

Recebido: 26.06.2024

Aprovado: 25.07.2024

Publicado: 08.2024

DOI <http://dx.doi.org/10.18316/REDES.v12i211806>

O poder (de) disciplinar: notas sobre o assédio como cavalo de Tróia na regulação jurídico-laboral

Ana Oliveira

Universidade de Coimbra

<https://orcid.org/0000-0002-5265-0692>

Resumo: Este artigo propõe-se explorar algumas características, manifestações e dilemas que acompanham a formação de um domínio de saber e de poder em torno do assédio. Partindo de uma aproximação sociojurídica ao universo judicial e ao governo da subordinação laboral, procurarei demonstrar de que modo a invocação e a regulação do assédio sexual contribuem para legitimar e expandir o poder disciplinar; convertendo-se, como figura no título do artigo, num cavalo de Tróia em diferentes contextos institucionais.

Palavras-chave: assédio sexual; poder disciplinar; subordinação laboral.

Disciplinary power: notes on harassment as a Trojan horse in labour law regulation

Abstract: The aim of this article is to explore some of the characteristics, manifestations and dilemmas that accompany the formation of a domain of knowledge and power around harassment. Starting from a socio-legal approach to the judicial universe and the governance of labour subordination, I will try to demonstrate how the invocation and regulation of sexual harassment contributes to legitimising and expanding disciplinary power; becoming, as the article's title suggests, a Trojan horse in different institutional contexts.

Keywords: sexual harassment; disciplinary power; labour subordination.

Introdução

O assédio sexual constitui uma categoria que tem vindo a ganhar um espaço crescente no debate normativo contemporâneo, figurando nas agendas político-governamentais, no repertório do activismo social e na produção académico-científica. Entre a intuitividade que a sua invocação provoca e a ambiguidade em que a sua descrição aflui, uma outra das particularidades desta categoria – razão, porventura, para a sua *popularidade* – reside na simultânea sobreposição e descoincidência dos campos em que opera e dos significados que, em cada um deles, pode assumir. Este entendimento acompanha o principal objectivo que este texto prossegue: expor algumas das ambivalências que caracterizam o universo conceptual do assédio sexual, procurando compreender de que modo contribuem para que a categoria, mais ou menos explícita e/ou intencionalmente, possa funcionar em contexto laboral e organizacional como um ‘cavalo de Tróia’.

*

Em Portugal, o assédio (isto é, a sua positivação jurídico-laboral) foi um dos objectos de discussão na elaboração e redacção do primeiro Código do Trabalho português, de 2003¹, apesar da sua latência normativa ser tão antiga quanto a regulação da subordinação laboral. No campo penal, essa discussão é ainda anterior: a génese da figura do ‘atentado ao pudor’ encontra-se nas Ordenações Manuelinas² e, após intensa produção e revisão legislativa, é criado, em 2007, o tipo penal da ‘importunação sexual’, que passará a integrar os ‘actos exibicionistas’ e os ‘contactos de natureza sexual’³. Também no campo governamental esta atenção não é recente: já em 1989, a Comissão da Condição Feminina (CCF), actual Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), publica o manual de Maria Alice Botão⁴, considerado o primeiro manual sobre assédio sexual no local de trabalho; e é na mesma altura, entre 1988 e 1989, que se realiza o primeiro grande estudo quantitativo sobre assédio sexual, encomendado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), sob a coordenação de Lígia Amâncio e Maria Luísa Lima⁵ – este estudo foi posteriormente adaptado (passando a compreender o assédio sexual e o assédio moral) e reaplicado entre 2014 e 2015, com a coordenação de Anália Torres⁶.

Neste contexto (aqui necessariamente abreviado), e contrariamente ao anúncio de uma grande revelação, o movimento *#MeToo* e as réplicas que se têm sentido, nomeadamente em universidades

¹ Previsto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, revogada em 2009 pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovava a revisão do Código do Trabalho.

² As Ordenações Manuelinas são três diferentes sistemas de preceitos jurídicos, e constituem o primeiro grande conjunto legislativo e normativo do Portugal Quinhentista. Por ordem do rei Manuel I de Portugal, as Ordenações, ao mesmo tempo que eram compiladas, reduziram a um único corpo o direito medieval português. Estiveram em vigor entre 1512-1513 e 1603, data da publicação das Ordenações Filipinas.

³ No ordenamento português, apesar da existência de tipificações dialogantes na regulação penal de condutas consideradas sexualmente ofensivas (como a *coacção* sexual ou a importunação sexual), ou perturbadoras (como a perseguição), a condenação do assédio, enquanto *assédio*, figura somente na jurisdição laboral, remetido para dinâmicas de perturbação, constrangimento, intimidação e hostilização. Esta discussão está desenvolvida num outro texto: OLIVEIRA, Ana. **Assédio: Aproximações Sociojurídicas à Sexualidade**. Lisboa: Imprensa de História Contemporânea, 2022.

⁴ BOTÃO, Maria Alice. **Assédio sexual no local de trabalho**. Lisboa: Comissão da Condição Feminina, 1989.

⁵ AMÂNCIO, Lígia; LIMA, Maria Luísa. **Assédio sexual no mercado de trabalho**. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 1994.

⁶ TORRES, Anália; COSTA, Dália; SANT’ANA, Helena; COELHO, Bernardo; SOUSA, Isabel. **Assédio sexual e moral no local de trabalho**. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2016.

também portuguesas, têm suscitado uma atenção virulenta para o que era, desde a década de 1980, um tema polémico na academia e um objecto privilegiado de estudo, nos fóruns jurídicos, dos globais aos locais, com especiais implicações regulatórias nas esferas laboral, organizacional e criminal. Questionando o papel e o protagonismo do direito como um lugar de verdade e de justiça, esta dinâmica social e política tem servido de holofote a um campo de antigas lutas discursivas em torno do estatuto semântico da sexualidade – opressão, dominação, emancipação, pecado, missão, identidade, relacionalidade –, e tem levado, com isso, a interpelar os modos de descrever, de interpretar e de julgar comportamentos, matérias e sujeitos pelas lentes da sexualidade. Não me deterei neste texto sobre o modo como a aparentemente estabilizada e porventura bem-intencionada categoria de assédio sexual opera, oculta ou expõe uma determinada concepção sobre a sexualidade (i.e., sobre o lugar da sexualidade na condição de desigualdade das mulheres), sobre a capacidade de acção [ou *agency*, em inglês] e consentimento (i.e., sobre a capacidade e o grau com que as mulheres exercem *acção sexual*), ou sobre o recurso ao direito (e aqui, desde logo, sobre o que constitui violência ou dano sexual, e sobre o quê e como deve ser regulado)⁷. Já o efeito da efervescência social no processo de precipitação normativa será o tópico privilegiado nos parágrafos seguintes. Nele se reflectem o interesse e a reivindicação crescentes de criação de códigos de conduta ou de revisão desses mesmos códigos⁸, procurando sobretudo alargar os comportamentos tutelados e os canais de denúncia.

Tendo em conta que os códigos de conduta operam como dispositivos de autogoverno, argumento que a invocação do assédio tem servido e/ou pode servir de cavalo de Tróia em contexto laboral e organizacional. Funciona, assim, como um meio para expandir o poder disciplinar sobre os trabalhadores e as trabalhadoras e sobre a esfera do trabalho. É, aliás, a partir desta expansão disciplinar – da regulação desenvolvida *em nome* da prevenção ou do combate ao assédio – que surgem medidas e decisões consideradas incómodas ou polémicas. Essas medidas e decisões têm incidência diversa, de códigos de vestuário ou de adereços, com a obrigação de tapar tatuagens ou brincos, à proibição de “relações de intimidade” entre trabalhadores e trabalhadoras de uma mesma organização⁹, ou à proibição, nos locais de trabalho, de objectos ou materiais de “natureza sexual” ou pornográfica, como calendários, *posters*, fotografias ou revistas, na medida em que se considera que criam um ambiente hostil ou intimidatório.

Esta última medida – dirigida ao carácter pornográfico que os objectos supostamente encerram – remete para uma discussão mais ampla que aqui não é possível recensear e desenvolver. Todavia, importa pelo menos sinalizar a dimensão controversa de algo que, à primeira vista, poderá parecer pacífico ou razoável. São várias as polémicas mais ou menos recentes que a testemunham: da censura de imagens nas chamadas *redes sociais*, de que são exemplo a pintura “Origem do Mundo” de Gustave Courbet¹⁰ ou a

⁷ Também aqui remeto para um outro texto já publicado: OLIVEIRA, Ana. Twitter, chá e biscoitos: recensão ensaística de *The New Sex Wars* de Brenda Cossman. *ex æquo*, 47, 2023, p. 223-234.

⁸ A obrigação legal da adopção de “códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho” está prevista no ordenamento jurídico português, desde 2017, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores/as. Constitui uma contraordenação grave a violação desta obrigação.

⁹ A título exemplificativo, o próprio presidente executivo da MacDonaldis foi despedido em Novembro de 2019 por ter mantido uma relação amorosa consensual com uma funcionária da empresa; foi, pelo menos, esse o argumento usado (ou transmitido publicamente) para o seu despedimento por justa causa.

¹⁰ Notícias a este propósito surgiram em ambos os lados do Atlântico: e.g., “Facebook enfrenta acusação de censura ao quadro ‘A origem do mundo’”, *O Globo*, 06 de Fevereiro de 2018, disponível em: <https://oglobo.globo.com/cultura/artes-visuais/facebook-enfrenta-acusacao-de-censura-ao-quadro-origem-do-mundo-22369334>; “A obra de arte, o Facebook e o professor. O caso de nudez que chegou ao tribunal”, *Diário de Notícias*, 15 de Fevereiro de 2016, disponível em: <https://www.dn.pt/mundo/a-obra-de-arte-o-facebook-e-um-professor-o-caso-de-nudez-que-chegou-aos-tribunais->

escultura *Vénus de Willendorf* – por conterem nudez ou material considerado pornográfico –, à Directora de uma escola na Flórida, que é afastada após a denúncia por parte de um pai de que o seu filho, um aluno com 11 ou 12 anos, havia sido exposto a pornografia numa aula de pintura – tratava-se de uma aula sobre arte renascentista, que incluía a escultura *David* de Miguel Ângelo¹¹. Por muito orelhudas que estas e outras histórias sejam, o meu ponto, acompanhando a formulação de Walter Kendrick em *The Secret Museum*¹², é a de que a pornografia nomeia um argumento, não uma coisa em si (ou seja, não é um atributo, é um julgamento). Desta forma, a invocação do carácter pornográfico e a sua constituição como um problema estão não só subordinadas à disciplina, à função e à relevância da sua enunciação (criminal, laboral, taxonómica, estética/artística, etc.), como a amplitude pendular dessa definição/interpretação estão reféns da posição do seu eixo. A dado momento e em determinado lugar, tanto poderá estar em questão um livro de Hilda Hilst, como uma enciclopédia médica de sexologia ou uma obra *hentai* ou *shunga*.

O poder disciplinar

A conceptualização do ‘poder disciplinar’ mais influente nos estudos sociais e culturais tem na obra foucaultiana a sua principal referência¹³. O exercício do poder jurídico-disciplinar é um ponto de encontro especialmente produtivo entre a ideia de soberania – instanciada pela autoridade jurídica – e os mecanismos anátomo-políticos da tecnologia disciplinar¹⁴. No domínio particular das relações de subordinação laboral, a regulação jurídico-disciplinar do trabalho parte do reconhecimento de que o seu exercício é uma prerrogativa contratual do empregador¹⁵. Neste âmbito, o poder disciplinar constitui o poder de determinar e regular os termos e as normas da vida organizacional, e de governar as pessoas no campo de acção dessa estrutura. Isto é, o poder disciplinar é o poder *de* disciplinar. O fundamento e o exercício deste poder confundem-se com a história contemporânea do trabalho subordinado, envolvendo várias transformações normativas e materiais, tal como modos distintos de as encarar, que ecoam nas fontes de direito juslaboral. Sendo um universo amplo e complexo, vejamos apenas algumas das suas facetas naquilo em que interpelam a economia moral e semântica do assédio.

A especial relevância do poder disciplinar surge, desde logo, na medida em que é ele que revela e instala os termos da normalidade. Ou seja, o assédio é um desvio a um paradigma de exploração-subordinação produtiva, mas legítima. Neste sentido, o modo como se convoca e se concretiza a normação (ou seja, a formação e a formulação das normas) do assédio, nomeadamente em torno da verificação da licitude e da ilicitude, tanto informa sobre esse desvio como sobre a sua normalidade. Além das fontes de

[5030600.html/](https://www.cnnbrasil.com.br/entretenimento/diretora-de-escola-e-demitida-apos-aula-de-arte-sobre-davi-de-michelangelo-considerada-pornografia/).

¹¹ Também a este propósito o repositório de notícias é abundante: e.g., “Diretora de escola é demitida após aula de arte sobre Davi, de Michelangelo, considerada “pornografia””, *CNN Brasil*, 23 de Março de 2023, disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/entretenimento/diretora-de-escola-e-demitida-apos-aula-de-arte-sobre-davi-de-michelangelo-considerada-pornografia/>; “Nos EUA, um pai queixou-se da nudez da estátua de Michelangelo e a diretora da escola demitiu-se”, *Expresso*, 25 de Março de 2023, disponível em: <https://expresso.pt/revista/culturas/2023-03-25-Nos-EUA-um-pai-queixou-se-da-nudez-da-estatu-a-de-Michelangelo-e-a-diretora-da-escola-demitiu-se-2ed7b724>.

¹² KENDRICK, Walter. **The Secret Museum. Pornography in Modern Culture**. Nova Iorque: Viking Penguin, 1987.

¹³ FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir. Nascimento da Prisão**. Lisboa: Edições 70, 2013 [1975].

¹⁴ FOUCAULT, Michel. **Em defesa da sociedade: curso no Collège France (1975-1976)**. São Paulo: Martins Fontes, 2002 [1976].

¹⁵ Como previsto no artigo 329.º, n.º 4, do Código do Trabalho: “O poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele”.

direito que, directa ou indirectamente, o sustentam, a própria percepção dos profissionais jurídicos vai ao encontro deste ponto de partida sobre o lugar do assédio na esfera (da regulação) do trabalho. Nos termos apresentados por uma magistrada:

O assédio não faz parte das relações de trabalho, não tem de fazer parte, porque o assédio é algo grave. Eu acho que todos nós, no ambiente de trabalho, sujeitamo-nos a ordens, temos de nos sujeitar, porque se não... não é um contrato de trabalho; temos de obedecer às ordens impostas pela entidade empregadora, desde que sejam ordens legítimas. Há pessoas que prefeririam não entrar às 8 da manhã, não é? Obviamente. Mas estamos sujeitos àquela disciplina. [...] Portanto, o assédio é algo excepcional e grave, atentatório da dignidade, da personalidade; porque eu sou trabalhadora, mas continuo a ser uma pessoa humana, com a minha dignidade. Portanto, é algo que afronta a minha pessoa enquanto ser humano. Vai para além... Não respeita... sob pena de ser tudo assédio¹⁶.

Este dever de obediência é um tópico com um repositório particularmente vasto e ilustrativo de uma antiga discussão doutrinária e jurisprudencial em torno dos seus limites. Onde é que começa e onde é que termina o dever de obediência? O dever de obediência que só cessa quando as ordens deixam de ser legítimas, como refere a magistrada citada, ou que só cessa “quando o cumprimento da ordem conduz à prática de um crime”, como consta em vários acórdãos¹⁷, encontra num exemplo facultado por um outro magistrado um dilema que, não sendo novo, se tem actualizado:

[Perguntava um professor da Universidade] se era permitido a alguém, uma pessoa que era tão preguiçosa que não gostava de coçar o ouvido, ter outra pessoa disponível para, quando ele desse o sinal, lhe coçar o ouvido. Ele colocava essa situação para nós pensarmos que a relação laboral tem regras, há coisas de dignidade...¹⁸

Entre a visão do dever de obediência que só cessa quando conduz à prática de um crime e a visão do dever de respeito pela dignidade das tarefas atribuídas há um contraste assinalável. Se os limites que a lei reconhece são, nomeadamente, a integridade física e moral e a dignidade, o problema da elasticidade destes princípios (integridade moral, dignidade) à luz das lógicas consideradas legítimas da subordinação laboral persiste. Repare-se: no contexto do trabalho de investigação académica, uma ordem para lavar uma casa-de-banho será, à partida e facilmente, entendida como desadequada e ilegítima; mas, no contexto da organização de um seminário (por exemplo) para a qual não há profissionais contratados para a actividade logística, tarefas como colocar papel nas casas de banho, lavar copos de palestrantes ou tirar fotocópias poderão ser, pelo contrário, ordens consideradas legítimas e justificáveis – tratar-se-ia, porventura, de apoiar a organização e a boa condução de um evento. Ainda que ambas extravasem o conteúdo funcional de um contrato de investigação, e que possam beliscar a sensibilidade individual.

Além desta plasticidade funcional, a intervenção do poder judicial nesta matéria é limitada e pauta-se por duas contingências: a primeira é a de que a posição de um julgador não é a de substituir a entidade empregadora, uma vez que “é o empregador quem tem [os meios de produção e logo] o poder disciplinar”¹⁹; e a segunda, também referida em vários acórdãos, é a de que a culpa deve “ser apreciada objectivamente e em concreto, segundo o critério de um bom pai de família, ou seja, segundo o critério de um empregador normal”²⁰. No contexto do mercado de trabalho português, este empregador-médio figura

¹⁶ Magistrada judicial, Secção do Trabalho do Tribunal Judicial da Comarca de Coimbra.

¹⁷ Nomeadamente no acórdão 02713/99 do Tribunal Central Administrativo Sul, de 20 de Abril de 2006.

¹⁸ Magistrado judicial, Secção Criminal do Tribunal Judicial da Comarca de Coimbra.

¹⁹ Processo n.º 638/06.2TTCBR, Juízo do Trabalho do Tribunal Judicial da Comarca de Coimbra.

²⁰ Processo n.º 1172/06.6TTCBR, Juízo do Trabalho do Tribunal Judicial da Comarca de Coimbra.

ainda como o empregador familiar, cujo poder ultrapassa largamente a esfera estrita da ocupação laboral e combina predicados pessoais e emocionais numa complexa paz laboral que resiste e desafia a interferência judicial, precisamente pelos termos que a compõem. Um dos exemplos referidos frequentemente é o de um cabaz de Natal que não é entregue a um trabalhador— contrariamente ao que sucede aos restantes colegas; e esta ser indicada como uma das condutas discriminatórias de que foi alvo. Condutas desta natureza, que cruzam a hostilidade com a discriminação e que são bastante comuns, surgem desvalorizadas nos processos laborais, e constituem um aspecto particularmente revelador da minudência das tecnologias de disciplina à disposição do poder disciplinar: os brindes (e outras regalias, como carros da empresa, telemóveis, etc.) são tecnologias de disciplina na exacta medida em que se constituem na possibilidade de funcionarem como castigos através da privação. Ao mesmo tempo, é precisamente por assumirem uma reduzida gravidade em sede judicial – e por serem facilmente acomodáveis nos termos da gestão organizacional – que a normalidade e a paz laboral desafiam a interferência judicial.

Apresento, em seguida, um caso, que deu origem a um processo laboral, e que, não sendo já tão comum, serve de tipo-ideal nesta reflexão sobre o poder disciplinar. Trata-se de uma acção de processo comum, que chega ao Tribunal do Trabalho de Coimbra, em 2014, para reclamação de créditos laborais, contribuições devidas à Segurança Social e danos não patrimoniais²¹. A situação reportada pela trabalhadora é a seguinte: tendo cerca de 50 anos, sendo divorciada e tendo um filho de 12 anos a cargo, estando desempregada há um longo período e acumulando dívidas avultadas, nomeadamente à Segurança Social, responde a um anúncio de um jornal para uma posição de governanta de um privado, em Outubro de 2013. Após quatro reuniões de avaliação para esse emprego, onde tem de prestar várias informações pessoais, desde a situação económica, à familiar, emocional e de saúde, estabelece um contrato de serviço doméstico, com as seguintes condições: salário de 800€ mensais, com direito a alojamento (aliás, dever de residir na casa/local de trabalho) e alimentação; uma folga semanal (a gozar à quarta-feira); disponibilidade 24 horas por dia e sempre contactável; promessa de testamento a favor da trabalhadora (com o usufruto de um apartamento até à morte da trabalhadora).

Logo após o início da prestação do serviço, o patrão [como frequentemente designado nesse processo] diz à trabalhadora que “as funções têm uma amplitude maior do que a inicialmente acordada” e passam pela obrigação de a trabalhadora jantar com este em locais públicos, acompanhá-lo sempre que ele o desejar, pernoitar no seu quarto e ter sexo com ele duas vezes por semana (à quarta-feira à noite e ao domingo à tarde). Na petição inicial da trabalhadora, serão sobejamente exploradas as condições de vulnerabilidade social e económica em que esta se encontrava – com avultadas dívidas, a dificuldade de encontrar um novo emprego (face também à sua idade), a dependência do filho, e a instabilidade emocional (estava medicada para uma depressão nervosa, que desenvolvera pelas circunstâncias de desemprego e pela carência económica) – e que justificarão e contextualizarão a aceitação, pela trabalhadora, de tais condições (isto é, a fabricação do seu acordo/consentimento).

Posteriormente a aceitar aqueles termos, o patrão proíbe a trabalhadora de levar e buscar o filho à escola e decide que o filho não poderá continuar a residir com eles, determinando que ou a trabalhadora/mãe o inscreve num regime de internato ou é despedida. A trabalhadora cede a esta imposição. O patrão reduzirá também o salário inicialmente estipulado e controlará todas as saídas da

²¹ Processo n.º 6638/14.1T8CBR, Juízo do Trabalho do Tribunal Judicial da Comarca de Coimbra.

trabalhadora, nomeadamente nos dias de folga, só lhe permitindo sair depois de deixar as refeições preparadas e a casa organizada, e até às 22:00, telefonando-lhe várias vezes nesse intervalo para ela ir a casa fazer recados ou tarefas. Tinham de ir para a cama às 23:00, e ele desligava as luzes à 00:30. O patrão passaria também a adoptar “uma postura conflituosa perante a trabalhadora, criticando-a e humilhando-a sobre qualquer pretexto e provocando discussões sem qualquer sentido”, tudo isto segundo a petição inicial da trabalhadora. Em Junho de 2014, portanto oito meses depois de ter iniciado o contrato, a trabalhadora comunica oralmente ao patrão que se despede, esclarecendo que a partir de tal data não dormiria no seu quarto nem manteria mais relações sexuais.

As queixas da trabalhadora surgiriam, portanto, em sede judicial para reclamar créditos laborais (referentes à redução salarial, despesas e subsídios), as contribuições à Segurança Social (que não foram feitas), a violação do direito de férias e ainda uma indemnização por danos não patrimoniais. Entre estas, irei deter-me em três dimensões:

Primeira dimensão: a fronteira do laboral. Esta fronteira entre o laboral e o lazer sai particularmente ilustrada na discussão em torno do gozo das férias: não tendo o patrão permitido à trabalhadora gozar nenhum dia de férias, é-lhe exigido que o acompanhe nas suas férias, passadas no Alentejo. Durante estes períodos, a trabalhadora teve de desempenhar as suas funções habituais: “nomeadamente, cozinhar, lavar a loiça, arrumar a casa, transportar as toalhas e o lanche para a praia e acompanhar o [patrão] aos locais por ele determinados. No entanto, quando a [trabalhadora] questionou o [patrão] se poderia tirar alguns dias de férias, o mesmo retorquiu que as mesmas já haviam sido gozadas na sua companhia...”. Esta discussão invoca o longo debate em torno dos limites do mundo do trabalho e do mundo da vida, que, longe de se esgotar nos velhos cenários laborais (como é o caso da servidão doméstica), se actualiza nos novos cenários laborais (expressiva e constitutiva das novas formas de teletrabalho ou de trabalho à distância).

Segunda dimensão: a fronteira do ocupacional. No mesmo sentido, a reclamação da trabalhadora em torno do trabalho suplementar prestado faculta pistas sobre a fluidez da natureza das suas tarefas. Dada a exigência de a trabalhadora estar disponível 24 horas por dia, “de facto, eram raros os momentos em que a [trabalhadora] não estava efectivamente a prestar trabalho, a que não pode ser obviamente estranho o facto de ter a obrigação de dormir com o [patrão]”, e sendo constante o facto de o patrão acordar a trabalhadora durante a noite por estar com dores, solicitando-lhe que lhe fizesse massagens. Todas as tarefas eram impostas pelo patrão, nomeadamente as de tomar as refeições com este, ver televisão ou fazer-lhe companhia, sem que a trabalhadora tivesse oportunidade de usar o tempo como desejasse. Era o patrão que determinava a hora a que a trabalhadora se deitava, a que horas acordava, a que horas comia, a que horas via televisão (e que programas via). A trabalhadora afirmava, assim, trabalhar 144 horas semanais, 100 das quais correspondiam a trabalho suplementar. É, de facto, um caso paradigmático sobre o modo como o esbatimento da fronteira ocupacional entronca com a diluição da natureza funcional e da natureza afectiva das tarefas, afluindo no que Catharine MacKinnon designa por funções-de-esposa²².

Terceira dimensão: a fronteira do moral. Consta ainda na petição inicial da trabalhadora que o patrão nunca tencionou contratar uma governanta, que tratasse de si e da casa, pelo contrário, pretendia

²² No original, “*wife-like functions*”. MACKINNON, Catharine. **Sexual Harassment of Working Women. A Case of Sex Discrimination**. New Haven: Yale University Press, 1979, pp. 18.

“satisfazer os seus intentos libidinosos, encobrendo-os com a promessa de um emprego sério e digno e aliciando a [trabalhadora] com uma vida estável, como tanto necessitava”. A trabalhadora, por seu lado, a partir do “momento em que aceitou passar a dormir no quarto do [patrão], tornou-se frequentemente triste e deprimida, sentindo que havia negligenciado os seus valores e princípios morais”. Era, portanto, na quebra de expectativas legítimas e nos danos emocionais e da auto-imagem que se fundavam os argumentos da indemnização devida à trabalhadora. Se é também nesta fronteira que se têm cavado as trincheiras em torno de temas como a prostituição, isto é, entre a abolição normativa da sujeição opressivo-indecorosa da sexualidade e a regulamentação do trabalho sexual, este caso interpela todo o debate sociojurídico em torno do quão sexual pode ser aquilo que não é pensado como trabalho sexual.

Em sentença de 4 de Novembro de 2015, o Tribunal do Trabalho de Coimbra concluiria que, “da matéria dada como provada, resulta que foi a [trabalhadora] quem quis pôr termo à relação laboral e não se constata qualquer invocação de justa causa, nem resultaram provados factos que assim o permitissem concluir, pelo que se tem de enquadrar tal decisão, no âmbito da rescisão unilateral da trabalhadora”. Neste sentido, reconhecendo o direito aos créditos laborais (referentes à diferença salarial contratualizada e auferida) e ao subsídio de férias, não entende o Tribunal que ficasse provada a violação do direito a férias ou o trabalho suplementar e quanto à indemnização por danos não patrimoniais peticionada entenderia o Tribunal que “nada resultou a este respeito, pelo que nada se tem a apreciar”.

A trabalhadora recorreria da decisão junto do Tribunal da Relação, reafirmando, em termos directamente acolhíveis pela disposição do assédio, os comportamentos que, além de atentatórios da sua dignidade, se traduziram num ambiente intimidativo, hostil e desestabilizador, sendo que a actuação do patrão teve como objectivo causar perturbação e constrangimento da trabalhadora, provocando-lhe múltiplos danos físicos e psicológicos, configurando inicialmente uma modalidade de assédio emocional/psicológico e, na fase final, de assédio estratégico. Abdicando da tónica do assédio sexual, passa então a privilegiar um repertório médico-pericial orientado para as categorias do assédio emocional/psicológico e estratégico. Esta mudança discursiva é particularmente reveladora da permeabilidade jurídica à produção (adequada à disciplina processual) de provas, mas não é esse o argumento que pretendo prosseguir, pelo que: a trabalhadora perde o recurso. Fim da história.

Este caso, que neste texto ganha forma mais pela liminaridade que expõe do que pela especificidade do serviço doméstico que comporta²³, terá deixado algumas questões no ar – o que se espera –, as quais poderão, porventura, iluminar ou antecipar parte ou ângulos da ambivalência que permeia o universo da subordinação laboral e do assédio. De qualquer forma, no domínio das decisões e processos judiciais, grande parte dos casos de assédio sexual não surge por iniciativa de trabalhadoras ou trabalhadores (como invocação de justa causa para a resolução de um contrato) – isto é, trabalhadoras ou trabalhadores que denunciam estar a ser ou terem sido assediadas/os e que, por esse motivo, pretendem fazer cessar o contrato de trabalho com justa causa (o que confere o direito a uma indemnização). Em sentido distinto, surgem sobretudo em decisões em que se discute a legitimidade do poder disciplinar para sancionar um trabalhador

²³ O serviço doméstico é enquadrado por um regime regulamentar especial em virtude de o mesmo, como se lê no preâmbulo do diploma regulamentar, “ser prestado a agregados familiares e, por isso, gerar relações profissionais com acentuado carácter pessoal que postulam um permanente clima de confiança, [o que] exige, a par da consideração da especificidade económica daqueles, que o seu regime se continue a configurar como especial em certas matérias”. Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro – versão actualizada pela Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril, que estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico.

acusado de assediar sexualmente colegas de trabalho (ou nalguns casos utentes do serviço onde um trabalhador exerce funções).

O poder de disciplinar

A fundamentação ou natureza dogmática do poder disciplinar, de cariz sancionatório, constitui, desde logo, uma excepção ao princípio da justiça pública, sendo as sanções disciplinares ‘penas privadas’. E apesar das tentativas de objectivação do exercício do poder disciplinar, é pacífico na doutrina²⁴ que à valoração da infracção é sempre inerente uma margem considerável de discricionariedade. Além de mais, como atrás se aludiu, a natureza do poder disciplinar exclui dos limites de fiscalização/controlo judicial a possibilidade de alteração ou substituição destas sanções – competindo ao poder judicial *somente* apreciar o princípio geral da proporcionalidade, isto é, gravidade da infracção *versus* culpabilidade do infractor. É essa a matéria em análise pelo Tribunal da Relação do Porto, no caso seguinte.

Neste processo²⁵, o colectivo da Relação do Porto será chamado a ponderar se cabe no poder disciplinar a sanção de um trabalhador que, fora do local e do horário de trabalho, envia várias SMS a uma colega de trabalho “de cariz vincadamente sexual”. Entre o direito à reserva da intimidade da vida privada desse trabalhador e a legitimidade do poder disciplinar – território onde reside a tensão-chave da argumentação sociojurídica –, o caso começa com uma acção declarativa, intentada pelo trabalhador junto de um Tribunal do Trabalho, contra a entidade empregadora, pedindo que seja reconhecido que a entidade empregadora lhe aplicou uma sanção oculta, logo ilegítima e ilegal, com respectiva publicidade da revogação da sanção aplicada²⁶. Defendia o trabalhador que os comportamentos de que era acusado não se encontravam sujeitos à tutela do poder disciplinar, revestindo uma natureza extra-laboral, estando por isso na estrita esfera privada dos trabalhadores (situação tutelada pelo Código do Trabalho). Além de contestar o conteúdo (ofensivo e indesejado) das condutas, virá o trabalhador defender que tais factos não afectaram o desempenho profissional da colega-trabalhadora e a conduta, sendo extra-laboral ética e materialmente, não violara qualquer dever laboral, seja de respeito, urbanidade ou probidade. Ou seja, a integridade produtiva da trabalhadora não havia sido posta em causa e, nesse sentido, conclui a defesa do trabalhador que deveria decidir-se pela irrelevância da conduta extra-laboral do trabalhador em sede disciplinar.

De acordo com a entidade empregadora, para esta trabalhadora, “a situação em causa representava uma situação de perseguição e assédio por parte de um colega de trabalho, com funções de coordenação hierárquica funcional, com o qual não mantinha, nem pretendia ter uma qualquer relação extra-laboral, sendo que tinha de lidar com aquele no âmbito das respectivas funções profissionais”²⁷. A trabalhadora,

²⁴ cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho. Situações Laborais Individuais. Parte II.** 9.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023.

²⁵ Processo n.º 993/13.8TTMTS.P1.

²⁶ A acção declarativa assentava ainda nos seguintes pedidos: que a entidade empregadora fosse condenada a recolocar o trabalhador nas funções de coordenação de informação, a pagar as diferenças salariais e o subsídio, a pagar uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais no valor de 19.300€ e a revogar (e restituir a prestação salarial) a suspensão de 10 dias a que tinha sido condenado no processo disciplinar (sanção disciplinar que lhe tinha sido aplicada, com perda de retribuição e de antiguidade, em Agosto de 2013). Em decisão de Novembro de 2014, o Tribunal do Trabalho absolveu a entidade empregadora dos pedidos formulados, tendo o trabalhador interposto recurso junto do Tribunal da Relação.

²⁷ Tribunal da Relação do Porto, acórdão de 21 de Setembro de 2015.

após reencaminhar as mensagens ao presidente do Conselho de Administração, pediu para trocar de horário para não ter de lidar com esse trabalhador, revelando aí a repercussão que esse comportamento tinha na sua relação de trabalho (impacto laboral).

Neste processo, como em muitos outros com a mesma natureza e teor, o que está em questão não é directamente o assédio sexual (definição, verificação ou sanção aplicada), mas a relevância contratual da sua invocação nas condutas (laborais e extra-laborais) dos trabalhadores, ou seja, a jurisdição disciplinar de uma entidade empregadora: “questiona-se em que medida uma conduta extra-laboral de um trabalhador de uma empresa pode consubstanciar uma violação dos deveres laborais e nesse sentido legitimar o poder disciplinar do empregador”²⁸. Se o trabalhador considerara manifestamente irrelevante a sua conduta extra-laboral em sede disciplinar, a entidade empregadora virá discordar, assentando a relevância disciplinar na repercussão forçosa, directa e necessariamente na relação de trabalho, tendo a entidade empregadora de actuar e agir por causa das condutas do trabalhador, nomeadamente alterando os horários de trabalho da trabalhadora/colega de trabalho.

A geometria variável da triangulação entre a natureza do poder disciplinar, a relevância disciplinar das condutas (extra-laborais) dos trabalhadores e o apelo ao princípio da independência da vida pessoal e profissional anima a doutrina há vários anos, tendendo, nestas e em matérias afins, a defender a limitação do poder disciplinar às condutas ilícitas, as quais, fora do domínio contratual, tenham implicações directas na relação laboral. Assumindo como critério definidor das prerrogativas do poder disciplinar o nexo entre as condutas e o contrato de trabalho, alguma doutrina vem, todavia, reconhecendo a dificuldade de negar a relevância e a interferência da vida pessoal na relação laboral, uma vez que a fronteira entre a vida profissional e a vida pessoal é fluida e tende a esbater-se. Neste caso, os comportamentos, ao ocorrerem entre duas pessoas da mesma empresa, ainda que, como é reconhecido em sede judiciária, não sejam ilícitos, tiveram repercussões no cumprimento das obrigações laborais da trabalhadora, ou seja, puseram em causa ou prejudicaram o correcto cumprimento do contrato de trabalho ou os interesses da empresa e, nesse sentido, passam a ter relevância em sede disciplinar. Ou seja, é o grau de lesão dos interesses da empresa e o impacto no seu funcionamento que determinam a amplitude da jurisdição contratual-laboral, logo, a sujeição ao poder disciplinar. É o que entenderá o Tribunal da Relação do Porto, confirmando integralmente a decisão do Tribunal do Trabalho e da entidade empregadora (absolvendo esta última dos pedidos formulados pelo trabalhador): a conduta do trabalhador violara a proibição de assédio sexual e o direito à integridade física e moral da trabalhadora.

Não se trata aqui de discutir a justeza desta decisão, ou da decisão proferida no processo intentado pela trabalhadora no caso anterior. Ao seleccionar estes dois processos, a minha intenção foi a de confrontar a amplitude ou a estreiteza, no plano discursivo-laboral, da forma jurídica ‘assédio sexual’ com a sua configuração, e validação em sede judicial, como uma tecnologia sancionatória. Esta configuração tem duas implicações dialógicas: por um lado, é enquanto tecnologia sancionatória ao serviço do poder disciplinar que a invocação do assédio é mais facilmente acomodável aos princípios processuais do direito do trabalho (fiscalização/controlo judicial das acções de uma entidade empregadora); por outro lado, a constituição do assédio como uma tecnologia sancionatória (aliás, como um efeito do poder disciplinar) significa que não se trata somente de um poder (de) disciplinar, mas de um dever (o dever de prevenir e

²⁸ Tribunal da Relação do Porto, acórdão de 21 de Setembro de 2015.

punir o assédio). E é neste exercício de poder/dever disciplinar que se revela a materialização normativa do assédio pela decorrência sancionatória que permite (e que tem passado a impor).

O dever (de) disciplinar

A prática do assédio mantém, desde 2003, a natureza contra-ordenacional muito grave, punível com coimas que, consoante o volume de negócios da empresa e a existência de mera culpa ou de dolo, podem variar entre 2.040 e 61.200 euros²⁹. A par da coima, em matéria de responsabilização da entidade empregadora, em casos de assédio, afiguram-se, sumariamente, dois cenários. No primeiro, a entidade empregadora é a agente directa do assédio e o assédio pode configurar uma ‘justa causa de resolução’, ou seja, estabelece-se o direito de um trabalhador ou trabalhadora a requerer a cessação de um contrato de trabalho com justa causa e a solicitar o pagamento de uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais. Torna-se, neste cenário, pacífico para a doutrina que a entidade empregadora seja responsabilizada. Questão diferente impõe-se num segundo cenário, onde o assédio ocorre entre dois ou duas trabalhadoras de uma mesma organização e se coloca a pergunta a quem deve ser imputada a responsabilidade: ao trabalhador, à entidade empregadora, ou a ambos?

Desde logo, quando o assédio ocorre entre colegas, a Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT)³⁰ não tem competências para intervir, abandonando à entidade empregadora o poder de averiguação/sanção. O mesmo sucede com os Tribunais do Trabalho, a quem não compete sancionar trabalhadores/as, mas apreciar a legalidade da sanção aplicada pela entidade empregadora³¹. O entendimento de que o assédio constitui uma violação ao contrato de trabalho, nomeadamente aos deveres de respeito, de urbanidade e de lealdade, imputaria forçosamente a responsabilidade à entidade empregadora, não só porque esse contrato é estabelecido entre o/a trabalhador/a e a entidade empregadora – e são essas as duas partes do contrato (os/as colegas de trabalho não têm um contrato entre si) –, mas também porque é à entidade empregadora que cabe gerir o exercício e a função do trabalho, a organização dos trabalhadores/as, enfim, o ambiente de trabalho; daí decorre o poder disciplinar que tem sobre estes/as. Este é, em si, um entendimento elementar, as dúvidas e as divergências diziam respeito às implicações e às consequências desse entendimento.

Foi em parte este debate que levou, em 2017, a uma alteração no Código do Trabalho visando especificamente a prevenção do assédio no trabalho. É com essa alteração que passa, por um lado, a estar

²⁹ Previsto no número 4) do artigo 29.º (assédio) e artigo 554.º (valor das coimas) do Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com as alterações da Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto.

³⁰ A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) é um serviço central da administração directa do Estado, dotado de autonomia administrativa. De acordo com a sua Lei Orgânica (Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de Julho), a ACT tem por missão a promoção da melhoria das condições de trabalho, através da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral e o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, quer no âmbito das relações laborais privadas, quer no âmbito da Administração Pública. Enquanto autoridade administrativa, o procedimento das contra-ordenações compete à ACT “quando estejam em causa contraordenações por violação de norma que consagre direitos ou imponha deveres a qualquer sujeito no âmbito de relação laboral e que seja punível com coima”, como previsto no artigo 2.º, n. 1, a), da Lei n.º 107/2009 de 14 de Setembro, que estabelece a regime jurídico do procedimento aplicável às contra-ordenações laborais e de segurança social.

³¹ A dignidade ou relevância penal destas matérias laborais não será objecto nesta discussão, mas como dispõe o Código do Trabalho (no n.º 7 do art. 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro), “o regime sancionatório constante do Código do Trabalho não revoga qualquer disposição do Código Penal”. Não obstante, o processo disciplinar é autónomo e independente do processo penal, uma vez que são distintos os fundamentos e os fins das respectivas jurisdições e sanções, bem como os pressupostos da responsabilidade, decorrendo daí eventuais diferenças na valoração que cada jurisdição faz dos mesmos factos e circunstâncias.

prevista a obrigação de as entidades, públicas e privadas, que tenham sete ou mais trabalhadores/as, adoptarem códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a obrigação de instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho. Por outro lado, nessa revisão, o Código do Trabalho procura tornar o corolário daquele entendimento mais explícito ao entender que “fornece ao empregador meios de reacção para combater ou eliminar o assédio no trabalho, designadamente, através do exercício do poder disciplinar, do despedimento do sujeito activo, da mobilidade geográfica ou da mobilidade funcional”. Mas logo surge um novo impasse interpretativo, com posições que defendem que tanto o conhecimento da entidade empregadora (que incorreria em responsabilidade por omissão dos deveres que lhe são inerentes) quanto o seu desconhecimento (numa óptica da prevenção) não afastam a responsabilidade indemnizatória da entidade empregadora.

A par da questão das doenças profissionais resultantes da prática de assédio, cuja reparação dos danos estaria a cargo da entidade empregadora, a questão da indemnização devida ao trabalhador assediado ou trabalhadora assediada motivou muita da proactividade nesta matéria, sobretudo entre as grandes empresas, quer na adopção e gradual expansão das condutas que integram os seus códigos internos, quer na criação de gabinetes especializados e canais de denúncia. De uma forma mais concreta: a partir do momento em que as entidades empregadoras passaram a poder ser monetariamente responsabilizadas por situações de assédio (e de outras, mas fiquemos pelo assédio) que ocorrem dentro das suas organizações, ou seja, que passam a poder ter prejuízos económicos por situações de assédio tornaram-se particularmente activas, primeiramente, em evitar ser responsabilizadas, e à medida que se foram sofisticando em garantir que não seriam responsabilizadas por falta de prevenção ou por qualquer omissão. O que, sobretudo em grandes empresas – onde não só o lucro é muito expressivo como a rotatividade de trabalhadores e trabalhadoras é muito elevada – tem passado por controlar conteúdos de e-mails e das comunicações entre trabalhadores/as, ou controlar o acesso a plataformas, sejam redes sociais ou websites com “conteúdo explícito” – e qualquer conduta ambígua é terreno para uma sanção ou justa causa do despedimento; ou por impor códigos de vestuário: decotes, não; saias curtas, não; mangas curtas, não; ou códigos de maquilhagem, de perfumes, de cortes de cabelo; ou pela proibição, já referida, de relações de intimidade, seja lá o que isso for, entre *colaboradores* ou *colaboradoras*, ou pela obrigação de comunicar ou reportar essas relações à entidade empregadora; entre muitas outras.

Em suma, esta medida, entendida como uma forma de protecção ou em nome da protecção dos trabalhadores e trabalhadoras, veio exigir mais regulação e uma regulação mais apertada por parte das entidades empregadoras para se precaverem contra situações de assédio. Não pode, por isso, ser surpreendente que se tenha revelado, ao mesmo tempo, uma medida que ampliou e que vem ampliando os domínios a que o sujeito deve ser obediente – isto é, tem criado novas formas de obediência. Se o alargamento das provisões do poder disciplinar, que antecipariam ou acomodariam esta responsabilização, impunham ou aconselhavam, por parte de uma vasta doutrina, uma posição de suspeição e de prudência, o empurrão para esta decisão foi dado e continua a ser reclamado pelas pessoas que estão sujeitas a esse poder. Em nome da protecção desse mesmo poder.

Retomando um argumento anterior, uma das marcas da agenda política feminista, nesta matéria, tem sido a de investir particularmente na implementação ou no argumento da necessidade de implementação de códigos de condutas para uso interno das organizações. As reivindicações e

justificações desta agenda, amplamente assentes em elementos e dinâmicas *tradicionalistas* (essencialismo da sexualidade), ao serem acolhidos por um poder privado, crescentemente metamorfoseado e esquivo à intervenção judicial, confere legitimidade a esse poder para intervir já não só sobre o exercício do trabalho, sobre os trabalhadores e trabalhadoras com quem estabeleceu um contrato para esse exercício, mas também sobre outros elementos na sua esfera de acção e para lá dessa esfera.

Notas finais

Para terminar, volto ao início. No trabalho que tenho vindo a desenvolver, além de questionar a essência e os contornos da componente sexual no elemento material (as condutas das pessoas) ou no elemento teleológico (a intenção que as move), procuro confrontar o universo jurídico-conceptual e a sua descoincidência sócio-institucional de forma a demonstrar as múltiplas hesitações e ambivalências emergentes do diálogo entre o uso epistemológico (ou seja, enquanto objecto de estudo) e o uso normativo (enquanto objecto de regulação) desta categoria assédio. E ao contrário daquele que tem sido apontado como o mérito do movimento ou do momento *#MeToo* – o mérito de pôr as pessoas a falar sobre isto –, olho com desconfiança para o entusiasmo que rodeia estes episódios. Uma desconfiança que está intimamente ligada, não só mas também, à tábua rasa feita a um velho debate das teorias feministas do direito, e que se prende com o estatuto e o governo do sexo e da sexualidade. As antigas divergências e disputas – seja em torno da concepção e das teorias sobre o sexo e a sexualidade, sobre a capacidade de acção e consentimento, seja sobre o papel e a função do direito – foram absorvidas e capturadas num repertório ético-moral entre o bem e o mal.

Um repertório que encontra nestes episódios um espectáculo pirotécnico que patrocina uma certa mitologia da história como progresso; e que abafa um debate continuamente por vir na sociologia do direito e nos estudos feministas, em Portugal (pelo menos), e que parte da seguinte pergunta: o que é que é sexual? Um problema que concorre com a dimensão tautológica das respostas ou definições disponíveis para o carácter sexual do assédio sexual. Não só o carácter sexual do assédio sexual se converteu numa falácia argumentativa – na exacta medida em que a sua própria definição legal e institucional tende a socorrer-se desse mesmo adjectivo: convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, chantagem para obtenção de emprego ou progresso laboral em troca de favores sexuais, insinuações sexuais, atenção sexual indesejada, etc. –, como o assédio sobressai mais como uma forma jurídica do que como um conteúdo social. O assédio é assédio (e não outra coisa qualquer) não pelo teor que carrega mas pela liminaridade normativa em que se exprime, tornando-se, assim, num terreno especialmente pantanoso, e especialmente desafiante para a reflexão sociojurídica.

Financiamento

A autora reconhece o financiamento da FCT—Fundação para a Ciência e Tecnologia, no âmbito do Contrato Individual 2021.03341.CEECIND/CP1698/CT0005.

<https://doi.org/10.54499/2021.03341.CEECIND/CP1698/CT0005>

A presente publicação resulta de trabalho desenvolvido com o apoio da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, ao abrigo do Financiamento Plurianual de Unidade I&D (UIDP/50012/2020).

Referências

- AMÂNCIO, Lígia; LIMA, Maria Luísa. **Assédio sexual no mercado de trabalho**. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 1994.
- BOTÃO, Maria Alice. **Assédio sexual no local de trabalho**. Lisboa: Comissão da Condição Feminina, 1989.
- FOUCAULT, Michel. **Em defesa da sociedade: curso no Collège France (1975-1976)**. São Paulo: Martins Fontes, 2002 [1976].
- FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir. Nascimento da Prisão**. Lisboa: Edições 70, 2013 [1975].
- KENDRICK, Walter. **The Secret Museum. Pornography in Modern Culture**. Nova Iorque: Viking Penguin, 1987.
- MACKINNON, Catharine. **Sexual Harassment of Working Women. A Case of Sex Discrimination**. New Haven: Yale University Press, 1979.
- OLIVEIRA, Ana. **Assédio: Aproximações Sociojurídicas à Sexualidade**. Lisboa: Imprensa de História Contemporânea, 2022. DOI: <https://doi.org/10.34619/bnyf-qpzs>
- OLIVEIRA, Ana. Twitter, chá e biscoitos: revisão ensaística de *The New Sex Wars* de Brenda Cossman. **ex æquo**, 47, 2023, p. 223-234. DOI: <https://doi.org/10.22355/exaequo.2023.47.15>
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho. Situações Laborais Individuais. Parte II**. 9.ª Edição. Coimbra: Almedina, 2023.
- TORRES, Anália; COSTA, Dália; SANT'ANA, Helena; COELHO, Bernardo; SOUSA, Isabel. **Assédio sexual e moral no local de trabalho**. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2016.