dos conceitos de assédio e de assédio sexual, nas als. c) e d) do art.2.º, respetivamente. Estas definições são semelhantes às da Diretiva 2006/54/CE, que no seu art. 2.º, al. d), considera o assédio sexual como todo o tipo de “comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo”.

¹¹⁴ Também denominada Convenção de Istambul, o seu art. 40.º determina-se que “As partes tomarão as medidas legislativas ou outras necessárias para assegurar que qualquer conduta indesejada verbal, não-verbal ou física, de carácter sexual, tendo como objetivo violar a dignidade de uma pessoa, em particular quando esta conduta cria um ambiente, intimidade, hostil. Degradante, humilhante ou ofensivo, seja objeto de sanções penais ou outras sanções legais”. Cfr., CONSELHO DA EUROPA – Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica. Convenção de Istambul [Em linha]. Istambul : COE, 2011.

¹¹⁵ PARREIRA, Isabel Ribeiro - *O assédio sexual no trabalho*...p. 170 e ss, onde a autora desenvolve com maior e melhor exatidão os comportamentos de assédio sexual.

¹¹⁶ Ac. do TRL, de 15/12/2022, Processo n.º 537/20.5T8BRR.L1-4, Relator: Sérgio Almeida [Em linha].

persecutório¹¹⁷. Em contexto laboral, o empregador viola os seus deveres para com o trabalhador, no entanto, nem sempre a violação de tais deveres consubstancia no fenómeno de assédio, na medida em que é exigido a verificação do objetivo ilícito ou pelo menos eticamente reprovável¹¹⁸.

Quando se refere a um “comportamento indesejado”, este, no assédio sexual, apesar de ser sempre ponderado, pode considerar-se como um requisito para a sua verificação, recaindo sobre a vítima mais uma dificuldade: a de fazer prova direta de que tal conduta assediante por si não era desejada ou consentida. A demonstração da rejeição pode ser, tanto expressa, como tácita, caso contrário, a qualificação da conduta praticada como assédio sexual irá depender da inferência de consentimento¹¹⁹. Já o “caráter sexual”, destaca a necessidade de considerar a situação como uma relação íntima sexual e de perseguição, que tenha sido motivada pelo sexo¹²⁰. Neste sentido, no seio das relações laborais, caso o comportamento indesejado do empregador e que afete a dignidade humana, não disponha de caráter sexual ou não seja movido pelo sexo, não se configura num caso de assédio sexual, sendo este o elemento determinante que o qualifica como assédio sexual e permite a distinção com o assédio moral¹²¹. O objetivo final é, tipicamente, obter o consentimento da vítima para o relacionamento pretendido pelo assediante. Raras são as situações em que o assediante pretende atingir a vítima com o objetivo ou o efeito do n.º 2 do respetivo artigo, porém, se assim suceder, relevam-se os efeitos de perturbação, afetação da dignidade, constrangimento e/ou o desenvolvimento de um ambiente hostil, humilhante, intimidativo ou desestabilizador, mesmo que tais não sejam visados pelo agente¹²².

Como indicamos anteriormente, são três as formas como se manifesta: não verbal, verbal e/ou física. A primeira refere-se a comportamentos praticados pelo agressor,

¹¹⁷ MORAIS, Tatiana, MÚRIAS, Cláudia e MAGALHÃES, Maria José - Assédio sexual no trabalho: uma reflexão a partir de ordenamentos jurídicos. *Internacional Journey in Work Conditions. Revista do Instituto de Sociologia da Universidade do Porto*, N.º 7 (2014), p. 37.

¹¹⁸ Ac. do STJ, de 01/03/2018, Processo n.º 4279/16.8T8LSB.L1.S1 e de 09/05/2018, Processo n.º 532/11.5TTSTR.E1.S1, Relator: Gonçalves Rocha e de 21/03/2019, Processo n.º 5480/16.0T8LSB.L1.S1, Relator: Júlio Gomes [Em linha], tendo decidido que “Não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador que pode ser considerada assédio moral, exigindo-se que se verifique um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado”

¹¹⁹ PARREIRA, Isabel Ribeiro - *O assédio sexual no trabalho...*p. 74 e 75.

¹²⁰ PARREIRA, Isabel Ribeiro - *O assédio sexual no trabalho...*p. 187.

¹²¹ “O elemento comum às duas figuras é, pois, o seu fim; o elemento diferenciador reside na forma de expressar esse comportamento, sendo que o assédio sexual é espécie do assédio moral”. Cfr., SERQUEIRA, Alexandra Marques - *Do Assédio no Local de Trabalho: um Caso de Flirt Legislativo. Exercício de Aproximação ao Enquadramento Jurídico do Fenómeno*, apud em REIS, João Pena (coord.) - *Assédio no Trabalho*. Jurisdição do Trabalho e da Empresa [Em linha]. Lisboa: CEJ, 2014, p. 103.

¹²² FERNANDES, António Monteiro - *Direito do Trabalho...*p. 307.

sem que haja um contacto físico ou evidências verbais, manifestando-se através de uma comunicação alegórica textual ou linguagem corporal, tais como gestos obscenos, expressões faciais, desenhos, sinais, postura corporal, assobios, piscar de olhos, símbolos, fotografias ou vídeos de teor sexualmente negativo, exibição de partes corporais íntimas ou que alude ao sexo, entre outros. Os comportamentos verbais consubstanciam o assédio sexual mediante a fala ou a escrita, através de condutas típicas ou diretas com vista a denegrir a dignidade pessoal ou profissional, a reputação e/ou a honra da vítima, como insultos, perguntas ou piadas de teor sexual, pedidos de favores sexuais em troca de promessas ou um tratamento especial, ameaças, elogios, comentários, transmissão de rumores ou perguntas de carácter sexual ou com base na aparência física da vítima, maneira de vestir ou orientação sexual, entre outros¹²³. Por último, a manifestação de comportamentos físicos, tal como o nome indica, abrange o contacto/toque físico não desejado do assediador ao assediado, como abraçar, tocar, roçar, beijar, apalpar, beliscar, acariciar ou apertar exageradamente, esfregar ou incidir objetos de natureza sexual ou erótica no corpo da vítima, entre muitos outros.

Importa ainda, apontar críticas ao preceito normativo supracitado, o art. 29.º, n.º 3 do CT, pela não autonomização da figura numa só norma, mostrando-se insuficiente enquanto instrumento de identificação e distinção do fenómeno visado, sendo tal definição subsidiária à anterior que faz referência ao assédio (n.º 2 do art. 29.º). A nosso ver, o legislador pretendia agrupar duas realidades num só preceito normativo que, embora sejam muito próximas, também são bastante distintas e, conseqüentemente, o artigo não especifica devidamente o assédio moral e o assédio sexual. Ademais, tal norma não refere que a discriminação ocorre no local de trabalho, bem como no acesso ao emprego, ao trabalho ou à formação profissional, no âmbito do assédio sexual, o que se opõe ao que a Diretiva 2002/73/CE ressalva no seu considerado 8:

O assédio relacionado com o sexo e o assédio sexual são contrários ao princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens. É, por conseguinte, conveniente definir estes conceitos e proibir estas formas de discriminação. Para o efeito, deve ser realçado que estas formas de discriminação ocorrem não só no local de trabalho, mas também no contexto do acesso ao emprego e à formação profissional, e durante o emprego e a atividade profissional.

¹²³ De um modo idêntico aos comportamentos não verbais, os verbais também se podem manifestar através de um meio de comunicação, como o envio de mensagens, tanto em texto, como em áudio ou vídeo e chamadas telefónicas, não se restringindo apenas a manifestações presenciais. Cfr., PARREIRA, Isabel Ribeiro - *O assédio sexual no trabalho...*p. 173.

Contrariamente ao que sucede no n.º 2 do art. 29.º no âmbito do assédio moral, o recurso à expressão “discriminação” no caso de assédio sexual é o “mais importante fator de escolha e de determinação do assediado pelo assediador”¹²⁴, não obstante raras exceções, devendo o legislador fazer menção a tal.

Lamentavelmente, as diversas tentativas de criminalização do assédio sexual foram consideradas como exageradas ou resultado de um alarmismo feminista, designadamente a proposta inicial sobre a criminalização do assédio sexual, em 2011, fruto do trabalho do coletivo feminista UMAR, cujos relatos de assédio sexual às adolescentes foram fundamentais para a decisão da criminalização de condutas similares¹²⁵.

À exceção da legislação penal portuguesa, os restantes ordenamentos jurídicos, criminalizam o assédio sem a previsão do elemento tipo de crime como o constrangimento de outrem, a sofrer ou a praticar um ato sexual de relevo. Contudo, o CP não prevê autonomamente o assédio sexual, porém, sendo que se privilegia a proteção da dignidade da pessoa humana, o direito à integridade pessoal, o livre desenvolvimento da personalidade, a liberdade e a autodeterminação sexual, figura-se este fenómeno no art. 170.º do CPP, sob o eufemismo de “Importunação Sexual”, no capítulo dos crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual, criminalizando os atos de carácter exibicionista, propostas ou contactos de teor sexual que constrangem a vítima, prevendo uma pena de prisão até um ano ou pena de multa até 120 dias¹²⁶. A falta de objetividade e clareza no referido artigo resulta na inibição de responsabilizar comportamentos de assédio sexual. Propomos o desenvolvimento desta questão em maior detalhe no capítulo subsequente.

Ademais, face a esta lacuna, a doutrina portuguesa ainda se serve do art. 154.º- A, “Perseguição”¹²⁷ e do art. 163.º, n.º 2 do referido diploma, com a epígrafe “Coação Sexual”¹²⁸, incluindo-os no capítulo dos crimes contra a liberdade sexual. Em ambos os crimes, está em causa a proteção da liberdade do indivíduo se relacionar

¹²⁴ PARREIRA, Isabel Ribeiro - *O assédio sexual no trabalho...*p. 214.

¹²⁵ UNIÃO DE MULHERES ALTERNATIVA E RESPOSTA - UMAR - Assédio Sexual no Local de Trabalho [Em linha]. [S.l.] : UMAR, 2012.

¹²⁶ Ac. do TRL, de 04/04/2018, Processo n.º 2760/14.2T3SNT.L1-3, Relator: Vasco Freitas [Em linha].

¹²⁷ “Quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal”. Cfr., Ac. do TRL, de 09/07/2019, Processo n.º 742/16.9PGLRS.L1-5, Relator: Ricardo Cardoso [Em linha].

¹²⁸ “Quem, por meio de violência, ameaça grave, ou depois de, para esse fim, a ter tornado inconsciente ou posto na impossibilidade de resistir, constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar, consigo ou com outrem, ato sexual de relevo é punido com pena de prisão de um a oito anos”. Cfr., Ac. do TRL, de 07/09/2022, Processo n.º 81/18.0GILRS.L1-3, Relator: Leonor Botelho [Em linha].

sexualmente com quem pretende, mediante o consentimento entre as pessoas e a autodeterminação de se envolver ou não num relacionamento e neste praticar atos de carácter sexual.

O assédio sexual ofende uma diversidade de bens jurídicos, de igual modo como sucede com o assédio moral. Assim, o assédio sexual afeta a dignidade humana e, por conseguinte, o direito à integridade física, à igualdade e não discriminação, à honra, à liberdade sexual, entre outros. O bem jurídico afetado que mais se destaca entre os mencionados é a liberdade sexual, em razão do carácter libidinoso que a conduta do assédio sexual dispõe, não obstante o nosso CT inserir o assédio na epígrafe “Igualdade e não discriminação”. Tal como mencionamos anteriormente, o fator predominante na escolha da vítima por parte do agressor é o género, funcionando igualmente como fator de discriminação, daí a escolha legislativa de integrar o assédio em tal secção que faz todo o sentido. Porém, mais do que discriminar, os atos de assédio sexual provocam constrangimento à liberdade sexual do trabalhador, às suas escolhas sexuais e pessoais, chegando este ao ponto de afetar a relação consigo mesmo.

Com efeito, atualmente consideram-se dois tipos de assédio sexual. O primeiro conhecido como assédio sexual *quid pro quo* ou por chantagem, que “opera como uma espécie de chantagem permanente em relação ao emprego”¹²⁹. O agressor, através do seu poder superior hierárquico, sugere à vítima uma troca de favores sexuais, tais como aceitar saídas e encontros, permitir conversas ou contacto físico de conotação sexual e/ou erótica ou disponibilizar serviços sexuais em troca da sua ascensão profissional, condições especiais ou tratamento extraordinário em âmbito laboral ou da simples permanência no emprego ou caso a vítima se opusesse a tal, estaria em risco de despromoção ou despedimento. Estamos, assim, na presença de uma das consequências diretas do abuso de poder pelo superior hierárquico/assediador e, portanto, é mais propício assistirmos a este tipo de assédio nas relações laborais devido a uma maior diferença de poderes.

Neste sentido, devido à posição que detém, a vítima sente-se coagida a ceder às exigências praticadas e assim obter o benefício profissional prometido ou, de outro modo, sente-se ameaçada com a eventualidade de, no futuro, perder o seu emprego. O mesmo ocorre em diversas áreas, *v.g.*, na área desportiva, entre dirigentes de equipa, treinadores e atletas (que mais adiante iremos aprofundar), na área

¹²⁹ DIAS, Isabel - *Violência contra as mulheres no trabalho – O caso do assédio sexual. Sociologia, Problemas e Práticas*. [Em linha] Lisboa : Repositório ISCTE, 2008, p. 13.

educacional, entre professores e alunos, na área hospitalar, entre médicos, enfermeiros, auxiliares e pacientes, entre muitas outras áreas profissionais da nossa sociedade.

Note-se que, atualmente, nenhum ordenamento jurídico dispõe de uma definição de assédio sexual que vá de encontro ao assédio sexual por chantagem. O mesmo só se verificava, outrora, no art. 122-46 do Código do Trabalho francês, porém, devido às críticas de que era alvo, uma vez que a sua definição se restringia apenas ao abuso de autoridade pelo superior hierárquico, não sendo possível a sua aplicação a outras formas de assédio, foi alterado pelo atual art. L1153-1, tendo o legislador francês entendido que o assédio sexual dispõe de outras possíveis vertentes (por intimidação) e, portanto, a atual definição é mais ampla que a anterior.

O segundo tipo de assédio sexual pode ser ambiental ou por intimidação, que é uma definição mais ampla do fenómeno, uma vez que abrange todo o tipo de situações que não impliquem chantagem e o agressor, tirando proveito da sua posição de supremacia, irá exigir à vítima uma prestação de natureza sexual. Este tipo de assédio sexual depende de inúmeros fatores subjetivos e varia consoante as condições concretas em que ocorre, não sendo muito preciso, o que não o torna de fácil identificação, porém, consideramos que o mesmo se constitui por:

Todas as solicitações ou incitações de carácter sexual inoportunas, inconvenientes ou ofensivas ou outras manifestações de carácter semelhante, sob forma verbal, não verbal ou física indesejada ou não recíproca pelo destinatário, com o objetivo ou o efeito de ofender, perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, liberdade, integridade física e moral, ou de lhe criar um ambiente vergonhoso, intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador¹³⁰.

Em suma, o assédio sexual consubstancia um comportamento de conotação sexual, não pretendido pelo/a recetor/a, que viola o direito ao trabalho e ao emprego em termos de igualdade de oportunidade, garantido constitucionalmente e que se pratica através de anedotas, expressões ou conversas de teor sexual, contacto físico não consentido ou indesejado, abuso sexual, violação, exibicionismo, pressão para saídas ou encontros, voyeurismo, solicitação de favores sexuais, entre outros, enquadrando-se num contexto de chantagem ou intimidação, não bastando o agressor simplesmente desejar, pensar ou imaginar tal conduta sexual¹³¹. Devido a fortes influências de ideais patriarcais e de uma cultura que sustenta a subjugação e inferioridade das mulheres aos homens e que legitima quaisquer tipos de abusos ou

¹³⁰ Ac. do STJ, de 17/03/2022, Processo n.º 1117/21.3T8LSB.L1.S2, Relator: Júlio Gomes [Em linha].

¹³¹ PARREIRA, Isabel Ribeiro - *O assédio sexual no trabalho*...p. 188.

maus-tratos em contexto privado ou profissional, considerasse “difícil que na sociedade e no seio da própria justiça se reconheçam alguns destes comportamentos como sendo assédio sexual”¹³², presenciando-se inúmeras vezes a imposição de domínio do sexo masculino face ao feminino, por considerarem ser o exigido como um comportamento de um “verdadeiro homem”.

2.4. AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO LABORAL

A verdade é que, o assédio, sem embargo do tipo de forma que consubstancia, é um fenómeno que se constitui como um risco potencial para a saúde dos trabalhadores¹³³, tanto a nível pessoal, como profissional, provocando graves consequências, como a redução do bem-estar físico e psicológico, doenças provenientes do stress laboral¹³⁴ e, consequentemente, num acréscimo de absentismo no local de trabalho e até de licenças médicas. As condutas assediadas do agressor em contexto laboral desencadeiam consequências nefastas e lesivas, não só à vítima, mas também aos que a rodeiam, tais como à empresa onde o fenómeno ocorre, colegas de trabalho, ao seu círculo de amigos e família e outras relações sociais mais íntimas que possa ter.

No campo pessoal, as consequências não são de todo lineares e dependem de uma numerosidade de fatores, tais como a estrutura psicológica da vítima, o seu nível de fragilização e a falta ou presença de apoio familiar e de amigos. Logicamente, as características do sujeito ativo também irão influenciar na gravidade das consequências, na medida em que o assédio pode ser praticado por um grupo de pessoas, o que desencadeia consequências mais gravosas do que quando é praticado por um só assediador, bem como pelo facto de ser mais lesivo caso advenha de um superior hierárquico ao invés de um colega.

Mormente, a intensidade e a duração da agressão também influem nos sintomas provocados, bem como a sua gravidade¹³⁵. Neste sentido, é fruto de efeitos mais complexos todas as condutas assediadas que se prolongarem no tempo, uma vez que o assédio, sendo um processo evolutivo¹³⁶, não só persiste, mas tende a agravar

¹³² DIAS, Isabel - *Violência contra as mulheres no trabalho*...p. 13.

¹³³ Ac. do STJ, de 11/09/2019, Processo n.º 8249/16.8T8PRT.P1.S1, Relator: Ferreira Pinto [Em linha].

¹³⁴ Segundo o inquérito realizado, em 2013, pelo Eurofund, “os trabalhadores e as trabalhadoras que foram vítimas de bullying ou de assédio têm quatro vezes mais probabilidades de entrar em depressão, três vezes mais probabilidades de enfrentar problemas para dormir e o dobro de probabilidades de sofrer de stress”. Cfr., CONFERÊNCIA GERAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Genebra, 107, 2018 – *Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho* [Em linha]. Genebra : Bureau Internacional do Trabalho, 2018, p. 25 a 28.

¹³⁵ HIRIGOYEN, Marie-France - *O assédio no trabalho*...p. 119 e 157.

¹³⁶ Ac. do TRG, de 02/06/2016, Processo n.º 222/15.0T8BGC-G1, Relator: Antero Veiga [Em linha]. Neste acórdão, o trabalhador assediado descrevia-se como uma pessoa alegre, saudável e social até ao

continuamente. Assim, o ato de intervenção e prevenção de danos mais graves deverá ocorrer no momento inicial e logo que possível.

Os efeitos provocados por este fenómeno geram falta de vontade e desmotivação ao exercer as funções laborais que ao trabalhador lhe compete e, de seguida, manifestam-se mediante o cansaço, stress, perturbação do sono, irritação, agressividade, perda de memória, dores de cabeça, sentimento de insegurança, desconfiança, dificuldade de concentração e distúrbios digestivo. Numa primeira fase, o assediado pode recuperar-se rapidamente da atuação do sujeito ativo, seja porque a atuação se prolongou por pouco tempo ou se o mesmo pediu desculpas, o que é muito raro. Porém, caso contrário, desenvolve-se distúrbios do sistema nervoso tais como, falta de ar, dores no peito, boca seca, transpiração excessiva, ansiedade, bem como do sistema imunológico que desenvolve infeções e viroses; tensões musculares que causam problemas de coluna e dores nas costas; doenças cerebrais como insónias ou ataques de pânico; anomalias hormonais como disfunções menstruais ou de tireoide; disfunções cardíacas, nomeadamente, taquicardia, enfarto, perdas ou ganhos extremos de peso, hipertensão arterial, cansaço geral e doenças gastrointestinais que originam dores de estômago, abdominal, perda de apetite, vômitos, perda de apetite e úlceras¹³⁷. Neste lapso temporal, é muito recorrente o abuso de álcool e drogas.

Ademais, é de ressaltar que o assédio no local de trabalho desenvolve fadiga físico-psíquica, o que contribui para um maior número de ocorrência de acidentes. Ora, uma das maiores causas de morte a nível mundial é resultante de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, segundo os dados divulgados pela OIT, na medida em que, em 2016, o estudo realizado pela entidade evidencia, aproximadamente, 2 milhões de mortes por ano relacionadas com o trabalho, sendo mais de 360 mil por acidentes de trabalho (o que equivale a 19% das mortes).¹³⁸

momento em que foi vítima de assédio e que o mesmo afetou a sua saúde, personalidade e até o modo como se dedicava aos outros, sentindo-se “[...] desrespeitado e menosprezado proporcionando-me más condições de trabalho, causando-me mau estar quer físico quer moral [...]”, considerando tais atos como “[...] atentatórios da minha integridade física e moral, honra e dignidade profissional [...]”, encontrando-se de baixa médica por doença devido à “tensão arterial alta, de que já tinha antecedentes, e um elevado grau de ansiedade” que foi relacionado à situação laboral desconfortável que tinha vivido. O estado de saúde do trabalhador foi piorando, detetando mudanças comportamentais, insónias, incapacidade laboral e até agressividade, chegando a sentir a necessidade de “se afastar de todas as pessoas com quem diariamente convivia, fechando-se sozinho em casa, evitando qualquer contacto social”. No caso em apreço, as consequências de assédio ultrapassaram o foro psicológico até ao físico, destronando a vida da vítima que, certamente, precisará de um longo período de recuperação.

¹³⁷ PACHECO, Mago Graciano de Rocha - *O assédio moral no trabalho*...p. 126 a 130 e 214 a 217. Ver também HIRIGOYEN, Marie-France - *O assédio no trabalho*...p. 161 e GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães e RIMOLI, Adriana Odalia - *Mobbing (Assédio Psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional*. Psicologia: Teoria e Pesquisa, N.º 2. [Em linha]. Brasil: Scielo, 2006, p.188.

¹³⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – *Cerca de dois milhões de mortes relacionadas com o trabalho por ano* [Em linha]. Lisboa : OIT, 2021.

Numa etapa posterior, com a exacerbação e repercussões da violência, por norma, a vítima desenvolve stress pós-traumático¹³⁹, bem como alteração de personalidade de longa duração ou mudanças repentinas de humor e ainda uma tristeza persistente e sentimentos de culpa, solidão, desvalorização e destruição da autoconfiança¹⁴⁰. Subsequentemente, desenvolve-se um estado depressivo que pode resultar na diminuição de anseio de viver a sua vida e exigir o internamento em instituições de saúde mental e, à vista disso, a possibilidade de um elevado risco de suicídio¹⁴¹.

Importa referir que, os efeitos pessoais provocados pelo assédio podem ser reflexos em outras áreas da vida da vítima. Por conseguinte, pode atingir o seu património, uma vez que, o assediado vê-se obrigado a suportar as despesas provenientes do processo persecutório, tais como a contratação de advogados, tratamento hospital, compra de medicamentos, entre outros. Do mesmo modo, estes efeitos repercutem para além da vítima, na medida em que, por reflexo, podem afetar os seus colegas de trabalho e/ou serão levados para fora do ambiente laboral, como a sua casa e, conseqüentemente, afetam a sua família, relações sociais mais íntimas ou outros núcleos de afeto¹⁴² e pessoas com quem convive diariamente, o que pode tornar a sua recuperação psicológica mais complexa, uma vez que o assediado acaba por se isolar de tudo e todos e de quem mais confia. Todavia, é necessária a preocupação em ajudar e a solidariedade para com os sentimentos do indivíduo por parte do seu círculo mais íntimo.

Na esfera profissional, o trabalhador apresenta uma queda na sua produtividade, fruto da diminuição do estímulo e concentração para a realização do trabalho e ainda a

¹³⁹ CARVALHO, Noémia - *Assédio Laboral*. Lisboa : Chiado Editora, 2017.

¹⁴⁰ PACHECO, Mago Graciano de Rocha - *O assédio moral no trabalho...*p. 112.

¹⁴¹ A propósito desta temática, o Jornal Público, em 2010, entrevistou o professor, psiquiatra e psicanalista francês, Christophe Dejours, que evidenciou os efeitos provocados pelo assédio laboral, dando especial destaque para o último recurso de muitas vítimas, o suicídio. O professor faz referência ao caso da empresa *France Télécom*, a qual apresentou más condições laborais para que os trabalhadores se despedissem “voluntariamente” e assim evitar obrigações legais e custos inerentes ao despedimento dos mesmos. Nesse sentido, a empresa recorreu a métodos de assédio moral para esgotar física e moralmente os trabalhadores através de “interrogatórios sistemáticos e rigorosos, recriminações infundadas, definição de metas inatingíveis, isolamento social ou físico, transferência consultoria para locais isolados, determinação de tarefas degradantes, viagens contínuas sem finalidade objetiva, sobrecarga com tarefas e esvaziamento de funções”. De 2006 a 2009, 30 trabalhadores dessa empresa suicidaram-se em resultado do assédio moral de que foram vítimas. Seguindo o seu raciocínio, o professor considera que os fatores que colaboram com a proliferação do assédio no trabalho estão relacionados com a organização no mesmo. Neste sentido, repare que a inclusão de novas estratégias de avaliação individualizadas do trabalho e dos trabalhadores gera competição e medo nas relações laborais, especialmente se estiver associada a prémios, promoções ou a alteração/manutenção do emprego. Ademais, o autor ainda refere os métodos denominados de “qualidade total”, sendo uma medida que controla a qualidade do trabalho, juntamente com a avaliação individual, de modo a evitar defeitos e acidentes no exercício das funções laborais e, portanto, “deixa de ser possível falar do que não funciona, das dificuldades encontradas”. E por último, menciona as empresas outsourcing, um método de contratação que não fornece estabilidade ao trabalhador. Cfr., GERSCHENFELD, Ana – Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal. *Expresso* (1 fev. 2010).

¹⁴² PACHECO, Mago Graciano de Rocha - *O assédio moral no trabalho...*p. 132 e 133.

progressiva ausência do mesmo na empresa¹⁴³, por motivos de doenças ou medo de se expor às hostilidades do assediador. Neste sentido, a autora Marie-France Hirigoyen realizou uma pesquisa em França, demonstrando que em 36% dos casos a vítima efetivamente deixa o seu trabalho, entre os quais 20% é devido ao seu excessivo absentismo e, portanto, é despedido por faltas, 9% o despedimento é negociado, 7% o assediado demite-se e 1% reforma-se antecipadamente¹⁴⁴.

Ademais, importa referir que, o assédio moral e sexual no ambiente laboral pode desenvolver um trauma ao trabalhador e, por conseguinte, prejudica a sua recolocação no mercado de trabalho, perdendo as suas competências laborais, na medida em que a recuperação do que sofreu pode levar anos ou até mesmo nunca chegar a superar as hostilidades que experienciou. Neste sentido, consideramos que o assédio desencadeia doenças profissionais, tipificadas no Decreto Regulamentar n.º 06/2001, de 5 de maio, alterada pelo Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de julho¹⁴⁵ e não tipificadas, desde que o lesado faça prova do nexo de causalidade e que a doença seja “consequência necessária e directa da actividade exercida e não representem normal desgaste do organismo” e, embora a responsabilidade pelos danos subsequentes recaia sobre a entidade empregadora, o Instituto da Segurança Social é o responsável pelo pagamento de tal reparação, por via de sub-rogação (vide arts. 283.º, n.º 8.º e 9.º do CT).

Os efeitos causados pelo fenómeno também têm repercussões para a entidade empregadora, tendo prejuízos relacionados com a imagem da empresa e económicos, na medida em que irá responder pelos danos causados pelos seus trabalhadores, bem como a redução da quantidade e qualidade da produtividade laboral, uma menor animosidade no ambiente de trabalho e, por vezes, a perda de um funcionário qualificado e detentor de um *know how* eficiente. Assim, subsiste um dever e compromisso de agir rapidamente por parte da empresa consoante os seus valores éticos e morais, que deverão proceder contra os superiores hierárquicos que praticam os atos hostis, violentos e intimidatórios contra os seus trabalhadores, pois, caso a empresa não tome uma atitude perante tais factos, além da sua gravidade, também desenvolve nos restantes trabalhadores um sentimento de aprovação desses mecanismos perversos no local de trabalho e, conseqüentemente, o aumento da sua presença nesse âmbito.

¹⁴³ HIRIGOYEN, Marie-France - *O assédio no trabalho*...p. 122.

¹⁴⁴ HIRIGOYEN, Marie-France - *O assédio no trabalho*...p. 120.

¹⁴⁵ PORTUGAL. Leis, decretos, etc. – Dec. Reglm. n.º 6/2001, de 05 de Maio : aprova a lista das doenças profissionais. In *PGDL* [Em linha]. Lisboa : PGDL, 2007. 2ª versão - a mais recente (Dec. Reglm. n.º 76/2007, de 17/07).

Perante o exposto, entendemos que as condutas assediantes, tanto de teor moral, como sexual, conduzem à degradação do ambiente laboral quando se fazem presentes no mesmo e resultam, em consequência, no setor social, moral e económico na vida do trabalhador e, portanto, assume contornos significativos e graves na saúde do mesmo, tendo em consideração o grau de exposição, gravidade e duração do ato¹⁴⁶, o que pode conduzir ao isolamento social e a diminuir a motivação para o trabalho e para a própria qualidade no desempenho profissional¹⁴⁷. Assim sendo, é crucial a prevenção primária deste problema social crítico, começando pela implementação de políticas sociais que promovam o estatuto social dos homens e mulheres enquanto trabalhadores e pela construção de mecanismos de controle, combate e detenção das condutas assediantes pelas empresas, de modo que, o foco principal seja a valorização do trabalho humano.

Mais adiante iremos aprofundar os meios de reação da vítima face a situações de assédio laboral. Entretanto, podemos adiantar que a mesma, num primeiro momento, pode e deve denunciar o ocorrido à sua entidade empregadora, tendo esta obrigação de instaurar um procedimento disciplinar, conforme os termos da al. l) do n.º 1 do art. 127.º do CT, o que, caso assim não o faça, irá incorrer numa contraordenação grave (art. 127.º, n.º 7 do CT). Assim sendo, o agressor deve ser sancionado disciplinarmente mediante o grau de gravidade da situação e constituindo o respetivo facto como um comportamento de resolução do contrato por justa causa e assim indemnizar a vítima pelos danos patrimoniais e não patrimoniais que causou, previsto nos termos conjugados do n.º 4 do art. 29.º do CT¹⁴⁸ e al. f), n.º 2 do art. 394.º que nos remete para a al. a), n.º 1 do art. 389.º do diploma legal em apreço.

De igual modo, poderá a vítima resolver o seu contrato de trabalho invocando a al. f), n.º 2 do art. 394.º do CT, por a mesma se constituir como justa causa, sendo analisada com maior detalhe no capítulo subsequente e, portanto, a vítima deve dirigir-se ao serviço com competência inspetiva na área laboral, a ACT, em vista a denunciar o assédio praticado pelo seu empregador, respetivo representante ou colega de trabalho. Com este fundo de segurança para as vítimas de assédio, o legislador pretendeu protegê-las quando o assédio derivar do próprio empregador ou de um

¹⁴⁶ MÚRIAS, Cláudia ; MAGALHÃES, Maria José ; MORAIS, Tatiana - Assédio sexual no trabalho: uma abordagem às relações sociais de género em contexto de trabalho. In NETO, Hernâni, ed. ; AREOSA, João, ed. ; AREZES, Pedro, ed. - Manual sobre riscos psicossociais no trabalho. Vila do Conde : Civeri Publishing, p. 239 a 257.

¹⁴⁷ KOSS, Mary P., et al. - *Male Violence against Women at Home...*p. 113.

¹⁴⁸ Quanto à indemnização por danos morais à vítima de assédio, a jurisprudência portuguesa tem atribuído valores entre os 5.000 aos 10.000 euros. Cfr. Ac. do TRL, de 05/11/2013, Processo n.º 4889/11.0TTLSB.L1-4, Relator: Francisca Mendes e Ac. do TRP, de 17/12/2020, Processo n.º 19355/19.7T8PRT.P1, Relator: Jerónimo Freitas [Em linha].

superior hierárquico, situações essas que dificultam a denúncia de assédio por ser o próprio a quem o trabalhador deveria reportar o ocorrido e, portanto, aqui, a denúncia à ACT é uma garantia para a tutela do trabalhador e para que a mesma possa surtir o devido efeito.

Note-se que, ao analisar o vínculo contratual entre a entidade patronal e o trabalhador, o mesmo estabelece uma relação jurídica que produz um conjunto de responsabilidades de diversas naturezas, a qual será proporcionada consoante a natureza do assédio e, portanto, consideramos a responsabilidade do empregador como contratual¹⁴⁹, bem como a doutrina maioritária, estando este instituto relacionado com o ressarcimento dos danos decorrentes do referido fenómeno¹⁵⁰.

Este elo jurídico que as partes estabelecem através do contrato de trabalho, vai além de um mero direito de vínculo entre as mesmas, recaindo sobre a entidade empregadora o dever de “afastar quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio”¹⁵¹ (art. 127.º, n.º 1, als. a), c) e l) do CT), caso contrário, viola deveres contratuais secundários ou acessórios. Perante uma situação de assédio desencadeada por um colega de trabalho, a entidade empregadora, embora possa não ter conhecimento da mesma, é responsável pelo ambiente laboral e, portanto, pela vigilância do mesmo, devendo a mesma responsabilizar-se pelos atos dos seus trabalhadores ou superiores hierárquicos cometidos à vítima (art. 800.º, n.º 1 do CC)¹⁵².

Até então, explorámos o impacto que o assédio, em termos gerais, detém sob os trabalhadores no âmbito laboral, a nível nacional e internacional. Resta-nos entender como é que o mesmo impacta no mundo laboral desportivo. No entanto, de antemão, é necessário o enquadramento do fenómeno desportivo e de que forma é que se encontram estes dois fenómenos: o assédio sexual e o desporto e, por conseguinte, explorar o vínculo desenvolvido entre o Direito do Trabalho e o Direito do Desporto que se dedicam juntamente para o fim de situações de assédio sexual.

¹⁴⁹ Ac. do STJ, de 12/03/2014, Processo n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1, Relator: Mário Belo Morgado [Em linha].

¹⁵⁰ Em sentido contrário, ver REDINHA, Maria Regina Gomes - Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho...p. 843, no sentido em que a responsabilidade em apreço reveste uma natureza extracontratual por “na ofensa da dignidade ou da integridade físico-psíquica do trabalhador sujeito a um processo persecutório em causa está ainda a agressão ilícita a um direito absoluto de outrem”.

¹⁵¹ MARTINEZ, Pedro Romano [et al.] - *Código do Trabalho Anotado*. 13ª ed. Coimbra: Almedina, 2020.

¹⁵² Ac. do STJ, de 12/03/2014, Processo n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1, Relator: Mário Belo Morgado, Nota n.º 32 [Em linha].

3. O DESPORTO E AS PARTICULARIDADES DO DIREITO LABORAL DESPORTIVO

3.1. BREVE ENQUADRAMENTO HISTÓRICO DO FENÓMENO DESPORTIVO

Sem dúvida que o desporto é um fenómeno milenário e tende a ser visto como <-uma atividade crucial devido à tamanha importância social e económica que detém e os benefícios físicos, educativos e formativos que proporciona, individual e/ou coletivamente, aos indivíduos¹⁵³. A verdade é que pautamos a vida quotidiana com o desporto, fruto de vivermos numa sociedade com uma forte influência desportiva, pois é evidente que este fenómeno é praticamente omnipresente para os que o praticam, assistem ou falam. De facto, Portugal é um país apaixonado pelo desporto, maioritariamente por futebol, tal é a hegemonia que esta modalidade desportiva detém no nosso país em comparação às demais.

No entanto, sem embargo dos seus efeitos positivos, o desporto apresenta uma faceta menos desenvolvida, na medida em que a mesma poderá ser prejudicial e nefasta para o progresso e saúde dos praticantes desportivos, como é o caso das diversas formas de violência, relações de poder abusivas e outras condutas antiéticas que derivam da mais diversa natureza, no qual aqui encaixamos o assédio sexual. Neste seguimento, consideramos a necessidade e até mesmo exigência de uma leitura jurídica própria, multifacetada e complexa do fenómeno desportivo, com realce para o desporto profissional, *maxime* relação jurídico-laboral do praticante desportivo, que é patenteada com especiais e peculiares especificidades. Para o estudo da vertente negativa do desporto, com foco principal no fenómeno em apreço, será realizada uma análise jurídica do fenómeno desportivo e das relações de poder que compõem esta prática, que pode resultar em atos abusivos por parte de indivíduos que integram uma organização desportiva, treino ou competição tal como um treinador, membros do staff ou até mesmo outros atletas.

O fenómeno desportivo, num primeiro momento, era reconhecido como uma atividade lúdica e de mero entretenimento, organizado por apreciadores, detendo uma função educativa e social no sentido de contribuir para o equilíbrio natural do ser humano e na formação e desenvolvimento pessoal, o que abre espaço para o trabalhador dispor de tempo livre para se envolver no mundo desportivo. Assim, a emergência do tempo livre do trabalhador e a proliferação das relações laborais, permite a afirmação do Direito

¹⁵³ BRACKENRIDGE, Celia ; RHIND, Daniel - Child protection in sport: Reflections on thirty years of science and activism. *Social Sciences* [Em linha]. 3 : 3 (2014) 326-340.

do Trabalho, ao passo que o desporto moderno se vai constituindo à sombra do desenvolvimento desta área do Direito¹⁵⁴. Em virtude das suas inúmeras facetas e importância assumida ao longo dos tempos e em diversos contextos da sociedade, como o social, económico, político e cultural, o alcance para uma definição unânime tornou-se um desafio¹⁵⁵.

Com efeito, a Carta Europeia do Desporto prevê uma conceção limitada do fenómeno desportivo nos termos da al. a), n.º 1 do art. 2.º, referindo que o Desporto comporta:

Todas as formas de atividades físicas que, mediante uma participação organizada ou não, têm por objetivo a expressão ou melhoramento da condição física e psíquica, o desenvolvimento das relações sociais ou a obtenção de resultados em competições de todos os níveis¹⁵⁶.

Por outro lado, numa perspetiva mais abrangente, há autores que entendem que o Desporto requer esforço físico e participação simultânea no jogo e no trabalho, de um modo competitivo, mas simultaneamente, respeitando regras e instituições específicas, suscetível de se tornar uma atividade, não só de lazer, socialização ou preservação para a saúde, mas também profissional e industrial¹⁵⁷.

Apesar das inúmeras tentativas de definir o Desporto, a verdade é que até hoje ninguém conseguiu alcançar um conceito unânime e totalmente satisfatório, ainda que o mesmo esteja em constante mudança face ao desenvolvimento tecnológico e coletivo da sociedade. Porém, sem a intenção de o definirmos rigorosamente, podemos concluir que a definição do mesmo teria de nos proporcionar um conceito necessariamente vasto e relativo. Atualmente, o Desporto desempenha diversas funções que são essenciais para compor a sua especificidade, designadamente, a função educacional, sendo um instrumento com proeminência para conciliar o desenvolvimento do indivíduo em qualquer idade com a formação; a função pública que permite a melhoria na saúde e na qualidade de vida dos praticantes desportivos; a função social, no sentido de promover a inclusão na sociedade, com vista a lutar

¹⁵⁴ AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Reimpressão. Coimbra : Almedina, 2021, p. 10.

¹⁵⁵ Curiosamente, o reparador dos Jogos Olímpicos Modernos, Pierre de Coubertin, em 1896, considerou que o Desporto era um culto voluntário e habitual o exercício muscular intenso, apoiando-se na vontade de evoluir e que pode ir até ao risco. O autor descreve o Desporto como uma competição organizada que vai do grande espetáculo à competição de nível amador e que engloba todo o tipo de atividade física que se realize com o objetivo de se comparar, e superior outros e até a si mesmo ou que seja apenas realizada em geral com aspetos expressivos, lúdicos e gratificantes, não obstante o esforço". Cfr., CAGIGAL MARÍA, José - *Pedagogía del deporte como educación. Revista de Educación Física. Renovación de teoría y práctica* (3), 1985, p. 5 a 11.

¹⁵⁶ CARTA Europeia do Desporto [Em linha]. Rhodes : [s.n.], 1992.

¹⁵⁷ "O desporto é hoje uma indústria". Cfr. MARTINS, João Zenha - *A Natureza Jurídica de algum Direito do Desporto : Reflexões sobre a diversidade fontes e o sistema português. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa*, Ano 16, nº 28-29 (2015), p. 74.

contra o racismo, uso de estupefacientes e o álcool; a função cultural, que permite vincular o praticante desportivo a uma determinada região ou território, permitindo assim a divulgação da mesma; a função lúdica que assume um papel de relevo para o lazer individual/coletivo e dos tempos livres; e a função económica no sentido de se caracterizar como uma atividade económica¹⁵⁸, com um relevo considerável no emprego e no comércio nacional, europeu e internacional, o que origina avultadas movimentações em negócios com quantias exorbitantes e interesse de agentes económicos nas mesmas¹⁵⁹.

Devido à evolução da sociedade e afirmação de novas profissões e relações laborais, o século XX destacou-se com a emergência do desporto enquanto competição, indústria e, conseqüentemente, negócio, com um influente poderio económico para os Estados¹⁶⁰, o que despertou a atenção do poder público para a necessidade de promover e regular este fenómeno em diferentes áreas, nomeadamente, laboral¹⁶¹. Neste sentido, a prática de qualquer tipo de modalidade desportiva profissional e as relações que o desporto constrói, nomeadamente, as relações laborais, requerem uma regulamentação e estão sujeitas a regras, uma vez que implicam direitos, liberdades e garantias provenientes tão-só do âmbito desportivo.

Com efeito, a moderna conceção pluralista do Direito do Trabalho ocupou o lugar da perspetiva unificada deste ramo do Direito, que não preenchia os parâmetros adequados para regular as diversas realidades desportivas que se foram manifestando¹⁶² e conflitos de interesse que, pela sua complexidade, exigiam uma intervenção legislativa, de modo a harmonizar e sustentar os aspetos peculiares que a

¹⁵⁸ Neste sentido, reforçamos que, em 2022, o Desporto em Portugal empregou mais de 20,3% do ano anterior, estimando-se 44,5 mil pessoas e aumentou 23,2% do Valor Acrescentado Bruto (VAB). Cfr. PORTUGAL. Instituto Nacional De Estatística – *Desporto em Números: 2022* [Em linha]. Lisboa : INE, 2023.

¹⁵⁹ CORREIA, Lúcio Miguel - *O Regime Jurídico dos Praticantes Desportivos Profissionais em Portugal e Espanha*. Lisboa : Quid júris? – Sociedade Editora, 2022, p. 31 e 32.

¹⁶⁰ AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017*, de 14 de julho...p. 11, reforça que “se o séc. XX foi o século do desporto, ele foi também, indiscutivelmente, o século do desporto profissional”.

¹⁶¹ Numa primeira fase, a regulação do desporto recaía nas mãos dos privados e só mais adiante, na 2ª metade do século XIX, nas diversas federações, a nível nacional e internacional, em conjunto com os clubes. Assim, constituíram um “edifício organizativo e normativo, modalidade a modalidade – porém semelhante no essencial -, exigido pela necessidade – para a existência de competição – de regras iguais para todos os intervenientes”. Cfr., MEIRIM, José Manuel - *Direito do Desporto*, esse desconhecido. *Vida Judiciária*, nº 204 (novembro-dezembro, 2017), p. 16 e 17. Atualmente, o art. 79.º n.º 2 da CRP atribui as funções de “promover, estimular, orientar e apoiar a prática e a difusão da cultura física e do desporto, bem como prevenir a violência no desporto” ao Estado, juntamente com as escolas, associações e coletividades desportivas.

¹⁶² MARTINS, João Zenha - *O novo Código do Trabalho e os “contratos de trabalho com regime especial” : pistas para o enquadramento do contrato de trabalho desportivo*. *Revista do Ministério Público*, Ano 24, n.º 95 (julho-setembro, 2003), p. 40, considera a existência de uma “pluralidade sistemática do Direito do Trabalho”, através das fontes, com foco na regulamentação desportiva e quanto aos “valores e interesses tuteláveis”, relativos a atividade exercida, o contexto da mesma e o perfil do trabalhador.

atividade desportiva e a respetiva relação laboral comportam, uma vez que o regime geral do contrato de trabalho não se mostra apto a dar uma solução. Portanto, surgiram diversos regimes especiais aplicáveis aos tipos de contrato de trabalho específicos, adequados e ajustados à realidade das distintas situações jus laborais desportivas. Assim sendo, ainda que na primeira metade do século XX, a doutrina e a legislação portuguesa fosse hostil com o Desporto, enquanto atividade desportiva, mas sobretudo quando a mesma fosse profissional¹⁶³, hoje é unânime o vínculo entre o Desporto e o Direito Laboral, bem como a aceitação do atleta profissional enquanto trabalhador por conta de outrem mediante a aplicação de um regime jurídico laboral¹⁶⁴.

Dos anos 60 até aos dias de hoje, verificou-se inúmeras alterações, inclusive a consagração constitucional do direito do desporto enquanto direito fundamental e foi incumbido ao Estado promover, estipular, orientar e apoiar a prática e difusão da cultura física e do desporto, bem como de prevenir a violência no mesmo (art. 79.º da CRP¹⁶⁵), o que permitiu a sua valoração, através da sua própria axiologia e enquanto fenómeno relevante por si mesmo. De seguida, face ao reconhecimento do profissional em contexto desportivo, surge a necessidade premente de elaborar um regime jurídico que abrangesse todos os praticantes desportivos que se vinculavam mediante um contrato de trabalho e que, conseqüentemente, constituíam uma relação laboral.

Neste seguimento, os anos 90 destacam-se pela abundância da produção normativa desprovida de antecedentes no contexto jurídico-normativo, com a entrada em vigor de inúmeros diplomas legais relativos a diversas temáticas no âmbito desportivo. Deste modo, surge a Lei 1/90, de 13 de janeiro, denominada a Lei de Bases do Sistema Desportivo¹⁶⁶ (doravante LBSD), tornando-se o primeiro diploma legislativo a

¹⁶³ “A partir dos finais do séc. XIX e com maior pendor nas duas primeiras décadas do século XX assistiu-se ao germinar das organizações desportivas que seriam mais emblemáticas e com maiores responsabilidades no futebol. Seguidamente, nas décadas de 20 e 30, concretizou-se a organização e estabilização de uma competição nacional, primeiro através do Campeonato de Portugal, depois através do Campeonato da I Liga, que chegaram a coexistir durante quatro épocas desportivas e finalmente com os Campeonatos nacionais da I e II divisões”. Cfr., CARVALHO, Maria José - *Elementos Estruturantes do Regime Jurídico do Desporto Profissional em Portugal*. Porto : Coimbra Editora, 2009, p. 18 e 19.

¹⁶⁴ “(...) uma atividade que hoje é reconhecidamente suscetível de fundar uma situação laboral”. Cfr., MARTINS, João Zenha - *A Natureza Jurídica...* p. 76. Como veremos mais adiante, em desportos coletivos, os praticantes profissionais celebram um contrato de trabalho com o clube/sociedade desportiva que os vincula e, portanto, o desportista trabalha por conta de outrem. Por sua vez, desportos mais individuais, como é no caso do golfe ou ténis, os desportistas tendem a trabalhar por conta própria. Pode encontrar esta temática desenvolvida com mais exatidão em AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho...* p. 16 e ss.

¹⁶⁵ Também se aplica a al. d) do art. 9.º da CRP que, a nosso ver, é uma evidente alusão à promoção do Desporto.

¹⁶⁶ A consagração do direito ao desporto na CRP de 1976 estreitou a relação entre o Direito e o Desporto, especialmente na última década do século XX através da publicação da referida lei, o que impulsionou a era da produção legislativa portuguesa relativa a matérias desportivas.

estabelecer o regime jurídico dos praticantes desportivos profissionais, tendo em consideração as particularidades desta relação laboral específica face às que eram abrangidas pelo contrato de trabalho comum¹⁶⁷. Este avanço legislativo fomentou a constituição de sociedades desportivas e de ligas profissionais, nos arts. 20.º e 24.º, respetivamente, do referido diploma. Todavia, a lei-quadro de 1990 demonstrou uma preocupação significativa com a definição de praticante desportivo e com a respetiva obtenção do estatuto profissional do mesmo, bem como redigir um regime jurídico específico que se diferenciasse do regime geral aplicável ao contrato de trabalho comum.

Logo de seguida, entra em vigor no ordenamento jurídico português, o Decreto-Lei n.º 305/95, de 18 de novembro, estabelecendo o regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, bem como do contrato de formação desportiva, que reforçou as especificidades desta especial relação laboral desportiva¹⁶⁸. Este diploma legislativo perdurou durante um curto período, em virtude do forte impacto jurídico que o Acórdão *Bosman*¹⁶⁹ causou, tendo sido revogado pela Lei n.º 28/98, de 26 de junho, a qual alterou o limite máximo de duração dos contratos de trabalho dos praticantes desportivos, passado de 4 para 8 anos, limitou o exercício da atividade desportiva somente aos empresários autorizados e registados nas federações desportivas das várias modalidades e adotou como meio de resolução de conflitos laborais desportivos a arbitragem.

¹⁶⁷ A primeira Convenção coletiva entre a LPFP e o SJPF é elaborada logo após a publicação desta Lei de Bases, publicada no BTE, em 08/02/1991, prevendo as normas que regulavam as relações jurídico-laborais provenientes dos contratos de trabalho entre clubes desportivos e jogadores de futebol, não obstante a filiação com a LPFP.

¹⁶⁸ Para informações mais detalhadas sobre a particularidade desta relação laboral desportiva, cfr., AMADO, João Leal - O DL 305/95, a relação laboral desportiva e a relação laboral comum. *Questões Laborais*, Ano 2, n.º 6 (1995), p. 187 a 192.

¹⁶⁹ Antes deste acórdão, os clubes desportivos salvaguardavam os praticantes desportivos mesmo depois de extinto o contrato de trabalho estabelecido entre as partes e, portanto, o clube desportivo subsequente que o pretendesse contratar o atleta era obrigado a pagar uma indemnização ao anterior clube do praticante desportivo, independentemente do mesmo ser “livre”. O Tribunal de Justiça da União Europeia que as indemnizações de transferências e as cláusulas de nacional afetavam o princípio da livre circulação dos trabalhadores, nos termos do art. 48.º do Tratado de Roma. Para uma análise mais detalhada cfr., AMADO, João Leal - O novo regime do contrato de trabalho desportivo e as «indemnizações de transferências. *Questões Laborais*, Ano 5, n.º 12 (1998), p. 229 e ss., bem como o Ac. do TJCE, de 15/12/1995. *Union royale belge des sociétés de football association ASBL contra Jean-Marc Bosman e outros e Union des associations européennes de football (UEFA) contra Jean-Marc Bosman...*, Processo C-415/93. *EUR-Lex* [Em linha]. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 1995. *European Court Reports*, 1995, I-04921. Atente que, o art. 22.º n.º1 do DL 305/95 consagrava a proibição de qualquer tipo de cláusula no contrato de trabalho que condicionasse a liberdade de trabalho do atleta após a cessação da relação jurídico-laboral, porém, o n.º 2 do mesmo preceito normativo era contraditório, na medida em que possibilitava, por convenção coletiva ou regulamento federativo, estabelecer “...a obrigação de pagamento de uma justa indemnização, a título de promoção ou valorização do praticante desportivo, à anterior entidade empregadora por parte da entidade empregadora desportiva que com esse praticante desportivo celebre, após a cessação do anterior, um contrato de trabalho desportivo”.

Em 2004, a LBSD é revogada pela Lei de Bases do Desporto (doravante LBD), que, conforme os termos do n.º 2 do art. 61.º, considera que os praticantes desportivos são aqueles que se dedicam à prática de uma modalidade desportiva a título exclusivo ou principal, mantendo o princípio regulador da qualificação do praticante desportivo como profissional. De seguida, a Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro, igualmente designada como a Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto (doravante LBAFD) entra em vigor e estabeleceu o praticante profissional como aquele que exerce a atividade desportiva como profissão exclusiva ou profissional, nos termos do n.º 1 do art. 34.º do referido diploma, reforçando a consagração constitucional do Desporto supramencionada.

A revisão da Lei n.º 28/98, de 26 de junho, em 2017, resultou na elaboração do atual Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo, a Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, tendo revogado a referida lei e tem, como “triplo objeto de regulação”¹⁷⁰, o contrato de trabalho do praticante desportivo, o contrato de formação desportiva e o regime dos empresários desportivos em vista a regular as diversas realidades desportivas num só diploma, tal como já se pretendia em 1998. No âmbito deste trabalho, o interesse recai sobre o contrato de trabalho do praticante desportivo e, apesar disso, importa ter em consideração que o conceito do mesmo não pode abranger os contratos de trabalho de treinadores, árbitros ou outros agentes desportivos¹⁷¹.

Importa salientar que este novo regime introduz um novo mecanismo de proteção dos direitos de personalidade do atleta, positivando uma regra que proíbe os atos que se traduzam em assédio laboral, o art. 12.º, n.º 2, remetendo-o para o previsto no art. 29.º do CT. Há quem considere que este novo artigo da Lei n.º 54/2017 é desnecessário, no sentido em que o regime geral previsto no CT já previa a proibição do assédio ao trabalhador¹⁷² e que o mesmo poderia ser aplicado subsidiariamente.

¹⁷⁰ AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho...*p. 15.

¹⁷¹ O entendimento jurisprudencial incide sobre a aplicação analógica do regime jurídico do contrato de trabalho desportivo do praticante desportivo nos contratos de trabalho dos treinadores desportivos, uma vez que estes não dispõem de regime próprio. Cfr., AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei n.º 54/2017, de 14 de julho...*p. 23. Em contrapartida, Albino Mendes Baptista defendeu a aplicação de tal analogia, embora não concorde que o regime laboral seja adequado às especificidades desta concreta relação laboral e, portanto, não haverá resposta para algumas questões, cfr., BAPTISTA, Albino Mendes - *É o regime laboral comum aplicável aos contratos entre clubes e treinadores profissionais? Revista do Ministério Público, Ano 20, n.º 80 (outubro-dezembro 1999), p. 129 a 139.*

¹⁷² Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho – Novo Regime Jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, do contrato de formação desportiva e do contrato de representação ou intermediação. [Em linha] Abreu : Advogados, 2020.

Em sentido contrário, João Leal Amado entende que esta é “uma das mais emblemáticas normas do presente diploma”¹⁷³, congratulando a preocupação que o legislador assumiu relativamente ao dever de respeito da entidade empregadora desportiva pelos direitos de personalidade do atleta, que, em inúmeras ocasiões, estabelecem um conflito de interesses¹⁷⁴. A nosso ver, a proibição expressa de assédio no âmbito laboral desportivo dispõe de um peso significativamente simbólico, de modo a diminuir a relativização de muitos quanto a este tema em sede desportiva, bem como a consideração do atleta como uma mera mercadoria, um ser competitivo, laborioso e produtivo, que apenas serve para vender a sua força laboral em vista a obter certos objetivos desportivos, enfatizando o mesmo enquanto pessoa, cidadão e titular de direitos de personalidade no espaço-tempo laboral desportivo, não obstante a sua inserção numa organização controlada e dominada por outrem.

Atente que, a afirmação do Direito e do Desporto traduziu-se num longo e conturbado processo e pode ser dito que, no lapso temporal de cem anos, sem embargo da resistência do estatuto do praticante desportivo, a evolução legislativa foi notória. Deste modo, o Direito do Desporto, em comparação com as demais áreas do Direito é recente, tanto a nível nacional, como internacional, justificando-se um aprofundamento na matéria de assédio sexual em sede desportiva, pela natureza da sua atividade, os efeitos que provoca no atleta e ainda por ser uma atividade que envolve menores.

Contudo, não devemos desmerecer a sua evolução nas últimas décadas que foi significativa, em razão do número de intervenientes e praticantes, a exigência do nível de performance desportiva e o avanço científico e tecnológico, proporcionando novas linhas de raciocínio e de proteção para as partes constituintes de uma relação desportiva no seu todo e ainda estabelecendo novas diretrizes e normas para as mais diversas questões que surgem no dia-a-dia do desporto.

Assim, podemos concluir que o Direito Desportivo surge com o intuito de construir um conjunto sólido de normas jurídicas que sejam possíveis de aplicação no mundo do Desporto, promovendo autonomamente a elaboração de normas específicas para harmonizar com as normas jurídicas do regime geral, as quais são merecedoras de um estudo mais aprofundando quanto ao tema em questão.

¹⁷³ AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho...*p. 83.

¹⁷⁴ Em sentido idêntico, cfr., RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado do Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*. 6.ª ed. Coimbra : Almedina, 2016, p. 468.

3.1.1. O ASSÉDIO SEXUAL NO CONTEXTO DESPORTIVO – AS PARTICULARIDADES

No seguimento do que foi mencionado, reforçamos a natureza do trabalho desportivo, sendo através da mesma que encontramos as suas diferenças com as do trabalho comum e o porquê de ser merecedora de uma proteção especial quanto às práticas assediantes. De todo pretendemos afirmar que o regime laboral comum não é compatível com a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador desportivo, tendo o mesmo sido sempre aplicável a este e desconhecemos quem assim o defenda, simplesmente não o é suficiente para proteger este trabalhador em concreto que se insere num ambiente laboral drasticamente díspar ao comum.

Lembre-se que, a natureza desta atividade é tendencialmente dominada por um ambiente de constante pressão psicológica, liderança autoritária, relações de tensão e um alto nível de competitividade que podem resultar na agressão dos direitos do atleta enquanto trabalhador e causar graves danos à sua saúde e profissionalidade¹⁷⁵. É ainda uma atividade que apela ao silêncio, pelo mediatismo que muitas vezes a carreira profissional e as vitórias e/ou derrotas proporcionam, tanto para o jogador como para o clube e, portanto, a denúncia é menor em vista a evitar o escândalo ou por acarretar um conhecimento demasiado público da situação para a vítima. Inclusive, estamos perante uma atividade que dispõe de uma rotina bastante distinta das demais, sendo que, para além da convivência com colegas de trabalho/treinador/staff no habitual local de trabalho, isto é, no campo de treino (como no ambiente laboral comum, em que se convive com os demais, *v.g.*, no escritório), o mesmo também envolve ambientes diferentes, resultado de estágios de concentração¹⁷⁶/viagens a nível nacional ou internacional devido a competições, que exijam tais deslocações e noites foras de casa, o que proporciona um ambiente mais íntimo, vulnerável e propício a comportamentos assediantes.

Este contexto ainda envolve a necessidade de um contacto e proximidade corporal, toques e golpes entre atletas com os treinadores, equipa médica ou outros especialistas que se originam em diversas situações seja no treino, na fisioterapia, em jogos com o intuito de melhorar o desempenho na atividade física e no desporto, em

¹⁷⁵ SALVATORE MAZZAMUTO – *Mobbing e diritto Sportivo, Europa e Diritto Privato*, III. 2008, p. 563 a 581.

¹⁷⁶ Este regime de concentração é um período de isolamento que o atleta se submete antes de alguma competição com o intuito de descansar, alimentar-se e preparar-se através de palestras, acompanhamento médio e psicológico, treinos táticos e reuniões, para que nada do exterior destabilize o seu estado emocional, de modo a não comprometer com a sua performance. Para um maior desenvolvimento sobre o tempo dispensado em estágios de concentração, *cfr.*, VENTURA, Victor Hugo – *O regime do contrato de trabalho do praticante desportivo*. Lisboa : AFFDL Editora, 2020, p. 173 a 182.

comemorações, entre outros momentos que podem expor o atleta a comportamentos assediantes e que sejam camuflados com o contato físico e típico que a prática da atividade exige. Logicamente que, não se pretende inibir todo e qualquer contacto corporal, uma vez que o mesmo é indispensável na atividade desportiva em geral, mas sim refletir e estabelecer os seus limites para que não sejam confundidos com agressões sexuais, até para a própria proteção de quem esteja a ser acusado de tal.

Não há dúvida que o sexo feminino é o principal alvo quando se refere a comportamentos assediantes, não obstante o contexto social em causa¹⁷⁷. As últimas décadas tem vindo a ser marcada por uma maior participação e afirmação da posição da mulher no desporto, fruto da sua emancipação. A verdade é que, durante muito tempo, a aptidão física e a atividade desportiva eram restritas ao homem, pois apenas a este se associava atributos como a velocidade, a resistência e a força. Contudo, a teoria de que a mulher não era apta a praticar exercício físico ou a competir foi posta de lado com a crescente afluência das mulheres na cultura desportiva e nos recordes que foram obtendo. Ainda assim, com a demonstração de que o sexo feminino é suficientemente capaz e apto à atividade desportiva, a mulher continua a ser discriminada nos diversos níveis de rendimento desportivo e em todas as modalidades desportivas, seja pela menor qualidade, desinteresse no seu espetáculo desportivo ou pelas suas conquistas serem subestimadas. No entanto, não se nega a possibilidade de o mesmo ocorrer em situação contrária, em que a vítima poderá ser um atleta de sexo masculino ou que os atos de assédio sexual possam ser perpetrados por uma mulher. Mais adiante, apresentaremos estatísticas e dados que fundamentem estas afirmações.

Note-se que, no trabalho comum é importante, tanto para a estabilidade emocional e desempenho profissional do trabalhador, o bom relacionamento com o chefe/gerente e restantes colegas de trabalho. Todavia, sem desmerecer o mesmo, o treinador dispõe de uma maior predominância no desempenho e bem-estar do praticante desportivo, também consequência de passarem mais tempo juntos, não se resumindo apenas à sua progressão física, técnica e tática, mas também da respetiva dimensão psicológica em vista a alcançar os resultados pretendidos e a potenciar a evolução do mesmo, devendo estabelecer-se uma relação de confiança, mútuo respeito, comunicação eficaz e compreensão nos objetivos de ambas as partes. Numa visão mais ampla, há quem considere que os treinadores adotem, por vezes, uma figura paternal devido à

¹⁷⁷ ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE APOIO À VÍTIMA (APAV) – *Estudo Perceção da População sobre Assédio Sexual no Local de Trabalho*. [Em linha] Lisboa : APAV, 2022.

influência considerável que constroem sobre os seus atletas¹⁷⁸ (nomeadamente, quando se trate de menores), o que pode provocar a ausência de questionamentos quanto à autoridade do treinador pelos pais, outros atletas ou outros trabalhadores do clube desportivo.

Ainda nesta linha de raciocínio, subsiste uma maior preocupação de assédio sexual no desporto também pela envolvência de menores de idade, o que não ocorre com tanta frequência no trabalho comum. A verdade é que, o desporto é um domínio de interesse para os jovens, o que facilita a sua adesão desde uma tenra idade na formação desportiva até ao profissionalismo e, portanto, este fator é merecedor do desenvolvimento de diversos programas de intervenção e estudos que pretendam prevenir o fenómeno de assédio no desporto e proteger os jovens atletas, bem como de um reforço jurídico no art. 12.º do RJCTD, não se limitando à “relação laboral desportiva”, pois assim exclui do seu âmbito de aplicação os contratos de formação desportiva. Lembre-se que, um menor pode celebrar um contrato de trabalho desportivo quando haja completado 16 anos de idade, porém, antes de atingirem essa idade, muitas crianças envolvem-se no desporto, e, embora não tenham estabelecido um vínculo laboral, não significa que não sejam merecedoras de igual tutela, até porque, em muitos dos casos, as represálias são maiores e existe uma maior dificuldade na compreensão do ocorrido e respetiva denúncia.

3.2. A SUBSIDIARIEDADE DO REGIME LABORAL DESPORTIVO

O ordenamento jurídico-laboral é, atualmente, composto por uma acentuada diversidade normativa e, por conseguinte, a realidade laboral configura-se, cada vez mais como um fenómeno heterogéneo e multiforme. A verdade é que, o fenómeno desportivo assume particularidades que não coincidem com a aplicação de determinadas normas gerais previstas para as relações laborais comuns, face à inadequação do Direito do Trabalho (comum) à realidade do Desporto¹⁷⁹. Com efeito, a crescente complexidade das relações laborais e as especificidades do desporto tornou indispensável a elaboração de um regime jurídico próprio em vista a regular as relações laborais no âmbito desportivo, em especial, as que envolvem os praticantes desportivos e assim tornar possível a aplicação deste ramo do direito de um modo

¹⁷⁸ STIRLING, Ashley ; KERR, Gretchen – Abused athletes’ perceptions of the coach-athlete relationship. *Sport in Society*, 12(2), 2009, p. 227.

¹⁷⁹ RAMOS, Rafael Teixeira - Sistemática rescisória (Cláusulas Indemnizatórias e Compensatórias) do contrato de trabalho desportivo brasileiro e a sua relação com importantes institutos do passado e do presente. *Desporto & Direito: revista jurídica do desporto*, v. X (2013), p. 9.

mais justo e assertivo mediante a adaptação do Direito do Trabalho a esta realidade¹⁸⁰.

Pelas palavras de João Leal Amado, o contrato de trabalho consiste num verdadeiro “pluralismo tipológico”, na medida em que “é um género que compreende diversas espécies – e uma dessas espécies consiste, justamente, no contrato de trabalho desportivo”¹⁸¹, embora existam outros¹⁸². Assim sendo, o contrato de trabalho desportivo consubstancia-se num contrato de trabalho com regime especial, uma vez que o regime geral plasmado no CT não se ajusta às peculiaridades da relação laboral desportiva que, como de seguida iremos desenvolver, se diferencia da relação laboral comum através dos seus sujeitos, objeto, atividade prestada e subordinação jurídica, demonstrando a necessidade de um regime próprio para a mesma¹⁸³, conciliando a proteção e os interesses do atleta com os do espetáculo desportivo.

Todavia, perante situações que o regime do contrato de trabalho desportivo não prevê, é suscetível o recurso ao regime geral para preencher tais insuficiências normativas¹⁸⁴. Neste sentido, o art. 9.º do CT¹⁸⁵ permite a aplicação subsidiária do regime laboral comum aos contratos de trabalho de regime especial, embora “a remissão para o regime geral não é feita de modo automático e indiscriminado, mas dir-se-ia, de modo condicionado e inteligente”¹⁸⁶, tal como a parte final do referido artigo indica, bem como do n.º 1 do art. 3.º do atual RJCTD¹⁸⁷, sendo que a aplicação subsidiária das regras gerais do CT apenas é possível quando as mesmas sejam compatíveis com as especificidades da relação laboral especial¹⁸⁸.

¹⁸⁰ “Deve o Direito do Trabalho moldar-se às realidades que visa organizar e disciplinar, pelo que, sendo estas diversificadas, diversificado deve ser aquele”. Cfr., LEITE, Jorge - *Direito do trabalho (Lições ao 3.º ano da FDUC)*. Coimbra : Serviços de Textos da U.C., 1993, p. 141.

¹⁸¹ AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho*...p. 25

¹⁸² V.g., PORTUGAL. Leis, decretos, etc. – Lei n.º 101/2009, de 8 de Setembro, Estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio. *Diário da República I.ª Série* [Em linha]. N. 174 (8 set. 2009) 6053-6056.

¹⁸³ Em sintonia com AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho*...p. 29 e 30, consideramos que, para além destes elementos, que determinam a relação laboral desportiva como especial, a designada causa mista é decisiva na qualificação da mesma, no sentido em que a competição desportiva profissional dispõe de contornos de uma relevante (e em ascensão) atividade económica e, portanto “Os dois elementos – trabalho e jogo – estão presentes neste contrato, como que fundindo-se, e ambos relevam igualmente para o ordenamento jurídico”, sendo o seu objeto laboral e desportivo.

¹⁸⁴ MARTINEZ, Pedro Romano - As cláusulas de rescisão nos contratos de trabalho desportivos. *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano 55, n.º 1-4 (janeiro-dezembro), p. 81 a 126.

¹⁸⁵ Os termos do artigo dispõem que: “Ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade.”

¹⁸⁶ AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho*...p.36.

¹⁸⁷ CORREIA, Lúcio Miguel - O Novo Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo – uma reforma adiada. *Vida Judiciária*, n.º 204 (novembro-dezembro 2017), p. 32 e 33. O legislador, na recente reforma do RJCTD, veio a esclarecer as dúvidas que se imponham na leitura do art. 3.º, n.º 1 do diploma, que, no nosso entendimento, eram infundadas, visto que já constava o art. 9.º do CT.

¹⁸⁸ Será o caso de normas relativas ao direito à greve, à liberdade sindical, contratação coletiva, entre outras que no RJCTD sejam omissas.

No seguimento do mencionado, há que ter em consideração que existe determinadas normas que são direcionadas para o regime geral e, portanto, à questão de direito em apreço será aplicada uma outra norma do sistema jurídico e não será a própria norma a regular diretamente, servindo somente como uma norma remissiva, *v.g.*, o art. 5.º do RJCTD, com a epígrafe “Capacidade”, determinando que só os menores que tenham completado 16 anos de idade e que “reúnam os requisitos exigidos pela lei geral do trabalho” é que podem celebrar contratos de trabalho desportivo¹⁸⁹.

Importa referir que, o regime especial do contrato de trabalho desportivo não pode entrar em colisão com o regime laboral comum, por este último ser subsidiário e, portanto, o regime especial deve respeitar as normas gerais de modo que não sejam contraditórias entre si. Nada obstante, por vezes as disposições legais de ambos os regimes podem parecer contraditórias entre si, no entanto tal não significa que exista colisão, como é o caso do n.º 2 do art. 15.º do RJCTD, que permite a diminuição da retribuição em caso de subida ou descida do escalão competitivo em que esteja integrada a entidade empregadora desportiva.

Embora o RJCTD consista numa lei-quadro aplicável à atividade laboral desportiva realizada pelos praticantes desportivos, o mesmo pode ser objeto de adaptação nas diversas modalidades desportivas, tendo em consideração as particularidades de cada e por via de contratação coletiva de trabalho, conforme o que o n.º 2 do art. 3.º do presente diploma estabelece. Há que ter em atenção que, a adaptação das normas, que pretendem tutelar o praticante desportivo, só será possível quando demonstrar um tratamento mais favorável para o mesmo, ou seja, tendo em consideração o princípio do *favor laboratoris*.

Relativamente aos treinadores profissionais, a legislação laboral comum não se adequa à realidade desta profissão e, portanto, face à ausência de regulamentação legal específica, o contrato do treinador profissional deve considerar o Contrato Coletivo de Trabalho (doravante CCT) redigido pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e pela Associação Nacional dos Treinadores de Futebol¹⁹⁰, sendo que os sujeitos coletivos optaram por se distanciar do regime laboral comum.

¹⁸⁹ Relativamente à formação do contrato de trabalho desportivo, *cfr.*, AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho...*p. 42 a 44.

¹⁹⁰ LIGA PORTUGUESA DE FUTEBOL PROFISSIONAL ; SINDICATO DOS JOGADORES PROFISSIONAIS DE FUTEBOL - Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração e texto consolidado. Boletim do Trabalho e Emprego [Em linha]. N. 20 (29 maio 2012) 2009-2029.

Em suma, este domínio é merecedor de uma cautela especial e uma análise minuciosa, uma vez que deve ser assegurada a compatibilidade entre as normas de ambos os regimes, conforme decorre do já referido art. 9.º do CT. Assim, devemos proceder a uma interpretação dos contratos de trabalho com regime especial à luz do CT, funcionando o Direito do Trabalho como um direito subsidiário a tais regimes¹⁹¹, como iremos verificar no capítulo subsequente.

3.3. AS ESPECIFICIDADES DO ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÃO LABORAL DESPORTIVA

No seguimento do que foi mencionado anteriormente, verificamos que a definição de contrato de trabalho desportivo contida na al. a) do art. 2.º do RJCTD apresenta semelhanças com a noção genérica do contrato de trabalho comum, prevista nos arts. 1152.º do CC e 11.º do CT, descrevendo-o como o contrato pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas¹⁹². É através deste conceito que identificamos os três elementos caracterizadores de um contrato de trabalho: a prestação de trabalho, a remuneração e a subordinação jurídica do trabalhador à sua entidade empregadora¹⁹³, sendo a verificação deste último elemento fundamental para que se possa afirmar a existência efetiva de um contrato de trabalho entre os seus outorgantes.

Aqui chegados, estamos em condições de fazer uma breve análise deste contrato de trabalho com regime especial. Ora, os sujeitos do contrato de trabalho desportivo são, por um lado, a entidade empregadora desportiva, esta que pode adotar a forma de Clube¹⁹⁴ ou SAD¹⁹⁵ e, por outro, o praticante desportivo. Quanto a este último, mais

¹⁹¹ Conforme explica RAMALHO, Maria Rosário Palma - *Tratado do Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*. 3.ª ed. Coimbra: Almedina, 2010, p. 98 a 101, “aos contratos de trabalho especiais cabe aplicar, em primeiro lugar, as regras especiais que a lei preveja para eles (...) em suma, cabe proceder à interpretação destes contratos à luz do Código de Trabalho (...) nos aspectos não regulados de forma especial serão aplicáveis as normas laborais gerais que sejam compatíveis com a especificidade de cada contrato (art.º 9º do CT); o Direito Laboral funciona, assim, como direito subsidiário do regime especial (...) as lacunas regulativas que ainda subsistem podem ser integradas através de aplicação de regras civis gerais, desde que não incompatíveis com as especificidades do contrato em questão nem com os princípios do Direito do Trabalho (...)”.

¹⁹² RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações laborais individuais*, 5.ª ed...p. 20, reforça que “naturalmente, as duas noções não se opõem, mas devem ser conjugadas, tendo, hoje, a noção do Código Civil especial interesse para integrar o conteúdo da actividade do trabalhador: esta actividade pode ser intelectual ou manual”.

¹⁹³ AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho*...p. 16.

¹⁹⁴ Conforme os termos do n.º 1 do art. 26.º na versão atualizada da LBAFD, um clube desportivo consiste numa pessoa coletiva de direito privado, “sob a forma de associação sem fins lucrativos, que tenham como escopo o fomento e a prática directa de modalidades desportivas”.

¹⁹⁵ Os termos do n.º 1 do art. 27.º da LBAFD prevê que as sociedades desportivas são “pessoas coletivas de direito privado, constituída sob a forma de sociedade anónima, cujo objecto é a participação em competições desportivas, a promoção e organização de espectáculos desportivos e o fomento ou

direcionado para o praticante desportivo profissional¹⁹⁶ de modalidades coletivas, v.g., futebol, futsal, andebol, entre outros, em via de regra, está vinculado por um contrato de trabalho à sua entidade empregadora desportiva, o que origina uma relação laboral peculiar e atípica, repleta de especificidades assinaláveis. Com efeito, o artigo supracitado do RJCTD entende que:

O praticante desportivo se obriga, mediante retribuição, a prestar atividade desportiva a uma pessoa singular ou coletiva que promova ou participe em atividades desportivas, no âmbito de organização e sob a autoridade e direção desta.

Em contrapartida, o legislador no referido diploma não apresenta uma definição de praticante desportivo profissional, o que nos deixa na dúvida sobre a quem é que deverá aplicar-se tal regime jurídico¹⁹⁷, na medida em que, na Lei n.º 28/98, a qualificação de praticante desportivo dependia do exercício da modalidade desportiva do mesmo enquanto profissão principal ou exclusiva (vide art. 2.º da al. b) da última lei referida¹⁹⁸).

Neste sentido, João Leal Amado aclama que o legislador português não pretendeu prosseguir com a conceção restrita de praticante desportivo profissional no novo RJCTD, apenas o referindo como profissional, uma perspetiva mais abrangente face à aplicação da lei do trabalho¹⁹⁹, no sentido em que é aplicável a todo o praticante desportivo que exerça a sua atividade desportiva sob um contrato de trabalho, com as características de renumeração e mediante o regime de subordinação jurídica²⁰⁰²⁰¹,

desenvolvimento de actividades relacionadas com a prática desportiva profissionalizada no âmbito de uma modalidade”, havendo a possibilidade de constituírem em diversas formas jurídicas de sociedade – a SAD, a SDQ, Lda., ou a SDQUQ, Lda., regendo-se de modo subsidiário pelas regras gerais aplicáveis às sociedades anónimas, comerciais e por quotas, sendo estas constituídas de raiz, pela personalização jurídica de uma equipa que participe, ou pretenda, em competições desportivas ou pela transformação de um clube desportivo. Para um maior desenvolvimento sobre esta questão, analisar a Lei n.º 39/2023, de 4 de agosto, que estabelece o novo regime jurídico das sociedades desportivas e revoga o Decreto-Lei n.º 10/2013, de 25 de janeiro.

¹⁹⁶ Note que, para além do praticante desportivo profissional, o exercício da atividade desportiva pode ainda ser praticado por atletas amadores ou semiprofissionais. O primeiro consiste no atleta que “nada auferem em virtude da sua prestação desportiva, ou que, auferem rendimentos que constituam mera compensação dos encargos resultados dessa actividade” e, portanto, não é economicamente dependente da atividade desportiva que exerce. Por seu turno, o semiprofissional desempenha uma atividade profissional a título principal, enquanto exerce a atividade desportiva como secundária ou complementar, assim, só necessita parcialmente de se sustentar através do desporto. Cfr., AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo: Anotado*. Coimbra : Coimbra Editora, 1995, p. 17 e 18

¹⁹⁷ CORREIA, Lúcio Miguel - *O Novo Regime Jurídico do Contrato de Trabalho*...p. 33.

¹⁹⁸ Entendia-se por praticante desportivo profissional “aquele que, através de contrato de trabalho desportivo e após a necessária formação técnico-profissional, pratica uma modalidade desportiva como profissão exclusiva ou principal, auferindo por via dela uma retribuição”. É de salientar que a Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro é igualmente restrita no seu art. 34.º n.º 1 quando refere que “O estatuto do praticante desportivo é definido de acordo com o fim dominante da sua actividade, entendendo-se como profissionais aqueles que exercem a actividade desportiva como profissão exclusiva ou principal”.

¹⁹⁹ AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho*...p. 20.

²⁰⁰ O regime de subordinação jurídica delimita a atividade que o praticante desportivo exerce no âmbito da organização e ao abrigo da autoridade do empregador. Cfr., XAVIER, Bernardo Da Gama Lobo - *Manual de Direito do Trabalho*. 3.ª ed. Lisboa : Revista e Atualizada, Rei dos Livros, 2018, p. 316.

seja a profissão tida como principal ou exclusiva. A despeito disso, o autor sublinha que, a realização de um contrato de trabalho desportivo tende a designar como principal ou exclusiva o exercício da profissão desportiva, fruto da constituição de deveres que do contrato emergem para o praticante desportivo, nomeadamente o dever de preservar as condições físicas que lhe permitam participar na competição desportiva, que é objeto do contrato, nos termos da al. c) do art. 13.º do RJCTD, na medida em que o cumprimento de tal dever é, por norma, incompatível com o exercício de outra atividade profissional em simultâneo²⁰². É de salientar que, no nosso entendimento, para considerar o atleta como profissional é necessário a verificação de um requisito finalístico do exercício da modalidade desportiva enquanto profissão principal ou exclusiva e caso pratique mais uma atividade laboral, terá de ter em consideração o Desporto como a sua profissão predominante²⁰³.

Embora o conceito de praticante desportivo esteja por definir no atual RJCTD, é certo que o mesmo se distancia extensivamente do conceito de trabalhador comum, na medida em que a carreira de um atleta é mais concentrada num determinado período (iniciando-se entre os 18/20 anos e terminará pouco depois dos 30, altura em que a carreira do trabalhador comum começa a prosperar), fruto da sua jovialidade, exposição mediática e uma larga intrusão da dimensão laboral na vida pessoal²⁰⁴. Ainda assim, não há dúvida razoável que subsiste quanto à questão de designar o praticante desportivo na qualidade de trabalhador assalariado, sendo este percecionado não só como trabalhador, mas também como um ativo financeiro que dispõe de um valor de mercado para a entidade empregadora, interferindo, por vezes, no planeamento desportivo ou na estabilidade financeira da mesma.

Na sequência do mencionado, o objeto do contrato é o exercício da atividade desportiva, melhor dizendo, a prestação de disponibilização de arte e engenho do

²⁰¹ O autor reforça o seu entendimento, referindo que “Se não há subordinação jurídica, ele não é um trabalhador por conta de outrem; se não há retribuição, ele não é um profissional. Se ambas existem, pouco interessa saber se essa é a sua profissão exclusiva, principal ou secundária – em qualquer caso, ser-lhe-á aplicável a presente lei”. Cfr., AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho...*p. 19.

²⁰² AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho...*p. 19 e 20.

²⁰³ CORREIA, Lúcio Miguel - A cessação do contrato de trabalho desportivo de acordo com a Lei n.º 54/2017, de 14 de junho. In 1.º Congresso Internacional sobre o regime jurídico do contrato de trabalho desportivo. Porto : Vida Económica, 2018, p. 119 a 160 e *Regime Jurídicos dos Praticantes Desportivos Profissionais em Portugal e Espanha*. Lisboa : Quid Juris?, Sociedade Editora, 2022, p. 57 e 58.

²⁰⁴ Este regime especial recai sobre uma profissão de “curta duração e desgaste rápido”. Cfr., EVANGELISTA, Joaquim – A visão integral do praticante desportivo no século XXI: a defesa de direitos, liberdades e garantias aos novos desafios do desporto profissional. In 1.º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo. Porto : Vida económica, 2018, p. 87.

desportista sob o auxílio técnico-tático de outrem²⁰⁵, dispondo de “um âmbito extremamente amplo e diversificado, onde se podem incluir as actividades de cariz desportivo”²⁰⁶, que também não é próximo daquilo que envolve as actividades laborais comuns. É de salientar que a atividade prestada deve ser imperativamente realizada em regime de subordinação jurídica, na medida em que existe uma maior intromissão na vida do atleta, sendo que o seu dia-a-dia consiste em “preparação-competição-recuperação”²⁰⁷ e pode até se falar numa verdadeira laboralização da sua vida privada²⁰⁸. De facto, as diferenças entre o que compõe a vida profissional e privada do trabalhador em contexto laboral-desportivo desvanece em comparação às do trabalhador comum, alcançando, por vezes, contornos abusivos²⁰⁹.

Reforça-se este posicionamento através da análise realizada da al. a) do art. 2.º do RJCTD e do art. 11.º do CT que mencionam a prestação do trabalho no âmbito desportivo “sob a autoridade e direção” da entidade empregadora desportiva, exigindo mais recentemente que tal também se aplique no âmbito de organização. Todavia, não podemos aceitar que se considere o praticante desportivo disponível vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana ao serviço da sua empregadora desportiva, com uma incessante subordinação jurídica e controlo sufocante²¹⁰, é necessário estabelecer a fronteira entre o praticante desportivo enquanto trabalhador, mas também como cidadão.

No entanto, as actividades extralaborais que o atleta profissional pratique podem ser objeto de sanção disciplinar, quando as mesmas se demonstrem propícias a afetar as suas condições físicas e psicológicas. Deste modo, tais situações devem ser analisadas tendo em consideração o objeto do contrato de trabalho desportivo e aplicar proporcionalmente a sanção consoante a gravidade da infração e culpabilidade

²⁰⁵ CANDEIAS, Ricardo - *Personalização de equipa e transformação de clube em sociedade anónima desportiva (contributo para um estudo das sociedades desportivas)*. Coimbra : Coimbra Editora, 2000, p. 13.

²⁰⁶ AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho*. 4.ª ed. Coimbra : Coimbra Editora, 2014, p. 3

²⁰⁷ AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho*. 4.ª ed...p. 3.

²⁰⁸ João Leal Amado pauta alguns desses cenários, referindo que “Algumas exigências por vezes feitas pelos clubes aos praticantes – tais como não sair de casa a partir de determinada hora, não se deslocar para distâncias superiores a n quilómetros, não frequentar certo tipo de estabelecimentos, deitar-se às x horas, recomendações/imposições no tocante à sua vida sexual, etc. – relevam-se, a este propósito, seguramente desproporcionadas, traduzindo uma inadmissível militarização (para não lhe chamar presidarização) da relação laboral do praticante desportivo”. Cfr. AMADO, João Leal - *Vinculação versus Liberdade – o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo*. Coimbra : Coimbra Editora, 2002, p. 49.

²⁰⁹ Júlio Gomes refere-se a uma “diligência conservativa e instrumental” que se demonstra no modo como os interesses do contrato regulam a vida do praticante desportivo, no sentido em, como resultado do contrato, o seu dever de diligência enquanto atleta se projeta nos períodos de que não trabalha e na sua vida pessoal. Cfr., GOMES, Júlio Vieira - *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*...p. 546.

²¹⁰ Acontece que, muitos dos deveres do praticante desportivo se sobrepõem ou confundem com as liberdades da sua vida privada e até com a liberdade de expressão e divulgação do seu pensamento e opinião, o que é contraditório ao art. 14.º do CT que atribui estas mesmas liberdades ao trabalhador.

do infrator²¹¹, *in casu*, o praticante desportivo, conforme o que se prevê nos termos da al. c) do art. 13.º e n.º 5 do art. 18.º do RJCTD. No entanto, tal análise deverá ter em consideração o princípio da irrelevância disciplinar no comportamento extraprofissional do praticante desportivo devido à curta durabilidade do vínculo laboral e acentuada subordinação jurídica que deste contrato advêm, exceto em situações gravemente censuráveis, que resultem numa rutura inelutável na relação de confiança entre as partes e, por isso, não seja viável a subsistência da relação laboral desportiva e ainda evidentes exageros com reflexos negativos, que prejudiquem a imagem e reputação da entidade empregadora e a prática da atividade desportiva²¹².

Importa referir que este contrato está sujeito a termo resolutivo certo, considerado como estabilizador por garantir a estabilidade da relação contratual constituída pelas partes durante o tempo convencionado, de modo a evitar uma concorrência desonesta e excessiva entre os empregadores desportivos no que se refere à procura dos melhores jogadores. Com efeito, sendo o contrato *ope legis* a termo certo, este não pode ter uma duração inferior a uma época desportiva nem superior a cinco épocas, conforme estipula o n.º 1 do art. 9.⁰²¹³ e a al. f) do n.º 3 do art. 6.º do atual RJCTD, que exclui a formação de contratos de trabalho no âmbito desportivo por período indeterminado, devido à efemeridade da carreira do atleta profissional²¹⁴ e à necessidade de estabelecer um equilíbrio entre o fenómeno desportivo e o vínculo contratual. A despeito disso, o contrato de trabalho a termo não confere ao trabalhador a estabilidade e segurança que o mesmo pretende, uma vez que a entidade empregadora desportiva poderá cessar a relação jurídica laboral no seu termo, não a renovando.

²¹¹ AMADO, João Leal – *Temas Laborais*. Coimbra : Coimbra Editora, 2005, p.178, refere que “(...) no domínio do contrato de trabalho desportivo, a vida extra-laboral parece ter relevo autónomo na relação laboral; puníveis aqui não são apenas os eventuais reflexos negativos daquela nesta; ainda que tais reflexos não se façam sentir, ou não se demonstrem, as condutas extra-laborais do praticante desportivo poderão ser sancionadas, caso se revelem adequadas a comprometer a sua, exige-se que muito boa, condição física. O princípio da irrelevância disciplinar do comportamento extraprofissional do trabalhador, sofre aqui, portanto, um acentuado desvio, se não mesmo uma clara rejeição.”

²¹² LEITE, Jorge - *Direito do Trabalho*, Vol. II. Coimbra : Serviço de Textos da Universidade de Coimbra, 1999, p. 137 e 138.

²¹³ Antes da entrada em vigor do atual RJCTD, a legislação anterior previa que a duração do contrato de trabalho desportivo podia ser acordada até oito épocas desportivas, o que poderia determinar que o atleta profissional desenvolvesse a sua atividade desportiva para o clube em questão durante maior parte da sua vida profissional e, sendo esta curta, em razão da intensidade física que esta exige, dar-se-ia uma “...«cessação perpétua de serviços desportivos», com o conseqüente sacrifício da liberdade pessoal e de trabalho, do praticante”. Cfr., AMADO, João Leal - *Entre a renovação e a hibernação: assédio moral no desporto*. In REIS, João, coord. [et al.] – Para Jorge Leite - *Escritos Jurídico-Laborais*, Vol. I. Coimbra : Coimbra Editora, 2014, p. 27.

²¹⁴ No sentido em que a condição física deste é crucial para executar as suas funções e o desgaste físico que a profissão provoca aos seus atletas é significativo, embora o n.º 2 do referido preceito elenque algumas exceções à regra. Cfr., BAPTISTA, Albino Mendes - *Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*. Coimbra : Coimbra Editora, 2006, p. 18.

Por outro lado, o regime jurídico do contrato de trabalho comum regula-se pela aplicação da regra geral, o contrato por termo indeterminado, no sentido de garantir ao trabalhador a sua segurança no emprego (art. 53.º da CRP), tendo este em consideração como a parte mais débil do vínculo contratual, ao passo que, no âmbito desportivo, “privilegia-se acima de tudo a liberdade contratual, ainda que temperada com uma estabilidade mínima, cujo beneficiário acaba por ser, frequentemente, a própria parte empregadora”²¹⁵. Assim, a contratação utilizada em contexto desportivo é uma exceção à regra, sendo que no regime laboral comum apenas é possível recorrer à mesma para satisfazer necessidades temporárias da empresa e por um período essencial, indicando os motivos justificativos para tal (art. 140.º do CT).

É do nosso entendimento que este desvio é causado pela pressão que as entidades empregadoras exercem e pela sucessão lógica do *sport business* e não por ter em consideração os interesses privados do praticante desportivo profissional, como a sua liberdade, na medida em que, findo o prazo de vigência do contrato, o praticante desportivo é livre de se desvincular e celebrar um contrato de trabalho noutra entidade empregadora desportiva, pois verdade seja dita, no regime das relações de trabalho comum, o trabalhador, mesmo que não exista justa causa, é livre de também resolver o contrato de trabalho (art. 394.º do CT) e desvincular-se em qualquer momento, cumprindo com o aviso prévio do art. 400.º do referido diploma²¹⁶, o que na relação laboral-desportiva já dispõe de outros moldes, tema que mais adiante seria desenvolvido.

Neste sentido, subsiste a questão de saber se, para o praticante desportivo, não seria mais vantajoso a aplicação de um regime laboral próximo do comum em vista a obter uma maior segurança no trabalho. Em sentido idêntico a João Leal Amado, consideramos que a elaboração de um regime que fixe uma idade limite para o fim do mesmo seria o mais seguro e iria estabelecer um “compromisso entre os interesses do praticante e os interesses da entidade empregadora”²¹⁷, sendo que o atleta disponha da possibilidade de se vincular através de um contrato de trabalho de termo indeterminado até atingir a idade limite prevista pelo regime e, posteriormente, o contrato passaria a ser de termo certo, *v.g.*, o contrato teria a duração de uma época desportiva, com renovação por períodos iguais.

²¹⁵ COELHO, Alexandre Baptista - *O contrato de trabalho desportivo*. In MEIRIM, José Manuel - *O Desporto que os Tribunais Praticam*. Coimbra : Coimbra Editora, 2014, p. 247 a 269.

²¹⁶ AMADO, João Leal - O contrato de trabalho desportivo no ordenamento jurídico português. *Revista Brasileira de Direito Desportivo*, 3 (2003), p. 32 a 36.

²¹⁷ AMADO, João Leal - *Vinculação versus Liberdade...*p. 105.

Embora o termo no contrato de trabalho desportivo pretenda fixar a sua duração e, por conseguinte, limitar a capacidade de rescisão do mesmo por iniciativa do trabalhador, na medida em que garante estabilidade contratual, a verdade é que, o moderno mundo desportivo é caracterizado por uma excessiva inconstância, pelo que tal característica está em desuso, fruto das incontáveis transferências de atletas que ocorrem a cada época desportiva, especialmente no que se refere ao futebol, pois, por vezes, o desportista profissional celebra um contrato de trabalho desportivo por várias épocas e a entidade patronal desportiva pretende logo no final da primeira época transferir o atleta para outro clube. No fundo, o praticante desportivo pretende a mesma segurança no trabalho como qualquer outro trabalhador comum e ainda conservar a sua carreira profissional pelo maior tempo possível.

Mais se acrescenta que, sendo o contrato de trabalho desportivo, necessariamente, a termo, é coerente a exigência da sua redução a escrito e assinatura por ambas as partes contratuais, conforme prevê o n.º 2 do art. 6.º do RJCTD, tendo o legislador optando pela via mais formalista no âmbito do Direito Laboral Desportivo, de modo a garantir um grau elevado de certeza dos termos e condições em que o contrato foi estipulado, prevenindo ou até evitando interpretações erróneas ou equívocas e ainda que conste dos elementos referidos no n.º 3 do mesmo preceito normativo²¹⁸.

Todavia, o regime do contrato de trabalho desportivo não enuncia as consequências legais a serem tomadas perante a inobservância da forma legal do vínculo laboral desportivo. Em contrapartida, na lei laboral comum, o contrato de trabalho que não seja reduzido a escrito, falte a assinatura/identificação das partes, é considerado como contrato sem termo (art. 147.º, n.º 1, al. c) do CT). No entanto, o contrato de trabalho de duração indeterminada é, no contexto laboral-desportivo, liminarmente afastado pela presente lei e, portanto, a preterição da forma legal do contrato de trabalho desportivo implica a invalidade do mesmo, em virtude do disposto no art. 220.º do CC²¹⁹. Salienta-se que, existindo uma relação laboral desportiva proveniente de um contrato de trabalho desportivo que não tenha sido celebrado por escrito, a sua invalidade não produz efeitos retroativos, apenas opera *ex nunc*, consoante os termos gerais do art. 122.º, n.º 1 do CT.

²¹⁸ A falta dos elementos elencados no n.º 3 não significa que o contrato seja nulo, tal irá depender da natureza do elemento em falta. No caso de não mencionar o termo resolutivo do contrato, considera-se que o mesmo é celebrado por uma época desportiva ou para a vigente época em que foi celebrado (art. 9.º, n.º 5 do RJCTD); na falta de referência do período experimental, o mesmo não existe (art. 10.º, n.º 1). Já a falta de menção de requisitos obrigatórios no documento, como a data de nascimento ou nacionalidade do atleta, pode implicar a recusa do registo por parte da competente federação desportiva (art. 7.º).

²¹⁹ Os termos do art. 220.º do CC preveem que: “A declaração negocial que carecer de forma legalmente prescrita é nula, quando outra não seja a sanção especialmente prevista na lei”.

As qualidades peculiares do desporto profissional evidenciam-se ao longo do plano legislativo laboral em diferentes matérias, entendendo assim que o contrato de trabalho desportivo é um contrato especial e, portanto, o ordenamento jus laboral comum reclama a necessidade de saber e avaliar se as diversas especificidades da curta e complexa relação laboral desportiva a este se adequa, tentando suprir lacunas no regime geral de trabalho²²⁰. Neste sentido, Albino Mendes Baptista admite que o contrato de trabalho desportivo é “um paradigma da necessidade de abandonar o sistema de “enquadramento único” dos trabalhadores e de caminhar para a diversificação de regimes laborais”²²¹.

3.4. AS FORMAS DE CESSAÇÃO CONTRATUAL – O ASSÉDIO COMO JUSTA CAUSA

De um modo essencial à presente dissertação, pretendemos incidir nas formas de cessação contratual que se encontram legalmente consagradas, tendo em consideração, sobretudo, a perspetiva do atleta, na medida em que a desvinculação do mesmo é frágil e eminentemente comprimida no regime laboral desportivo, constituindo-se como uma das particularidades notáveis deste contrato.

Neste sentido e em contributo para o tema em apreço, interessa-nos uma análise mais detalhada sobre a resolução do contrato de trabalho desportivo por iniciativa do atleta mediante a invocação de justa causa²²² que, como mais adiante iremos perceber, associa-se aos atos de assédio. Esta via de desvinculação pelo trabalhador refere-se a situações particularmente graves e atípicas, deixando de lhe ser exigível a sua ligação permanente com a entidade empregadora e, portanto, não é necessário que este cumpra com o aviso prévio, tendo a resolução um efeito extintivo e que opera imediatamente.

Como referimos anteriormente, à luz do regime laboral comum, considera-se a celebração do contrato de trabalho por tempo indeterminado como regra geral, podendo o trabalhador desvincular-se unilateralmente do referido contrato, a todo o

²²⁰ GONÇALVES, Joana Marta - Os pactos de opção no contrato de trabalho desportivo. *Revista de Direito do Desporto*, N.º 2 (maio-agosto 2019), p. 38, quando refere que o contrato de trabalho desportivo é um contrato de trabalho especial que pretende “suprir as lacunas, despertadas pela especificidade do mundo do trabalho desportivo, no regime geral do contrato de trabalho, sendo evidente a necessidade de um regime capaz de dar voz a essas relações.”

²²¹ BAPTISTA, Albino Mendes - *Direito do Trabalho: Textos de Apoio*. 3.ª ed. Lisboa : Universidade Lusíada de Lisboa, 2000, p. 4.

²²² AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho...* p. 127 a 151, desenvolve com maior detalhe as demais formas de cessação contratual.

tempo, não obstante a verificação de justa causa²²³. Apenas este modelo garante a segurança e a liberdade contratual ao trabalhador, no sentido em que, sendo por tempo indeterminado, só pode ser resolvido pelo empregador mediante a verificação de justa causa e caso o trabalhador esteja insatisfeito ou receba uma proposta contratual mais benéfica, pode denunciar o contrato, desde que respeite o aviso prévio ou indemnizando o empregador devidamente²²⁴.

Em contrapartida, no regime laboral aplicável ao contexto desportivo, o princípio prevalecente é de que caduca com a verificação do termo resolutivo, terminando no prazo estipulado e sem necessidade de cumprir o aviso prévio, porém, a justiça e o equilíbrio contratual permitem situações em que a cessação do contrato pode ocorrer antecipadamente²²⁵, seja por acordo ou vontade dos sujeitos na vigência do contrato, por denúncia das partes durante o período experimental, por se verificarem os requisitos que justifiquem o despedimento coletivo, por estipulação prévia de uma cláusula que assim o permita²²⁶ ou pela verificação de uma justa causa “que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva” (art. 23.º, n.º 1 e 3 e art. 25.º do RJCTD)²²⁷. Ademais, o legislador permite estabelecer, por convenção coletiva, o direito do praticante desportivo profissional a resolver o contrato por justa causa desportiva, quando o mesmo não participe nas competições oficiais ao longo da época desportiva (art. 23.º, n.º 4 do RJCTD e art. 15.º do RETJ da FIFA²²⁸).

O RJCTD atende às peculiaridades da profissão de praticante desportivo e, portanto, o legislador associa este regime jurídico maioritariamente à capacidade física do mesmo, em estar apto e capaz de competir profissionalmente, através de uma carreira consideravelmente breve em comparação à de um trabalhador comum. Face à

²²³ No contrato sem termo, o trabalhador pode denunciar o mesmo mediante a comunicação à sua entidade empregadora com a antecedência mínima estipulada no art. 400.º do CT. Por seu turno, no contrato de trabalho a termo, o trabalhador deve cumprir com o prazo de aviso prévio previsto no art. 400.º, n.º 3 da presente lei.

²²⁴ AMADO, João Leal - *Entre a renovação e a hibernação: assédio moral no desporto...* p. 23.

²²⁵ Para uma leitura mais pormenorizada sobre as diferentes formas de cessação do contrato de trabalho desportivo, cfr., CORREIA, Lúcio Miguel - A cessação do contrato de trabalho desportivo de acordo com a Lei n.º 54/2017, de 14 de junho...p. 124 e ss.

²²⁶ A al. g) do art. 23.º do atual RJCTD foi substituída pela possibilidade de estipular convencionalmente uma cláusula de rescisão, onde antigamente se constava a figura do abandono do trabalho, permitindo a desvinculação unilateral do praticante desportivo antes do termo do contrato, mediante o pagamento à entidade empregadora de uma indemnização previamente acordada entre as partes. Sobre este tema em apreço. Cfr., HENRIQUES, Sérgio Coimbra - Denúncia do contrato sem justa causa por iniciativa do praticante desportivo. *Vida Judiciária*, n.º 204 (novembro-dezembro, 2017), p. 34 e 35.

²²⁷ A este propósito, cfr., AMADO, João Leal - *Entre a renovação e a hibernação: assédio moral no desporto...* p. 30, quando o autor indica que “para o CT a justa causa legítima o trabalhador a fazer cessar imediatamente o contrato, dispensando-o de prestar o correspondente aviso prévio à entidade empregadora (vd. o art. 394.º), enquanto que para a Lei n.º 28/98 a justa causa habilitará o praticante desportivo a fazer cessar licitamente o contrato”.

²²⁸ FEDERATION INTERNACIONALIE DE FOOTBALL ASSOCIATION - *Regulations on the Status and Transfer of Players*. [Em linha] Zurique : FIFA, 2022.

realidade do fenómeno desportivo, se aplicássemos a regra geral do regime laboral comum, a de celebrar o contrato por termo indeterminado com a impossibilidade de despedimento do trabalhador desportivo sem que se verifique justa causa, a resposta seria “irrazoavelmente rígida, dificultando a desvinculação contratual por iniciativa do empregador relativo a um praticante «finito»²²⁹.

Por outro lado, importa reforçar que, se a desvinculação unilateral do praticante desportivo fosse possível a qualquer momento iria impossibilitar as entidades desportivas de definirem planos desportivos a médio-longo prazo, na medida em que impulsionaria a constante transferência de jogadores entre clubes, os seus principais ativos e, portanto, colocaria em risco a sua estabilidade e gestão financeira. Ademais, afetaria o normal desenvolvimento das competições desportivas e, por conseguinte, a verdade desportiva, o que poderia derivar na aliciação de clubes, por iniciativa dos mesmos ou de terceiros, aos seus atletas, especialmente na época em que decorrem tais competições²³⁰. Neste sentido, o legislador pretende, tanto quanto possível, preservar a estabilidade do quadro competitivo, estabilidade essa que, a nosso ver, é necessária para a concentração dos atletas, construção da equipa e identificação dos adeptos com a mesma.

É neste sentido que, a figura da resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador assume uma discrepância significativa no modo como se aplica nas relações laborais comuns e desportivas devido à maior consideração pelos interesses da entidade empregadora e pela tutela da competição desportiva. Contudo, estes motivos não são suficientemente capazes de explicar o motivo pelo qual aqui não se observa a aplicação do regime geral do contrato de trabalho. A nosso ver, o trabalhador comum não é, de igual modo, dificilmente substituível como no caso do praticante desportivo, o que, face à sua demissão, pode provocar graves efeitos desportivos à respetiva entidade empregadora e até na conjuntura da equipa, podendo por vezes ser considerado um dos seus melhores integrantes, enquanto, na relação laboral comum, as perturbações significativas podem recair sob o trabalhador em virtude da perda do seu emprego.

No regime laboral comum, o legislador, apesar de permitir a desvinculação do trabalhador através da denúncia do contrato invocando justa causa (art. 400.º do CT), optou por não consagrar uma definição do conceito de justa causa para o efeito, ao invés, elencou no art. 394.º, n.º 2 do CT um conjunto de fundamentos, a título

²²⁹ AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho...*p. 57.

²³⁰ AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho...*p. 61 e 62.

exemplificativo²³¹, que se constituem como eventuais cenários de justa causa subjetiva e objetiva²³². A maioria da doutrina e jurisprudência²³³ considera que, conforme o previsto no art. 394.º, n.º 4 do CT, a interpretação de justa causa deve ter em consideração ao que se prevê na norma geral do art. 351.º, n.º 1 e 3 do CT²³⁴ quanto ao despedimento por iniciativa do empregador, com as devidas alterações.

Seguindo este entendimento, a aplicação do despedimento com justa causa subjetiva promovido pelo empregador será semelhante no âmbito de resolução contratual quando o trabalhador invoque justa causa subjetiva, uma vez que a ilicitude, a culpa e a gravidade são requisitos que preenchem o comportamento que se constitui justa causa subjetiva (art. 394.º, n.º 2 do CT), não obstante a contraparte no contrato que torne impossível a manutenção do vínculo laboral. No entanto, a justa causa subjetiva deve ser apreciada em diversos níveis de exigência e intensidade consoante esteja em causa o despedimento promovido pelo empregador ou a resolução por iniciativa do trabalhador face à desproporcionalidade e interesses aqui em causa, uma vez que tal regime, por meio das disposições constitucionais, se prende na garantia da segurança laboral e na liberdade de desvinculação do trabalhador e, por conseguinte, fará sentido que a afirmação de justa causa para o despedimento do mesmo implique maiores reservas²³⁵, em oposição ao que ocorre no contexto laboral desportivo. Vejamos.

No âmbito desportivo, o legislador consagra no RJCTD um conceito de justa causa exclusivamente subjetiva aplicável à perspetiva do atleta profissional, embora menos

²³¹ A doutrina diverge quanto à natureza taxativa ou exemplificativa da enumeração prevista no art. 394.º, n.º 2 do CT. Cfr., FERNANDES, António Monteiro - *Direito do Trabalho*...p. 674, entende que a mesma “tende a ser taxativa”. Por sua vez, muitos outros autores apoiam a índole exemplificativa deste preceito normativo. Cfr., XAVIER, Bernardo Da Gama Lobo - *Manual de Direito do Trabalho*...p. 893. A nosso ver, não fica espaço para dúvidas quanto ao carácter exemplificativo da referida enumeração, uma vez que no referido artigo o legislador recorre ao termo “nomeadamente”, admitindo a possibilidade de outras situações se constituírem como justa causa.

²³² A doutrina é pacífica quanto à delimitação de situações que se possam constituir justa causa subjetiva e objetiva. Por um lado, o art. 394.º, n.º 2 do CT estabelece uma lista de comportamentos suscetíveis de resultarem em justa causa subjetiva, a título de exemplo, que derivam de incumprimentos contratuais culposos do empregador e, portanto, legitimam a desvinculação contratual do trabalhador. Em sentido oposto, os possíveis cenários que enquadram a justa causa objetiva encontram-se previstos no art. 394.º, n.º 3 do CT, com incidência nas factuais de carácter objetivo e não no incumprimento culposo dos deveres pelo empregador. Tais factuais podem recair na esfera do trabalhador (al. a) e na esfera do empregador (als. b) e c)). Cfr., CORDEIRO, António Menezes - *Direito do Trabalho – Vol. II – Direito Individual*. Coimbra : Almedina, 2019, p. 1029 e MARTINS, Pedro Furtado - *Cessação do contrato de trabalho*. 4.ª ed. Cascais : Príncipe Editora, 2017, p. 571 e 572.

²³³ VASCONCELOS, Joana – *Anotações aos artigos 394.º a 403.º (Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador)*. In, MARTINEZ, Pedro Romano [et al.] - *Código do Trabalho Anotado*. 11.ª ed. Coimbra : Almedina, 2017, p. 898 e ss., FERNANDES, António Monteiro - *Direito do Trabalho*...p. 680, MARTINEZ, Pedro Romano - *Direito do Trabalho*. 8.ª ed. Coimbra : Almedina, 2017, p. 1060 e GOMES, Júlio - *Da rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador*. In MOREIRA, António - *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra : Almedina, 2003, p. 129 a 166 e 148.

²³⁴ “Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.”

²³⁵ AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho – Noções básicas*. 2.ª ed. Coimbra : Almedina, 2018, p. 398.

amplo do que o conceito empregue no preceito normativo supramencionado. Para a sua verificação é exigido que o “incumprimento contratual grave e culposo” recaia na esfera de um dos sujeitos (*in casu*, do empregador) e que tal “torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva”, conforme se prevê nos termos do n.º 3 do art. 23.º do RJCTD, tendo em vista delimitar os fundamentos de justa causa para a resolução contratual por iniciativa do praticante desportivo aos factos graves e culposos que recaiam na esfera da entidade empregadora face à especificidade da relação laboral que aqui tencionamos regular. Este regime laboral é mais restrito quanto à liberdade de desvinculação do atleta, nomeadamente pela consagração da obrigatoriedade de celebrar o contrato a termo e o princípio desconforme relativo à reintegração do jogador nos casos de despedimento ilícito²³⁶ face à necessidade de tutelar os interesses da entidade empregadora e a indústria desportiva, daí que, o conceito de justa causa torna-se, neste âmbito, mais limitado e exigente²³⁷.

A listagem exemplificativa de comportamentos suscetíveis de se constituírem justa causa de resolução por iniciativa do praticante desportivo está enunciada no art. 43.º do CCT celebrado entre a LPFP e o SJPF, embora possamos considerar que a violação dos deveres que vinculam a entidade empregadora desportiva ao atleta, previstos no art. 11.º e 12.º do RJCTD²³⁸ e os direitos e garantias elencados no art. 127.º do CT, subsidiariamente aplicáveis em contexto laboral desportivo quando compatíveis para o efeito, são passíveis de serem considerados comportamentos que preenchem o conceito indeterminado de justa causa. Neste sentido, para que uma situação configure justa causa é necessário que tenha por base o incumprimento dos referidos deveres e a violação dos direitos e garantias do praticante desportivo, porém, como não é suficiente, recorre-se ao art. 351.º do CT para se verificar os requisitos que constituem justa causa. Ademais, é ainda necessário constar do requisito subjetivo de imputação da conduta do empregador, a título de culpa²³⁹, que lese os

²³⁶ AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho...*p. 151 e 152 e *Vinculação versus Liberdade...*p. 297 a 307. O autor critica a disposição do art. 27.º, n.º 2 da Lei 28/98 por consagrar o direito à reintegração do praticante desportivo em caso de despedimento ilícito, cujo foi afastado no atual RJCTD.

²³⁷ AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho...*p. 144.

²³⁸ Este diploma legislativo surge com a novidade de consagrar o dever de respeitar os direitos de personalidade do praticante desportivo e a proibição de assédio no âmbito laboral desportivo, sendo uma realidade bem conhecida no regime laboral comum e tendo vindo a ganhar uma significativa relevância no contexto em apreço. Cfr., AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho...*p. 144.

²³⁹ Entendemos como culpa, no seu sentido lato, “um juízo de censura ao agente por ter adoptado a conduta que adoptou, quando de acordo com o comando legal estaria obrigado a adoptar conduta diferente”, que incorpora comportamentos dolosos e negligentes ou de mera culpa, sendo identicamente censuráveis. Neste sentido, recorre-se às regras gerais do art. 799.º, n.º 2 do CC, com remissão para o art. 487.º, n.º 2 do mesmo diploma e concluímos que, tanto o comportamento doloso, como a omissão de

direitos e garantias do trabalhador, podendo a mesma constituir-se como ação ou omissão²⁴⁰.

Por último, é do nosso entendimento que, para se configurar a justa causa é essencial a verificação de um terceiro requisito: o nexos causal entre o comportamento adotado pelo clube empregador e a situação que provoque uma “imediate e praticamente impossível” manutenção da relação laboral desportiva na perspectiva do atleta²⁴¹. É por este motivo que a configuração de justa causa não recai apenas em qualquer violação dos direitos e garantias do praticante desportivo pelo empregador, sendo igualmente exigido que, a conduta do empregador seja de tal modo grave, em si mesma e nas consequências que acarreta, que torna impossível a subsistência desta especial relação laboral na ótica do jogador profissional.

A concretização de tal requisito não é fácil, porém, entendemos que a mesma deve resultar da apreciação de justa causa e no prognóstico alusivo à viabilidade da relação laboral no futuro²⁴² e, portanto, perceber se a conduta da entidade empregadora desportiva ou do trabalhador consubstancia um incumprimento culposos dos seus deveres face à sua gravidade e censurabilidade, o que irá resultar numa quebra irremediável da confiança mínima que se estabelecia no vínculo laboral desportivo²⁴³²⁴⁴ entre o clube empregador e o atleta, sem embargo da mesma resultar em prejuízos de natureza material ou patrimonial para o jogador profissional²⁴⁵.

diligência da entidade empregadora é censurável, uma vez o critério do *bonus pater familias*, é-lhe igualmente aplicável conforme o caso em concreto. Cfr., LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes - *Direito das Obrigações – Vol. I - Introdução da Constituição das Obrigações*. 15.ª ed. Coimbra : Almedina, 2018, p. 309.

²⁴⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações laborais individuais*. 5.ª ed...p. 942 e 943. A autora apresenta os três requisitos que considera imprescindíveis para que se verifique a justa causa subjetiva na resolução do contrato pelo trabalhador comum e que, a nosso ver, nada impede que os mesmos sejam aplicados no âmbito de justa causa subjetiva de resolução do contrato invocado pelo praticante desportivo.

²⁴¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações laborais individuais*. 5.ª ed...p. 943. A impossibilidade de subsistência da relação laboral deve ser observada no caso concreto e considerando a conduta do lesante, no caso, a entidade empregadora desportiva.

²⁴² XAVIER, Bernardo Da Gama Lobo - *Manual de Direito do Trabalho*...p. 797.

²⁴³ “(...) a confiança nas qualidades da outra parte constitui «a raiz indefectível e o pressuposto essencial e constante da relação»” e, portanto, as relações laborais assumem um carácter fiduciário, enquanto uma autentica relação pessoal, dispendo de um peso mais significativo do que outras relações obrigacionais cfr., XAVIER, Bernardo Da Gama Lobo - *Manual de Direito do Trabalho*...p. 333 e 334 e LEITÃO, Sara - A relevância da perda da confiança na apreciação da justa causa de despedimento e o (especial) dever de lealdade dos trabalhadores bancários – Comentário ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 8 de janeiro de 2013. *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano 59, nº 1-4 (janeiro-dezembro, 2018), p. 277 a 351.

²⁴⁴ A doutrina maioritária considera que o momento de inexigibilidade da relação laboral desportiva é quando se quebra a referida confiança, na medida em que o praticante desportivo vê os seus direitos e garantias a serem gravemente violados pela sua entidade empregadora desportiva e mediante uma conduta culposa desta. A nosso ver, parece-nos fundamental o princípio da confiança para a configuração do conceito de justa causa e na dedução do momento em que a relação laboral deixou de ser exigível.

Isto posto, surge a questão sobre a necessidade de concretização da referida impossibilidade imediata e prática da subsistência da relação laboral. Para tal, a doutrina e a jurisprudência recorrem às formulações sugestivas de Bernardo da Gama Lobo Xavier²⁴⁶, cujo critério se trata em contexto de despedimento promovido pelo empregador. Ainda assim, cremos que o mesmo pode ser útil na delimitação do conceito de justa causa e da inexigibilidade de subsistência da relação laboral a si associada no âmbito de resolução contratual com invocação de justa causa por iniciativa do praticante desportivo.

Assim sendo, adaptando este critério ao fenómeno desportivo, verifica-se a existência de justa causa de resolução pelo atleta quando a este não lhe poderá ser rejeitada a desvinculação contratual por se revelar urgente face às circunstâncias do caso concreto e na medida em que os interesses do jogador, subjacentes a tal desvinculação, sobrepõem-se aos interesses da entidade empregadora desportiva, à manutenção de tal vínculo e à estabilidade contratual que compõem as relações laborais desportivas.

O legislador, na alteração legislativa introduzida pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, sentiu a necessidade de, expressamente, prever o assédio como justa causa de resolução contratual, na al. f) do n.º 2 do art. 394.º do CT²⁴⁷ e, portanto, seguindo este raciocínio, enquadrámos o assédio sexual como um dos fundamentos de justa causa, na medida em que o atleta terá a sua integridade física e moral infringida, bem como a sua dignidade, a sua honra denegrida e, por vezes, a sua liberdade sexual, contrariamente ao agressor que sofre consequências de natureza penal ou civil²⁴⁸, por

Cfr., PARREIRA, Isabel Ribeiro - A quebra da confiança como critério de concretização da justa causa de despedimento. In 1.º Congresso nacional de Direito do Trabalho. Coimbra : Almedina, 1998, p. 273 a 280.

²⁴⁵ Como já vimos, a inexigibilidade de subsistência da manutenção da relação laboral desportiva é o elemento nuclear do conceito de justa causa. Neste sentido, a quebra de confiança é uma consequência que poderá acarretar outras consequências de ordem patrimonial ou material para o atleta, sendo estas um mero complemento ou reforço no fundamento para a resolução contratual por este promovida, não sendo imperativo para comprovar a gravidade dos efeitos produzidos pela conduta do clube empregador. Cfr., LEITÃO, Sara - A relevância da perda da confiança na apreciação da justa causa...p. 292 e ss

²⁴⁶ O autor elenca diversas formulações que são utilizadas para concretizar a ideia de impossibilidade na manutenção e desenvolvimento da relação laboral, v.g., “crise contratual”, “perigo para o futuro do contrato”, “situação insustentável”, embora o mesmo considere que tais formulações “pouco acrescentam, a não ser em apuro literário”. Cfr., XAVIER, Bernardo Da Gama Lobo - *Manual de Direito do Trabalho*...p. 797 e 798.

²⁴⁷ No sentido em que o assédio sexual retrata um “o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (art.º 26 , n.º 2 e 3 do Código do Trabalho [e art. 29.º]), redunda numa conduta intensamente violadora dos deveres do empregador para com o trabalhador, nomeadamente a título de discriminação ou outro, ofensiva dos valores protegidos pela norma a respeito da integridade psíquica e moral deste, finalisticamente dirigida a um objetivo ilícito ou pelo menos eticamente reprovável”. Cfr., Ac. do TRL, de 15/12/2022, Processo n.º 537/20.5T8BRR.L1-4, Relator: Sérgio Almeida [Em linha].

²⁴⁸ A entidade empregadora desportiva poderá transferir o trabalhador assediante para um outro setor de trabalho, suspender o mesmo disciplinarmente ou até resolver o seu contrato invocando justa causa. A

conta dos seus próprios atos e o empregador com prejuízos financeiros, mas nada comparável aos direitos íntimos que da vítima foram desrespeitados e, por tais motivos, é que a prática de assédio sexual no ambiente de trabalho desportivo requer prevenção, reeducação e punição, no sentido de reparar o dano causado pelo agressor.

Com a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, o legislador tenciona esclarecer que a mesma é aplicável à prática de assédio por parte da entidade empregadora ou de outros trabalhadores, na al. b) do n.º 2 do mesmo preceito. Todavia, este preceito levanta algumas contradições. O n.º 2, quanto a comportamentos que constituíam justa causa, refere-se a comportamentos “do empregador”, enquanto a al. b) considera a prática de assédio pela entidade empregadora, como também “por outros trabalhadores” e a al. f) menciona que os mesmos podem ser considerados justa causa quando praticados “pelo empregador ou seu representante”. A redação deste preceito e as contradições que nele existem irá limitar a relevância de justa causa de resolução, excluindo os demais, afetando a proteção do trabalhador face ao alcance da norma, sendo que “o principal problema reside na referência, na alínea f) do n.º 2, ao assédio cuja prática haja sido “denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral””²⁴⁹. A nosso ver, é desejável a revisão deste preceito legal, reconsiderando a utilidade e a necessidade das referências expressas na prática de assédio que o n.º 2 do art. 394.º do CT trata, eliminando a al. f), que consideramos ser a norma menos protetora e mais exigente quanto à verificação que depende de mais requisitos ao contrário da al. b); e ainda alterar o texto da al. b), de modo que este estabeleça uma concordância com o texto do n.º 2, retirando a expressão “do empregador”.

Nada obstante à redação do preceito supramencionado, no nosso entendimento, o mesmo abrange o assédio praticado também por colegas de trabalho ou representantes do empregador e, por conseguinte, constituirá justa causa de resolução do contrato de trabalho, pois a verdade é que o trabalhador foi alvo de assédio no seu local de trabalho, tendo sido lesado os seus direitos de personalidade e as obrigações de segurança e saúde no espaço-tempo laboral. Portanto, após o empregador ter tomado conhecimento do ato ilícito, terá direito a invocar a justa causa

nosso ver, acreditamos que esta transferência ou suspensão do trabalhador não será a melhor solução, visto que, o mesmo pode arranjar outros modos de continuar a assediar sexualmente a vítima no local de trabalho. Ademais, um clube desportivo acarreta um certo mediatismo e, portanto, passar uma imagem de que continuam a empregar um assediador poderá resultar em efeitos negativos na imagem e reputação do clube.

²⁴⁹ VASCONCELOS, Joana – *Anotações aos artigos 394.º a 403.º*...p. 922.

de relação contratual e cessar o respetivo contrato laboral com o agressor. Ainda que o empregador resolva de imediato a situação de assédio de um trabalhador para outro, o assediado pode invocar a circunstância consumada em questão e resolver o seu contrato de trabalho invocando justa causa²⁵⁰.

Face ao exposto, a justa causa traduz-se num:

Comportamento censurável do praticante desportivo, numa qualquer ação ou omissão que lhe seja imputável a título de culpa e que viole deveres de natureza laboral, quando esse comportamento seja de tal modo grave, em si mesmo e nos seus efeitos, que torne a rutura irremediável, sendo inexigível ao empregador (a um empregador normal, razoável) que lhe responda de modo menos drástico²⁵¹.

Esta é, a nosso ver, uma das melhores formas de descrever este conceito e que, no âmbito desportivo, a violação dos deveres que ao agente desportivo incumbe (os previstos no art. 13.º do RJCTD) constituirá em justa causa para o seu respetivo despedimento.

Porém, a mesma está longe de revestir semelhante importância àquela que dispõe na relação laboral comum, e porquê? Nas situações em que o praticante desportivo é alvo de despedimento com justa causa, deverá indemnizar a entidade empregadora pelos danos provocados, como resulta do disposto no art. 24.º do RJCTD. Apesar disso, não é com frequência que a entidade empregadora, face a comportamentos graves pelo atleta, opte pelo seu despedimento com justa causa, especialmente, quando o mesmo disponha de uma cotação favorável no mercado de trabalho desportivo e, portanto, a entidade empregadora terá preferência em punir o atleta através de outras medidas disciplinares, tais como a suspensão laboral ou o pagamento de uma multa e, simultaneamente, disponibilizará o praticante desportivo no mercado com o intuito de o transferir para outro clube caso surja uma proposta razoável para o efeito.

Será que este tipo de prática mantém seguro o local de trabalho em sede desportiva? Pela perspectiva de casos de assédio sexual, acreditamos que, o clube ao “apenas” suspender o jogador, exigir o pagamento de uma multa ou transferi-lo para outro clube

²⁵⁰ Existe jurisprudência que aponta para o contrário. No Ac. do TRE, de 28/02/2019, Processo nº 2185/16.5T8STR.E1, Relator Mário Branco Coelho [Em linha] refere-se o seguinte: “a prática de assédio (...) pode ser originado por colegas com a mesma posição hierárquica ou, mais raramente, por um subordinado. (...) Nas situações de assédio praticado por colegas de trabalho, em que o empregador desconhece o comportamento vexatório ou humilhante, o trabalhador deve optar pela via de reclamação ou denúncia junto do empregador ou do superior hierárquico com responsabilidade disciplinar sobre o assediante”, porém, “Apenas em caso de passividade ou omissão do empregador, é que este poderá ser responsabilizado pelo assédio, por omissão das medidas adequadas a evitar a reiteração do comportamento assediante”.

²⁵¹ AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho...*p. 138.

é, como dita a expressão popular, “varrer para debaixo do tapete”, no sentido em que omitem a situação ocorrida e permitem que um agressor sexual continue com os seus atos, não sendo suficiente para o reeducar ou afastar da vítima, o que poderá desencadear a proliferação de comportamentos assediantes quando o mesmo seja transferido para outra entidade empregadora desportiva que, à partida, a mesma poderá não estar informada do ocorrido pois o clube anterior, para que possa vender o jogador, não prestou tais informações sobre o mesmo. É também por este caminho que iremos percorrer no capítulo seguinte, no sentido de entendermos se a lei poderá ser mais exigente e completa, de modo a evitar estas situações e para que seja priorizado o bem-estar e segurança das vítimas (e potenciais vítimas) ao invés de priorizar um privilégio contratual, olhando para um jogador como um mero “ativo desportivo” ou uma “mercadoria” avaliável em dinheiro.

Da análise concluímos que, a relevância e a centralidade de tal figura procedem do facto de se constituir como um dos únicos e excepcionais mecanismos que permite ao praticante desportivo profissional desvincular-se antecipadamente e sem que tal dependa do consentimento da entidade empregadora²⁵². Diante disso, ao contrário do que sucede no âmbito laboral comum, que as consequências mais gravosas recaem na esfera do trabalhador, o que é contraditório com um regime direcionado para a segurança e garantia do emprego e para a tutela da situação laboral do mesmo, no regime laboral desportivo, a parte mais frágil, face à cessação unilateral do contrato, é a entidade empregadora desportiva devido às características da atividade prestada, na medida em que a perda de jogadores que sejam verdadeiros ativos e financeiros do clube pode implicar nos objetivos desportivos que o clube empregador pretenda alcançar, sendo estes de difícil substituição²⁵³ e tendo estes uma maior facilidade em encontrar uma nova entidade empregadora desportiva por se apresentar como um agente livre e a custo zero e, portanto, não acarreta encargos que poderiam advir do pagamento dos preços de transferências e é mais apelativo para outros clubes ou sociedades desportivas concorrentes²⁵⁴.

²⁵² Tal difere da ativação da cláusula de rescisão, uma vez que a entidade empregadora desportiva deu o seu consentimento no momento de celebração do contrato ou acordo das suas condições e o atleta irá proceder ao pagamento de uma compensação que pelas partes tivera sido estipulada.

²⁵³ “Pode então dizer-se que os contratos que versam acerca de características e capacidades pessoais do trabalhador deverão receber uma maior proteção, porque a quebra será à partida mais onerosa para o empregador, devido à dificuldade de substituição do trabalhador”. Cfr., FRANCO, Patrícia - A cumplicidade na cessação do contrato de trabalho desportivo. *Revista de Direito do Desporto*, n.º 1 (janeiro-abril 2019), p. 39 a 88 e 41.

²⁵⁴ Um jogador livre implica sempre alguns encargos para o novo clube empregador, v.g., prémios de assinatura, pagamentos aos agentes de representação ou de compensação ao clube de formação, consoante o previsto em sede de contratação coletiva (art 19.º, n.º 2 do RJCTD).

Assim, a celebração obrigatória do contrato de trabalho a termo resolutivo tende em vista tutelar a posição da entidade empregadora desportiva, beneficiando de uma ampla liberdade contratual, com a possibilidade de não estar vinculada ao jogador, caso assim o pretenda, quando finda o termo estipulado²⁵⁵. Porém, embora o termo só permita ao jogador de se desvincular, de forma lícita, antecipa e unilateralmente, com justa causa, a mesma também o tutela²⁵⁶, dando a este uma garantia de que será livre aquando do termo do contrato e assim fazer as suas escolhas profissionais e, quiçá, celebrar um novo contrato de trabalho desportivo com outro clube que seja mais vantajoso em termos profissionais e financeiros, ampliando, assim, a liberdade laboral do praticante desportivo.

Após a análise sumária do conceito de justa causa no contexto laboral desportivo, resta-nos analisar alguns casos mediáticos de assédio sexual no âmbito da realidade desportiva, para evidenciar o fenómeno, bem como para aferirmos as imprecisões do conceito e a sua aplicação pelos vários aplicadores do direito e as consequências em resultado das mesmas, tendo em vista melhorar a legislação portuguesa, de modo a salvaguardar o praticante desportivo enquanto vítima de assédio sexual no seu local de trabalho.

²⁵⁵ COELHO, Alexandre Baptista - *O contrato de trabalho desportivo*...p. 262 e AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho*...p. 57 e 58.

²⁵⁶ ROQUETA BUJ, Remedios - *El Trabajo de los Deportistas Profesionales*. Tirant lo Blanch, Valência, 1996, p. 145 e 146, apresenta um entendimento idêntico quando indica a temporalidade como um requisito fundamental do contrato de trabalho desportivo, tendo este o intuito de tutelar os interesses do atleta profissional face a uma curta e breve carreira.

4. O ASSÉDIO SEXUAL NO CONTEXTO DA RELAÇÃO LABORAL DESPORTIVA

4.1. DADOS ESTATÍSTICOS E A REALIDADE NACIONAL

Antes da análise jurisprudencial de determinados casos de assédio sexual no desporto, tanto no ordenamento jurídico nacional e internacional, importa apresentar números, números esses que nos motivaram à presente investigação e que demonstram a importância do desenvolvimento e aperfeiçoamento do tema em apreço. Embora a presente dissertação recaia somente sobre o assédio sexual, entendemos que a seguinte análise deve abranger os diferentes tipos de violência sexual no desporto, dividido entre o assédio sexual e o abuso sexual consoante o género das vítimas e dos agressores, o nível competitivo e o contexto em que ocorreu, de modo a enquadrar a realidade desportiva no seu todo.

Ora, no âmbito desportivo e a nível internacional, a prevalência de assédio sexual constitui-se entre os 10% e os 72%²⁵⁷, sendo que a forma como este se manifesta varia. Os atletas que foram questionados para o estudo relatam que o assédio sexual consistia 22% em “olhares indesejados repetidos”, 19% em situações de “ridicularização” e 16% em “contacto físico indesejado”²⁵⁸, tendo sido perpetrado 30% por treinadores²⁵⁹, havendo uma prevalência de 12% do assédio sexual não verbal e físico.

Relativamente à prevalência de abuso sexual no referido contexto, este varia entre 10,4% e 46,4%²⁶⁰. Por via de regra, os agressores sexuais são do género masculino, equivalendo entre 0,9% a 34% das amostras, sendo que 0,7% e 12% corresponde a

²⁵⁷ FASTING, Kari; BRACKENRIDGE, Celia; SUNDGOT-BORGEN, Jorunn – *Prevalence of sexual harassment among Norwegian female elite athletes in relation to sport type* [Em linha]. [S.l. : s.n.], 2004; FASTING, Kari; BRACKENRIDGE, Celia; KNORRE, Nada – *Performance level and sexual harassment prevalence among female athletes in the Czech Republic* [Em linha]. [S.l. : s.n.], 2010; FASTING, Kari; CHRONI, Stilian; HERVIK, Stein Egil; KNORRE, Nada – *Sexual Harassment from Men and Women in Sport toward Females in three European Countries*. *International Review of the Sociology of Sport* [Em linha]. 46 (2011), p. 76 a 89; MATHISEN, T.F. [et al.] - *Sexual Harassment in Fitness Instructors: Prevalence, Perpetrators, and Mental Health Correlates*. *Frontiers Psychiatry* [Em linha]. 12 (2021); FATHYNAH SS., Syarifah; SYAHIRAH SS., Sharifah – *The Occurrence of Sexual Harassment among Sports Practitioners in Bukit Jalil, Kuala Lumpur*. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* [Em linha]. 211 (25 November 2015), p. 917 a 923; SAND, T.S. [et al.] – *Coaching behavior: any consequences for the prevalence of sexual harassment?*. *International journal of sports science & coaching* [Em linha]. 6 (2011), p. 229 a 241.

²⁵⁸ FASTING, Kari; CHRONI, Stilian; HERVIK, Stein Egil; KNORRE, Nada – *Sexual Harassment from Men and Women in Sport toward Females in three European Countries*...

²⁵⁹ MATHISEN, T.F. [et al.] - *Sexual Harassment in Fitness Instructors*...

²⁶⁰ TIMPKA, Toomas [et al.] – *Suicidal thoughts (ideation) among elite athletics (track and field) athletes: associations with sports participation, psychological resourcefulness and having been a victim of sexual and/or physical abuse*. *British Journal of Sports Medicine* [Em linha]. 55 (2021), p. 198 a 205.

agressoras do género feminino²⁶¹. Já as vítimas maioritariamente constituem-se entre os 13,8% e 66% das amostras em atletas do sexo feminino e 3,2% a 29% em atletas do sexo masculino²⁶², esta diferença de valores também pode resultar dos atletas masculinos não denunciarem o assédio ou abuso que vivenciaram com maior frequência. Estes atos são consumados por figuras que dispõem de uma determinada autoridade, como dirigentes ou treinadores e também por outros atletas e/ou colegas de equipa²⁶³.

Os estudos indicam que a prevalência destas formas de violência sexual contra os atletas varia entre os 58,3% e 79,1% nos contextos exteriores ao desporto, envolvendo as deslocações para as competições, boleias que o treinador oferece para casa, sendo superior à prevalência desses atos em contexto desportivo que constitui entre os 25,6% e 44,9%, embora haja atletas que foram vítimas de comportamentos assediadores e abusivos em ambos os contextos, dos quais 16,1% de atletas de elite e 4,7% de atletas de clubes²⁶⁴. Ademais, a prevalência destes atos não dispõe de uma diferença considerável nos três níveis de competição²⁶⁵, sendo que os atletas de elite apresentam uma taxa de 55,2%, os atletas de nível não elite de 43,9% e os praticantes de exercício físico de 29,7%.

²⁶¹ FASTING, Kari; BRACKENRIDGE, Celia; SUNDGOT-BORGEN, Jorunn – Experiences of Sexual Harassment and Abuse among Norwegian Elite Female Athletes and Nonathletes. *Research Quarterly for Exercise and Sport* [Em linha]. 74:1 (2003), p. 84-97; FASTING, Kari; CHRONI, Stilian; HERVIK, Stein Egil; KNORRE, Nada – Sexual Harassment from Men and Women in Sport toward Females in three European Countries...; PARENT, Sylvie [et al.] – Sexual Violence Experienced in the Sport Context by a Representative Sample of Quebec Adolescents. *Journal of Interpersonal Violence* [Em linha]. 31:16 (Oct. 2016), p. 2666 a 2686; SAND, T.S. [et al.] – Coaching behavior...; FATHYNAH SS., Syarifah; SYAHIRAH SS., Sharifah – The Occurrence of Sexual Harassment...; VERTOMMEN, Tine [et al.] – Profiling perpetrators of interpersonal violence against children in sport based on a victim survey. *Child Abuse & Neglect*. [Em linha] 63 (2017), p. 172 a 182.

²⁶² BERMON, Stéphane [et al.] – Lifetime Prevalence of Verbal, Physical, and Sexual Abuses in Young Elite Athletics Athletes. *Frontiers in Sports and Active Living* [Em linha]. 3 (2021); MURPHY, William F. - Investigating the incidence of sexual assault in martial arts coaching using media reports. *Digital Investigation* [Em linha]. 30 (September 2019), p. 90 a 93; PARENT, Sylvie [et al.] – Sexual Violence Experienced in the Sport...; TIMPKA, Toomas [et al.] – Suicidal thoughts (ideation) among elite athletics...

²⁶³ BERMON, Stéphane [et al.] – Lifetime Prevalence of Verbal, Physical, and Sexual Abuses...; FASTING, Kari; BRACKENRIDGE, Celia; SUNDGOT-BORGEN, Jorunn – Experiences of Sexual Harassment and Abuse...; FASTING, Kari; BRACKENRIDGE, Celia; SUNDGOT-BORGEN, Jorunn – Prevalence of sexual harassment among Norwegian...; FASTING, Kari; CHRONI, Stilian; HERVIK, Stein Egil; KNORRE, Nada – Sexual Harassment from Men and Women in Sport toward Females in three European Countries...; MARSOLLIER, Élise ; HAUW, Denis ; VON ROTEN, Fabienne Crettaz – Understanding the Prevalence Rates of Interpersonal Violence Experienced by Young French-Speaking Swiss Athletes. *Frontiers in Psychology* [Em linha]. 12 (2021); MURPHY, William F. - Investigating the incidence of sexual assault...; PARENT, Sylvie [et al.] – Sexual Violence Experienced in the Sport...; SAND, T.S. [et al.] – Coaching behavior...; FATHYNAH SS., Syarifah; SYAHIRAH SS., Sharifah – The Occurrence of Sexual Harassment...; TIMPKA, Toomas [et al.] – Lifetime history of sexual and physical abuse among competitive athletics (track and field) athletes: Cross sectional study of associations with sports and non-sports injury. *British Journal of Sports Medicine* [Em linha]. 53:22 (2018); TIMPKA, Toomas [et al.] – Suicidal thoughts (ideation) among elite athletics...

²⁶⁴ FASTING, Kari; BRACKENRIDGE, Celia; SUNDGOT-BORGEN, Jorunn – Prevalence of sexual harassment among Norwegian...; FASTING, Kari; BRACKENRIDGE, Celia; KNORRE, Nada – Performance level and sexual harassment...

²⁶⁵ FASTING, Kari; BRACKENRIDGE, Celia; KNORRE, Nada – Performance level and sexual harassment...

Vejamos outros dados. O Conselho Europeu, em 2007, revelou que 1 em cada 5 crianças ou jovens sofria de alguma forma de violência sexual, porém, sendo que no desporto a pesquisa sobre esta temática era recente, o estudo realizado para apurar tais dados teve em consideração um escasso número de países e, portanto, relevaram que a estimativa de prevalência de assédio sexual era entre 3% e 52% e 0,2% e 9,7% de abuso sexual²⁶⁶. Num panorama mais recente, Joanna Maranhão, antiga nadadora brasileira e atual presidente do Comité Olímpico do Brasil, também vítima de assédio e abuso sexual, realizou uma pesquisa sobre assédio sexual no desporto para o seu mestrado. Para a sua pesquisa, entrevistou 1043 atletas brasileiros, dos quais 93% já tinham sido vítimas de algum tipo de assédio, entre os quais 64% de assédio sexual, 49.7% de assédio físico e 93.7% de assédio psicológico, sendo que mais de metade dos entrevistados eram atletas do sexo feminino²⁶⁷.

A nível nacional, em 2018, um membro do Diário de Notícias inquiriu uma fonte da direção da Polícia Judiciária relativamente ao número de inquéritos por assédio e abuso sexual no desporto em Portugal, cujo respondeu que “os processos que ocorrem no meio do desporto não estão desagregados dos outros casos de abuso sexual” e, portanto, torna-se impossível a realização desse levantamento²⁶⁸. A verdade é que, ainda em 2018, Portugal continuava a considerar o tema de assédio sexual no desporto como um tabu e o COP, CDP e a CAO afirmaram não ter conhecimento de denúncias, nem tão-pouco de existir protocolos específicos para lidar com os casos do fenómeno em questão. Como mais adiante iremos perceber, até 2018, vieram a público inúmeros casos de assédio e abuso sexual em contexto desportivo. A questão que se levanta é: como podem estas entidades competentes no âmbito desportivo afirmar tal contrariedade? Considerando que o período em questão é surpreendentemente tardio para não terem estabelecido meios de proteção e prevenção para os seus atletas e, portanto, levamo-nos a concluir um desinteresse e uma despreocupação perante este fenómeno.

Em 2022, o presidente do COP, José Manuel Constantino, reforçou a falta de dados estatísticos quanto ao assédio sexual no mundo do desporto e que a mesma não

²⁶⁶ PARENT, Sylvie ; FORTIER, Kristine – Prevalence of interpersonal violence against athletes in the sport context. *Current Opinion in Psychology*. [Em linha] 16 (August 2017), p. 165-169; UNIÃO EUROPEIA. Conselho da Europa - *Sexual violence against children and young people in sport* [Em linha] Estrasburgo : COE, 2007. Os estudos incluíram na definição de violência sexual o abuso sexual e outra formas de abuso sem qualquer contacto, o que explica o aumento significativo das taxas de prevalência e as variações entre as estimativas, uma vez que para o apuramento das mesmas foram utilizados diferentes definições e metodologias.

²⁶⁷ MARANHÃO, Joanna Albuquerque – *Interpersonal Violence Among Elite Athletes in Brazil* [Em linha] Alemanha: KU Leuven. Faculteit Bewegings – en Revalidatiewetenschappen, 2022.

²⁶⁸ FRIAS, Rui – Abuso Sexual no desporto: o escândalo que abala consciências. *Diário de Notícias* [Em linha]. (26 jan. 2018).

permite evidenciar se o mesmo ocorre com maior frequência do que em outros contextos sociais²⁶⁹. Durante a nossa pesquisa, apenas foi encontrado um estudo realizado pelo Observatório Nacional da Violência Contra Atletas, entre setembro de 2020 e fevereiro 2022, com base nas 19 denúncias informais que obtiveram nesse período acerca de situações de violência contra atletas em Portugal, fossem elas vítimas, ex-vítimas, testemunhas e pessoas que tiveram conhecimento de tais ocorrências, envolvendo violência física, psicológica, social e sexual, não sendo assim possível apresentar dados específicos quanto aos atos que envolvem somente a violência sexual no contexto desportivo²⁷⁰. Todavia, concluíram que 68% do sexo feminino realizou tais denúncias e que a idade média das vítimas ou ex-vítimas era de 17,7 anos, sendo que 52.6% praticava desporto federado a nível internacional, 26.3%, a nível nacional e 21.1%, a nível regional, sendo que 45,3% dos casos ocorreram em voleibol, 21.1% em basquetebol e natação, 10,5% em desportos de combate, futebol e ginástica e 5.3% em dança desportiva, patinagem, hóquei e futsal. Ademais, indicaram que os(as) treinadores(as) são quem mais pratica violência contra os seus atletas, *maxime* no interior do local de treino/competição, nas deslocações para eventos desportivos, em estágios e nos balneários. Com efeito, entende-se que a violência se manifesta de diversas formas e, evidentemente, podemos afirmar que a mesma está presente no desporto.

Não serem apresentados dados oficiais a nível nacional relativamente à prevalência de assédio e abuso sexual em sede desportiva ou apenas dados que englobam a violência no seu todo demonstra a falta de pormenorização, de informação e a opacidade que até hoje persiste quanto ao tema que, apesar de muitos assim o caracterizarem, não é novo no sistema desportivo nacional e as suas evidências foram meramente esquecidas ao longo do tempo, fazendo-se sentir uma maior urgência pela realização de um inquérito nacional sobre o assédio e o abuso sexual no meio desportivo promovido pelo Governo Português através do Instituto Português do Desporto e Juventude, envolvendo clubes, universidades, escolas, associações, entre outros, para apurar e estarmos conscientes da realidade nacional desportiva quanto a esta temática e assim desenvolver um conjunto de estratégias de combate ao assédio

²⁶⁹ SPANCER, Paulo – Presidente do COP diz que “não é a primeira vez” que ocorre assédio no desporto. *Diário de Notícias* [Em linha]. (7 out. 2022).

²⁷⁰ PINHEIRO, Cláudia [et al.] – Observatório Nacional da Violência contra Atletas – Resultados 2020/22 [Em linha. [S.l.] : Maiêutica, 2022. Juntamente com a ObNVA e a ISMAI/Maiêutica, a Associação Plano i, o Instituto Português do Desporto e da Juventude, o COP, a Autoridade para a Prevenção e Combate à Violência no Desporto e a Ordem dos Psicólogos Portugueses colaboraram para o estudo em análise, cujo objetivo é recolher dados de evidência e denúncias sobre situações de violência contra os atletas, de modo a reencaminhar tais informações para as autoridades competentes e assim tornar-se um utensílio de estruturação e entendimento para uma realidade que urge alertar e caracterizar.

e abuso sexual no desporto, sendo assim hora de parar de encobrir e de fingir que o mesmo não ocorre em Portugal.

4.2. O TRATAMENTO DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL NO DESPORTO E OS MÉTODOS DE PREVENÇÃO

Desde já, esclarecemos que o assédio sexual, se não for problematizado e discutido, pode evoluir para outras formas mais agravantes, tais como o abuso sexual. É neste sentido que, na presente dissertação nos focamos essencialmente no assédio sexual, a ponta de um grande iceberg, para que, desde início, possamos desenvolver todas as medidas de prevenção e evitar que o mesmo se prolongue ou evolua para cenários mais agravantes. Ainda assim, é inevitável não referir inúmeros escândalos sexuais que ao longo dos anos vieram a público e evidenciaram uma realidade desportiva desconhecida para a sociedade em geral e, portanto, merecedores de uma análise jurídica da nossa parte. Vejamos os seguintes casos a título meramente exemplificativo:

4.2.1. O CASO DE LAWRENCE G. NASSAR

Também conhecido por Larry Nassar, o ex-médico da ginástica americana, em 2017, foi condenado a 60 anos de prisão no Tribunal Federal por pornografia infantil e, em 2018, condenado a 40-125 anos de prisão em Eaton County e 40-175 anos em Ingham County, Michigan, nos EUA, por conduta sexual criminosa em primeiro grau²⁷¹. Este caso mediático e que assolou a ginástica americana, permitiu expor o tabu que há muito atormentava jovens atletas e despertou a consciência para um tema que era ignorado e até mesmo esquecido e que aos poucos vai ganhando notoriedade nacional e internacional, impulsionando diversos quadros de proteção e prevenção para o futuro. Sucintamente, contextualizando, durante 1998 a 2015, Larry Nassar abusou sexualmente de aproximadamente 256 atletas femininas, em grande parte, ginastas, entre as campeãs Simone Biles, Aly Raisman, McKayla Maroney e Gabby Douglas, algumas até com apenas 6 anos de idade, na clínica, em sua casa, nos campos de treino ou em locais de competições, onde o mesmo tratava das atletas no seu quarto de hotel e em inúmeras ocasiões sedava-as com medicação para dormir²⁷².

²⁷¹ CAMERON, Thomas C.; GADOLA, Michael F. - *People of the State of Michigan Vs. Lawrence Gerard Nassar*, N.º 345699 [Em linha] Ingham Circuit Court (22 dez. 2020).

²⁷² MOUNTJOY, Margo – Only by speaking out can we create lasting change: What can we learn from the Dr Larry Nassar tragedy?. *British Journal of Sports Medicine* [Em linha]. (2018).

Consideramos de relevante interesse uma breve análise à linha cronológica que indica alguns dos abusos que Larry Nassar foi cometendo ao longo da sua carreira profissional²⁷³. Em 1997, um pai de uma das atletas reclamou dos tratamentos médicos de Nassar, porém, John Geddert, proprietário da Twistars USA Gymnastics Club, decide ignorar e não investiga as alegações contra o médico. Em 1999, uma atleta de cross country revela à sua equipa que foi abusada sexualmente pelo mesmo, no entanto, as suas alegações foram desconsideradas por se tratar de “um médico olímpico” que sabia o que estava a fazer. Do mesmo modo, uma jogadora de softbol denunciou o abuso sexual cometido por Nassar, embora a resposta que obteve foi de ter sido sorte por “receber o melhor atendimento médico possível de um médico de renome mundial”. Insensatamente, em 2014, uma estudante da Clínica de Medicina Desportiva MSU, foi abusada sexualmente e durante as investigações, que duraram 16 meses, o médico continuou a tratar de pacientes, sem nunca ter ficado com a sua cédula suspensa e em 2015 o promotor certificou-se que o médico não seria acusado. Apesar das inúmeras denúncias ao longo dos anos, Larry Nassar nunca foi considerado como um potencial agressor sexual, pelo contrário, ia assumindo uma posição cada vez mais significativa e respeitável no desporto, uma vez que participava regularmente nos Jogos Olímpicos como médico da equipa feminina de ginástica artística dos EUA.

Levanta-se muito a questão de como é que estes atos perduraram durante tanto tempo e como é que ninguém o impediu. Note-se que este é um caso extremo de abuso sexual no desporto que tomou início com o assédio, ou seja, com toques, palavras, piadas de teor sexual, boleias para casa, convites e no qual o médico, como parte do seu processo de preparação para o abuso sexual, levava as vítimas a acreditarem que eram privilegiadas por receberem os seus “tratamentos médicos legítimos”, aproveitando-se da sua posição de poder e abusando da confiança de jovens e vulneráveis atletas enquanto médico. Ademais, estes atos foram facilitados por se inserirem num contexto em que a própria cultura desportiva ignora, nega ou até mesmo o aceita, uma cultura que não dá voz aos atletas, não os protege, onde há pouca supervisão e que apenas os considera como um objeto para alcançar um fim rentável e mercantilizá-los.

É neste sentido que acreditamos que Larry Nassar não é o único responsável pelo sucedido, são também as diversas instituições, tais como a USA Gymnastics e o Comitê Olímpico dos EUA e até dirigentes, treinadores e outras entidades e

²⁷³ DATOR, James – *A comprehensive timeline of the Larry Nassar case* [Em linha] *SBNATION* (15 set. 2021).

responsáveis competentes que falharam com as suas atletas, que faltaram com supervisão e liderança e que atrasaram um processo de suspeita de abuso sexual em 2015, ameaçando o pagamento de 100.000 dólares americanos ao atleta que falasse contra Larry Nassar. Inclusive, a organização não disponha de políticas de proteção ou mecanismos de denúncia por parte dos atletas que eram vítimas ou que tinham conhecimento de que outros colegas fossem vítimas de assédio ou abuso sexual no seu local de trabalho. Acabaram por não proteger as suas atletas, não as afastando do perigo e abrindo espaço para novas vítimas.

4.2.2. OS RECENTES CASOS DE MIGUEL AFONSO E SAMUEL COSTA

Estes casos reforçam que o assédio sexual é uma realidade presente no desporto, não sendo Portugal a exceção à regra. Recentemente e decerto despertará a memória de muitos, o Conselho Disciplinar da FPF puniu Miguel Afonso, ex-treinador da equipa feminina do Futebol Clube de Famalicão, a 35 meses de suspensão e uma multa de 5.100 euros por assédio sexual e discriminação²⁷⁴, ao qual o TAD manteve a decisão após o agressor contestar a pena em 2023²⁷⁵.

Mediante uma análise aos acórdãos mencionados, verifica-se que as condutas assediadas do agressor se materializavam em toques físicos e indesejados no corpo das jogadoras, especialmente nas pernas, em mensagens, telefonemas ou gravações de áudio, colocando questões íntimas e pessoais às mesmas e pedindo elogios do seu próprio corpo ou a elogiá-las e, portanto, concluímos que, notoriamente, o teor de tais conversas excedia o mero vínculo profissional e desportivo que se estabelece entre treinadores e jogadoras e que o mesmo pressuponha uma relação de proximidade que não existia. Estes comportamentos culminaram num sentimento de inferiorização por parte das jogadoras, enquanto mulheres e participantes desportivas, causando desconforto, insegurança, medo e revolta às atletas, levando a que estas ponderassem faltar aos treinos ou até desistir do futebol por não aguentarem mais estas situações.

Com efeito, Miguel Afonso recorreu da sua superioridade hierárquica e qualidade como treinador para humilhar, constranger e ofender as atletas em causa, em vista a beneficiar-se sexualmente das mesmas, deixando de as convocar para jogos ou ameaçando de consequências mais agravantes caso não fosse correspondido,

²⁷⁴ FEDERAÇÃO PORTUGUESA DE FUTEBOL. Conselho de Disciplina. Secção Não Profissional - *Processo disciplinar n.º 20 – 2022/2023 (urgente)* [Em linha]. Lisboa : FPF, 2022. De 03/11/2022.

²⁷⁵ TRIBUNAL ARBITRAL DO DESPORTO - Processo n.º 77/2022 [Em linha]. Lisboa : TAD, 2023. Presidente do Colégio Arbitral Carlos Lopes Ribeiro, a 10/07/2023.

derrubando a premissa de confiança e respeito mútuo que é expectável entre as partes no exercício da atividade desportiva. O mesmo tinha conhecimento da ilicitude dos seus atos, uma vez que insistia em manter segredo sobre tudo o que sucedia entre ele e as jogadoras.

Numa abordagem idêntica à adotada nos acórdãos indicados, consideramos que tais comportamentos perante as jogadoras “além de consubstanciarem típicos comportamentos do que habitualmente se denomina como “assédio”, inclusive na sua vertente de assédio com cariz sexual, são efetivamente discriminatórios – discriminação essa em razão do género”²⁷⁶, invocando a Diretiva 2004/113/CE, de 13 de dezembro para caracterizar o assédio e o assédio sexual, como anteriormente abordamos, reproduzida no nosso ordenamento jurídico pelas als. c) e d) do n.º 1 do art. 3.º da Lei n.º 14/2008, de 12 de março e ainda a definição empregue no art. 1.º da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres referente à discriminação contra as mulheres²⁷⁷. Estas condutas são sancionadas pelos arts. 125.º, n.º 1 e 126.º do Regulamento Disciplinar da FPF²⁷⁸, em conformidade com o princípio da ética no desporto previsto nos termos do art. 3.º da LBAFD.

Todavia, para além das denúncias de jogadoras do Famalicão, constatou-se ainda denúncias por parte de jogadoras do Bonitos de Amorim, cujos atos recuam à época de 2019/2020, do Rio Ave, em 2020/2021 e do Ovarense, em 2021/2022. Miguel Afonso tinha sido anteriormente afastado do futebol por assédio sexual a diversas jogadoras, ainda assim, e com provas em sua posse, o Futebol Clube de Famalicão, designadamente o Diretor e a sua Direção, mantiveram o treinador e compactuaram com os casos anteriormente relatados e, portanto, não agiram em prol da segurança das jogadoras e, uma vez que abriram espaço para que o mesmo pudesse ocorrer no seu clube, são tão culpados como o próprio treinador.

Em semelhantes moldes, o diretor desportivo do futebol feminino do Vitória SC, Samuel Costa Matos, foi igualmente punido com um ano e meio de suspensão e 3.060

²⁷⁶ FEDERAÇÃO PORTUGUESA DE FUTEBOL. Conselho de Disciplina. Secção Não Profissional - *Processo disciplinar n.º 20 – 2022/2023 (urgente)* [Em linha]. Lisboa : FPF, 2022. De 03/11/2022, p. 151 a 153.

²⁷⁷ O art. 1.º da CEDAW relativamente à discriminação contra as mulheres, considera que tal é “qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos do homem e das liberdades fundamentais nos domínios, político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio”. Cfr., COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO – *Guia Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e o Protocolo Opcional* [Em linha] Lisboa : 2011.

²⁷⁸ FEDERAÇÃO PORTUGUESA DE FUTEBOL – *Regulamento Disciplinar* [Em linha] Lisboa : Federação Portuguesa de Futebol, 2023. Mais adiante, este regulamento será analisado com o devido pormenor.

euros de multa pela prática de assédio sexual e discriminação às atletas femininas do referido clube, bem como quando era Team Manager do clube de Valadares de Gaia Futebol, na época desportiva de 2021/2022, uma vez que o mesmo enviava mensagens sexuais às atletas do clube e aludia à eventual orientação sexual das mesmas com um tom depreciativo e discriminatório, adotando comportamentos que inferiorizavam e humilhavam as atletas, enquanto pessoas e mulheres, ofendendo a dignidade e individualidade e, portanto, ponha em causa os seus deveres regulamentares e uma postura de respeito, urbanidade e ética que sobre si recaia quanto aos demais agentes desportivos²⁷⁹.

4.2.3. O CASO DE LUÍS RUBIALES

Ainda no decurso da presente dissertação, sucedeu o mediático caso do ex-presidente da Real Federação Espanhola de Futebol, Luis Rubiales, que na cerimónia de entrega de medalhas pela vitória da equipa espanhola no Mundial feminino, deu um beijo não solicitado e recebido de um modo desagradável à jogadora de futebol Jennifer Hermonoso²⁸⁰ e subsequente foi ainda visto a tocar nos seus genitais, a poucos metros de distância da Coroa Espanhola. Muitos criticam a jogadora pela mesma não ter expressado desagrado logo de imediato e ter ido festejar a vitória com as restantes colegas, porém, as críticas deviam recair somente para o ex-presidente. Lamentavelmente, a Real Federação Espanhola de Futebol ponderou ainda em processar a jogadora e quem a ela apoiasse, por considerarem que a mesma mentia quanto aos factos ocorridos, porém, não avançaram com a queixa.

Depois do sucedido, o ex-presidente foi suspenso provisoriamente do seu cargo por 90 dias, em virtude da denúncia pelo *Consejo Superior de Deportes* ao *Tribunal Administrativo del Deporte*²⁸¹ por abuso de autoridade (art.76.1.a da *Ley del Deporte*²⁸²) e pelos atos públicos e notórios que atentam contra a dignidade e o decurso do espetáculo desportivo (art. 14.h do *Real Decreto 1591/1992*²⁸³), pondo em causa as normas do Código Disciplinar da FIFA referentes à violação de regras

²⁷⁹ Para um maior desenvolvimento do caso relacionado com Samuel Costa Matos, veja-se a decisão do Acórdão preferido pelo Conselho de Disciplina da Federação Portuguesa de Futebol. Cfr., FEDERAÇÃO PORTUGUESA DE FUTEBOL. Conselho de Disciplina. Secção Não Profissional - *Processo disciplinar n.º 20 – 2022/2023 (urgente)* [Em linha]. Lisboa : FPF, 2022. De 03/11/2022

²⁸⁰ TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE - Expediente n.º 155/2023 : Expediente Disciplinario: Acuerdo de incoación [Em linha]. Madrid : Ministério de Cultura y Deporte, 2023.

²⁸¹ Conselho Superior do Desporto e Tribunal Administrativo do Desporto, respetivamente.

²⁸² ESPAÑA. Leyes, decretos, etc.– Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado* [Em linha]. Madrid : AEBOE, 1993. Publicado em: BOE, n.º 249, de 17/10/1990.

²⁸³ ESPAÑA. Leyes, decretos, etc. – Real Decreto 1591/1992, de 23 de diciembre, sobre Disciplina Deportiva. *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado* [Em linha]. Madrid : AEBOE, 1993. Publicado em: BOE, n.º 43, de 19/02/1993. Ademais, tais condutas são consideradas pelo referido diploma legal como infrações graves nos termos do art. 18.b).

básicas de conduta decente e gestos e sinais ofensivos e as normas do Código de Ética da FIFA quanto à proteção da integridade física e mental do atleta²⁸⁴, tendo vindo o próprio a despedir-se a 10 de setembro, posteriormente à acusação.

Após a sua demissão, o Ministério Público espanhol apresentou uma denúncia contra Luis Rubiales ao Tribunal Nacional de Espanha, pelos possíveis crimes de agressão e coação sexual devido ao respetivo beijo forçado à atleta, tendo o juiz de instrução Francisco de Jorge, chefe do Tribunal Central de Instrução 1 da Audiência Nacional admitido processar a referida denúncia²⁸⁵, solicitando à jogadora que, conforme a sua vontade, se junte ao processo e formalize uma denúncia criminal contra o ex-dirigente desportivo e que este conheça dos factos alegados e exerça o seu direito de defesa dando cumprimento a todas as garantias processuais. Até então, não houve atualizações sobre o caso, apenas que se mantém nas instâncias criminais espanholas e aguardamos por uma decisão, porém, expetamos que tal decisão faça jus a todas as represálias que tal ato repugnante e inadmissível provocou. Ademais, a 30 de outubro de 2023, o Comité Disciplinar da FIFA notificou o ex-presidente da Federação Espanhola de Futebol, de que o mesmo seria proibido de exercer todas as funções relacionadas com futebol, a nível nacional e internacional, no período de três anos²⁸⁶, uma vez que o organismo que rege o futebol a nível internacional considerou a violação do art. 13.º do Código Disciplinar da FIFA²⁸⁷.

A nosso ver, o fator determinante neste caso foi a atleta Jennifer Hermonoso ter expressamente declarado a falta de consentimento da sua parte pelo sucedido e, vejamos que, Rubiales segura na cabeça da atleta para a beijar, portanto, para quem tenha dúvidas, as palavras e a conduta corporal da mesma permitem-nos concluir que estamos perante um caso de agressão, assédio e violência sexual, uma vez que a sua liberdade sexual foi lesada. A verdade é que se evidencia uma das grandes diferenças jurídicas entre o ordenamento jurídico espanhol e o nacional no que diga respeito ao âmbito penal, ou seja, à criminalização de assédio sexual no art. 184.º e seguintes da

²⁸⁴ FEDERATION INTERNACIONALIE DE FOOTBALL ASSOCIATION – *Código Disciplinario de la FIFA*. [Em linha] Zurique : FIFA, 2023; FEDERATION INTERNACIONALIE DE FOOTBALL ASSOCIATION – *Código de ética FIFA*. [Em linha] Zurique : FIFA, 2018.

²⁸⁵ COMUNICACIÓN PODER JUDICIAL (2023) - El juez de la Audiencia Nacional admite la querrela de la Fiscalía contra el expresidente de la Real Federación Española de Fútbol por agresión sexual y coacciones. In Poder Judicial España [Em linha]. Madrid : Conselho Geral da Magistratura Judicial.

²⁸⁶ FEDERATION INTERNACIONALIE DE FOOTBALL ASSOCIATION – Former Spanish Football Association president Luis Rubiales is banned from all football-related activities for three years. [Em linha] Zurique : FIFA, 2023.

²⁸⁷ FEDERATION INTERNACIONALIE DE FOOTBALL ASSOCIATION – *Código Disciplinario de la FIFA*. [Em linha] Zurique : FIFA, 2023; FEDERATION INTERNACIONALIE DE FOOTBALL ASSOCIATION – *Código de ética FIFA*. [Em linha] Zurique : FIFA, 2018.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de novembro, introduzido no capítulo I referente às agressões sexuais, questão que subsequente será considerada com maior detalhe.

Este comportamento eticamente censurável do ponto de vista moral e desportivo, que ofuscou um dos maiores triunfos da carreira profissional da jogadora e de toda a seleção de futebol feminina, retrata uma liderança abusiva, hostil e autoritária com um forte carácter machista sob as jogadoras de futebol feminino, pois bem sabemos que no futebol masculino o mesmo não aconteceria, já que nunca presenciamos igual incidente entre ex-presidentes e Puyol, Sérgio Ramos, Iker Casillas ou outras figuras do desporto masculino. Ademais, este ato impactou não só o mundo do desporto, como a sociedade em geral pela naturalidade e conforto que um homem sentiu para impor a sua vontade a uma mulher e ainda por o ter sido em público e sem se sentir constrangido, o que nos leva a colocar a seguinte questão: tivemos conhecimento deste caso que ocorreu ao vivo para todo o mundo e entre pessoas famosas num dos maiores eventos desportivos, mas quantas atletas sofrem do mesmo por detrás das câmaras? Por detrás de golos, festejos ou vitórias?

4.3. A REGULAMENTAÇÃO DESPORTIVA DO ASSÉDIO SEXUAL

Poderíamos encher estas páginas com muitos mais casos de assédio e abuso sexual no desporto²⁸⁸ e com maior detalhe, porém, estes casos permitem-nos perceber que o mesmo ocorre, não obstante o país, a cultura, a modalidade desportiva e o nível de competição, que se prologam por muito tempo e que é insustentável acreditar que ninguém, fora do agressor e da vítima, suspeite ou até mesmo tenha conhecimento e provas do ocorrido. Veja-se que, em todos e dos muitos mais que não se sabe, as vítimas optam durante muito tempo pelo silêncio devido às represálias, à vergonha e à falta de provas ou dificuldade de demonstrar as mesmas.

O caso espanhol de Rubiales deve ser utilizado para refletirmos o que está ao nosso alcance e como pode Portugal agir. O Estado Português, juntamente com as Federações Desportivas e tendo em consideração as boas práticas do Comité Olímpico Internacional e o Conselho da Europa, deve atuar celeremente na criação e desenvolvimento de instrumentos preventivos e repressivos. O Regime Jurídico das Federações Desportivas assim o exige em vista a tipificar infrações e a sancionar a “violência, dopagem, corrupção, combinação de resultados desportivos, racismo e xenofobia e qualquer comportamento discriminatório, bem como quaisquer outras

²⁸⁸ Para consultar mais casos de assédio sexual no desporto, cfr., SPORTANDDEV - *Sexual harassment in sport* [Em linha]. Biel/Bienne : sportanddev.org, 2021.

manifestações de perversão do fenómeno desportivo ou ofensivas dos órgãos da estrutura desportiva...²⁸⁹. Note-se que, o assédio sexual é também uma manifestação que desvirtua o fenómeno desportivo e ainda assim não está expressamente indicado como tal, não constando como ilícito disciplinar nos diversos regulamentos federativos.

Ainda com esta falha na lei, a FPF sanciona no seu regulamento disciplinar o assédio sexual, que entrou em vigor a 1 de julho de 2022 (e aqui, confirma-se o regime nacional tardio nesta matéria), designadamente nos arts.128.º-B e 150.º-A das seções referentes à proteção dos valores desportivos, protegendo o agente desportivo a comportamentos indesejados de carácter sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física pelo dirigente ou por um jogador, punindo-os com a suspensão de três meses a um ano ou de três a cinco anos caso o mesmo os force a praticar algum ato sexual contra a sua vontade. Inclusive, a respetiva federação constitui-se de um código de ética e de boa conduta.

Esta abordagem pioneira da FPF merece ser replicada pelas demais federações²⁹⁰ e o assédio sexual deverá ser expressamente indicado como ilícito disciplinar em todos os instrumentos passíveis de tutelar o agente desportivo, de modo a obter um tratamento regulamentar igualitário nas demais modalidades desportivas. Neste sentido, o regulamento disciplinar de cada modalidade deverá dedicar os necessários preceitos normativos para descrever o assédio sexual em contexto desportivo e assim aplicar as devidas sanções, devendo entre elas manter-se uma conformidade aquando da punição do agressor. Os praticantes de futebol profissional e das demais modalidades estão em constante perigo e é necessário acautelar que, para futuros casos de assédio sexual, este disponha de tipicidade disciplinar, de modo a prever infrações e sanções disciplinares especificamente expressas, especialmente, quando os mesmos envolvam menores.

Destarte, pede-se ao Estado que consagre a obrigatoriedade de normas sobre o assédio sexual nos Regulamentos Disciplinares de todas as federações desportivas e ainda que o mesmo adite uma proposta de uma norma-tipo que os respetivos regulamentos se devem fundar para que se possa garantir uma sanção dissuasora à infração muito grave e que não varie consoante a modalidade em causa, em vista a pôr fim a um tratamento regulamentar díspar a nível nacional, bem como que as

²⁸⁹ Art. 12.º, n.º 5 do Regulamento Disciplinar da FPF. Cfr., FEDERAÇÃO PORTUGUESA DE FUTEBOL – *Regulamento Disciplinar* [Em linha] Lisboa : Federação Portuguesa de Futebol, 2023.

²⁹⁰ Tais como, a Federação Portuguesa de Voleibol, Basquetebol, Andebol, Atletismo, Rugby e a Federação de Patinagem de Portugal que não fazem menção ao assédio sexual em nenhum momento no seu Regulamento Disciplinar ou outro tipo de diploma legal que permita proteger os atletas deste fenómeno.

mesmas desenvolvam códigos de ética e conduta para treinadores e demais membros, da formação ao profissional. Com efeito, não faria de tudo sentido um agressor ser punido no âmbito penal, mas não no âmbito disciplinar devido à ausência de normas que assim o puniriam, surgindo assim a necessidade de uma articulação jurídica entre o Ministério Público e as Federações, Clubes e demais entidades desportivas.

Em 2023, a FPF juntamente com a federação de Andebol, Basquetebol, Patinagem e Voleibol português, lançaram uma campanha em vista a combater o assédio no desporto, encorajando os atletas à denúncia deste fenómeno desprezível²⁹¹. Apesar desta iniciativa permitir que o mesmo não seja esquecido, não é suficiente. O passo para um atleta denunciar que foi vítima de assédio sexual é enorme e envolve uma força psicológica que nem sempre existe. É frequente que alguns atletas partilhem as suas experiências com outros colegas e juntos elaborem planos de segurança para evitarem alguns espaços ou estarem sozinhos com o agressor. Todavia, é às entidades competentes, *v.g.*, o Instituto Português do Desporto e Juventude, as respetivas federações, o Comité Olímpico de Portugal, entre outros, que cabe estar um passo à frente e desenvolver políticas de prevenção e intervenção do assédio sexual e estratégias complementares.

Desde logo, a qualificação e os antecedentes criminais de agentes desportivos devem ser sempre verificados. Não há dúvida que é sempre necessário entregar o currículo e o registo criminal quando se inicia uma profissão num clube desportivo, mas veja-se que, no caso de Miguel Afonso, os antecedentes criminais foram ignorados e aqui vai além do agressor, é perceber o porquê desta direção o ter integrado no clube. Como parte de uma boa gestão, as organizações desportivas devem proceder à identificação de potenciais ameaças relativas à proteção de crianças e jovens, da segurança e saúde através de uma avaliação de riscos e pormenorização de controlos que pretendam eliminar ou minimizar possíveis perigos e delinear planos de proteção que sejam pertinentes para o nível competitivo em causa²⁹², sistematizando os processos de recrutamentos dos elementos do clube.

Para além do desenvolvimento de políticas desportivas e linhas de intervenção direta, não deve faltar mecanismos de educação e formação sobre o assédio sexual e relações sexuais aos agentes desportivos, promovendo a investigação sobre o

²⁹¹ FEDERAÇÃO PORTUGUESA DE FUTEBOL – *O assédio não tem lugar no desporto. Denúncia* [Em linha] Lisboa: Federação Portuguesa de Futebol, 2023.

²⁹² *V.g.*, NATIONAL SOCIETY FOR THE PREVENTION OF CRUELTY TO CHILDREN – *Safe sports events tools* [Em linha]. London NSPCC, 2023.

fenómeno e o quanto pode impactar a saúde física e mental da vítima, bem como relatórios que garantam a privacidade do atleta e acompanhamento psicológico desde o momento da sua admissão no clube²⁹³.

Posto isto, concluímos que o desenvolvimento de estratégias na comunidade desportiva e a criação e reformulação de legislação, de regulamentos internos²⁹⁴ sobre a conduta dos agentes desportivos e códigos de ética é essencial para evitar e prevenir o assédio sexual, incentivando as vítimas a quebrarem o silêncio e a reportar os casos que sofreram ou que tenham testemunhado. Portanto, não basta sensibilizar a existência deste fenómeno no meio desportivo, mas sim designar um organismo independente que seja responsável pelo bem-estar e proteção do atleta, de modo a encarregar-se da formação, do desenvolvimento de ferramentas e políticas de prevenção, liderança, consultoria, reclamações por parte dos agentes e das entidades desportivas e da identificação prévia de fatores de risco no referido contexto o que irá conduzir a um expetável aumento de denúncias de assédio sexual e até mesmo de abuso sexual. Apela-se a uma permanente e acrescida vigilância pelas autoridades desportivas competentes para adotarem procedimentos de prevenção ao assédio sexual, uma vez que Portugal está muito atrás na falta de investigação e produção científica sobre o assédio sexual no meio desportivo.

4.4. A CRIMINALIZAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL E O SEU IMPACTO NO DESPORTO

No seguimento do exposto no subcapítulo anterior, acrescenta-se que o beijo de Rubiales é ainda um alerta para reforçar a legislação penal portuguesa e, portanto, incluir o crime autónomo de assédio sexual no respetivo Código Penal, uma vez que o ordenamento jurídico português permanece insuficiente quanto a mecanismos que permitam uma rápida e eficaz resposta para estas situações. Repare que, a Assembleia da República, a junho de 2023, reprovou uma proposta para tipificar o crime de assédio sexual e de assédio sexual qualificado, porém, no nosso entendimento, o crime de importunação sexual é limitado, no sentido em que não assegura todas as condutas no âmbito do assédio sexual, nem tão-pouco o art.181.º,

²⁹³ No nosso entendimento, é fundamental a presença de psicólogos nos clubes desportivos e o respetivo acompanhamento desde o início da carreira do atleta, de modo a desenvolver capacidades mentais, como autoconfiança, resiliência, foco e uma relação de confiança e à vontade com o próprio psicológico, no sentido de o mesmo identificar evidências de que o atleta esteja a ser vítima de assédio sexual com outro membro do clube (ou até fora do contexto desportivo) e incentivar à denúncia precoce do mesmo.

²⁹⁴ Estes regulamentos internos devem abordar procedimentos referentes a viagens fora, duches, balneários, distribuição e partilha de quartos de hotel, o modo de comunicação entre os agentes desportivos, a proibição de álcool durante eventos ou viagens desportivas, entre outros...

referente ao crime de injúria, daí ser de tamanha importância e urgência a referida criminalização, uma vez que a lei falha ao não tipificar o assédio sexual como figura autónoma no Código Penal português, o que permite uma “quase” impunidade dos agressores e desproteção das vítimas²⁹⁵²⁹⁶.

O sugerido preceito normativo quanto ao assédio sexual na legislação penal portuguesa deveria integrar a seção I – Crimes contra a liberdade sexual, do respetivo Capítulo V – Dos crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual, como art. 163.º-A, apresentando um conjunto taxativo de condutas, tais como a adoção de comportamentos ou solicitações de favores de teor sexual que lesem a dignidade da pessoa humana, intimidem, ofendam ou humilhem, sendo os mesmos indesejados e aproveitando-se da sua superioridade hierárquica, laboral ou ascendência de funções, cargos, emprego ou docência. Consideramos que, a caracterização de tais comportamentos realizados de um modo reiterado não nos parece o mais correto, no sentido em que uma só vez basta para se constituir como crime de assédio sexual, caso contrário, caso assumíssemos a reiteração para a caracterização desta figura, estaríamos a aceitar o assédio pelo menos uma só vez, mas mais do que isso não. Deste modo, a exigência de reiteração seria contraditória ao que se pretende salvaguardar e, portanto, um único ato de assédio sexual é suficientemente grave para provocar danos pessoais e psicológicos à vítima e que, muitas vezes, são irreversíveis.

Outras considerações seria a atribuição de natureza pública ou semipública ao referido crime. Sabemos a sensibilidade no tratamento que estes casos requerem e como o processo penal, por vezes, submete as vítimas a um doloroso processo de vitimização, portanto, entendemos que nem a intervenção judicial autónoma, nem o poder absoluto do impulso processual conferido à vítima sejam as melhores opções. Assim, concordamos com a natureza semipública para o crime de assédio sexual, como as demais figuras do capítulo dos crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual²⁹⁷. Reforçamos que, não obstante a natureza do crime, o sistema de justiça

²⁹⁵ PORTUGAL. Assembleia da República – Reunião Plenária de 2 de junho de 2023. *Diário da Assembleia da República I Série* [Em linha]. Número 137 (3 jun. 2023). 1.ª sessão legislativa (2022-2023).

²⁹⁶ Rosa Monteiro, ex-secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade reforça a necessidade da tipificação do crime de assédio sexual, alertando para as diversas recomendações do Conselho da Europa ao nosso país e a quem o legisla, no caso, a Assembleia da República, sobre a necessidade de ampliar e desenvolver mais do que a lei portuguesa prevê. Cfr., LAIA, Miguel e MENDES e Cláudia Alves - Ex-secretária de Estado considera beijo de Rubiales um alerta para Portugal incluir crime de assédio sexual. *TSF Rádio Notícias* [Em linha]. (29 ag. 2023).

²⁹⁷ ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE APOIO À VÍTIMA (APAV) – Parecer da APAV referente à Proposta de Lei nº 852/XIV/2º (PAN) – Prevê o crime de assédio sexual, procedendo à Quinquagésima Alteração ao Código Penal, Lei n.º 48/1995, de 15 de março [Em linha] Lisboa : APAV, 2021. Cfr., em sentido

deverá permitir uma flexibilidade que prioriza os interesses e necessidades das vítimas.

No que tange à moldura penal, a mesma deverá ser construída através de uma escala crescente do crime contra a liberdade sexual menos grave até ao mais grave e, portanto, dentro do referido capítulo, o crime de importunação sexual (art.170.º do CP) será o crime menos grave. Como se sabe, em matéria penal, para a aplicação de uma medida ponderada e em harmonia com os ditames constitucionais deve ser tido em consideração os princípios norteadores da criação de um tipo penal, ou seja, os critérios de proporcionalidade e razoabilidade, bem como, as liberdades individuais e os objetivos que se pretende alcançar. Assim sendo, a nosso ver, a moldura penal a ser adotada deverá consistir numa pena de prisão entre um e dois anos, mediante a gravidade dos comportamentos adotados pelo agressor, sendo que o juiz será o destinatário de tal norma de sanção e deverá mensurar a pena conforme o caso em concreto.

A jurisdição penal portuguesa já se encontra atrasada em relação a outros ordenamentos jurídicos²⁹⁸ quanto à criminalização do respetivo fenómeno e esta é de tamanha importância na medida em que, os atletas, perante condutas que se incluam no conceito de assédio sexual, recorram ao art.12.º do RJCTD e este irá remeter para o preceito normativo que assim o criminaliza e protege o praticante desportivo, uma vez que, a nosso ver, o art. 29.º do CT não se mostra suficientemente apto a atuar autonomamente para resolver esta questão, no sentido em que o legislador optou por uma interpretação mais abrangente, como anteriormente verificamos, facultando à vítima o direito de solicitar o pagamento de uma indemnização e de requerer a demissão, por considerar o assédio sexual como uma contraordenação muito grave e

contrário, ORDEM DOS ADVOGADOS. Conselho Geral – *Parecer da Ordem de Advogados* [Em linha] Lisboa : OA, 2022.

²⁹⁸ Em 1995, Espanha tornou-se o primeiro país a criminalizar o fenómeno de assédio sexual, que em virtude da reforma penal espanhola de 2003, foi cominado em multa ou pena de prisão de três a seis meses. O art.184º do Código Penal Espanhol (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de novembro) adotou uma interpretação extensiva, na medida em que estabelece um vínculo entre hierárquica, superioridade laboral e docente com o assédio sexual. Por seu turno, outros ordenamentos jurídicos tipificaram o crime, não obstante a relação de subordinação que advinha das partes. Ora, no território francês a conduta veio a ser criminalizada no art.222-33 da Lei n.º 98-468, de 17 de junho de 1998, sendo que o assédio consistia em dar ordens, fazer ameaças, impor restrições ou pressionando em vista a obter favores de natureza sexual de outrem, através da sua autoridade conferida pelas suas funções, com pena de prisão e 100.000 francos em multa. Quanto à Alemanha e Áustria, possuíam uma visão ampla do conceito de assédio sexual, na medida em que incluíam referências sexistas, ao invés de outros países, tais como a França, que exigia como elemento caracterizador fundamental a superioridade hierárquica, uma vez que adotavam uma perspectiva mais restrita. Já no Japão, conceituavam o assédio mediante duas formas: a compensação, que engloba situações de aproveitamento do seu cargo enquanto chefe ou superior para promover um trabalhador em troca de favores sexuais e o assédio ambiental, no que não há prejuízo económico, porém, consoante a sua repetição, poderá prejudicar o trabalho e, portanto, caracterizam o fenómeno como qualquer ato ou palavra que lese a intimidade e dignidade da pessoa humana e prejudique o ambiente de trabalho.

não um crime. No entanto, como vimos, o assédio sexual deve ser qualificado como um crime autónomo e merece o seu lugar no Código Penal português, bem como as suas vítimas merecem a proteção, a salvaguarda e a preocupação por parte do ordenamento jurídico português.

Porém, como anteriormente mencionamos, o referido artigo do diploma legal desportivo, embora tutele os direitos fundamentais do atleta, é vago e mostra-se insuficiente na proteção dos mesmos contra o assédio sexual, uma vez que não o aborda especificamente (“É proibido o assédio (...), tanto o moral, como o sexual), não fornece diretrizes perceptíveis sobre o modo como se deve identificar, prevenir e lidar com este fenómeno no contexto desportivo, nem tão-pouco estabelece sanções rigorosas aos agressores de assédio sexual. Deste modo, o art. 12.º do RJCTD deve apresentar um conceito de assédio sexual e um rol de condutas que assim o caracterizem face às especificidades da atividade desportiva e que não indique somente a sua aplicação “nos termos previstos na lei geral do trabalho”, mas também fazer alusão à lei penal portuguesa para que a vítima possa recorrer às instâncias judiciais criminais com o intuito de condenar criminalmente o seu agressor, bem como estabelecer o dever de denúncia por parte de todos os membros da entidade desportiva a comunicar casos de assédio assim que tomem conhecimento de tal.

CONCLUSÃO

Após o desenvolvimento da temática a que nos propusemos, chegou o momento de apresentarmos as conclusões obtidas. Antes da entrada em vigor do CT, não se disponha de uma previsão legal específica para o fenómeno de assédio e, portanto, é de se elogiar a evolução que o ordenamento jurídico português tem vindo a realizar sobre esta temática, mas infelizmente, a mesma não é suficiente e deve continuar a ser devidamente estudada. Até então, o legislador no CT não apresentou uma definição rigorosa e exata de assédio, o que desencadeou divergências doutrinárias e jurisprudenciais quanto a sua respetiva definição jurídica e, pela sensibilidade e complexidade que o mesmo acarreta, tal não é aconselhável. Ainda assim, consideramos que o mesmo se constitui por atos comissivos ou omissivos, reiterados ou isolados, conforme o tipo de assédio em causa, praticados por uma ou mais pessoas contra uma ou mais pessoas, revelando uma assimetria nas relações entre o(s) sujeito(s) ativo(s) e passivo(s), uma vez que, na maioria dos casos, a(s) vítima(s) encontra(m)-se num contexto de maior fragilidade, acabando por lesar os seus bens jurídicos constitucionalmente tutelados, de modo a humilhar, intimidar ou ofender a(s) mesma(s), em vista à sua cedência ou submissão de uma determinada conduta.

Conforme a investigação realizada, logo de partida entendemos que da prática de assédio, tanto moral como sexual, decorre como dano essencial a lesão da dignidade humana da pessoa no exercício das suas funções laborais, não obstante estar em causa a dignidade pessoal e/ou profissional, uma vez que a nossa ordem jurídica perspetiva a mesma como um desvalor objetivo. Ademais, após a revisão do CT, pela Lei n.º 7/2009, de 2 de fevereiro, foi alterado o art. 24.º para o 29.º, dedicado ao assédio, mantendo algumas das suas semelhanças, porém, o legislador optou por um conceito mais abrangente, incluindo o assédio discriminatório e não discriminatório, embora o mesmo não tenha esclarecido no referido preceito normativo se dever-se-ia recorrer ou não ao regime próprio do princípio da não discriminação perante condutas de assédio não discriminatório, apenas remetendo para os arts. 28.º e 29.º, n.º 4 do diploma legal em apreço referentes à previsão de indemnização perante um ato discriminatório.

A amplitude atribuída pelo legislador nesta nova definição jurídica de assédio veio dificultar a identificação do que poderia ou não ser uma conduta assediante, uma vez que não se limitaria apenas a atos discriminatórios. É neste seguimento que surge uma outra questão pertinente e que diverge na doutrina: a obrigatoriedade na verificação de intencionalidade no reconhecimento da prática de assédio, ao qual, uma

parte dos autores²⁹⁹ considera questionável a perspetiva jurídica nesta sede. Embora a doutrina maioritária não coloque em causa a nitidez na lei aquando “o objectivo ou o efeito” das condutas assediantes, uma vez que estamos perante uma situação alternativa/facultativa que inclui os casos em que o lesante tencionava ou não afetar a dignidade da vítima, concordamos com Júlio Gomes que tende a ser mais cauteloso e prudente e, portanto, apesar de sustentar os aspetos positivos de cada pólo, considera que a existência de um elemento intencional na prática de assédio irá contribuir para uma melhor conexão entre diversos casos isolados e, à primeira vista, inofensivos³⁰⁰ e facilitará a diferenciação entre situações que, não se configuram como assédio, mas se assemelham a tal.

Quanto a reiteração das condutas assediantes, como vimos, a respetiva legislação não faz menção quanto a este pressuposto e, portanto, o legislador não deixa claro o seu entendimento sobre a duração de tais condutas, o que levanta algumas dúvidas. Conquanto que, a maioria das situações de assédio apresentam um carácter persistente, reiterado e duradouro, para João Leal Amado, a lei não exige a obrigatoriedade na verificação de tal pressuposto³⁰¹, ao contrário de António Monteiro Fernandes que, no seguimento do que defende quanto ao elemento intencional, considera também necessária a reiteração de comportamentos para estarmos perante uma situação de assédio, não se bastando com um só ato³⁰². Opomo-nos ao entendimento deste último autor em sede de assédio sexual, pois como vimos, aceitarmos mais do que um ato assediante de teor sexual seria contraditório ao que pretendemos salvaguardar, sendo um só ato isolado suficientemente grave para provocar efeitos negativos na saúde física e psíquica da vítima, enquanto o assédio moral se constitui por um conjunto encadeado de atos que, analisados isoladamente são lícitos, mas no seu todo são lesivos à dignidade e integridade moral e física da vítima, destabilizando a mesma gradualmente e diminuindo a sua capacidade de resistência no espaço laboral, não sendo suficientes episódios vexatórios ocasionais, esporádicos ou isolados que, embora possam caracterizar dano moral, não configuram necessariamente assédio moral.

Como vimos, estes são alguns dos aspetos a serem aperfeiçoados na definição de assédio na legislação laboral portuguesa, o que irá permitir uma identificação precisa e

²⁹⁹ V.g., MARTINEZ, Pedro Romano [et al.] – *Código do Trabalho Anotado*. 13.^a ed. Coimbra : Almedina, 2020.

³⁰⁰ GOMES, Júlio Manuel Vieira – Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado...p. 121.

³⁰¹ AMADO, João Leal – *Contrato de trabalho*. 4.^a ed. Coimbra : Almedina, 2014, p. 234.

³⁰² FERNANDES, António Monteiro - *Direito do Trabalho*...p. 303 e ss.

exata de condutas assediantes e a sua distinção com outros fenómenos similares, uma vez que tal processo por si só já é complexo pelo facto de o assédio se manifestar de inúmeros modos, ainda que se deva ter em consideração o constante progresso social e a afirmação de novas relações laborais. Todavia, a exigência de aprimorar o conceito de assédio não recai apenas na nossa legislação laboral, mas também na legislação desportiva e penal. Repare-se que, o vínculo contratual desportivo e a atividade desportiva per si desenvolve uma linha ténue entre a vida pessoal e profissional do atleta, proporcionando ambientes mais vulneráveis e propícios a comportamentos assediantes em comparação a um normal local de trabalho e exige uma maior proximidade e contacto corporal entre os seus participantes. Ademais, é uma atividade que envolve jovens desde a sua tenra idade, ao contrário do que sucede no trabalho comum, o que irá moldar os mesmos ao longo do seu crescimento pessoal e na sua vida adulta, sendo um dos motivos de maior premência que justique o reforço do art. 12.º do RJCTD em apresentar diversas condutas meramente exemplificativas que configurem o assédio sexual e atribua uma maior proteção dos praticantes desportivos, seja em contexto profissional ou de formação, não obstante a modalidade desportiva em causa.

Para além do aperfeiçoamento do referido artigo, urge o desenvolvimento de mecanismos regulamentares e estratégias que permitam a prevenção do assédio sexual no local de trabalho desportivo, v.g., Códigos de Ética, Códigos de Conduta, o aditamento de normas sobre o assédio sexual e respetivas sanções nos regulamentos disciplinares das demais federações desportivas portuguesas que representam cada uma das modalidades praticadas, a verificação de registos criminais e a consideração dos mesmos, punindo a direção do clube que assim não o fizer, a educação de temas sexuais a todos os membros do clube e relatórios/inquéritos anónimos que permitam fomentar a denúncia de casos de assédio sexual através da criação de um organismo que se ocupe deste fenómeno e das consequências psicológicas que afeta nos atletas.

No âmbito penal, surgem inúmeros debates polémicos quanto à tutela da liberdade e da autodeterminação sexual, envolvendo os conceitos de assédio sexual e de importunação sexual, nomeadamente, se o primeiro deveria ou não ser criminalizado e se, em resposta negativa, o segundo abarca todas as eventuais condutas assediantes que uma vítima possa sofrer e se é suficiente para a sua proteção. Concluímos que, o crime de importunação sexual na legislação penal portuguesa é insuficiente para toda a realidade que o fenómeno de assédio sexual comporta, portanto, a tutela dos bens

jurídicos ficam à mercê deste crime, sendo necessário e urgente a criminalização do assédio sexual, de igual modo como ocorre em outros ordenamentos jurídicos, como o espanhol, o francês, o alemão e o austríaco, mediante a apresentação de uma concisa definição jurídica do fenómeno e um rol de condutas assediadas taxativas com pena de prisão entre um a dois anos, mediante a gravidade dos comportamentos adotados pelo agressor sexual.

Justamente como estava previsto, não surgiu dificuldade na procura de casos verídicos que sustentassem o objeto de estudo do trabalho, até mesmo a jurisprudência dos mesmos. Contudo, o que também estava previsto, foi a dificuldade na procura de estudos, análises críticas, trabalhos académicos e dados estatísticos referentes ao assédio sexual em contexto desportivo, pois, caso se verifique uma numerosa quantidade dos mesmos, iria permitir uma perceção mais realista do que se vive no desporto e um trocar de opiniões com o que considerássemos serem entendimentos divergentes ou apoiar o que seria, no nosso entendimento, o caminho certo a tomar, sustentando o nosso estudo com outros ordenamentos jurídicos, o que nos levou a concluir pela acentuada despreocupação e desconsideração a nível nacional por uma realidade que marca diariamente a vida de inúmeros atletas, seja na formação, como na competição profissional desportiva e, portanto, desde logo, voltamos a reforçar que esta temática, a nível nacional, não dispõe da merecida atenção, seja em termos jurídicos ou sociais.

REFERÊNCIAS

ACADEMIA DAS CIÊNCIAS DE LISBOA/FUNDAÇÃO CALOUSTE GULBENKIAN - *Dicionário da Língua Portuguesa Contemporânea da Academia das Ciências de Lisboa*, I. Lisboa : Verbo, 2001.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 01/03/2018, Processo n.º 4279/16.8T8LSB.L1.S1. *Acórdãos STJ* [Em linha]. Relator: Gonçalves Rocha. Lisboa : DGSJ, 2018. [Consult. 27 março 2023]. Disponível em WWW:<URL:<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/2ee01cd92b0a6bb8802582440039bf6a?OpenDocument&Highlight=0,4279%2F16>>.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 09/05/2018, Processo n.º 532/11.5TTSTRE.E1.S1. *Acórdãos STJ* [Em linha]. Relator: Gonçalves Rocha. Lisboa : DGSJ, 2018. [Consult. 27 janeiro e 22 fevereiro 2023]. Disponível em WWW:<URL:<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ef615f1ece9fe45180258289002f35e6?OpenDocument>>.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 11/09/2019, Processo n.º 8249/16.8T8PRT.P1.S1. *Acórdãos STJ* [Em linha]. Relator: Ferreira Pinto. Lisboa : DGSJ, 2019. [Consult. 11 abril 2023]. Disponível em WWW:<URL:<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/11a78d9841716d4180258473003b8fe7?OpenDocument>>.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12/03/2014, Processo n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1 *Acórdãos STJ* [Em linha]. Relator: Mário Belo Morgado. Lisboa : DGSJ, 2014. [Consult. 23 abril e 1 outubro 2023]. Disponível em WWW:<URL:<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/6df21fcfab6d58aa80257c99005923d7?OpenDocument>>.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 17/03/2022, Processo n.º 1117/21.3T8LSB.L1.S2. *Acórdãos STJ* [Em linha]. Relator: Júlio Gomes. Lisboa : DGSJ, 2022. [Consult. 7 abril 2023]. Disponível em WWW:<URL:<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a1343a0cb5d72fb8802588090032cd63?OpenDocument>>.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 21/03/2019, Processo n.º 5480/16.0T8LSB.L1.S1. *Acórdãos STJ* [Em linha]. Relator: Júlio Gomes. Lisboa : DGSJ, 2019. [Consult. 10 março 2023] Disponível em

WWW:<URL:https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2021/08/assedio-moral-e-direitos-de-personalidade-2010-a-julho-de-2021-seccao-social.pdf.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 21/04/2010, Processo n.º 1030/06.4TTPRT.S1. *Acórdãos STJ* [Em linha]. Relator: Vasques Dinis. Lisboa : DGSI, 2010. [Consult. 20 janeiro 2023]. Disponível em WWW:<URL:http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/240ac06ceeef62e280257711003af269?OpenDocument.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 23/11/2011, Processo n.º 2412/06.7TTLBS.L1.S1. *Acórdãos STJ* [Em linha]. Relator: Fernandes da Silva. Lisboa : DGSI, 2011. [Consult. 20 janeiro 2023]. Disponível em WWW:<URL:http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/0d6a68bd069c88878025795300310ae9?OpenDocument.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 26/05/2015, Processo n.º 2056/12.4TTLSB.L1.S1. *Acórdãos STJ* [Em linha]. Relator: António Leones Dantas. Lisboa : DGSI, 2015. [Consult. 22 janeiro 2023]. Disponível em WWW:<URL:http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8a343f7cbd8f899d80257e520053f57c?OpenDocument.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 28/05/2014, Processo n.º 1051/11.5TTSTB.E1.S1. *Acórdãos STJ* [Em linha]. Relator: António Leones Dantas. Lisboa : DGSI, 2014. [Consult. 25 janeiro 2023]. Disponível em WWW:<URL:http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/52ec8c51211df16580257ce700375e2d?OpenDocument.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 29/10/2013, Processo n.º 298/07.3TTPRT.P3.S1. *Acórdãos STJ* [Em linha]. Relator: Mário Belo Morgado. Lisboa : DGSI, 2013. [Consult. 22 janeiro 2023]. Disponível em WWW:<URL:http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/90dc1de51631884d80257c14004e2568?OpenDocument&Highlight=0,6823%2F09.

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 07/03/2013, Processo n.º 236/11.9TTCTB.C2. *Acórdãos TRC* [Em linha]. Relator: Jorge Manuel Loureiro. Évora : DGSI, 2013. [Consult. 5 e 15 março 2023]. Disponível em WWW:<URL:http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/d1441b79e8eaa80b80257b3c004139cb?OpenDocument.

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 23/11/2011, Processo n.º 222/11.9T4AVR.C1. *Acórdãos TRC* [Em linha]. Relator: Manuela Fialho. Évora : DGSJ, 2011. [Consult. 20 setembro 2023] Disponível em WWW:<URL:http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/3c04c52067f63611802579650050f3ec?OpenDocument&Highlight=0,manuela,fialho.

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 28/02/2019, Processo n.º 2185/16.5T8STR.E1. *Acórdãos TRE* [Em linha]. Relator Mário Branco. Évora : DGSJ, 2019. [Consult. 17 julho 2023]. Disponível em WWW:<URL:http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/683cae49897addc3802583c50043b521.

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 02/06/2016, Processo n.º 222/15.0T8BGC-G1. *Acórdão do TRG* [Em linha]. Relator: Antero Veiga. Guimarães: DGSJ, 2016. [Consult. 15 abril 2023]. Disponível em WWW:<URL:http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/05a90c9998d698d28025804c0052119e?OpenDocument&Highlight=0,222%2F15.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 04/04/2018, Processo n.º 2760/14.2T3SNT.L1-3. *Acórdão do TRL* [Em linha]. Relator: Vasco Freitas. Lisboa : DGSJ, 2018. [Consult. 30 março 2023]. Disponível em WWW:<URL:http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/576a66d88463eea2802584240050f74a?OpenDocument.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 05/11/2013, Processo n.º 4889/11.0TTLSB.L1-4. *Acórdão do TRL* [Em linha]. Relator: Francisca Mendes. Lisboa : DGSJ, 2023. [Consult. 22 abril 2023] Disponível em WWW:<URL:http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/b049b8d18fc539c780257c2f00549822?OpenDocument.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 07/09/2022, Processo n.º 81/18.0GILRS.L1-3. *Acórdão do TRL* [Em linha]. Relator: Leonor Botelho. Lisboa : DGSJ, 2022. [Consult. 4 abril 2023]. Disponível em WWW:<URL:http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/5a24a1819b86abf5802588ef00470638?OpenDocument.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 08/01/1997, Processo n.º 0001854. *Acórdão do TRL* [Em linha]. Relator: Guilherme Pires. Lisboa : DGSJ, 1997. [Consult. 21 março 2023]. Disponível em

WWW:<URL:http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/bf9de1d460f4d88d802568030004b0b9?OpenDocument&Highlight=0,0001854.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 09/07/2019, Processo n.º 742/16.9PGLRS.L1-5. *Acórdão do TRL* [Em linha]. Relator: Ricardo Cardoso. Lisboa : DGSJ, 2019. [Consult. 4 abril 2023]. Disponível em WWW:<URL:http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/fce6f72f7f1fb2880258478003b2ae3?OpenDocument.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 13/04/2011, Processo n.º 71/09.4TTVFX.L1-4. *Acórdão do TRL* [Em linha]. Relator: Natalino Bolas. Lisboa : DGSJ, 2011. [Consult. 20 janeiro 2023]. Disponível em WWW:<URL:http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/a3d2d32167cb5900802578a10037cfac?OpenDocument.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 14/09/2011, Processo n.º 429/09.9TTL-SB.L1-4. *Acórdão do TRL* [Em linha]. Relator: Maria João Romba. Lisboa : DGSJ, 2011. [Consult. 20 setembro 2023] Disponível em WWW:<URL:http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d4381bd90ad0e02c80257911003bccb1?OpenDocument&Highlight=0,Maria,Jo%C3%A3o,Romba.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 15/12/2022, Processo n.º 537/20.5T8BRR.L1-4. *Acórdão do TRL* [Em linha]. Relator: Sérgio Almeida. Lisboa : DGSJ, 2022. [Consult. 26 março e 5 julho 2023]. Disponível em WWW:<URL:http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/8ed51b017ea5dac780258920005111e8?OpenDocument.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 21/12/2017, Processo n.º 3225/16.3T8PDL.L1-4.. *Acórdão do TRL* [Em linha]. Relator: Maria José Costa Pinto. Lisboa : DGSJ, 2017. [Consult. 25 janeiro 2023]. Disponível em WWW:<URL:http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/1d9ea2c39da4ce0180258220003c9411?OpenDocument.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 04/02/2013, Processo n.º 1827/11.3TTPRT.P1. *Acórdão do TRP* [Em linha]. Relator: António José Ramos. Porto : DGSJ, 2013. [Consult. 1 outubro 2023] Disponível em WWW:<URL:http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/e342119d538487f980257b170055151e?OpenDocument.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 17/12/2020, Processo n.º 19355/19.7T8PRT.P1. *Acórdão do TRP* [Em linha]. Relator : Jerónimo Freitas. Porto : DGSJ, 2020. [Consult. 22 abril 2023]. Disponível em WWW:<URL:http://www.dgsj.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/92402ed d9959739f802586610059a9cd?OpenDocument.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26/09/2011, Processo n.º 540/09.6TTMTS.P1. *Acórdão do TRP* [Em linha]. Relator: António José Ramos. Porto : DGSJ, 2011. [Consult. 20 setembro 2023] Disponível em WWW:<URL:http://www.dgsj.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b8ac5c1 694bdcc0480257921002da92f?OpenDocument.

Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, de 15/12/1995. Union royale belge des sociétés de football association ASBL contra Jean-Marc Bosman e outros e Union des associations européennes de football (UEFA) contra Jean-Marc Bosman..., Processo C-415/93. *EUR-Lex* [Em linha]. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 1995. European Court Reports, 1995, I-04921. [Consult. 1 junho 2023] Disponível em WWW:<URL:https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61993CJ0415&from=FR.

AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho – Noções básicas*. 2.ª ed. Coimbra : Almedina, 2018.

AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo – Lei nº 54/2017, de 14 de julho – Anotada*. Reimpressão. Coimbra : Almedina, 2021.

AMADO, João Leal - *Contrato de trabalho*. 3.ª ed. Coimbra : Almedina, 2011.

AMADO, João Leal - *Contrato de trabalho*. 4.ª ed. Coimbra : Almedina, 2014.

AMADO, João Leal - *Entre a renovação e a hibernação: assédio moral no desporto*. In REIS, João, coord. [et al.] - Para Jorge Leite - *Escritos Jurídico-Laborais*, Vol. I. Coimbra : Coimbra Editora, 2014.

AMADO, João Leal – O contrato de trabalho desportivo no ordenamento jurídico português. *Revista Brasileira de Direito Desportivo*, 3 (2003) 32-36.

AMADO, João Leal - O DL 305/95, a relação laboral desportiva e a relação laboral comum. *Questões Laborais*, Ano 2, n.º 6 (1995).

AMADO, João Leal - O novo regime do contrato de trabalho desportivo e as «indenizações de transferências. *Questões Laborais*, Ano 5, n.º 12 (1998).

AMADO, João Leal - Princípio do tratamento mais favorável e art. 4.º, n.º. 1 do Código do Trabalho: o Fim de um Princípio?. In Centro de Estudos Judiciários - A Reforma do Código do Trabalho. Coimbra : Coimbra Editora, 2004.

AMADO, João Leal – *Temas Laborais*. Coimbra : Coimbra Editora, 2005.

AMADO, João Leal - Vinculação versus Liberdade – o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra : Coimbra Editora, 2002.

AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho Desportivo: Anotado*. Coimbra : Coimbra Editora, 1995.

AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho*. 4.ª ed. Coimbra : Coimbra Editora, 2014.

AMÂNCIO, Lígia e LIMA, Luísa - *Assédio Sexual no Mercado de Trabalho* [Em linha]. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 1994. [Consult. 5 outubro 2023] Disponível em WWW:<URL:https://cite.gov.pt/documents/14333/193238/Assedio_Sexual.pdf/60aa383f-f8a4-4f5d-b797-032cc0b9759b

ASCENSÃO, José Oliveira - *O Direito – Introdução e Teoria Geral*. 13.ª ed., Coimbra : Almedina, 2006.

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE APOIO À VÍTIMA (APAV) – *Estudo Perceção da População sobre Assédio Sexual no Local de Trabalho*. [Em linha] Lisboa : APAV, 2022. [Consult. 12 junho 2023] Disponível em WWW:<URL:https://apav.pt/apav_v3/images/pdf/Barometro_APAV_Intercampus_2022.pdf

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE APOIO À VÍTIMA (APAV) – Parecer da APAV referente à Proposta de Lei nº 852/XIV/2º (PAN) – Prevê o crime de assédio sexual, procedendo à Quinquagésima Alteração ao Código Penal, Lei n.º 48/1995, de 15 de março [Em linha] Lisboa : APAV, 2021. [Consult. 27 setembro 2023] Disponível em WWW:<URL:https://apav.pt/apav_v3/images/pdf/Parecer_APAV_Crime_Assedio_Sexual_Jun2021.pdf

BAPTISTA, Albino Mendes - É o regime laboral comum aplicável aos contratos entre clubes e treinadores profissionais?. *Revista do Ministério Público*, Ano 20, n.º 80 (outubro-dezembro 1999), p. 129 a 139.

BAPTISTA, Albino Mendes - *Direito do Trabalho: Textos de Apoio*. 3.^a ed. Lisboa : Universidade Lusíada de Lisboa, 2000.

BAPTISTA, Albino Mendes - *Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo*. Coimbra : Coimbra Editora, 2006.

BARRETO, Margarida - *Uma Jornada de Humilhações* [Em linha]. São Paulo : Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2000. Dissertação, Mestrado em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo [Consult. 5 março 2023]. Disponível em WWW:<URL:<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17175>>.

BERMON, Stéphane [et al.] – Lifetime Prevalence of Verbal, Physical, and Sexual Abuses in Young Elite Athletics Athletes. *Frontiers in Sports and Active Living* [Em linha]. 3 (2021). [Consult. 8 agosto 2023] Disponível em WWW:<URL:<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fspor.2021.657624/full>>

BORGES, Isabel Vieira – Assédio e Assédio Moral no Código do Trabalho. In MELLA MÉNDEZ, Lourdes [et al.] - Los actuales câmbios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo, Vol. 2. Berna : Peter Lang Ed.º, 2017.

BRACKENRIDGE, Celia ; RHIND, Daniel - Child protection in sport: Reflections on thirty years of science and activism. *Social Sciences* [Em linha]. 3 : 3 (2014) 326-340. [Consult. 27 abril 2023] Disponível em WWW:<URL:<https://www.mdpi.com/2076-0760/3/3/326>>

CAGIGAL MARÍA, José - Pedagogía del deporte como educación. *Revista de Educación Física. Renovación de teoría y práctica* (3), 1985.

CAMERON, Thomas C.; GADOLA, Michael F. - *People of the State of Michigan Vs. Lawrence Gerard Nassar*, N.º 345699 [Em linha] Ingham Circuit Court (22 dez. 2020). [Consult. 5 outubro 2023] Disponível em WWW:<URL:<https://www.courthousenews.com/wp-content/uploads/2020/12/larrynassar.pdf>>.

CANDEIAS, Ricardo - Personalização de equipa e transformação de clube em sociedade anónima desportiva (contributo para um estudo das sociedades desportivas). Coimbra : Coimbra Editora, 2000.

CANEDO, Ana Luísa Morais Caldas - Assédio discriminatório e assédio moral simples: um contributo para a análise do conceito de assédio moral no Código do Trabalho. [Em linha] Braga : Universidade do Minho, 2012. [Consult. 7 março 2023]. Disponível em

WWW:<URL:https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/23731/1/Ana%20Lu%20c3%adsa%20Matos%20Morais%20Caldas%20Canedo.pdf

CARTA Europeia do Desporto [Em linha]. Rhodes : [s.n.], 1992. [Consult. 2 maio 2023] Disponível em

WWW:<URL:https://ipdj.gov.pt/documents/20123/133814/Carta%20Europeia%20do%20Desporto.pdf/69432aa6-e8e2-ae85-24ce-76cc276d3dda?t=1582815203169.

CARVALHO, Maria José - Elementos Estruturantes do Regime Jurídico do Desporto Profissional em Portugal. Porto : Coimbra Editora, 2009.

CARVALHO, Noémia - *Assédio Laboral*. Lisboa : Chiado Editora, 2017.

CECATO, Maria Áurea Baroni - Direitos humanos do trabalhador: para além do paradigma da declaração de 1998 da OIT. In SILVEIRA, Rosa Maria Godoy [et al.] - Educação em Direitos Humanos: fundamentos teórico-metodológicos [Em linha] João Pessoa : Editora Universitária, 2007, p. 351-371. [Consult. 18 agosto 2023] Disponível em WWW:<URL:http://www.cchla.ufpb.br/ncdh/wp-content/uploads/2014/07/merged.compressed.pdf

COELHO, Alexandre Baptista - *O contrato de trabalho desportivo*. In MEIRIM, José Manuel - O Desporto que os Tribunais Praticam. Coimbra : Coimbra Editora, 2014.

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO – *Guia Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e o Protocolo Opcional* [Em linha] Lisboa : 2011. [Consult. 6 outubro 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/01/Guia-CEDAW_-_Protocolo-Opcional_Cig.pdf

COMUNIDADE EUROPEIA. Comissão das Comunidades Europeias – *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores* [Em linha]. Luxemburgo : EUR-OP, 1990. [Consult. 11 janeiro 2023] Disponível

em:<https://on.eapn.pt/wp-content/uploads/Carta-comunit%C3%A1ria-Direitos-Sociais-Fundamentais-Trabalhadores.pdf>.

COMUNIDADE EUROPEIA. Comissão das Comunidades Europeias, RUBENSTEIN, Michael – *The Dignity of Women at Work: a Report on the Problem of Sexual Harassment in the Member States of the European Communities: Parts I-II* [Em linha] Luxemburg : Office for Official Publications of the European Communities, 1988. [Consult. 5 outubro 2023] Disponível em WWW:<URL:<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/db562ac1-7ad0-4b57-92e1-6b48f5982cfc/language-fr/format-PDFA1B>>.

COMUNIDADE EUROPEIA. Conselho – Resolução do Conselho, de 21 de janeiro de 1974 relativa a um programa de ação social. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*. [Em linha]. C : 13/1 (12 fev. 1974). [Consult. 11 janeiro 2023] Disponível em WWW:<URL:[eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31974Y0212\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31974Y0212(01)&from=EN)>.

CONFERÊNCIA GERAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 26, Filadélfia, 1944 – *Declaração relativa aos fins e objectivos da Organização Internacional do Trabalho* [Em linha]. Lisboa : DGERT, 2019. [Consult. 6 janeiro 2023]. Disponível em WWW:<URL:<https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>>.

CONFERÊNCIA GERAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Genebra, 108, 2019 – *Convenção (nº 190) sobre Violência e Assédio* [Em linha]. Genebra : [s.n.], 2019. [Consult. 11 fev. 2023]. Disponível em WWW:<URL:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf>.

CONFERÊNCIA GERAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Genebra, 107, 2018 – *Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho* [Em linha]. Genebra : Bureau Internacional do Trabalho, 2018. [Consult. 12 abril 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf>.

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 110, 2022 - *Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), tal como emendada em 2022* [Em linha]. Lisboa : DGERT, 2022. [Consult. 6 jan. 2023].

Disponível em WWW:<URL:https://www.dgert.gov.pt/declaracao-da-oit-relativa-aos-principios-e-direitos-fundamentais-no-trabalho-1998-tal-como-emendada-em-2022>.

CONSELHO DA EUROPA – Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica. Convenção de Istambul [Em linha]. Istambul : COE, 2011. [Consult. 25 março 2023] Disponível em WWW:<URL:https://rm.coe.int/168046031c>.

CORDEIRO, António Menezes - *Direito do Trabalho – Vol. II – Direito Individual*. Coimbra : Almedina, 2019.

CORDEIRO, António Menezes - *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra : Almedina, 1991.

CORREIA, Lúcio Miguel - A cessação do contrato de trabalho desportivo de acordo com a Lei n.º 54/2017, de 14 de junho. In 1.º Congresso Internacional sobre o regime jurídico do contrato de trabalho desportivo. Porto : Vida Económica, 2018.

CORREIA, Lúcio Miguel - O Novo Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo – uma reforma adiada. *Vida Judiciária*, n.º 204, (novembro-dezembro 2017).

CORREIA, Lúcio Miguel - O Regime Jurídico dos Praticantes Desportivos Profissionais em Portugal e Espanha. Lisboa : Quid júris? – Sociedade Editora, 2022.

CROUCH, Margaret - The Social Etymology of Sexual Harrasment. *Journal of Social Philosophy* (dezembro 1998).

DATOR, James – *A comprehensive timeline of the Larry Nassar case* [Em linha] *SBNATION* (15 set. 2021). [Consult. 5 outubro 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.sbnation.com/2018/1/19/16900674/larry-nassar-abuse-timeline-usa-gymnastics-michigan-state>.

DELOITTE – 24ª Edição do Deloitte Football Money League : maiores clubes da Europa com perdas acima de 2 mil milhões de euros até ao final da época 2020/21 devido à pandemia [Em linha]. Lisboa : Deloitte, 2021. [Consult. 4 janeiro 2023]. Disponível em WWW:<URL:https://www2.deloitte.com/pt/pt/pages/about-deloitte/articles/24-Edicao-do-Deloitte-Football-Money-League.html>.

DIAS, Isabel - *Violência contra as mulheres no trabalho – O caso do assédio sexual. Sociologia, Problemas e Práticas*. [Em linha] Lisboa : Repositório ISCTE, 2008. [Consult. 5 abril 2023] Disponível em WWW:<URL:https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/1201/1/Soc57IDias.pdf.

DOS SANTOS, Saraiva - *Novíssimo dicionário latino-português*. 9.^a, Paris : Livraria Garnier, 1927.

ERNST & YOUNG – *Contributo do futebol profissional para o PIB português aumentou para 617 milhões de euros na época 2021-22* [Em linha]. Lisboa : EY, 2022. [Consult. 4 janeiro 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.ey.com/pt_pt/news/2022/12/anuario-do-futebol-profissional-portugues-2021-2022.

ESPAÑA. Leyes, decretos, etc. – Real Decreto 1591/1992, de 23 de diciembre, sobre Disciplina Deportiva. *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado* [Em linha]. Madrid : AEBOE, 1993. Publicado em: BOE, n.º 43, de 19/02/1993. [Consult. 16 set. 2023] Disponível em WWW:<URL: https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1993-4678

ESPAÑA. Leyes, decretos, etc.– Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado* [Em linha]. Madrid : AEBOE, 1993. Publicado em: BOE, n.º 249, de 17/10/1990. [Consult. 16 set. 2023]. Disponível em WWW:<URL:https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1990-25037&tn=1&p=20221231

EVANGELISTA, Joaquim – A visão integral do praticante desportivo no século XXI: a defesa de direitos, liberdades e garantias aos novos desafios do desporto profissional. In 1.º Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo. Porto : Vida económica, 2018.

FARLEY, Lin – *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women of the Job*. [Em linha] New York : Warner Books, 1980. [Consult. 16 março 2023] Disponível em WWW:<URL:https://documents.alexanderstreet.com/d/1000674410.

FASTING, Kari; BRACKENRIDGE, Celia; SUNDGOT-BORGEN, Jorunn – Experiences of Sexual Harassment and Abuse among Norwegian Elite Female Athletes and Nonathletes. *Research Quarterly for Exercise and Sport* [Em linha]. 74:1 (2003) 84-97. [Consult. 6 agosto 2023] Disponível em

WWW:<URL:https://www.academia.edu/17724246/Experiences_of_Sexual_Harassment_and_Abuse_among_Norwegian_Elite_Female_Athletes_and_Nonathletes

FASTING, Kari; BRACKENRIDGE, Celia; SUNDGOT-BORGEN, Jorunn – *Prevalence of sexual harassment among Norwegian female elite athletes in relation to sport type* [Em linha]. [S.l. : s.n.], 2004. [Consult. 4 agosto 2023] Disponível em WWW:<URL:https://bura.brunel.ac.uk/bitstream/2438/527/4/IRSS+sport+groups+(revised+15.3.04).pdf

FASTING, Kari; BRACKENRIDGE, Celia; KNORRE, Nada – *Performance level and sexual harassment prevalence among female athletes in the Czech Republic* [Em linha]. [S.l. : s.n.], 2010. [Consult. 4 agosto 2023] Disponível em WWW:<URL:https://bura.brunel.ac.uk/bitstream/2438/3248/3/Czech+paper+BURA+version+(24+3+09).pdf

FASTING, Kari; CHRONI, Stilian; HERVIK, Stein Egil; KNORRE, Nada – *Sexual Harassment from Men and Women in Sport toward Females in three European Countries. International Review of the Sociology of Sport* [Em linha]. 46 (2011). 76-89. [Consult. 4 agosto 2023] Disponível em WWW:<URL:https://nih.brage.unit.no/nih-xmlui/bitstream/handle/11250/170751/Fasting_intrevsociolport_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y

FATHYNAH SS., Syarifah; SYAHIRAH SS., Sharifah – *The Occurrence of Sexual Harassment among Sports Practitioners in Bukit Jalil, Kuala Lumpur. Procedia – Social and Behavioral Sciences* [Em linha]. 211 (25 November 2015) 917-923. [Consult. 5 agosto 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815054610?via%3Dihub

FEDERAÇÃO PORTUGUESA DE FUTEBOL – *O assédio não tem lugar no desporto. Denúncia* [Em linha] Lisboa: Federação Portuguesa de Futebol, 2023. [Consult. 7 setembro 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.fpf.pt/pt/News/Todas-as-not%C3%ADcias/Not%C3%ADcia/news/38411

FEDERAÇÃO PORTUGUESA DE FUTEBOL – *Regulamento Disciplinar* [Em linha] Lisboa : Federação Portuguesa de Futebol, 2023. [Consult 4 fevereiro e 6 outubro 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.fpf.pt/DownloadDocument.ashx?id=24465.

FEDERAÇÃO PORTUGUESA DE FUTEBOL. Conselho de Disciplina. Secção Não Profissional - *Processo disciplinar n.º 20 – 2022/2023 (urgente)* [Em linha]. Lisboa : FPF, 2022. De 03/11/2022. [Consult. 5 outubro 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.fpf.pt/DownloadDocument.ashx?id=22615.

FEDERATION INTERNACIONALIE DE FOOTBALL ASSOCIATION – *Codigo de ética FIFA*. [Em linha] Zurique : FIFA, 2018. [Consult. 4 setembro 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.conmebol.com/pt-br/documentos-pt-br/codigo-de-etica-fifa/

FEDERATION INTERNACIONALIE DE FOOTBALL ASSOCIATION – *Codigo Disciplinario de la FIFA*. [Em linha] Zurique : FIFA, 2023. [Consult. 4 setembro 2023] Disponível em WWW:<URL:https://digitalhub.fifa.com/m/5e88a4e8d16c6bc5/original/Codigo-Disciplinario-de-la-FIFA-2023.pdf

FEDERATION INTERNACIONALIE DE FOOTBALL ASSOCIATION - *Regulations on the Status and Transfer of Players*. [Em linha] Zurique : FIFA, 2022 [Consult. 3 julho 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.thefa.com/-/media/files/thefaportal/governance-docs/registrations/fifa-regulations-on-the-status-and-transfer-of-players---march-2022.ashx

FEDERATION INTERNACIONALIE DE FOOTBALL ASSOCIATION – Former Spanish Football Association president Luis Rubiales is banned from all football-related activities for three years. [Em linha] Zurique : FIFA, 2023. [Consult. 30 outubro 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.fifa.com/legal/media-releases/former-spanish-football-association-president-luis-rubiales-is-banned-for-three-years.

FERNANDES, António Monteiro - *Direito do Trabalho*. 19.^a ed. Coimbra : Almedina, 2019.

FERNANDES, António Monteiro e AMARAL, Sofia - *Código do Trabalho, Legislação, tabelas comparativas e índices*. 1.^a ed. Cascais : Editora Príncípia, 2009.

FERREIRA, António Casimiro - *Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção*. Porto : Vida Económica, 2012.

FILHO, José Soares - A Convenção n. 158 da OIT. *Revista CEJ*. Vol. 15, n.º 54 (2011).

FRANCO, Patrícia - A cumplicidade na cessação do contrato de trabalho desportivo. *Revista de Direito do Desporto*, n.º 1 (janeiro-abril 2019).

FRIAS, Rui – Abuso Sexual no desporto: o escândalo que abala consciências. *Diário de Notícias* [Em linha]. (26 jan. 2018). [Consult. 21 agosto 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.ulisboa.pt/sites/ulisboa.pt/files/public/abuso_sexual_no_desporto.pdf.

GARCIA CALLEJO, José Maria - *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidade del trabajador*. 1.ª ed. Madrid : Unión General de Trabajadores, Federación de Servicios Públicos, 2003.

GASPAR, António Henrique – *Comunicação proferida no IX Colóquio sobre Direito do Trabalho Assédio na relação laboral* [Em linha]. [S.l. : s.n.], 2017. [Consult. 15 fevereiro 2023]. Disponível em WWW:<URL:https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2017/10/dis_pres_stj_col_trab_2017-1.pdf>.

GERSCHEFELD, Ana – Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal. *Expresso* (1 fev. 2010).

GOMES, Carla de Marcelino, coord. ; MOREIRA, Vital, coord. - *Compreender os direitos humanos : Manual de Educação para os Direitos Humanos*. [Em linha] 3.ª ed. Graz : Centro Europeu de Formação e Investigação em Direitos Humanos e Democracia, 2012. [Consult. 6 janeiro 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.etc-graz.eu/wp-content/uploads/2020/08/Manual_Compreender_os_Direitos_Humanos.pdf.

GOMES, Júlio - Da rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador. In MOREIRA, António - V Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Coimbra : Almedina, 2003.

GOMES, Júlio Manuel Vieira - Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado. In MOREIRA, António Motta, coord. - *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga*. Coimbra : Almedina, p. 2014.

GOMES, Júlio Manuel Vieira - Algumas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral (Laboral). *Prontuário de Direito do Trabalho*. ISSN 0873-4895. 90 (set-dez 2011).

GOMES, Júlio Manuel Vieira - *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, Vol. I. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

GONÇALVES, Joana Marta - Os pactos de opção no contrato de trabalho desportivo. *Revista de Direito do Desporto*, N.º 2 (maio-agosto 2019), 34-43.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães e RIMOLI, Adriana Odalia - *Mobbing (Assédio Psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, N.º 2. [Em linha]. Brasil: Scielo, 2006. [Consult. 10 março 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.scielo.br/j/ptp/a/NvGBmwKPnNFwqSPVdLcqcmj/

HENRIQUES, Sérgio Coimbra - Denúncia do contrato sem justa causa por iniciativa do praticante desportivo. *Vida Judiciária*, n.º 204 (novembro-dezembro, 2017).

HIRIGOYEN, Marie-France - *Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano*. 19.ª ed. Tradução Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro : Bertrand Russel, 2021.

HIRIGOYEN, Marie-France – *Assédio, Coacção e Violência no Quotidiano*. 1.ª ed. Lisboa: Pergaminho, 1999

HIRIGOYEN, Marie-France - *O assédio no trabalho. Como distinguir a verdade*. Lisboa: Pergaminho, 2002.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - *Women at work: Trends 2016*. [Em linha] Geneva: International Labour Office, 2016. [Consult. 3 fevereiro 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf

KOSS, Mary P., et al. - *Male Violence against Women at Home, at Work, and in the Community*. Washington, DC: American Psychological Association, 1994.

LAFONTAINE, E. e TREDEAU, L. - The frequency, sources and correlates of sexual harassment among women in traditional male occupations, *Sex Roles*, 15, 1986.

LAIA, Miguel e MENDES e Cláudia Alves - Ex-secretária de Estado considera beijo de Rubiales um alerta para Portugal incluir crime de assédio sexual. *TSF Rádio Notícias* [Em linha]. (29 ag. 2023). [Consult. 20 setembro 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.tsf.pt/desporto/ex-secretaria-de-estado-considera-beijo-de-rubiales-um-alerta-para-portugal-incluir-crime-de-assedio-sexual-16935831.html

LAW COUNCIL OF AUSTRALIA – *Bullying and harassment in the workplace* [Em linha]. Austrália : Law Council of Australia, 2017. Disponível em: <https://lawcouncil.au/Search/Page>.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes - *Direito das Obrigações – Vol. I. Introdução da Constituição das Obrigações*. 15.^a ed. Coimbra : Almedina, 2018.

LEITÃO, Sara - A relevância da perda da confiança na apreciação da justa causa de despedimento e o (especial) dever de lealdade dos trabalhadores bancários – Comentário ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 8 de janeiro de 2013. *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano 59, nº 1-4 (janeiro-dezembro, 2018).

LEITE, Jorge - *Direito do Trabalho (Lições ao 3.º ano da FDUC)*. Coimbra : Serviços de Textos da U.C., 1993.

LEITE, Jorge - *Direito do Trabalho*, Vol. II. Coimbra : Serviço de Textos da Universidade de Coimbra, 1999.

LEYMANN, Heinz – The Mobbing Encyclopaedia. Bullying; Whistleblowing. The definition of mobbing at workplaces. [Em linha] *Leymann. SE*. Suécia, 2023. [Consult. 20 fevereiro 2023] Disponível em WWW:<URL:<https://www.leymann.se/English/12100E.HTM>>.

LIGA PORTUGUESA DE FUTEBOL PROFISSIONAL ; SINDICATO DOS JOGADORES PROFISSIONAIS DE FUTEBOL - Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração e texto consolidado. Boletim do Trabalho e Emprego [Em linha]. N. 20 (29 maio 2012) 2009-2029. [Consult. 28 junho 2023]. Disponível em WWW:<URL:<http://bte.gep.msess.gov.pt/documentos/2020/21/20092029.pdf>>.

LORENZ, Konrad - *Sobre la agresión: el pretendido mal*. 2.^a ed. [Em linha] Madrid: Siglo XXI, 1973. [Consult. 20 fevereiro 2023] Disponível em WWW:<URL:<https://www.cervantesvirtual.com/downloadPdf/konrad-lorenz-sobre-la-agresion-el-pretendido-mal/>>.

MACKINNON, Catherine A. - *Sexual Harassment of Working Women: a Case of Sex Discrimination*. New Haven: Yale University Press.

MARANHÃO, Joanna Albuquerque – *Interpersonal Violence Among Elite Athletes in Brazil* [Em linha] Alemanha: KU Leuven. Faculteit Bewegings – en

Revalidatiewetenschappen, 2022. [Consult. 20 agosto 2023] Disponível em WWW:<URL:https://kuleuven.limo.libis.be/discovery/search?vid=32KUL_KUL:KULeuven&pcAvailability=false&tab=all_content_tab&offset=0&query=any,contains,joanna%20maranh%C3%A3o&origin=widget&search_term=joanna%20maranh%C3%A3o&logo=1&lang=en.

MARSOLLIER, Élise ; HAUW, Denis ; VON ROTEN, Fabienne Crettaz – Understanding the Prevalence Rates of Interpersonal Violence Experienced by Young French-Speaking Swiss Athletes. *Frontiers in Psychology* [Em linha]. 12 (2021). [Consult. 9 agosto 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.726635/full.

MARTINEZ, Pedro Romano - *Direito do Trabalho*. 8.^a ed. Coimbra : Almedina, 2017.

MARTINEZ, Pedro Romano [et al.] - *Código do Trabalho Anotado*. 13.^a ed. Coimbra : Almedina, 2020.

MARTINEZ, Pedro Romano [et al.] - *Código de Trabalho Anotado*. 10.^a ed. Coimbra : Almedina, 2016.

MARTINEZ, Pedro Romano [et al.] - *Código do Trabalho Anotado*. 11.^a ed. Coimbra : Almedina, 2017.

MARTINS, João Zenha - A Natureza Jurídica de algum Direito do Desporto: Reflexões sobre a diversidade de fontes e o sistema português. *Revista Themis : Revista da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa*, Ano 16, nº 28-29 (2015), p. 74-123.

MARTINS, João Zenha - O novo Código do Trabalho e os “contratos de trabalho com regime especial” : pistas para o enquadramento do contrato de trabalho desportivo. *Revista do Ministério Público*, Ano 24, n.º 95 (julho-setembro, 2003), p. 31-71.

MARTINS, Pedro Furtado - *Cessação do contrato de trabalho*. 4.^a ed. Cascais : Príncípia Editora, 2017.

MATEO, Ashley ; MENZA, Kaitlin – The Results of a 1976 Survey of Women About Sexual Harassment At Work Remain Virtually Unchanged in 2017. *Redbook* [Em linha]. (27 Mar. 2017). [Consult. 17 março 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.redbookmag.com/life/money-career/a49220/sexual-harassment-in-the-workplace/

MATHISEN, T.F. [et al.]- Sexual Harassment in Fitness Instructors: Prevalence, Perpetrators, and Mental Health Correlates. *Frontiers Psychiatry* [Em linha]. 12 (2021). [Consult. 5 agosto 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsy.2021.735015/full

MEIRIM, José Manuel - Direito do Desporto, esse desconhecido. *Vida Judiciária*, nº 204 (novembro-dezembro, 2017).

MORAIS, Tatiana, MÚRIAS, Cláudia e MAGALHÃES, Maria José - Assédio sexual no trabalho: uma reflexão a partir de ordenamentos jurídicos. *Internacional Journey in Work Conditions. Revista do Instituto de Sociologia da Universidade do Porto*, N.º 7 (2014).

MOREIRA, João Fernandes – Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho – Novo Regime Jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, do contrato de formação desportiva e do contrato de representação ou intermediação. [Em linha] Abreu : Advogados, 2020. [Consult. 4 junho 2023] Disponível em WWW:<URL:http://bdjur.almedina.net/fartigo.php?id=96.

MOREIRA, Teresa Coelho - Interrogações sobre o poder de controlo do empregador e a esfera privada do trabalho. *Minerva, Revista de Estudos Laborais*, Ano II, n.º 3, 2003, p. 59-78.

MOUNTJOY, Margo – Only by speaking out can we create lasting change’: What can we learn from the Dr Larry Nassar tragedy?. *British Journal of Sports Medicine* [Em linha]. (2018). [Consult. 3 setembro 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.researchgate.net/publication/325954591_'Only_by_speaking_out_can_we_create_lasting_change'_What_can_we_learn_from_the_Dr_Larry_Nassar_tragedy

MÚRIAS, Cláudia ; MAGALHÃES, Maria José ; MORAIS, Tatiana - Assédio sexual no trabalho: uma abordagem às relações sociais de género em contexto de trabalho. In NETO, Hernâni, ed. ; AREOSA, João, ed. ; AREZES, Pedro, ed. - Manual sobre riscos psicossociais no trabalho. Vila do Conde : Civeri Publishing. p. 239-257.

MURPHY, William F. - Investigating the incidence of sexual assault in martial arts coaching using media reports. *Digital Investigation* [Em linha]. 30 (September 2019) 90-93. [Consult. 8 agosto 2023] Disponível em WWW:<URL:https://thecpsu.org.uk/event-management/

NATIONAL SOCIETY FOR THE PREVENTION OF CRUELTY TO CHILDREN – *Safe sports events tools* [Em linha]. London NSPCC, 2023. [Consult. 8 setembro 2023] Disponível em WWW:<URL:<https://thecpsu.org.uk/event-management/>>.

NEMY, Enid – Women Being to Speak Out Against Sexual Harassment at Work. The New York Times [Em linha]. (19 ag. 1975). [Consult. 4 out. 2023]. Disponível em WWW:<URL:<https://www.nytimes.com/1975/08/19/archives/women-begin-to-speak-out-against-sexual-harassment-at-work.html>>

ORDEM DOS ADVOGADOS. Conselho Geral – *Parecer da Ordem de Advogados* [Em linha] Lisboa : OA, 2022. [Consult. 27 set. 2023]. Disponível em WWW:<URL:<https://portal.oa.pt/media/135260/projecto-de-lei-n%C2%BA-36-xv.pdf>>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – *Cerca de dois milhões de mortes relacionadas com o trabalho por ano* [Em linha]. Lisboa : OIT, 2021 [Consult. 16 abril 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS_820316/lang--pt/index.htm>.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha - *O assédio moral no trabalho – o elo mais fraco*. Coimbra : Almedina, 2007.

PARENT, Sylvie ; FORTIER, Kristine – Prevalence of interpersonal violence against athletes in the sport context. *Current Opinion in Psychology*. [Em linha] 16 (August 2017) 165-169. [Consult. 10 agosto 2023] Disponível em WWW:<URL:<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2352250X16301531?via%3Dihub>>.

PARENT, Sylvie [et al.] – Sexual Violence Experienced in the Sport Context by a Representative Sample of Quebec Adolescents. *Journal of Interpersonal Violence* [Em linha]. 31:16 (Oct. 2016) 2666-2686. [Consult. 6 agosto 2023] Disponível em WWW:<URL:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5067151/>>.

PARREIRA, Isabel Ribeiro - A quebra da confiança como critério de concretização da justa causa de despedimento. In 1.º Congresso nacional de Direito do Trabalho. Coimbra : Almedina, 1998.

PARREIRA, Isabel Ribeiro – O assédio sexual no trabalho. In MOREIRA, António (coord.) - IV Congresso Do Direito de Trabalho. Coimbra : Almedina, 2001.

PEREIRA, António Garcia - *O assédio moral – causas e condicionantes*. N.º 3. [Em linha]. Lisboa : Instituto Superior de Economia e Gestão. Universidade Técnica de Lisboa, 2008. [Consult. 18 janeiro 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/1903/1/WP3.2008.pdf.

PINHEIRO, Cláudia [et al.] – Observatório Nacional da Violência contra Atletas – Resultados 2020/22 [Em linha. [S.l.] : Maiêutica, 2022. [Consult. 30 agosto 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.umaia.pt/pt/noticias_/Documents/2022/ObNVA/infografia%20final.pdf#search=ass%C3%A9dio%20desporto.

PORTUGAL. Assembleia da República - Resolução da Assembleia da República n. 55/1994 : Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador [Em linha]. [S.l. : s.n.], 1994. [Consult. 3 julho 2023] Disponível em WWW:<URL:https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/rar55-1994.pdf

PORTUGAL. Assembleia da República – Reunião Plenária de 2 de junho de 2023. *Diário da Assembleia da República I Série* [Em linha]. Número 137 (3 jun. 2023). 1.ª sessão legislativa (2022-2023). [Consult. 15 set. 2023]. Disponível em WWW:<URL:https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c3168575447566e4c305242556b6b76524546535355467963585670646d38764d533743716955794d464e6c633350446f32386c4d6a424d5a5764706332786864476c325953394551564974535330784d7a63756347526d&fich=DAR-I-137.pdf&Inline=true

PORTUGAL. Instituto Nacional De Estatística – *Desporto em Números: 2022* [Em linha]. Lisboa : INE, 2023. [Consult. 7 maio 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=280979806&PUBLICACOESstema=00&PUBLICACOESmodo=2

PORTUGAL. Leis, decretos, etc. – Dec. Reglm. n.º 6/2001, de 05 de Maio : aprova a lista das doenças profissionais. In *PGDL* [Em linha]. Lisboa : PGDL, 2007. 2ª versão - a mais recente (Dec. Reglm. n.º 76/2007, de 17/07). [Consult. 19 abril 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1177&tabela=leis&so_miolo=>.

PORTUGAL. Leis, decretos, etc. – Lei n.º 101/2009, de 8 de Setembro, Estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio. *Diário da República I.ª Série* [Em linha]. N. 174 (8 set. 2009) 6053-6056. [Consult. 22 junho 2023] Disponível em WWW:<URL:<https://files.dre.pt/1s/2009/09/17400/0605306056.pdf>>.

QUINTAS, Paula - Os direitos de personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspetiva exclusiva do trabalhador subordinado – Direitos (des)figurados. Coimbra : Almedina, 2013.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho*. 1.ª ed. Coimbra : Almedina, 2001.

RAMALHO, Maria Rosário Palma - *Tratado do Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*. 3.ª ed. Coimbra: Almedina, 2010.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado do Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*. 5.ª ed. Coimbra: Almedina, 2014.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado do Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*. 6.ª ed. Coimbra : Almedina, 2016.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma e MOREIRA, Teresa Coelho - *A igualdade nas relações de trabalho*, Estudos APODIT 5. Lisboa: AAFDL – Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2019.

RAMALHO, Maria Rosário Palma - *Tratado do Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*. 3.ª ed. Coimbra : Almedina, 2010.

RAMOS, Rafael Teixeira - Sistemática rescisória (Cláusulas Indemnizatórias e Compensatórias) do contrato de trabalho desportivo brasileiro e a sua relação com importantes institutos do passado e do presente. *Desporto & Direito: revista jurídica do desporto*, v. X (2013), p. 9-31.

REIS, João Pena, coord. - *Assédio no Trabalho* [Em linha]. Lisboa : Centro de Estudos Judiciários, 2014. Jurisdição do Trabalho e da Empresa. (Formação inicial). [Consult. 2 mar. 2023]. Disponível em WWW:<URL:https://dgpj.justica.gov.pt/Portals/31/Dossiers%20tem%E1ticos/o_assedio_trabalho.pdf>.

REDINHA, Maria Regina Gomes - Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho. In ASCENSÃO, José de Oliveira, et al. (coord.) - Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura, Vol II. Coimbra : Coimbra Editora, 2003.

ROCHA, Roberto Carlos da Silva – Spot child abuse in sport. In *Human Rights Channel*. [Em linha]. Strasbourg: Conselho da Europa, 2020. [Consult. 4 janeiro 2023] Disponível em WWW:<URL: <https://human-rights-channel.coe.int/stop-child-sexual-abuse-in-sport-pt.html>.

ROQUETA BUJ, Remedios - *El Trabajo de los Deportistas Profesionales*. Tirant lo Blanch, Valência, 1996.

SALVATORE MAZZAMUTO – Mobbing e diritto Sportivo, Europa e Diritto Privato, III. 2008.

SAND, T.S. [et al.] – Coaching behavior: any consequences for the prevalence of sexual harassment?. *International journal of sports science & coaching* [Em linha]. 6 (2011) 229-241. [Consult. 6 agosto 2023] Disponível em WWW:<URL: https://nih.brage.unit.no/nih-xmlui/bitstream/handle/11250/170918/Sand_ijssc_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y

SANTOS, Pedro Barrambana - Do Assédio Laboral, Pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português. 1.ª ed. Coimbra: Almedina, 2017.

SERQUEIRA, Alexandra Marques - Do Assédio no Local de Trabalho: um Caso de Flirt Legislativo. Exercício de Aproximação ao Enquadramento Jurídico do Fenómeno, apud em REIS, João Pena (coord.) - Assédio no Trabalho. Jurisdição do Trabalho e da Empresa [Em linha]. Lisboa: CEJ, 2014-

SIEGEL, Reva B. - A Short History of Sexual Harassment. In MACKINNON, Catharine A. ; SIEGEL, Reva B. – *Directions in Sexual Harassment Law* [Em linha]. Connecticut: Yale University Press, 2003. [Consult. 16 março 2023] Disponível em WWW:<URL:https://law.yale.edu/sites/default/files/documents/pdf/siegel_-_a_short_history_of_sexual_harrassment_-_directions_in_sexual_harassment_law.pdf.

SILVA, Luís Gonçalves da - O assédio moral no local de trabalho. *Expresso*. (08 mar. 2003).

SPANCER, Paulo – Presidente do COP diz que “não é a primeira vez” que ocorre assédio no desporto. *Diário de Notícias* [Em linha]. (7 out. 2022). [Consult. 26 agosto

2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.dn.pt/desporto/presidente-do-cop-diz-que-nao-e-a-primeira-vez-que-ocorre-assedio-no-desporto--15231036.html.

SPORTANDDEV - *Sexual harassment in sport* [Em linha]. Biel/Bienne : sportanddev.org, 2021. [Consult. 7 setembro 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.sportanddev.org/latest/news/sexual-harassment-sport

STIRLING, Ashley ; KERR, Gretchen – Abused athletes' perceptions of the coach-athlete relationship. *Sport in Society*, 12(2), 2009, p. 227-239.

TIMPKA, Toomas [et al.] – Lifetime history of sexual and physical abuse among competitive athletics (track and field) athletes: Cross sectional study of associations with sports and non-sports injury. *British Journal of Sports Medicine* [Em linha]. 53:22 (2018). [Consult. 10 agosto 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.researchgate.net/publication/327492571_Lifetime_history_of_sexual_and_physical_abuse_among_competitive_athletics_track_and_field_athletes_Cross_sectional_study_of_associations_with_sports_and_non-sports_injury

TIMPKA, Toomas [et al.] – Suicidal thoughts (ideation) among elite athletics (track and field) athletes: associations with sports participation, psychological resourcefulness and having been a victim of sexual and/or physical abuse. *British Journal of Sports Medicine* [Em linha]. 55 (2021) 198-205. [Consult. 6 agosto 2023] Disponível em WWW:<URL:https://bjsm.bmj.com/content/bjsports/55/4/198.full.pdf

TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE - Expediente n.º 155/2023 : Expediente Disciplinario: Acuerdo de incoación [Em linha]. Madrid : Ministério de Cultura y Deporte, 2023. [Consult. 7 out. 2023] Disponível em WWW:<URL:https://estaticos.csd.gob.es/csd/TAD/2023/RES_155.2023_Futbol_ACUERDO_DE_INCOACION_SANCIONADOR.pdf.

TRIBUNAL ARBITRAL DO DESPORTO - Processo n.º 77/2022 [Em linha]. Lisboa : TAD, 2023. Presidente do Colégio Arbitral Carlos Lopes Ribeiro, a 10/07/2023. [Consult. 5 out. 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.tribunalarbitraldesporto.pt/files/decisoes/TAD_77-2022.pdf

UN WOMEN - *Progress of the World's Women 2015-2016 : transforming economies, realizing rights*. [Em linha] New York: UN Women, 2015. [Consult. 3 fevereiro 2023] Disponível em

WWW:<URL:https://jordan.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Jordan/Attachments/publications/UNW_progressreport.pdf

UNIÃO DE MULHERES ALTERNATIVA E RESPOSTA - UMAR - Assédio Sexual no Local de Trabalho [Em linha]. [S.l.] : UMAR, 2012. [Consult. 2 mar. 2023]. Disponível em WWW:<URL:https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a5355786c5a793944543030764d554e425130524d5279395451306b765247396a6457316c626e52766330466a64476c32615752685a4756446232317063334e686279396b4f54497a5a544d354d4330794e446b324c54526b4e7a6374596a6b344d793035596a4d7a4d7a566b4e575935593245756347526d&fich=d923e390-2496-4d77-b983-9b3335d5f9ca.pdf&Inline=true>.

UNIÃO EUROPEIA. Conselho - Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento. *Jornal Oficial da União Europeia*. [Em linha]. L: 373/37 (21 dez. 2004). [Consult. 22 março 2023] Disponível em WWW:<URL:https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113&from=PL>.

UNIÃO EUROPEIA. Conselho – Diretiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de fevereiro de 1975 relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias* [Em linha]. L: 45/19 (19 fev. 1975). [Consult. 10 janeiro de 2023] Disponível em WWW:<URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31975L0117>.

UNIÃO EUROPEIA. Conselho – Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de fevereiro de 1976 relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação). *Jornal Oficial da União Europeia*. [Em linha]. L: 204/23 (26 jul. 2006). [Consult. 10 janeiro 2023] Disponível em WWW:<URL:https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054>.

UNIÃO EUROPEIA. Conselho - Diretiva 97/80/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1995 relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias* [Em linha]. L: 14/6 (20 jan. 1998). [Consult. 11

janeiro de 2023] Disponível em WWW:<URL:eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0080&from=ES>.

UNIÃO EUROPEIA. Conselho ; UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu - Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro de 2002 que altera a Diretiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*. [Em linha]. L: 269/15 (5 out. 2002). [Consult. 12 janeiro 2023] Disponível em WWW:<URL:eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0073&from=PT>.

UNIÃO EUROPEIA. Conselho ; UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu - Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. *Jornal Oficial da União Europeia*. [Em linha]. L: 204/23 (26 jul. 2006). [Consult. 12 janeiro 2023] Disponível em WWW:<URL:eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=PT>.

UNIÃO EUROPEIA. Conselho da Europa - *Sexual violence against children and young people in sport* [Em linha] Estrasburgo : COE, 2007. [Consult. 13 agosto 2023] Disponível em WWW:<URL:<https://rm.coe.int/pro-safe-sport-factsheet-1-country-context-facts-and-figures-pdf/16807720a7>>.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu - Resolução 2014/2160 (INI) do Parlamento Europeu, de 8 de outubro de 2015, sobre a aplicação da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. *Jornal Oficial da União Europeia* [Em linha]. C:349/56 (17 out. 2017). [Consult. 30 janeiro 2023]. Disponível em WWW:<URL:https://cite.gov.pt/documents/14333/164812/Resoluc_PE_Igualdade_Oportunidades.pdf/9e72e992-f0d8-4323-b180-a7fcb1031bce>.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu - Resolução 2018/2055 (INI), do Parlamento Europeu, de 11 de setembro de 2018, sobre medidas para evitar e combater o assédio moral e sexual no local de trabalho, em locais públicos e na vida política da UE. *Jornal Oficial da União Europeia* [Em linha]. C:433/31 (23 dez. 2023). [Consult. 15 janeiro e 5

fevereiro 2023] Disponível em WWW:<URL:https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018IP0331>.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu ; UNIÃO EUROPEIA. Conselho - Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho. *Jornal Oficial da União Europeia* [Em linha]. L: 180/1 (15 jul. 2010). [Consult. 16 janeiro 2023] Disponível em WWW:<URL:https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT /TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0041>.

VASCONCELOS, Joana – Anotações aos artigos 394.º a 403.º (Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador). In, MARTINEZ, Pedro Romano [et al.] - Código do Trabalho Anotado. 11.ª ed. Coimbra : Almedina, 2017.

VASCONCELOS, Pedro Pais - *Teoria geral do direito civil*. 3.ª ed. Coimbra: Almedina.

VENTURA, Victor Hugo – O regime do contrato de trabalho do praticante desportivo. Lisboa: AFFDL Editora, 2020.

VERTOMMEN, Tine [et al.] – Profiling perpetrators of interpersonal violence against children in sport based on a victim survey. *Child Abuse & Neglect*. [Em linha] 63 (2017) 172-182. [Consult. 7 agosto 2023] Disponível em WWW:<URL:https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0145213416302939?via%3DIqihub

XAVIER, Bernardo Da Gama Lobo - *Manual de Direito do Trabalho*. 3.ª ed. Lisboa : Revista e Atualizada, Rei dos Livros, 2018.

ZIPPEL, Kathrin S. - *The Politics of Sexual Harassment : A Comparative Study of the United States, The European Union and Germany*. Cambridge: University Press, 2006.