



FACULDADE DE DIREITO
UNIVERSIDADE DE LISBOA

**O ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL:
UM OLHAR JURISPRUDENCIAL À LUZ DA LEI N.º 73/2017, DE
16 DE AGOSTO**

Dissertação de Mestrado em Direito e Prática Jurídica
Especialidade de Ciências Jurídico-Forenses

Orientador: Professor Doutor Pedro Madeira de Brito

Isa Vanessa Canelas Ferreira

2019



FACULDADE DE DIREITO
UNIVERSIDADE DE LISBOA

**O ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL:
UM OLHAR JURISPRUDENCIAL À LUZ DA LEI N.º 73/2017, DE
16 DE AGOSTO**

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, sob orientação do Professor Doutor Pedro Madeira de Brito, com vista à obtenção do grau de mestre em Direito e Prática Jurídica, na especialidade de Ciências Jurídico-Forenses.

Isa Vanessa Canelas Ferreira

Lisboa, 2019

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar cabe-me agradecer ao Professor Doutor Pedro Madeira de Brito por aceitar o meu convite, bem como pela disponibilidade, sábios conselhos e por todo o apoio prestado.

Ao meu pai e à minha mãe, por estarem presentes em todos os momentos da minha vida e por nunca deixarem que nada me falte. A vós dedico este trabalho, pois as minhas conquistas são as vossas.

Ao João pelas palavras de incentivo e por não me ter deixado desistir. Tens um lugar cativo na minha vida.

À minha amiga e quase irmã, Liliana, e restantes amigos, os de todos os dias e os que acompanharam de perto o meu percurso académico.

Por último, aos meus colegas Oficiais de Justiça, pela compreensão e conhecimentos transmitidos.

Obrigada a todos vós!

RESUMO

Com referência à ênfase dada aos direitos de personalidade e absolutos do trabalhador, em detrimento da figura deste como um mero meio mercantil, o assédio embora já existente desde a autonomização do Direito do Trabalho, só por ora tem sido alvo de maior densificação legislativa, doutrinária e jurisprudencial.

Face ao descrito e à entrada em vigor da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que veio criar um regime de prevenção da prática de assédio – na vertente moral e sexual – e, à partida, pôr fim à incerteza jurídica relativa a esta temática, decidimos abraçar esta matéria, optando por uma abordagem iminentemente prática. Assim, num primeiro momento, debruçar-nos-emos sobre o conceito jurídico do assédio e as diversas nomenclaturas adotadas pela doutrina, bem como as características do *mobbing* que constam da letra da lei e as que são apreciadas em sede judicial e contraordenacional.

Posteriormente, analisaremos o assédio na perspetiva do Direito da União Europeia e das fontes de direito internacional, para nos focarmos em exclusivo no regime nacional introduzido pelos Códigos do Trabalho de 2003, de 2009 e o que vigora atualmente, na vigência das alterações introduzidas pela legislação suprarreferida. Por último, e no que a esta questão diz respeito, procederemos a uma análise circunstanciada de um conjunto selecionado de acórdãos proferidos pelos tribunais superiores portugueses, para concluirmos com uma síntese das posições acolhidas e das tendências futuras que as jurisdições nacionais tendem a assumir.

Palavras-chave: Assédio; *Mobbing*; Jurisprudência laboral; Direito do Trabalho; Integridade Física; Danos não patrimoniais;

ABSTRACT

With reference to the emphasis given to the personality rights and absolutes of the worker, to the detriment of the latter as a mere mercantile means, harassment, although existing since the autonomization of labor law, has for the moment been the object of greater legislative, doctrinal and case law.

In view of the description and entry into force of Law No. 73/2017 of 16 August, which created a system to prevent harassment - both moral and sexual - and, at the outset, to put an end to legal uncertainty on this subject, we have decided to embrace this matter by opting for an imminently practical approach. Thus, at first, we will look at the legal concept of harassment, and the various nomenclatures adopted by the doctrine, as well as the characteristics of the mobbing that are contained in the letter of the law and those that are assessed in court and administrative misconduct.

Subsequently, we will analyze harassment from the point of view of European Union law and sources of international law, so that we focus exclusively on the national regime introduced by the 2003 Labor Codes, 2009 and what is currently in force, in the light of changes introduced by legislation supra-referenced. Lastly, as regards this question, we will carry out a detailed analysis of a selected set of judgments handed down by the Portuguese High Courts, in order to conclude with a summary of the positions taken and the future trends which the national courts tend to assume.

Keywords: Harassment; Mobbing; Labour Jurisprudence; Labour Law; Physical integrity; Non-equity damages;

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

Ac. – Acórdão

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

Al(s). – Alínea (s)

Art. - Artigo

CC – Código Civil

CEJ – Centro de Estudos Judiciários

CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

CI – Convenção de Istambul

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

CP – Código Penal

CPC – Código de Processo Civil

CPT – Código de Processo do Trabalho

IGF – Inspeção Geral de Finanças

LAT – Regime de Reparação dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

LCCT – Lei da Cessação do Contrato de Trabalho

LVRL – Livro Verde sobre as Relações Laborais

N.º – Número

Ob. cit. – Obra citada

OIT – Organização Internacional do Trabalho

Pág(s). – Página(s)

Proc. – Processo

RPCOLSS – Regime Processual aplicável às Contra-Ordenações Laborais e de Segurança Social

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRÉ – Tribunal da Relação de Évora

TRG – Tribunal da Relação de Guimarães

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

STJ- Supremo Tribunal de Justiça

UC – Unidade de Conta

V.g. – verbi gratia

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	10
PARTE I – Noções introdutórias	
CAPÍTULO I - O conceito jurídico de assédio	14
1. A génese do assédio laboral e os direitos do trabalhador em crise	14
2. A definição de assédio e a sua fronteira face a outras figuras próximas.....	16
a. O conflito e o exercício abusivo do poder de direção.....	19
b. Stress e <i>burn-out</i>	20
CAPÍTULO II – As características distintivas do assédio moral	22
3. O elenco de condutas assediantes.....	22
4. Conduta duradoura e reiterada no <i>mobbing</i>	26
a. Das exceções à conduta reiterada	30
5. Intencionalidade: objetivo ou efeito.....	32
CAPÍTULO III – Modalidades de assédio moral.....	38
6. Os sujeitos-parte da conduta assediante.....	38
a. Assédio quanto ao critério do sujeito	39
I. Assédio horizontal.....	39
II. Assédio vertical (descendente e ascendente)	40
b. Assédio quanto à motivação	42
I. Assédio discriminatório e não discriminatório	42
II. Assédio estratégico, institucional e emocional.....	43
c. O crescente assédio por terceiros	45
d. Assédio fora do local e horário de trabalho	46
PARTE II – O regime jurídico da figura	
CAPÍTULO IV – O Direito da União Europeia	48
CAPÍTULO V – Os Códigos do Trabalho de 2003 e de 2009	51
CAPÍTULO VI – A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto	55
7. O quadro protagonizado pelo artigo 29.º – a proibição do assédio, o direito à indemnização e a proteção dos trabalhadores e testemunhas.....	56
8. A criação de códigos de conduta, o panorama instável das microempresas e o procedimento disciplinar em si	58
9. O papel da ACT e da IGF: o regime sancionatório e a sanção acessória de publicidade.....	59
10. Da responsabilidade criminal: a (in)viabilidade da criação de um novo ilícito criminal	62

11. O assédio como uma causa de doenças profissionais: a responsabilidade do empregador e a falta de previsão na lista da LAT	63
12. Os meios de reação das partes contratuais: a resolução do contrato de trabalho e o despedimento por justa causa	64
PARTE III- Análise jurisprudencial	
13. Comportamentos praticados.....	67
14. Atos de curta <i>versus</i> longa duração	70
15. O elemento volitivo	72
16. Critérios de fixação de danos não patrimoniais	76
17. <i>Quantum</i> indemnizatório.....	80
a. Motivos para a inexistência de assédio	82
I. Imprescindibilidade da intencionalidade	82
II. Confusão com figuras sociais afins.....	83
III. Falta de prova.....	84
18. O assédio sexual: uma análise lógico-temporal	86
CONCLUSÃO	90
BIBLIOGRAFIA	95
ÍNDICE JURISPRUDENCIAL.....	100

INTRODUÇÃO

O conceito de assédio, tanto na sua vertente moral como sexual, tem vindo a ser difundido tanto pela doutrina juslaboralista como pelos órgãos de comunicação social, em virtude da maior ênfase dada a este problema, que é já designado como a praga laboral do século XXI.¹

Embora já fossem conhecidas diversas decisões em que empresas foram condenadas por este tipo de comportamentos, recentemente o tema do assédio sexual tem assumido proporções sem igual, devido à sua denúncia por parte de atrizes de Hollywood que foram vítimas do mesmo por colegas de trabalho e superiores hierárquicos, criando os movimentos *Me too* e *Time's up*, sendo que este último levou à conceção de um fundo, que no primeiro mês já contava com 16,4 milhões de euros, tendo como objetivo “*pôr fim às injustiças e desigualdades no local de trabalho*”.²

Importa por isso salientar que este fenómeno, pese embora só por ora seja reconhecido por um maior número de cidadãos trabalhadores e pela comunidade em geral, trata-se de um conjunto de comportamentos que já é estudado pelas áreas das Ciências Sociais, da Medicina e da Psicologia, desde a segunda metade do século passado, sendo que Heinz Leymann, psicólogo alemão, foi na década de 80, o primeiro investigador a abordar este fenómeno.

Esta figura não é inovadora, nem própria do século em que vivemos mas encontra-se diretamente associada à introdução do género feminino nos setores primário, secundário e terciário, porém, face a uma nova visão do trabalhador em relação às suas garantias laborais, aliado às novas tecnologias de informação e comunicação que permitem ao mesmo um contacto mais direto e esclarecido em relação a este fenómeno levam a que o mesmo denuncie, embora que ainda relutantemente, este tipo de atos³, tal como se constata da análise aos valores

¹ Piñuel y Zabala, Iñaki, “Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo *in* Editorial Sal Terrae”, 2001, pág. 50.

² Cfr. Jornal Público, *No primeiro mês, a Time's Up angaria 20 milhões de dólares*, disponível em <https://www.publico.pt/2018/02/08/culto/noticia/no-primeiro-mes-o-fundo-times-up-angaria-20-milhoes-de-dolares-1802441>, “*de acordo com Tina Tchen, a advogada que está à frente do fundo de defesa legal da organização – e foi chefe de Gabinete de Michelle Obama, as doações foram feitas por cerca de 22 milhões de pessoas e mais de 200 advogados inscreveram-se para disponibilizar o seu tempo às vítimas de assédio sexual.*”

³ Pedro Barrambana Santos, *Do Assédio Laboral - Pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*, Almedina, 2017, pág. 197, que reputa que “*pese embora o assédio*

apresentados pelo Livro Verde das Relações Laborais, entre o período de 2010 a 2015 em que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego recebeu somente 44 queixas de assédio moral e/ou sexual e a Autoridade para as Condições do Trabalho, no mesmo lapso temporal, instaurou 113 procedimentos coercivos nesta matéria.⁴

Ademais, facilmente são reconhecíveis alguns fatores que, em face do atual contexto laboral em que vivemos, propiciam condutas assediadas por parte de trabalhadores da empresa, sejam superiores hierárquicos, colegas ou o próprio empregador ou, ainda, por parte de terceiros, externos à organização, mas que por diversos motivos mantêm uma relação com a mesma, como é o caso de parentes e afins do empregador, clientes ou fornecedores.

O vínculo laboral precário⁵, a gestão por objetivos, designadamente nos diversos setores industriais, a maior competitividade que se faz sentir no seio das empresas devido à facilidade em encontrar inúmeros candidatos qualificados e com as *soft-skills* adequadas para exercer funções em determinado cargo e a desigual dicotomia oferta-procura, aumentam a ocorrência de assédio moral.

Por seu turno, Fausto Leite aponta que *“o assédio moral no trabalho agravou-se nos últimos anos, em Portugal, com o aumento da precariedade laboral. O receio da perda de emprego no trabalho informal, nos falsos “recibos verdes” e nos contratos de*

moral não corresponda a um fenómeno inteiramente inovador, encontra no estado atual do desenvolvimento civilizacional um conjunto de condições que permitem que nidifique e se manifeste com especial pujança e, por conseguinte, torna a sua prevalência, os seus efeitos e consequências mais latentes”.

⁴ Livro Verde sobre as Relações Laborais, *Trabalho, solidariedade e segurança social*, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2016, págs. 233-234. Por sua vez, no Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional – 2016, elaborado pela CITE, disponível em <http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Relat%C3%B3rio%202016%20Lei%2010%202001.pdf>, em 2016 faz menção que a ACT autuou 18 empregadores, sendo a moldura sancionatória mínima aplicada de 116.822,64€.

⁵ Cfr. Luís Menezes Leitão, “A precariedade: um novo paradigma laboral?” , in *Para Jorge Leite – Escritos jurídico-laborais (vol. I)*, 2015, págs. 456-457 *“quer a fuga ao trabalho subordinado, quer o surgimento de novos modelos de contrato de trabalho caracterizam-se sempre por acentuarem a precariedade nas relações laborais. No caso dos contratos de prestação de serviços utilizados para disfarçar relações de trabalho subordinado, o intuito é mesmo o de permitir o livre despedimento dos trabalhadores, e simultaneamente elidir as obrigações do empregador perante a segurança social. Já no caso das novas formas de contrato de trabalho, como os contratos a termo, temporários, intermitentes, ou em comissão de serviço, todos têm em comum uma menor protecção contra o despedimento, ainda que mantenham uma protecção social mais reduzida.”*

trabalho a termo, bem como a falta de pagamento de retribuições e o aumento do tempo de trabalho, propiciam o assédio".⁶

À parte dos comportamentos *mobbizantes* que se relacionam com a situação socioeconómica que se vive em Portugal e um pouco por toda a Europa e pelo mundo, estes geram-se com maior incidência em determinados cidadãos que ainda são vistos como diferentes dos restantes trabalhadores, por motivos de ordem discriminatória como o género – ainda que no nosso ordenamento tenha sido aprovada a lei que promove a igualdade remuneratória entre homens e mulheres Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto – a raça, a nacionalidade, orientação sexual ou as suas crenças.

A discriminação é um problema que, a par com o assédio, embora esteja a ser digno de redobrada atenção, é, sobretudo, nas micro e pequenas empresas, um tema que ainda não se encontra de todo ultrapassado, pelo que há uma tentativa de afastar esse conjunto de pessoas da mesma, por forma a enraizar somente uma cultura de ideais e de trabalhadores na organização.⁷

Face à amplitude que esta temática acarreta, bem como à atualidade da mesma, torna-se pertinente a visão do assédio numa perspetiva prática, que aponte o pensamento do legislador e o confronto com as decisões proferidas pelos tribunais em relação a esta questão. Destarte, no primeiro capítulo, de carácter introdutório, iremos dedicar-nos à génese do assédio, intimamente ligada ao surgimento do Direito do Trabalho como um ramo de direito autónomo, bem como à tutela desta figura num período pré-codicista.

Partiremos, em momento subsequente, para a destrinça do assédio face a outras figuras juridicamente diferentes, mas semelhantes do ponto de vista social, para posteriormente nos dedicarmos aos elementos constitutivos do *mobbing*.

⁶ Fausto Leite, O flagelo do assédio laboral *in Jornal Público*, 2017, disponível em <https://www.publico.pt/2017/12/07/sociedade/opiniao/o-flagelo-do-assedio-laboral-1794054>.

⁷ O assédio e a discriminação são figuras distintas – apesar de o assédio sexual ser tratado pela legislação comunitária como uma forma de discriminação em função do sexo. Para o Supremo, no acórdão datado de 12-03-2014, a distinção prende-se porque *“na verdade “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 ao invés, *“no comportamento humilhante ou insultante não é preciso fazer qualquer comparação com outros trabalhadores para identificar a injustiça “uma vez que “o comportamento é injusto em si mesmo, e não por comparação com outros”*.

Retomando a temática da previsão do assédio no Código do Trabalho, abordá-la-emos do ponto de vista do Direito da União Europeia, para depois passarmos em revista as alterações introduzidas pelas reformas operadas para chegarmos à legislação que vigora hoje em Portugal.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que veio reforçar a prevenção da prática de assédio, o panorama nacional sofreu uma larga alteração, através da introdução de inúmeras normas que visam, *a priori*, proteger o trabalhador-vítima destas práticas, e também salvaguardar o direito à denúncia que estes têm, mediante a consagração de um regime mais estreitado e repressivo, pelo que iremos pronunciarmo-nos quanto à importância das normas fixadas.

Por último, e em cumprimento do referido *supra*, iremos enumerar e analisar um conjunto de acórdãos previamente selecionados⁸, proferidos pelas jurisdições nacionais superiores – diga-se o Supremo Tribunal de Justiça e os cinco Tribunais da Relação – com vista a depreendermos qual o grau de recorribilidade dos trabalhadores aos Tribunais, os motivos a que os levam a quebrar o vínculo e a pedirem o ressarcimento pelas condutas a que fica(ra)m sujeitos, tal como a tendência acolhida pelos Juízes Desembargadores e Conselheiros relativamente a estas questões, que têm tanto de jurídico como um quê de psicológico e social. Terminaremos então com uma síntese conclusiva das decisões judiciais e do que entendemos serem as tendências futuras.

⁸ Todos os acórdãos citados podem ser consultados em www.dgsi.pt

PARTE I – Noções introdutórias

CAPÍTULO I - O conceito jurídico de assédio

1. A génese do assédio laboral e os direitos do trabalhador em crise

Pese embora só por ora tenha sido conferida uma maior atenção à efetivação de condutas desconformes com os direitos do trabalhador enquanto cidadão que exerce uma determinada ocupação profissional, admite-se que sempre se reconheceu que da existência de uma relação laboral ou equiparada – independentemente de se tratar de um contrato de trabalho com regime geral, especial ou equiparado – advêm direitos e deveres para ambas as partes contratuais, e portanto uma das violações destes direitos do trabalhador *lato sensu*, desde sempre se fundou na submissão deste a formas desumanas de prestação de trabalho, à coação e a comentários humilhantes.

Estando desde sempre o prestador de uma atividade suscetível ao assédio, mesmo que não fosse reconhecido este conceito nem sequer as vítimas ousassem denunciar esses comportamentos, independentemente de quem o pratique no contexto interino da empresa, resta saber qual a origem do mesmo e a evolução que este tem tido no nosso ordenamento. Assim, como refere Júlio Gomes *“o assédio moral no trabalho é tão velho como o próprio trabalho. Mas se o trabalho sempre teve – e porventura sempre terá – um elemento de penosidade, existe atualmente uma consciência mais aguda dos níveis extremos que o sofrimento no trabalho pode atingir, da violência de que um trabalhador pode ser vítima e da extrema importância da tutela da dignidade da pessoa que trabalha”*.⁹

Seguimento similar é o de Paula Quintas ao evidenciar que o *mobbing* se trata de um fenómeno associado à revolução industrial do século XVIII¹⁰, todavia, no nosso país, no século XIX ainda não havia previsão da proteção do trabalhador, sendo que as entidades públicas não assumiam a responsabilidade pela regulação e supervisão e só em 1916 é que foi criado o primeiro ministério, designado à época de Ministério do Trabalho e da Segurança Social.

⁹ Júlio Vieira Gomes, “Algumas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral (laboral)” in *Prontuário de Direito do Trabalho (set-dez 2011)*, 2011, págs. 72-73.

¹⁰ Paula Quintas, *Os direitos de personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspetiva exclusiva do trabalhador subordinado – Direitos (des)figurados*, Almedina, 2013, pág. 191.

Embora perfilhemos do entendimento de que o assédio existe desde a gênese do próprio Direito do Trabalho, embora só no agora século XXI, designadamente em 2003, é que a figura do assédio discriminatório mereceu a tutela do direito ao constar do primeiro Código do Trabalho português, uma vez que só a partir desse momento é que foram condensadas diversas leis e transpostas as Diretivas 76/207/CE, do Conselho de 09-02-1976 e 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho de 23-09-2002 para o ordenamento jurídico-laboral português, sendo que a última veio alterar a primeira, que concretiza o princípio da igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego, na formação e promoção profissionais e nas condições de trabalho, o mesmo não quer dizer que não se verificasse e se previsse essa espécie de comportamentos, embora com recurso a outras normas jurídicas.

Tal como referido, só no CT na versão de 2003 é que se contemplou o *mobbing* ainda que somente quando o conjunto de comportamentos se baseasse em critérios discriminatórios. Seguindo Guilherme Dray “*ao passo 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*”¹¹, isto é, pelo artigo que resguardava a integridade física e moral dos sujeitos da relação laboral, todavia, atualmente a sustentação jurídica – independentemente da modalidade de assédio – é feita com base no art. 29.º do CT, que foi reformulado com a reforma do CT, em 2009, e com a recente entrada em vigor da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que veio reforçar a prevenção da prática de assédio laboral, proibindo expressamente o *mobbing*.

Por outro lado, o assédio é um dos maiores riscos psicossociais dos tempos modernos, pois viola primeiramente o direito à dignidade da pessoa humana – direito fundamental previsto na Constituição da República Portuguesa – e, por

¹¹ Anotação de Guilherme Dray, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, 2017, pág. 150. Também na esteira de Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho Parte II: Situações laborais individuais*, Almedina, 6.ª Edição, 2016, pág. 189, “*em edição anterior do Tratado subscrevemos a necessidade de tutela do trabalhador vítima dessas práticas pela via dos direitos de personalidade, fazendo apelo, em concreto, ao direito à integridade física e moral (art. 18º do CT de 2003), uma vez que este tipo de práticas constitui manifestamente um atentado à integridade física e moral do trabalhador ou candidato a emprego*”.

consequente, um ou vários direitos de personalidade que se encontram elencados tanto no Código do Trabalho como no Código Civil.

Os direitos de personalidade encontram-se na Secção II do Título II do CT e visam salvaguardar os sujeitos da relação laboral de hipotéticos comportamentos abusivos, nomeadamente por parte do empregador e de quem detém o poder de direção, seja aquando do acesso ao emprego como na própria execução do mesmo.¹²

Uma vez provado o assédio por parte de um membro ligado à organização, deparamo-nos com a ofensa de bens jurídicos, tais como a honra, a dignidade do trabalhador e a sua integridade física e moral.¹³ Na esteira de Rita Garcia Pereira “*no que respeita ao principal bem jurídico lesado por estas condutas (assediantes), a discussão gira em torno do direito à dignidade e à privacidade, do direito à igualdade e não discriminação e do direito à integridade física e psíquica*”.¹⁴

Por conseguinte, os direitos violados são cumuláveis, todavia apenas quando o concatenado de atos praticados pelo agressor tenha tido por base um fator discriminatório é que estamos perante a violação do direito à igualdade e não discriminação, previsto na Subsecção III da Secção II do CT, uma vez que o assédio e a discriminação se tratam de figuras distintas e que não são confundíveis¹⁵ e embora se encontrem na mesma subsecção do código tal justifica-se em virtude do assédio, desde o CT de 2003, especificamente o assédio sexual, ser iminentemente associado à discriminação em razão do sexo.

2. A definição de assédio e a sua fronteira face a outras figuras próximas

¹² Nesse sentido, Guilherme Dray, *ob.cit.*, pág.140 considera que “*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*”.

¹³ Relativamente ao direito à integridade física e moral, *idem, ibidem*, pág. 150, “*a sua utilidade, todavia, permanece – por um lado, porque o artigo 15º abrange também ofensas à integridade física, circunstância que não ocorre no artigo 29º; por outro lado, porque pode existir ofensa à integridade moral sem que haja uma hipótese de assédio, a qual, pelo menos tendencialmente, tem subjacente uma prática persecutória reiterada*”.

¹⁴ Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho - Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra Editora, 2009, pág. 120.

¹⁵ Vide Paula Quintas, *ob. cit.*, pág. 202.

Embora o assédio moral derive de um conceito indeterminado¹⁶, uma vez que a nível nacional não corresponde a uma definição expressa, vários investigadores laboristas vêm discutindo o seu significado, não havendo, contudo, uma uniformidade quanto às suas características, mas não se confunde com as figuras sociais semelhantes, dado que os seus requisitos, a sua origem os bens jurídicos afetados são distintos.

Diversas nomenclaturas foram criadas para classificar esta figura. O impulsionador primário da mesma, Heinz Leymann, designou-a de psicoterror e posteriormente foram geradas outras designações como: *harassment*, *bossing*, *bullying*, *mobbing*, *acoso moral*, *ijime*, violência no trabalho, terrorismo no trabalho, assédio psicológico e assédio moral.¹⁷⁻¹⁸

O estudioso Piñuel, concebe o *mobbing* como “o continuado e deliberado maltrato, verbal e comportamental, que recebe um trabalhador da parte de um outro ou de outros, que se comportam com ele cruelmente com o objetivo de conseguir a sua aniquilação ou destruição psicológica e obter a sua saída da organização através de diferentes procedimentos”¹⁹, ao passo que Marie-France Hirigoyen cultiva o assédio moral como “qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.²⁰

Ainda que o contributo de vários investigadores tenha traçado algumas características inerentes ao assédio, após a entrada em vigor da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, o TRL reputou 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 fluído e impreciso””.²¹

¹⁶ Nas palavras de Leal Amado, “O assédio no trabalho” in *A igualdade nas relações de trabalho*, Estudos APODIT, 2019, pág. 148, o assédio é ainda hoje um conceito juridicamente fluído e impreciso.

¹⁷ Para maiores desenvolvimentos, vide Rita Garcia Pereira, *ob. cit.*, pág. 149.

¹⁸ Uma vez que esta exposição extravasa o escopo do estudo a que nos propomos, abordamos a figura indistintamente por *mobbing* e assédio moral, uma vez que nos parecem ser as duas nomenclaturas mais claras e globalmente reconhecidas.

¹⁹ Piñuel, *cit. por* Nuno Queiroz de Andrade e Telmo Mourinho Baptista, “Práticas de Assédio Moral em Empresas Portuguesas” in *II Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais*, Instituto Politécnico de Leiria, 2013, pág. 112.

²⁰ Marie-France Hirigoyen, *cit. por, idem, ibidem*, pág. 112.

²¹ Cfr. Ac. de 21-12-2017, Relatora Maria José Costa Pinto (Proc. 3225/16.3T8PDL.L1-4).

O assédio moral trata-se de um conjunto de comportamentos aparentemente revestidos de licitude, levados a cabo durante um lapso temporal relevante, praticados individualmente ou em grupo contra uma determinada pessoa da organização, e que por sua vez tenha tido como objetivo subjacente a degradação da vítima ou a intenção de a fazer ceder quanto a determinada questão controversa ou, ainda que não tenha agregado uma intenção, dos seus atos tenham resultados efeitos negativos na esfera do sujeito passivo. O assediante, quando movido por uma dada conduta premeditada, com vista a um determinado acontecimento futuro, recorre à coação por forma a que o trabalhador-vítima ceda à mudança para uma categoria inferior, nos termos do artigo 129.º n.º 1 al. e) *ex vi* artigo 119.º do CT, como à permissão para alterar o seu local ou posto de trabalho – artigo 129.º n.º 1 al. f) – ou, em casos mais extremos e mais recorrentes, para que o trabalhador denuncie o seu contrato de trabalho, ou levando-o a cometer atos ilícitos de modo a que o empregador tenha legitimidade para proceder ao seu despedimento por justa causa, através de procedimento disciplinar.²²

Na mesma esteira, surge Pedro Barrambana Santos ao considerar pacífico que o *“assédio moral, enquanto fenómeno, [é] o conjunto reiterado de actos, lícitos ou ilícitos, relacionados entre si pese temporalmente espaçados, conectados com a existência, formação ou execução de uma relação laboral, que se revelam finalisticamente destinados a lesar o destinatário ou geram neste um efeito nocivo, perturbando, constrangendo ou afectando a dignidade do lesado ou lesados”*.²³

Não raras as vezes, nomeadamente na vertente sexual do assédio, o trabalhador é coagido a praticar atos de natureza sexual com o empregador ou com um superior hierárquico com a promessa de promoção na carreira profissional ou aumento da remuneração.²⁴

²² David Carvalho Martins, “Assédio moral e conflito laboral: areias movediças” in *II Congresso Europeu de Direito do Trabalho*, Almedina, 2018, pág. 190, vai mais longe ao evidenciar que os atos ilícitos praticados não constituem só por si assédio, devendo-se *“apreciar todas as circunstâncias do caso e, em particular, identificar (i) a repetição ou intensidade, (ii) a intenção, (iii) os fundamentos da decisão, (iv) o tipo de organização laboral ou sector produtivo e (v) os usos da empresa ou do sector de atividade.”*

²³ Pedro Barrambana Santos, *ob. cit.*, pág. 89.

²⁴ Contrariamente ao usual no assédio moral, nesta modalidade específica, por regra, a reiteração não é um dos fatores agregados ao conceito. Nesse sentido, Paula Quintas, “O percurso jurídico do assédio laboral” in *Prontuário de Direito do Trabalho* (2018 – I), CEJ, 2018, pág. 295, infere que *“no assédio sexual, uma única violação, por exemplo, um único ato, é causa bastante para destruir toda a relação jurídica (no plano contratual) e colocar a vítima num estado de afetação e perturbação da sua dignidade (plano criminal)”*, adiantando que *“não faz sentido, a não ser para efeito e como*

Embora os motivos apontados sejam exemplificativos e de grosso modo promovidos pelo empregador, é emergente clarificar que, segundo o mais recente estudo da CITE²⁵, publicado no transato ano de 2016, há ainda uma percentagem significativa de assédio, tanto sexual²⁶ como moral, exercido por colegas de trabalho, sendo que o mesmo se deve à forte competitividade que se faz sentir nas organizações e na tentativa exacerbada de alcançar os lugares de chefia, tentando derrubar todos os membros que se apresentam como eventuais ameaças.

Uma vez que para que possamos vir a corroborar a tese de que estamos perante um conjunto de atos assediadores precisamos de provar que se encontram preenchidas todas as características inerentes ao assédio, impondo-se, num primeiro contacto, a necessidade de separar as águas do assédio e de outras condutas semelhantes, que embora violem os mesmos direitos de personalidade não se enquadram nesse instituto, pelo que emerge trazê-las à colação, destacando de antemão as suas dissemelhanças.

a. O conflito e o exercício abusivo do poder de direção

Numa situação de conflito poder-se-á verificar uma lesão do direito de ambas as partes (de ambos os colegas ou de trabalhador e empregador), uma vez que os visados não conseguem estabelecer uma relação de trabalho amistosa e pacífica, ofendendo-se mutuamente e, conseqüentemente, criando mal-estar na empresa, ao passo que numa situação de assédio os direitos violados são exclusivamente os do assediado (uma única vítima), que nada fez de ilícito e desvirtuoso para que o sujeito ativo exerça sobre ele pressão – mediante ações ou omissões – de tal modo que a

medida de reparação do dano moral, a distinção entre assédio sistemático e atos assediadores pontuais, desde que dotados de gravidade (que igualmente são assédio)”.

²⁵ Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal, CIEG – ISCSP, 2016.

²⁶ Em cada uma das quatro dimensões do assédio sexual a CITE aponta os comportamentos nelas inseridos. Assim, quanto às insinuações sexuais, estas traduzem-se em piadas ou comentários sobre o seu aspeto que tenham ofendido a vítima, ou piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo ou de carácter sexual. No respeitante à atenção sexual não desejada reputa os convites para encontros não desejados, propostas de natureza sexual através de meios eletrónicos – e-mails, sms, sites, imagens de carácter sexual ofensivo, ou olhares insinuantes e as perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada. Por sua vez no contacto físico e na agressão sexual em si mesmos traduzem-se nos contactos físicos indesejados – tocar, mexer, agarrar, beijar ou tentar beijar ou agressão sexual, ainda que na forma tentada. Por último, no aliciamento há lugar aos pedidos de favores sexuais associados a promessas profissionais.

pessoa em questão se sinta constrangida a agir e a ceder a determinadas imposições feitas por este.

O assédio é ainda um conjunto de comportamentos praticados de forma reiterada, contrariamente aos conflitos laborais, que podem ocorrer uma só vez, apesar de que os conflitos exacerbados e continuados se podem transformar em assédio.

Por outro lado, no abuso do exercício do poder de direção, há uma privação dos direitos do trabalhador em virtude de ordens vindas da chefia ou de superiores hierárquicos, todavia há algumas diferenças que consideramos fulcrais: o agente abusador do direito que é sempre um trabalhador com um nível hierárquico superior ao da vítima e que, portanto, detenha autoridade na empresa, e o objetivo do ato contrário à lei. É equívale dizer que no abuso do poder de direção os direitos são comprimidos e violados uma única vez ou em diversas situações laborais para com o mesmo trabalhador ou diversos trabalhadores em situações excepcionais, que, em princípio, não são agrupáveis ou relacionáveis entre si, e que não se baseiam em fatores discriminatórios, sendo levados a cabo em regra pela chefia direta ou indireta, não havendo assim um objetivo específico de degradar a integridade e a dignidade de pessoa determinada, mas sim a concretização de mais e melhores resultados – aos níveis da produtividade, rigor e lucro – na organização por parte dos seus trabalhadores.²⁷

b. Stress e *burn-out*

O stress, diferentemente do assédio, não está relacionado com atos verdadeiramente ilícitos ou camuflados de licitude, estando em causa um estado saturado advindo do excesso de trabalho, da pressão para o aumento da produtividade diária, que se traduz num desgaste psicológico e num diagnóstico nervoso do trabalhador face a tais contingências.

²⁷ Nesse sentido, Ana Luísa Morais Caldas Canedo, *Assédio discriminatório e assédio moral simples: um contributo para a análise do conceito de assédio moral no Código do Trabalho*, Dissertação de Mestrado: Universidade do Minho, Braga, 2012, pág. 53, aponta que a “distinção (entre abuso do exercício do poder de direção e assédio moral) faz-se tendo em consideração as diferentes motivações das figuras, já que na origem do abuso do poder de direção por parte do empregador está a procura de maior produtividade, com o objectivo de aumentar o lucro, enquanto no assédio moral o objetivo ou o efeito é humilhar, vexar o trabalhador”.

O stress é criado pelo subconsciente do trabalhador como uma forma de reação a um dado acontecimento, sem que o comportamento da entidade empregadora tenha empregue a intenção de afetar o visado. Por outro lado, o stress pode, tal como o *mobbing*, criar as mesmas consequências negativas, imediatas ou mediatas, na esfera da vítima, mas o primeiro não decorre da pressão exercida pelo empregador com o objetivo de ferir a dignidade ou a integridade, mas sim de um desgaste natural do organismo num dado momento da sua carreira profissional.

Certo é que “*quer o assédio quer o stress podem gerar uma série de sintomas comuns, todavia o “assédio moral é muito mais que stress”. Enquanto o stress pode ser combatido através do descanso ou mesmo do exercício físico, que possuem em casos de stress efeitos reparadores, o mesmo não se verifica numa situação de assédio. O stress só se apresenta danoso quando a pessoa fica sujeita a um estado de pressão excessiva e por conseguinte perde o controlo da situação, na medida em que está em causa um desempenho exigido que vai para além das suas capacidades naturais*”.²⁸

Desse modo, o stress em níveis mais elevados pode levar à sintomatologia de *burn-out*²⁹, que se apresenta como uma síndrome de esgotamento profissional, que se traduz em estados depressivos e de frustração gerados pela degradação do ambiente ou das condições de trabalho. Uma vez mais, o *burn-out* não se confunde com o *mobbing*, uma vez que, no primeiro, não há o elemento volitivo que é gerado no último, resultando somente de uma reação do trabalhador ao trabalho e não de comportamentos engendrados pelo empregador com um objetivo implícito.

²⁸ Cfr. Cidália Santos da Silva, *Análise da figura do assédio moral: doença profissional ou acidente de trabalho*, Dissertação de Mestrado: Universidade do Minho, 2012, pág. 53.

²⁹ Segundo o documento apresentado na 11.ª Revisão Classificação Internacional de Doenças – CID 11 – que entrará em vigor em 2022, o *burn-out* passará a figurar na lista de doenças da Organização Mundial de Saúde, informação disponível em <https://nacoesunidas.org/sindrome-de-burnout-e-detalhada-em-classificacao-internacional-da-oms/>.

CAPÍTULO II – As características distintivas do assédio moral

3. O elenco de condutas assediantes

O assédio vem previsto no art. 29.º n.º 2 do Código do Trabalho e trata-se do *“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”*.

Assim, o nosso legislador optou por, sem mais, introduzir latamente as características inerentes ao assédio, mas que não indiciam quais os comportamentos indesejados que estarão na base da concretização deste, ficando na consideração do proponente da ação judicial descrever e provar quais os atos a que foi sujeito para que os mesmos sejam apreciados pelo operador judicial, sem total sustentação na lei.

Neste sentido, e como ponto orientador, a entidade empregadora fica obrigada, nos termos do disposto no art. 127.º n.º 1 do CT a adotar um conjunto de comportamentos que não prejudiquem a saúde física e psíquica dos seus subordinados na estrutura organizativa (al. g)), devendo para tanto tratá-los com respeito e urbanidade (al. a)), criando-lhes boas condições de trabalho (al. c)) tendo estes últimos, segundo o art. 5.º do Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho – Lei n.º 102/2010, de 10 de setembro – *“direito à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e a sua saúde, asseguradas pelo empregador ou, nas situações identificadas na lei, pela pessoa, individual ou coletiva, que detenha a gestão das instalações em que a atividade é desenvolvida”*.

Face à ausência da lei quanto à enunciação dos atos que são suscetíveis de configurarem assédio, quando os mesmos sejam praticados segundo os critérios que serão enunciados adiante, conclui-se que os atos apontados pela doutrina são meramente taxativos, uma vez que a perversidade do ser humano é ilimitada e que constantemente são inventadas novas formas de atentar e violar os direitos fundamentais dos cidadãos, particularmente, nesta sede, dos trabalhadores, através da constante criação de novas tecnologias que se encontram facilmente ao dispor dos *mobbers*.

Neste contexto Rita Garcia Pereira salienta que atualmente o assédio moral “é perpetuado mediante o recurso (ou recusa de acesso) a meios informáticos, da mesma forma que, também não raras vezes, a violação do dever de ocupação efectiva é justificada pelas empregadoras com a desnecessidade da prestação, alegadamente causada pelo advento tecnológico” adiantando que os direitos dos trabalhadores nunca estiveram tão desprotegidos como agora exemplificando que “basta pensar, por exemplo, no direito à reserva de intimidade privada, cujo conteúdo se considera existir, ainda que num grau mínimo, durante a prestação de trabalho (impedindo-se, por esta via, por exemplo, a colocação de câmaras de vigilância a incidirem directamente sobre postos de trabalho ou à entrada de casas de banho) direito este posto em causa por diversos instrumentos, hoje considerados vulgares, como seja, o GPS, o correio electrónico ou as SMS’s”.³⁰⁻³¹

Muito embora não se encontrem ilustrados na lei os comportamentos suscetíveis de ferir a dignidade do trabalhador, a CITE no seu último estudo apresentado, que teve como principal escopo a análise do assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal, subdividiu o assédio moral em quatro grandes tipos: a intimidação, humilhação pessoal, perseguição profissional e o isolamento social.

No tocante aos indicadores de assédio moral, o estudo subdivide oito formas de atuação das quais os inquiridos se sentiram alvo, especificamente:

- Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas de trabalho;
- Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com as chefias;
- Ter sentido de que o seu trabalho foi/é sistematicamente desvalorizado;

³⁰ Rita Garcia Pereira, “Avaliação dos danos não patrimoniais do trabalhador resultantes de assédio e de violação do dever de ocupação efectiva. Análise da jurisprudência” in *Prontuário de Direito do Trabalho* (2017 – II), CEJ, Almedina, 2017, pág. 130.

³¹ Atentando-se às novas formas de agressão psicológica do trabalhador, veja-se o Ac. do TRÉ de 04-04-2018 cuja Relatora foi Paula do Paço, que resultou provado que em momento em que a autora da ação não se encontrava na empresa de atividade agropecuária em virtude de se ter deslocado, em serviço a uma clínica em Lisboa, a Técnica Superior da mesma (2.ª ré) acedeu ao computador “adstrito para utilização habitual profissional da A., mas sem caráter de exclusividade”, informando-a posteriormente que “tinha feito uma coisa muito grave, podendo implicar processo disciplinar, com despedimento por justa causa, (...) (sendo) confrontada com uma pasta, onde se encontravam algumas mensagens privadas trocadas com a ex-colega GG, as quais foram impressas pela 2.ª R a partir da conta de Facebook da A., sem o seu conhecimento e consentimento”. Após, a 2.ª ré dirigiu-se às instalações da associação onde a autora havia trabalhado, mostrando as ditas mensagens a funcionária da mesma e, em momento em que a autora se encontrava de baixa médica, e fora do local e horário de trabalho, a Técnica Superior perseguiu a vítima, por duas vezes, através de veículo automóvel, buzinando-lhe e ofendendo-a, pelo que a empresa em questão foi condenada no pagamento de 10.000€ pela prática de assédio moral à autora.

- Ter sentido de que lhe definiram objetivos e prazos impossíveis de atingir;
- Ter sentido que lhe atribuíram de forma sistemática e recorrente funções desadequadas à sua categoria profissional;
- Ter-se sido sistematicamente humilhado devido a características físicas, psicológicas ou outras;
- Sentir-se constantemente alvo de ameaças de despedimento;
- Ser sistematicamente alvo de situações de stress com o objetivo de o/a levar ao descontrolo;

A doutrina tem também assinalado atuações com carácter assediante, mas é preciso ser-se cauteloso quanto à fronteira dos atos apontados que são motivos de assédio com o das outras figuras sociais próximas, uma vez que uma mesma conduta pode figurar conflito laboral, exercício arbitrário do poder de direção, *stress* ou assédio, o que as distingue será todo o conjunto de outros fatores a ponderar no momento da análise do caso concreto, todavia quanto a nós apontamos alguns atos, a título exemplificativo, associados a este fenómeno jurídico:

- Isolamento do trabalhador através da proibição de comunicar e contactar com os restantes trabalhadores e/ou com a chefia/superiores hierárquicos, particularmente através da retirada dos telefones profissionais;
- Mudança de espaço de trabalho para um local distante ou isolado ou, ao invés, defronte de todos os trabalhadores;³²
- Atribuição de material de trabalho com menor qualidade ou diferente do que a que trabalhador sempre tivera ao seu dispor na empresa em questão, e não tenha sido por motivos de ordem económica;
- Esvaziamento parcial ou completo de funções – desocupação efetiva – ou, ao invés, atribuição de tarefas não condizentes com o grau de conhecimento ou experiência profissional que o trabalhador detém ou com a sua categoria profissional;³³

³² Neste âmbito, v.g. Ac. do TRP de 07-07-2008, em que “a arguida, embora sem provar a quantidade em causa, partindo da consideração de que a trabalhadora [operadora de costura] estava a produzir menos do que o que devia, decidiu adoptar uma conduta que convencesse esta a produzir mais, deslocando-a para fora da linha de produção e colocando-a diante da mesma, permitindo ser visualizada pelos restantes trabalhadores que ocupavam a mesma linha”.

³³ Ac. do TRP, de 29-04-2019, em que após a recusa de um acordo de revogação do contrato, foi comunicada à trabalhadora – jurista no setor das telecomunicações – que iria, transitoriamente, atualizar um manual de plataformas informáticas, sendo que esta não tinha conhecimentos para o efeito, o que comunicou ao superior hierárquico.

- Insultos, gritos e humilhações de carácter profissional e/ou pessoal – atinente à vida familiar do trabalhador, às suas características físicas e/ou psíquicas – junto dos restantes trabalhadores, de terceiros ligados à estrutura empresarial ou em hasta pública;³⁴

- Controlo através de câmaras de videovigilância, GPS e aplicações informáticas por forma a vigiar os comportamentos do trabalhador no horário de trabalho;³⁵

- Diminuição da retribuição ou não pagamento de subsídios mediante disfarce de diminuição de prémios, gratificações ou não aumento da remuneração anual somente para o trabalhador-vítima;

- Proibição de gozar o seu intervalo para refeição – art. 213.º do CT – ou de ir à casa de banho;³⁶

- Atribuição de produção diária inalcançável no horário de trabalho, sob pena de recurso a ameaças de despedimento por justa causa ou por inadaptação;

Estes comportamentos apontados ocorrem geralmente em duas ocasiões distintas. A primeira delas surge após a apresentação de proposta de acordo de revogação do contrato de trabalho que é recusada pelo trabalhador visado, seguindo assim o assediador um percurso de maus-tratos psicológicos ao trabalhador com vista a que o mesmo sinta vexado e humilhado até não conseguir permanecer na empresa, fazendo com que o mesmo denuncie o seu contrato de trabalho.

Outrossim se diga quanto ao segundo método levado a cabo, que surge através de um comportamento inadequado do trabalhador aos olhos do empregador, mas que não seja motivo suficiente para instaurar procedimento disciplinar ou para decidir pelo despedimento por justa causa, em que o assediante, sem mais, tende a

³⁴ *V.g.* Ac. do TRL de 15-02-2012, em que a empregadora publicou dois textos no jornal regional da vila onde dava conta da retirada das funções atribuídas à autora da ação, ao público leitor do referido jornal.

³⁵ Veja-se, por exemplo, a remessa automática dos e-mails enviados pelo trabalhador para a conta do seu superior hierárquico ou chefia, a retirada do telefone para uso profissional ou ainda a gravação e consequente audição das chamadas efetuadas pelo trabalhador como formas de perseguição modernas.

³⁶ A este propósito, o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte disponível em <http://www.socn.pt/index.php/18-destaque/235-assedio-moral-na-empresa-fernando-couto-corticas-sa-veio-denunciar-as-condutas-efetivadas-sobre-uma-empregada,-designadamente-a-atribuicao-de-uma-casa-de-banho-exclusiva-a-vitima-em-questao-tendo-a-mesma-levado-um-pano-preto-para-garantir-a-sua-privacidade,-sendo-o-uso-do-papel-higienico-e-o-tempo-que-aí-despendia-controlados-pela-empregadora,-batendo-lhe-a-porta-da-dita-casa-de-banho-avisando-a-de-que-nao-poderia-la-estar-mais-tempo>.

assumir uma posição dominante em que através do recurso a uma ou várias condutas elencadas, pretende que o trabalhador vencido pelo desgaste recorra a baixas médicas³⁷, ou que cometa um ato ilícito e portanto crucial para a sua manutenção na empresa, tendo o empregador fundamento para o seu despedimento por justa causa. Mediante este esquema engendrado pelo *mobber*, a empresa não terá de proceder ao pagamento de qualquer indemnização ao visado nem o mesmo terá direito ao Fundo de Desemprego, logo as despesas para a organização serão menores tornando-se estas práticas aliciantes e compensadoras.

Em suma, este fenómeno comportamental tem como base a prática insana de um ou vários atos que poderão ser considerados lícitos ou ilícitos à luz do direito nacional, todavia para a aceção do mesmo *“não deve merecer acolhimento: nem o possível resultado nocivo para a saúde dos assediados; nem a análise individual por cada um dos comportamentos de que foi alvo; nem mesmo pelo comportamento que levou o assediado a dizer basta – deve, sim, atender-se aos mais diversos comportamentos praticados contra o sujeito passivo como um todo, segundo uma visão global de toda a situação”*³⁸, extraíndo-se da *ratio* da norma a ponderação de vários fatores, como a prática de atos ou a inação de comportamentos que não sejam de todo desejáveis pelo sujeito passivo e que tenham sido de tal modo intensos que tenham provocado transtorno ou infligido sofrimento ao trabalhador ou que, ainda que não tenham perturbado a sua esfera hajam sido praticados com o objetivo de o apoquentar e de assim o levar a tomar uma certa atitude conveniente para o sujeito ativo. Mais, também é categórico aferir da intensidade com que o mesmo foi ofendido e da duração das condutas. Com este último aspeto está dado o mote para mais uma das características a indagar e valorar no momento da análise do assédio.

4. Conduta duradoura e reiterada no *mobbing*

O Código do Trabalho, na sua versão atualizada pela Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, vem, numa primeira leitura, pôr termo à incerteza jurídica quanto à proibição do assédio no trabalho, todavia continua a não constar da letra da lei todos

³⁷ Cfr. Nuno Namora, *Assédio moral ou mobbing: soluções de Iure Condendo*, Dissertação de Mestrado: Universidade Portucalense, Porto, 2014, pág.51

³⁸ Mago Rocha Pacheco, *O assédio moral no trabalho, O elo mais fraco*, Almedina, 2007, pág. 221.

os elementos que deverão ser verificados aquando da presença ou não do mesmo em sede de decisão judicial ou contraordenacional, e apesar de cada situação dever ser analisada casuisticamente, é imperativo que haja requisitos mínimos e ressalvados na lei que permitam ao decisor guiar-se, por forma a não se banalizar o assédio, mas também a não cair na tentação de se ser demasiado rigoroso.

Heinz Leymann suscitou o facto de ser necessária a verificação de um período mínimo de seis meses, para que se consubstancie e estejamos perante esse tipo de condutas. Mais, o psicólogo alemão afirmou que esse comportamento deveria ter uma periodicidade de, pelo menos, uma vez por semana.³⁹

Esta teoria é atualmente refutada pela doutrina uma vez que não é possível ser-se tão preciso e rigoroso no que concerne ao período que delimita o assédio. A reputar essa definição como a consagração viável, estaria a ser ditado o não reconhecimento da figura na maioria das denúncias uma vez que seria, em termos de matéria probatória, extremamente dificultoso trazer aos autos e averiguar escrupulosamente o início e o término do mesmo e ainda se se estaria perante condutas realizadas dentro de, pelo menos, um dos dias de trabalho por semana.

O mesmo entendimento é sufragado por Mago Rocha Pacheco ao clarificar que a teoria apresentada por Heinz Leymann *“não pode ser acolhida pelo direito, uma vez que contempla uma estipulação extraordinariamente rígida no que concerne aos prazos definidos, pois, caso contrário, muitas das situações que representam verdadeiros e graves casos de assédio moral, no local de trabalho, não poderiam ser enquadradas neste fenómeno, por ser impossível a subsunção a esta figura jurídica, em virtude do simples incumprimento dos prazos estipulados”*.⁴⁰

A nosso ver, embora ultrapassada essa teoria, a questão da reiteração das agressões psicológicas deverá ser analisada e integrada no CT, ainda que apreciada

³⁹ Leymann, Heinz, “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims”, 1990, págs. 119-126 refere que *“Psychical terror or mobbing in working life means hostile and unethical communication which is directed in a systematic way by one or a number of persons mainly toward one individual. There are also cases where such mobbing is mutual until one of the participants become the underdog. These actions take place often (almost every day) and over a long period (at least for six months) and, because of this frequency and duration, result in considerable psychic, psychosomatic and social misery. This definition eliminates temporary conflicts and focuses on the transition zone where the psychosocial situation starts to result in psychiatric and/or psychosomatic pathological states.”*

⁴⁰ Mago da Rocha Pacheco, cit por Diana Filipa Lopes Esteves, *“Mobbing: Algumas considerações sobre a sua duração”*, Dissertação de Mestrado: Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2011, pág. 28

no caso concreto e consoante as sequelas apresentadas na esfera da vítima ou o intuito persecutório do *mobber*, pelo que embora afirmemos que não se deverá estipular criteriosamente um período mínimo de duração do fenómeno, deverá ser, contudo, considerado um composto de comportamentos prolongados no tempo, que com a sua regularidade, repetição e perversidade afetem a dignidade e a integridade do trabalhador, ao ponto de não conseguir suportar a pressão que lhe é imposta pelo agressor, estando a comprometer a sua saúde física e mental e o bom relacionamento que é esperado dentro das organizações.⁴¹

Ademais, embora não seja correto estipular um compasso de tempo restrito e definido para a concretização do assédio, é importante deixar claro que a natureza desta figura não se confunde com o *bossing* nem com a violência psicológica casual, e ainda que aceitemos que os comportamentos que configuram o assédio possam não correr continuamente e haver pausas nessa agressão, é necessário que haja um nexo de causalidade entre cada comportamento. Discordamos assim que os comportamentos praticados pelo *mobber* num determinado momento, a título exemplificativo, por motivos de ordem discriminatória relacionados com a orientação sexual do sujeito se possam interrelacionar com a tensão exercida contra o mesmo sujeito, pelo mesmo agressor, anos depois do primeiro caso, porque o mesmo não aceitou o acordo de revogação que lhe fora proposto, e que em nada estava ligado com a primeira situação de assédio.

Demonstrada que está a nossa pretensão no que tange ao espaço temporal de verificação do *mobbing*, importa não olvidar a necessidade de caberem neste conceito um conjunto de condutas expressamente assumidas, que pelo facto de se repetirem no tempo podem provocar danos na vítima. Caso se optasse por outra via, como a de considerar que todo e qualquer ato isolado é suscetível de integrar este fenómeno jurídico-social, estar-se-ia a correr o risco de esta figura ser trazida à colação sempre que houvesse lugar a uma conduta que não tivesse sido favorável para o trabalhador, não havendo um crivo rigoroso que fizesse a distinção entre o assédio e outros comportamentos.

⁴¹ Nesse sentido, cfr. Pedro Barrambana Santos, *ob. cit.*, pág. 89 reputa que o assédio moral é “o conjunto reiterado de actos, lícitos ou ilícitos, relacionados entre si pese temporalmente espaçados, conectados com a existência, formação ou execução de uma relação laboral, que se revelam finalisticamente destinados a lesar o destinatário ou geram neste um efeito nocivo, perturbando, constringendo ou afectando a dignidade do lesado ou lesados.”

No entendimento de Júlio Gomes *“não se pode exigir a uma pessoa que esteja exposta a um calvário tão prolongado (seis meses de humilhações e vexames) para que se possa, finalmente, invocar a existência de assédio, até para resolver o contrato com as necessárias consequências reparatórias (...) mas (há) alguns comportamentos particularmente graves ou intensos reiterados mesmo que num período de tempo relativamente curto (que) podem perfeitamente constituir um assédio”*.⁴²

O mesmo raciocínio, respeitante à reiteração, é sufragado por Monteiro Fernandes ao apontar *“um comportamento (não um ato isolado) indesejado, por representar incómodo injusto ou mesmo prejuízo para a vítima”*⁴³ como uma das características patentes no assédio moral.

Em sentido diametralmente oposto ao referido supra, Paula Quintas afirma que *“basta um ato espontâneo (usando a linguagem penal) que pelo seu alcance destrua a capacidade laboral do trabalhador, sendo de destacar que a resistência psicológica é também um valor a considerar. Quanto a nós, não são atos reiterados que qualificam o assédio.”*⁴⁴⁻⁴⁵

Concluindo, perfilhamos a tese de Júlio Gomes de que os comportamentos inseridos no contexto laboral *“são, frequentemente, ilícitos, mesmo quando*

⁴² Júlio Gomes, *op. cit.*, 2011, pág.80.

⁴³ António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, Almedina, 18ª edição, 2017, pág. 245. Também António Garcia Pereira, *O assédio moral*, disponível em www.ospelicanos.org/files/AssedioMoral_Garcia_Pereira.pdf, aponta que *“o assédio moral no trabalho não se confunde (...) com um mero e isolado episódio mais violento (designadamente, um incidente ou uma discussão particularmente intensos mas sem sequelas)”* e Diogo Vaz Marecos, *Código do Trabalho Comentado*, Almedina, 3.ª Edição, 2017, pág. 159, equaciona o assédio *“como um conjunto de situações que separadamente poderiam até não ter relevo jurídico, mas que pelo seu carácter reiterado são aptas a atingir um objetivo ou efeito em outrem, que não é por este último pretendido. Trata-se, pois de um processo, não consubstanciando um mero fenómeno ou um ato isolado, antes pressupõe um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas que ocorrem de forma sistemática”*.

⁴⁴ Embora o assédio seja um fenómeno prolongado no tempo e que se traduz em várias ações ou omissões – semelhantes ou não – somos de considerar que a prática de vários atos durante um período pouco espaçado é passível de configurar assédio, se os mesmos tiverem sido graves o suficiente para trazerem danos imediatos à vítima ou se tiverem sido praticados a título de dolo. No entanto discordamos que um único ato isolado, embora se traduza num grau elevado de gravidade e que, por isso, traga para a vítima danos preocupantes, não é suscetível de ser enquadrado no assédio, uma vez que a mesma pode-se socorrer de outras figuras para fazer valer os seus direitos. No mesmo sentido o ac. do TRL, de 21-12-2016, cuja relatora foi Maria José Costa Pinto, refere que *“embora os comportamentos hostis tenham ocorrido essencialmente em dois episódios e ambos no mês de Junho 2016, tem “a durabilidade suficiente para a subsunção à figura em questão (assédio)”*. Posição diversa é a de Andreia Sofia da Silva Avelino, *Assédio moral no trabalho: Um fenómeno sombrio*, Dissertação de mestrado: Universidade Autónoma de Lisboa, 2016, pág. 54 que reporta que *“não basta um único e isolado comportamento de assédio, a não ser que este seja praticado de uma forma muito grave e humilhante que só por si mesmo intenta contra a dignidade da pessoa atacada”*.

⁴⁵ Paula Quintas, *ob. cit.*, pág. 205.

isoladamente considerados; mas sucede frequentemente que a sua ilicitude só se compreende, ou só se compreende na sua plena dimensão atendendo ao seu carácter repetitivo. E esta é a segunda faceta que tradicionalmente se aponta no mobbing [...] é normalmente o carácter repetitivo dos comportamentos, a permanência de uma hostilidade, que transforma um mero conflito pontual num assédio moral”⁴⁶, estando assim tratada mais uma característica a juntar à prática de atos lícitos e/ou ilícitos, faltando descortinar o último dos elementos.

a. Das exceções à conduta reiterada

Não obstante a doutrina ser unânime quando à duração do assédio moral, o mesmo não se pode afirmar quanto à integração da reiteração como um fator a considerar, sendo este o entendimento expresso por Paula Quintas que entende que para tal que basta estar-se na presença de um único comportamento para se trazer à ribalta a figura em estudo, posição da qual discordamos.⁴⁷

Muito embora o assédio, na vertente moral, seja um concatenado de atitudes praticadas pelo agressor, isto é, que a reiteração seja um dos pressupostos a figurar na definição do *mobbing*, conseguimos antever alguns momentos, em sede de contexto laboral que não carecem dessa característica para o seu posterior reconhecimento em sede judicial.

O primeiro será na presença de assédio sexual, em virtude do bem jurídico afetado. Quanto à segunda situação que dispensamos a reiteração será no acesso ao emprego e ao trabalho – momento pré-contratual.

O acesso ao emprego trata-se da concretização do primeiro contacto do candidato com a estrutura empresarial, no processo de seleção de futuros trabalhadores da mesma, sendo os sujeitos submetidos a testes psicológicos, escritos, entrevistas individuais e/ou dinâmicas de grupo, entre outras. Este processo é por vezes moroso, todavia ainda que desde o CT de 2003 – art. 24.º n.º 1

⁴⁶ Júlio Gomes, *ob. cit.*, 2007, pág. 430.

⁴⁷ Criticando duramente esta tese Rita Garcia Pereira, *ob. cit.*, pág. 113, referencia que “o assédio moral é caracterizado por importar uma determinada cadência de comportamentos e é justamente por via desta que o sujeito activo acaba por se deixar abalar de forma ineludável. Um único comportamento pode ter como consequência danos irreparáveis e até mais gravosos do que um conjunto de actuações. Todavia, no que tange à densificação do conceito, o que releva não são as consequências ou a gravidade dos danos mas o preenchimento dos elementos do tipo, entre os quais avulta a reiteração”.

– se preveja que o assédio também ocorra em fase pré-contratual desconhecemos de decisões judiciais que abordem esta questão, o que remete para a indiscutibilidade do tema.

Embora o elenco de comportamentos adotados pelo agressor em momento de trabalho *stricto sensu* seja meramente taxativo e esteja dependente do grau de perversidade deste, não conseguimos antever, em sede do que descrito infra, que a vítima de assédio em fase pré-contratual possa ficar interdito ou não seja possível fazer valer os seus direitos em virtude de ter sido praticado contra si uma só vez, ou ainda que tenha sido produzido em dois ou mais momentos da fase de triagem, isto é, prévio à celebração do contrato de trabalho, o que a lógica nos diz é que o candidato acaba por desistir do trabalho que pretende alcançar, não se deixando humilhar por um ou vários recrutadores que não conhece.

Imagine-se um indivíduo, que após ter sido contactado para uma entrevista individual, é fortemente insultado porque o seu currículo não preenche os requisitos necessários ou porque apresenta algum elemento físico que não agrada ao entrevistador, o mais recorrente é o sujeito X não voltar a aceitar nenhum contacto com a empresa, ou ainda que seja novamente contactado e volte a ser hostilizado, acabe por desistir do emprego.

Destarte, somos de admitir que mesmo que o assediado não contratado opte por não fazer valer os seus direitos em ação judicial, terá sempre legitimidade para reagir contra comportamentos em sede deste cenário. O candidato poderá recorrer aos tribunais invocando a presença de assédio em momento pré-laboral, a violência casual ou a violação dos direitos fundamentais do candidato.

O assédio praticado neste contexto traduz-se numa dificuldade probatória acrescida, uma vez que a prova testemunhal – por norma a mais viável – neste enquadramento será substancialmente diminuta, em virtude deste processo decorrer num ambiente restrito aos membros da empresa, pelo que só poderão ser indicados como testemunhas os restantes candidatos – sendo que na maioria das vezes não há contacto entre ambos – familiares ou profissionais do foro psicológico que acompanhem a vítima.⁴⁸

⁴⁸ No âmbito do estudo da prova no assédio moral, Carolina Amante, *A prova no assédio moral, Dissertação de Mestrado: Universidade de Lisboa, Lisboa, 2014*, pág. 91, estabelece que “os familiares poderão depor essencialmente sobre os danos morais sofridos pelo trabalhador vítima de mobbing. (...) A dificuldade coloca-se pela ligação familiar existente podendo estes depoimentos ser “desvalorizados”

Por sua vez, Pedro Barrambana Santos aponta pela aplicação do regime do assédio laboral ao momento pré-contratual em virtude de se tratar de um negócio jurídico do qual se “*impõe às partes um conjunto alargado de deveres de informação e lealdade que se iniciam desde logo*”, pelo que se encontra justificada a proteção do candidato nesta fase, em virtude dos bens jurídicos envolvidos.⁴⁹⁻⁵⁰

5. Intencionalidade: objetivo ou efeito

A terceira característica apontada pelo CT para a consagração do *mobbing* será a prova de que o agressor com o seu comportamento teve como “*objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*”.

A questão mormente discutida neste âmbito passa por consignar – ou não – o elemento subjetivo, isto é, a intenção como um critério obrigatório e indissociável para o apuramento da prática de assédio. Esta temática é de todas a que causa mais controvérsia na doutrina e na jurisprudência havendo parte das mesmas que defendem o elemento volitivo como não determinante no momento do decretamento da figura no contexto real, e outra parte que não descarta a intenção da conduta para a averiguação de assédio e das suas eventuais represálias.

Partindo do sentido divergente que a doutrina vem tomando, da análise da norma podemos concluir que o assédio se impõe, quando a par com os demais itens anunciados, tenha:

- 1) o *objetivo* de (I) perturbar ou (II) constranger a pessoa, (III) afetar a sua dignidade ou de lhe (IV) criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador; ou,
- 2) o *efeito* de (I) perturbar ou (II) constranger a pessoa, (III) afetar a sua dignidade ou de lhe (IV) criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

devido a esse facto”. Referente ao testemunho de psicólogos e psiquiatras, o mesmo “*torna-se essencial para a determinação do dano emocional sofrido bem como para determinar qual o impacto que a exposição a comportamentos hostis teve para o trabalhador*”.

⁴⁹ Pedro Barrambana Santos, *ob. cit.*, págs. 280-281.

⁵⁰ Também Ana Caldas Canedo, *ob. cit.*, pág. 36 pugna pelo alargamento do “*conceito jurídico de assédio moral no trabalho a situações pontuais, caracterizadas por uma única conduta ofensiva da dignidade do trabalhador, no caso do acesso ao emprego, em que o empregador no processo de selecção de trabalhadores adopta condutas ofensivas da dignidade da pessoa humana, hostilizando e vexando os candidatos ao emprego*”.

Deste modo, o legislador emprega com o recurso ao conector do discurso “ou” um sentido interpolado, isto é, não se depende inteiramente do elemento volitivo para se julgar a causa procedente, uma vez que o art. 29.º, n.º 2 “*aborda as duas hipóteses em termos alternativos e não cumulativos*”.⁵¹

A priori só faria sentido valorar o assédio quando o trabalhador – que tem o ónus de provar os comportamentos assediantes no caso de assédio moral não discriminatório – demonstrasse que o *modus operandi* do assediante tinha implícito um objetivo específico, ou seja que agiu motivado por um dado resultado futuro – independentemente de este se ter ou não efetivado. Nesta primeira hipótese há uma vontade subjacente (uma intenção de) lesar o alvo, ainda que a sua emboscada não tenha sortido resultado negativo neste último.⁵²

Já na segunda hipótese, o trabalhador-vítima não carece de demonstrar que a conduta do *mobber* foi propositada, bastando para tanto que os seus comportamentos lhe tenham causado sequelas, que poderão configurar problemas ao nível psíquico, como a depressão ou até a psicose, nos casos mais graves.

Portanto, a lei elenca que o elemento volitivo deve ter caráter meramente alternativo na construção jurídica do assédio. Depreende-se do texto da lei que excluir-se por completo a sua presença estaria a restringir o seu âmbito, impondo-se à vítima que tenha sofrido danos decorrentes do atentado à sua dignidade, decretando que os indivíduos psicologicamente mais resistentes não pudessem ser ressarcidos pela tormenta de que foram alvo – apesar de em nosso entender se afigurar remota a passagem por todo o mártir infligido pelo *mobber* sem que a vítima se sinta, pelo menos, ofendida, envergonhada ou humilhada.⁵³

Guilherme Dray advoga que, embora a intencionalidade não seja um requisito estritamente obrigatório no assédio moral “*julga-se que a prática de assédio não*

⁵¹ Guilherme Dray, *ob. cit.*, pág. 189.

⁵² Neste quadro, e numa visão demasiado redundante, veja-se o entendimento de Heinz Leymann que aduz que o único objetivo do *mobber* é o do abandono do local de trabalho. Esta afirmação é quanto a nós bastante redutora uma vez que o agressor pode ter em vista a obtenção de uma vantagem, através da coação infligida ao trabalhador, que não a resolução do contrato, podendo pretender levar este último à aceitação de uma condição que é menos vantajosa para o mesmo na estrutura empresarial ou somente o propósito de derrubar, ou baixar a autoestima do trabalhador-vítima. Neste domínio, não se consagra que só se poderá decretar o assédio moral nos casos em que a finalidade última é somente o abandono pelo trabalhador do local de trabalho.

⁵³ Contrariamente Júlio Gomes, *op. cit.*, 2007, pág. 438 afirma que “*parece que deve reconhecer-se que o mobbing tem lugar, mesmo na ausência de tais danos típicos à integridade física e moral do trabalhador*”, ou seja, o assédio é concebível mesmo numa situação em que o trabalhador-vítima não se sinta lesado com a conduta do agressor.

intencional afigura-se, no mínimo, uma hipótese remota, de difícil concretização jurídica".⁵⁴

Conquanto, Monteiro Fernandes defende que *"não se vê que a figura autonomizada pela lei possa, enquanto tal, prescindir inteiramente do elemento intenção. Percebe-se a razão pela qual a lei se basta com a produção, no imediato, de certos efeitos, ainda que não queridos ou mesmo não representados pelos agentes. Essa é também a lógica das definições europeias de assédio. E, enquanto estas se mantiverem, o legislador português estará cingido ao critério definitório actual – que tem, de resto, um fundamento operatório mais ou menos óbvio: trata-se de dispensar a prova, sempre difícil, da intenção subjacente aos comportamentos visados"*⁵⁵, adiantado ainda que *"o "efeito" com que parece bastar-se a lei não é o resultado final da pressão psicológica (por exemplo, a resolução do contrato pelo trabalhador), mas sim o conjunto das suas consequências imediatas (perturbação, humilhação, perda de identidade e autoestima)"*⁵⁶, sendo que para o mesmo, se os "efeitos imediatos" tiverem uma relação causal com os comportamentos levados a cabo não se necessita de provar a intencionalidade para que se verifique o assédio moral.

Para o juslaboralista, se não se lograr prova que indície o propósito do assediador, recorre-se à outra alternativa, ou seja, o autor da ação deve demonstrar que através das práticas assediantes se sentiu incomodado, envergonhado ou em sofrimento – os por si designados efeitos imediatos – não sendo de cariz obrigatório que um resultado negativo que era esperado se tenha verificado, como a denúncia do contrato, a aceitação do acordo de revogação ou a submissão a uma categoria ou a uma remuneração inferior, bastando para tanto que o trabalhador-vítima se sinta nas condições supra.⁵⁷⁻⁵⁸

⁵⁴ Guilherme Dray, *ob. cit.*, pág. 189.

⁵⁵ Cfr. António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, Almedina, 18ª Edição, 2017, pág. 246.

⁵⁶ *Idem, ibidem*, pág. 247.

⁵⁷ Numa visão psicológica, Maria Regina Gomes Redinha, *ob. cit.*, 2003 pág.835 refere que o assédio é sempre fonte de erosão e destruição, que provoca *"consoante a sua intensidade patologias, mais ou menos graves, de índole psíquica, psicossomática e social que podem ir da simples quebra de rendimento profissional ao suicídio, passando pela perda de auto-estima, pelo desenvolvimento do stress pós-traumático, síndromes depressivas, dependência de fármacos ou álcool, etc"*.

⁵⁸ Cfr. Nuno Namora, *ob. cit.*, págs. 61 a 64, as consequências do *mobbing* podem ser sociais, empresariais e individuais. Quanto às últimas o autor advoga, através da enumeração de vários estágios, a tristeza, revolta, indignação, posteriormente a depressão, a ansiedade e o stress aliados ao cansaço, sonambulismo, falta de apetite, mal-estar, vertigens, problemas de pele e perda acentuada de peso. Numa fase mais avançada o isolamento, a perda do prazer de viver, sentimentos de desvalorização pessoal e profissional e depois de vários meses, neuroses e psicoses traumáticas,

Opinião conflituante é a de Júlio Gomes, embora com alguns pontos comuns, ao advertir que *“não [se] exige uma intenção da parte do autor do assédio, podendo este comportamento indesejado (com as consequências negativas previstas na Lei) recair potencialmente sobre todo e qualquer trabalhador. Tão-pouco se exige que se tenha verificado uma lesão da saúde do trabalhador, sendo compensáveis os danos não patrimoniais que resultam da violação da dignidade deste”*.⁵⁹

Ademais, Matilde Mira configura que *“o que confere relevância jurídica à prática do assédio é a submissão do assediado a tratos humilhantes, degradantes e desestabilizadores que afetam a sua dignidade humana. Neste sentido, entende(mos) que não deve ser negada a tutela conferida pelo regime do assédio pelo simples facto de não se descortinar, no seio da atuação do assediante, uma concreta intenção de perturbar, constranger ou afetar a dignidade do assediado, porquanto a mera perturbação, constrangimento ou afetação daquela dignidade, enquanto efeito resultante daquela atuação, preenche já o tipo legal de assédio”*.⁶⁰⁻⁶¹⁻⁶²

Posição distinta é a de Luís Miguel Monteiro que evidencia que *“o propósito do assediante é a afectação psicológica do assediado (logo, dolo directo ou, no mínimo, necessário), ainda que este resultado não se verifique (a ocorrência de resultado parece não constituir elemento necessário do conceito de assédio)”*⁶³, concluindo que *“o elemento volitivo – seja na configuração de propósito de afectação psicológica, seja*

como o estado de stress pós-traumático. O trabalhador começa a entrar em paranoia, tendo pesadelos constantes, fobia do emprego e dos colegas.

⁵⁹ Júlio Gomes, *ob. cit.*, 2011, pág. 83.

⁶⁰ Matilde Mira, *Assédio laboral – contributos para uma análise crítica da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto*, Dissertação de Mestrado: Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, 2018, pág. 69.

⁶¹ Cfr. Alexandra Marques Sequeira, “Do assédio no local de trabalho: um caso de flirt legislativo. Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno” in *O assédio no trabalho*, Cadernos do CEJ, 2014, pág. 86 aponta que a doutrina e a jurisprudência tendem a não valorizar a *“intencionalidade do assediador em afectar a dignidade do trabalhador, desde que esta seja efectivamente lesiva”* e Sónia Kietzmann Lopes, “O assédio moral no trabalho” in *O assédio no trabalho*, Cadernos do CEJ, 2014, pág. 159, nota que *“caso não seja alegada e/ou provada a intenção subjacente à conduta, o legislador basta-se com a demonstração das respetivas consequências. A intenção nociva não constitui, pois, requisito imprescindível do instituto. Não se provando esta, ainda assim o julgador poderá concluir pela existência de assédio moral no trabalho”*.

⁶² Ana Caldas Canedo, *ob. cit.*, pág. 41 defende *“que se deve deslaçar, tanto quanto possível, do conceito jurídico de assédio moral o elemento subjectivo intencional uma vez que não é a intencionalidade lesiva da conduta abusiva necessária para que a situação ganhe relevância jurídica, basta que se considere a potencialidade lesiva da mesma, procedendo à análise objectiva dos comportamentos, já que tais actos por si só formam uma violação da dignidade humana, para se classificar uma situação como sendo de assédio moral no trabalho”*.

⁶³ Luís Miguel Monteiro, *Assédio na Relação Laboral – Ónus da prova, síntese conclusiva*, IX Colóquio sobre Direito do Trabalho: STJ, 2017, pág. 2.

*na, alternativa, de vontade de obtenção de fim ilícito ou eticamente reprovável – constitui elemento determinante para distinguir o assédio do conflito laboral, sendo este a divergência entre empregador e trabalhador sobre aspecto concreto da execução do vínculo de trabalho”.*⁶⁴

Na esteira deste entendimento se demarca parte da jurisprudência, v.g. o acórdão do TRC de 07-03-2013, ao apontar a intencionalidade como o critério diferenciador entre o conflito laboral e o assédio moral, uma vez que “*neste último existe, como motivação da conduta uma clara e manifesta intenção do agressor se livrar da pessoa assediada, ao passo que no primeiro não existe da parte do agressor uma intenção deliberada de livrar-se do trabalhador, sem essa intenção do agressor não existe assédio moral (...) [sendo que] essa contra-ordenação tem necessariamente de ser cometida sob a forma dolosa, em qualquer das modalidades em que o dolo pode registar-se – directo, necessário ou eventual*”.⁶⁵

Em suma, na nossa opinião, o elemento volitivo, não deve ter um carácter estritamente obrigatório para a verificação da figura do assédio, sendo, portanto, meramente facultativo e alternado. Com isto, não se deve descartar *in totum* o elemento subjetivo na observação do conjunto de atos praticados, mas não sendo possível aferir do mesmo, ou provar o intento do agressor, para a subsunção casuística da figura, deverá a vítima, em alternativa, arguir que os comportamentos lhe infligiram transtornos, que feriram a sua integridade e dignidade. Assim, da interpretação ampla do art. 29.º tanto valem os comportamentos que tinham um objetivo (negativo para a esfera da vítima) por parte do agressor, podendo estes terem criado consequências ou não na sua vida, como as condutas em que não sendo possível provar o desiderato provocaram efeitos no trabalhador-vítima,⁶⁶ todavia apurada a intencionalidade esta é cometida sob uma das diversas formas de dolo – direto, eventual ou necessário.

Por outro lado, também não abdicamos absolutamente do elemento intenção e simultaneamente da explicitação de danos sofridos, pois não avistamos que o

⁶⁴ *Idem, Ibidem*, pág. 3.

⁶⁵ Ac. do TRC, de 07-03-2013 cujo relator foi Jorge Manuel Loureiro. Pugnando pela intencionalidade, confira-se o Ac. do STJ, de 29-03-2012, que entende que “*face à materialidade apurada, não vemos na actuação da R o alegado intuito persecutório em relação ao A. Assim e pelo exposto, não se podendo concluir pela existência dum comportamento da R que integre os pressupostos do assédio moral*”.

⁶⁶ Pedro Barrambana Santos, *ob. cit.*, pág. 290.

jugador possa aferir do assédio apenas da interpretação dos pressupostos atrás referidos, nem que o trabalhador possa recorrer aos tribunais para punir por essa via quem, inconscientemente, praticou atos desconformes com o direito, e não se sinta lesado com tais atos.

No que diz respeito aos efeitos do assédio laboral estes impõe-se a dois níveis: estes podem afetar a empresa, ao alterar a sua postura social, a produtividade e o sentimento de desconfiança dos restantes trabalhadores⁶⁷, a vítima que conseqüentemente e na sua maioria recorre a profissionais do foro psiquiátrico em virtude de problemas de saúde mental, como a ansiedade, depressão, perturbações bipolares ou psicoses, e ainda especialistas do trato digestivo ou até intestinal, e ainda afeta as relações interpessoais entre a vítima e os demais, podendo levar o trabalhador a uma situação de rutura, terminando com a sua vida.⁶⁸

⁶⁷ Óscar Arroyuelo Suárez, “La violencia psicológica en el lugar de trabajo en el marco de la Unión Europea” in *Lan Harremanak/7(2002-II)*, 2002, pág. 282, imputa que “según la OIT, los actos de violencia provocan una alteración inmediata y a menudo duradera de las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto. En los empresarios recae el costo directo del trabajo perdido y la necesidad de mejorar las medidas de seguridad. Entre los costos indirectos se pueden citar la menor eficiencia y productividad, la reducción de la calidad de los productos, la pérdida de prestigio de la empresa y la disminución del número de clientes”.

⁶⁸ Segundo o Parecer da Comissão dos direitos da mulher e da igualdade de oportunidades sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 (INF)), são qualificados os efeitos do assédio como devastadores. “A vítima sofre de stress, de nervosismo, de cefaleias, de depressão, desenvolve doenças psicossomáticas (úlceras do estômago, colites, problemas de tiroide, insónias, hipertensão arterial, doenças de pele, etc). Na maior parte dos casos, as pessoas que foram vítimas de assédio metem baixa de longa duração ou são despedidas. Para além do mais, o assédio moral tem importantes repercussões na produtividade e na eficácia económica da empresa ou da administração, devido ao absentismo que implica e às despesas e indemnizações que há que pagar por razões de doença ou despedimento. Este tipo de assédio tem, por conseguinte, um custo muito elevado para as empresas e para a sociedade”.

CAPÍTULO III – Modalidades de assédio moral

6. Os sujeitos-parte da conduta assediante

Longínquos são os tempos em que o único autor do assédio era o chefe ou o superior hierárquico da vítima. Alterado que está o paradigma, o fenómeno já não é vivido apenas por dois sujeitos-parte opostos da relação jurídico-contratual, envolvendo todo um conjunto de outros colaboradores ou não da organização, considerando-se que grande percentagem das situações ocorridas são previamente organizadas por diversos membros.

Nesse sentido, Júlio Gomes considera que *“parece mais adequado concebê-lo (o assédio) como um fenómeno normalmente coletivo, sem excluir a possibilidade de existência de um mobbing com um único autor”*⁶⁹, tese também defendida pelo Mestre Nuno Namora⁷⁰, a qual subscrevemos com reservas, uma vez que reputamos o assédio sexual como maioritariamente individual.

Assim, no seio empresarial, embora possa existir um único sujeito ativo – o *mobber* – que pratica diretamente os atos com vista à degradação do sujeito passivo existem também outros sujeitos que indiretamente contactam com esse tipo de circunstâncias, cabendo-lhes também proceder à denúncia perante as autoridades competentes – ACT ou IGF, nos termos do art. 4.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto – ou junto do seu empregador, todavia nem sempre é o que se efetiva.

Dessa forma, os sujeitos que não praticam diretamente os atos ilícitos, ao não denunciarem ou defenderem a vítima, compactuam e concordam com esse tipo de condutas, podendo-se distinguir, nesse âmbito, os *side mobbers* dos sadios.

Por um lado, os *side mobbers* são os trabalhadores que assistem inativamente e sem qualquer tipo de reação ou comportamento direto contra o assediado, *“são espectadores da conduta hostil e, pela sua passividade, contribuem para o isolamento e exclusão da vítima (...) e os sadios são entendidos como os agentes que, assimilando o discurso das chefias e discriminando os colegas “improdutivos”, os humilham,*

⁶⁹ Júlio Gomes, *ob. cit.*, 2007, nota 1123.

⁷⁰ Nuno Namora, *ob. cit.*, pág. 39.

provocando comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento das vítimas".⁷¹

a. Assédio quanto ao critério do sujeito

O assédio moral discriminatório e moral não discriminatório é, aliás, como vimos praticado por um ou diversos sujeitos que atuam direta ou indiretamente na esfera da vítima e que pretendem levar a mesma à cessação do contrato de trabalho ou de outro tipo de contrato de índole laboral, ou então a praticar decisões/ações que sejam do interesse do sujeito ativo.

Na esteira de Ana Caldas Canedo *"qualquer pessoa, em qualquer momento, pode ser vítima de assédio moral no trabalho, as vítimas podem pertencer a grupos como as mulheres grávidas, profissionais altamente qualificados, jovens trabalhadores com contratos temporários, trabalhadores com mais de 50 anos, entre outros. Assim não há vítima padrão, o que sabemos é que, em regra, são bons trabalhadores e, não raras as vezes, são conotados como exemplares"*.⁷²

Embora o CT não faça distinção de tipos de assédio, a doutrina portuguesa foi distinguindo o assédio moral como assédio horizontal, assédio vertical descendente e assédio vertical ascendente, consoante o sujeito passivo seja colega de trabalho, subordinado ou esteja numa posição hierarquicamente superior, respetivamente.

I. Assédio horizontal

Quanto a esta modalidade, é praticada *inter* colegas, que ocupam o mesmo lugar na cadeia hierárquica. A vítima é exposta a comportamentos humilhantes e vexatórios por parte de um seu colega, que exerce funções no mesmo local de trabalho, ainda que possa ter tarefas diferentes, mas em que estejam sujeitos às ordens e instruções de um mesmo superior hierárquico ou da mesma chefia indireta.

⁷¹ *Idem, ibidem*, pág. 39. Por sua vez, Messias de Carvalho, Assédio moral/mobbing, *TOC: Revista da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas*, VII (77), 2006, pág. 43, atribui uma nomenclatura diferente aos restantes sujeitos da organização: os *sighted mobber*, *co-mobber* ou *mobber indirecto* que é *"um sujeito que embora pareça não ter nada a ver com o acto mobizante, está na realidade em estreito e directo contacto com o mobber. Ele assume o papel de médium entre a vítima e o mobber, protagonistas dos conflitos, exprimindo a própria preferência por um ou outro, acabando frequentemente por ser a verdadeira chave do conflito em questão"*.

⁷² Ana Caldas Canedo, *ob. cit.*, pág. 28.

Este tipo de ocorrências tem origem, maioritariamente, em situações de ciúmes e inveja por parte do assediante, que considera a vítima um membro privilegiado, produtivo e que é valorizado na organização, pelo que através de um conjunto de comportamentos praticados pelo mesmo e/ou com o auxílio dos designados sádios, consegue denegrir o sujeito passivo perante os seus superiores hierárquicos ou a chefia, fazendo com que a vítima e o seu respetivo trabalho não seja visto com bons olhos.

Começa assim toda uma estratégia de pressionar a vítima para que a mesma sinta que o seu trabalho não é útil o suficiente para ocupar o lugar que detém, aproveitando momentos de eventual fragilidade do sujeito passivo para o fazer crer que a sua presença não é vantajosa para a empresa ou departamento, de modo a que o mesmo comece a duvidar do seu esforço, levando-o a cometer lapsos que serão cruciais para a sua continuidade ou promoção na organização.

Desse modo, o agente ativo do assédio pretende através da “*sabotagem empreendida sobre o colega*”⁷³ alcançar um objetivo dentro da empresa, como seja o afastamento do trabalhador-vítima com vista à obtenção de um cargo profissional mais elevado na carreira/organização.

Atentemos por ora ao estudo realizado pela CITE publicado em 2016, que consistiu em analisar a prática de assédio moral e sexual laboral em Portugal, sendo que para isso inquiriu 1801 trabalhadores de diferentes sexos e setores, por forma a comparar e fazer um *upgrade* ao estudo realizado por Amâncio e Lima em 1989, para a mesma entidade.

No inquérito realizado, no que diz respeito ao assédio moral, 16,5% dos entrevistados afirmaram já terem sido vítimas de condutas ilícitas, sendo que 47,9% dos homens e 60,3% das mulheres foram alvo de comportamentos assediantes pelos colegas de trabalho, sendo que as vítimas-alvo, na sua maioria, esperaram que a situação não se repetisse, falaram com colegas ou nada fizeram para reverter a situação, por medo de serem despedidos ou de sofrerem consequências profissionais.

II. Assédio vertical (descendente e ascendente)

⁷³ Pedro Barrambana Santos, *ob. cit.*, pág. 93.

Relativamente ao assédio vertical este ocorre entre duas partes da relação contratual que ocupam diferentes níveis hierárquicos na empresa, sendo subdividido entre descendente e ascendente.

No assédio moral descendente os atos ilícitos e contrários à lei são exercidos pelo superior hierárquico ou pela chefia direta ou indireta da organização contra um seu subordinado, por motivos de ordem discriminatória ou não discriminatória⁷⁴. Este é o tipo de assédio mais recorrente no foro laboral e também o que nos parece ser o mais agressor dos direitos do trabalhador, que é por si só já a parte do vínculo contratual mais débil e frágil. Nesta modalidade de assédio, o trabalhador é visto como “um alvo a abater” pelo que é sujeito a uma série de tratamentos desiguais – mas não necessariamente discriminatórios – quando confrontados com os dos seus colegas de trabalho.

O objetivo último do empregador pode passar pela denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador ou, a sua aceitação expressa ou tácita para a prática de um ato que será no todo ou na parte ilícita, como seja a sua diminuição salarial ou a sua mobilidade funcional. Para isso, o empregador começa toda uma estratégia, levando a que o seu subordinado se sinta desmotivado, cansado e frustrado, empreendido através de vários atos reiterados ao ponto de não conseguir mais aguentar com toda a pressão que lhe é carregada, optando, por ceder à chantagem imposta pelo *mobber*.

Por último, urge referir que no assédio vertical ascendente estão em causa condutas que são executadas por subordinados contra os seus superiores hierárquicos. Claramente que se trata de um tipo de acontecimentos pouco frequente, e inobservável nas decisões dos tribunais superiores, mas que, a nosso ver, tem tendência a aumentar. Fatores como a tenra idade da chefia, que, como verificamos no nosso mercado laboral, é cada vez mais selecionada pelas qualificações académicas e experiência profissional relevante, leva a que os lugares de topo na empresa sejam ocupados por jovens-adultos, que foram já crescendo ligados às novas tecnologias e, que são, em regra, mais produtivos, o que leva a que os trabalhadores mais velhos optem por estas condutas, uma vez que veem o lugar que desejavam alcançar ser ocupado. Todavia também se podem apontar motivos

⁷⁴ Repare-se que o artigo 127.º na redação dada pelo CT de 2009 refere que o empregador deve: a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade; c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

como a constante alteração de tarefas/funções que a chefia atribui aos seus subordinados, ou até mesmo por fatores discriminatórios.

Assim, no entendimento de Ana Carolina Amante *“esta qualificação apresenta (...) algumas dificuldades uma vez que sendo os “ataques” provenientes dos inferiores hierárquicos não terão em princípio tanto peso tornando-se por isso mais difícil a produção de resultados”*⁷⁵, uma vez que tendo a chefia uma posição de direção e autoridade não terá tendência a deixar-se afetar pelo *mobber* ou a denunciar a pressão de que está a ser vítima, e exemplo disso é a inexistência de acórdãos portugueses nesse sentido, como se referiu infra.

O assédio moral misto é considerado também uma modalidade por alguns autores portugueses, como Nuno Namora, Isabel Parreira e Rita Garcia Pereira, sendo que esta última refere que é *“aquele que é praticado por uma pluralidade de agentes de diversos níveis hierárquicos, situação que se reputa diversa da cumplicidade pelo silêncio, cujos sujeitos são também designados por side-mobbers, ou assediadores na sombra”*.⁷⁶

b. Assédio quanto à motivação

O assédio pode ainda ser categorizado consoante a motivação que leva o agente agressor a praticar as condutas, e para isso é necessário que se considere que a intencionalidade seja uma das características do exercício desses atos – ainda que meramente alternativa – para que se atenda ao propósito depositado pelo *mobber* no cometimento das condutas em questão.

Destarte, podemos classificar o assédio como discriminatório ou não discriminatório, ou ainda como emocional, estratégico ou institucional.

I. Assédio discriminatório e não discriminatório

O assédio laboral discriminatório é levado a efeito pelo agente ativo contra determinado trabalhador, uma vez que o mesmo não cumpre os requisitos-padrão que se verificam na empresa, tratando-se da única modalidade de assédio moral laboral especialmente prevista no CT ao referir no seu art. 29.º n.º 2, que por

⁷⁵ Ana Carolina Franco Amante, *ob. cit.*, pág. 38.

⁷⁶ Rita Garcia Pereira, *ob. cit.*, pág. 174.

remissão ao art. 24.º n.º 1, reputa que o trabalhador não deve ser “prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical”.

Assim, para Ana Caldas Canedo, “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”⁷⁷, querendo dizer que nas demais modalidades de assédio veem-se violados apenas outros direitos.

A contrário, o assédio moral não discriminatório não se baseia em motivos de ordem discriminatória.

II. Assédio estratégico, institucional e emocional

No assédio estratégico, modalidade mais abundante na jurisprudência, o agente arma um plano que passa, a título exemplificativo, pelo reiterado esvaziamento de funções, isolamento e exposição a condições degradantes e indignas, com o objetivo de degradar a imagem, integridade e dignidade pessoal e profissional do trabalhador-vítima, podendo causar-lhe danos.

Tendo em consideração a jurisprudência portuguesa, podemos apontar as duas táticas que são mais utilizadas pelo empregador, após a rejeição de acordo de revogação do contrato de trabalho pelo trabalhador, nos termos do disposto no artigo 349.º do CT. Num dos casos o empregador procede a um total esvaziamento das funções antes exercidas pelo trabalhador, colocando-o em condições degradantes e desconfortáveis, que representam perigo para a sua saúde, o que ocorre maioritariamente a colaboradores com elevada graduação académica ou que ocupam uma posição de chefia ou direção na empresa.⁷⁸

⁷⁷ Cfr. Ana Caldas Canedo, *ob. cit.*, pág. 50.

⁷⁸ Pode verificar-se a título exemplificativo, o acórdão do TRÉ, de 07-12-2016 cujo relator foi João Nunes, em que CC, Diretor de Engenharia após ser reintegrado na empresa, foi-lhe atribuído “um

Menos frequente, ocorre, naturalmente ligado a subordinados, com funções mais rotineiras e que não possuem escolaridade acadêmica avançada ou até mínima, ou trabalhadores mais velhos que já não apresentam o mesmo nível de produtividade, no entanto ainda não atingiram a idade mínima para a reforma, são levados a exercer funções acima das suas capacidades e experiência, sem que lhes seja explicado o modo de as praticar, sendo depois repreendidos severamente – através de humilhações, gritos, ameaças e de cortes salariais – por não as terem executado ou executado corretamente e/ou com o perfeccionismo requerido.⁷⁹

Por outro lado, o assédio institucional, contrariamente ao estratégico, não tem em vista a expulsão do trabalhador, mas a conquista de melhores resultados empresariais, incentivando à produtividade em massa, com recurso à compressão dos direitos fundamentais dos trabalhadores, com o propósito último de obter melhores resultados dentro da organização e interempresas da mesma área de negócios.

Enquadrado nesta modalidade e na busca incessante pela obtenção de melhores resultados, Isabel Roque clarifica que *“a insegurança laboral, a elevada rotatividade, a inexistência de sentimento de pertença, a escassa e/ou nula progressão na carreira, o assédio moral, de género, sexual e racial conduzem a elevados níveis de stress e exaustão emocional. Nos casos de assédio moral existem situações nas quais os supervisores gritam às trabalhadoras, assim como aos trabalhadores que não conseguem atingir os alvos de produtividade nos call e contact centres, como no setor*

gabinete situado em local distante e separado das instalações onde se encontrava anteriormente, separado dos colegas e da equipa que antes chefiara, gabinete esse situado num anexo usado somente para aceder às instalações sanitárias, junto a um armazém com acesso condicionado aos horários dos funcionários do armazém, e que apenas dispunha de uma secretária, de uma cadeira, tendo sido apenas entregue ao trabalhador uma caneta, um bloco e uma borracha”, tendo apenas como tarefa a realização de “inventário técnico dos equipamentos activos e passivos da rede”, deixando assim de exercer funções de direção e de chefia, pelo que resultou provado a existência de assédio moral uma vez que “com o comportamento adoptado a arguida/recorrente visava encontrar forma de pôr fim à relação do trabalho com o trabalhador, utilizando para tal, meios (retirada de funções, colocação em local sem as condições adequadas, etc.) vexatórios e humilhantes para com o trabalhador”.

⁷⁹ Na opinião de Maria Regina Gomes Redinha, *“Assédio Moral ou Mobbing no trabalho” in Separata de Estudos em Homenagem ao Prof Doutor Raúl Ventura, FDUL, 2003, pág. 436, as estratégias do empregador passam pelo “isolamento, as transferências vexatórias, a desocupação, o empobrecimento funcional das tarefas, a distribuição de trabalhos inúteis ou não condizentes com a categoria profissional, a desautorização, as permanentes investivas ou a constante humilhação que em muitos casos acabo por converter o trabalhador num pária da colectividade”.*

das vendas e desligam as chamadas que excedam o tempo médio de chamada (TMC)”.⁸⁰

Finalmente, no assédio emocional, o alvo tanto pode ser o superior como o inferior hierárquico, e é proveniente de trabalhadores que têm tendência a criar, constantemente, conflitos pessoais, e que motivados por sentimentos de inveja, ciúme ou antipatia relacionados com ambição pessoal e competição no emprego praticam comportamentos com vista a infligir sofrimento na vítima.⁸¹

Exemplo desta modalidade é o descrito no acórdão do STJ, de 12-03-2014, em que a recorrente, após um período de cerca de um ano em que esteve de baixa médica e licença de maternidade, regressou ao emprego onde foi promovida a Responsável de Acessórios, sendo-lhe atribuídas tarefas de elevada rotatividade e coordenação num espaço de tempo insuficiente. Após alertar para essa dificuldade e tentar esclarecer as suas dúvidas quanto à execução do trabalho com a sua superior hierárquica, encarregada de loja, a mesma ofendia-a, tratando-a de forma vexatória mesmo junto das suas colegas, levando a que a recorrente, enervada e em situações de pressão emocional, proferisse expressões menos adequadas, inclusive ameaças.

Neste aresto, o STJ decidiu que o conjunto de situações se encontra *“fora do âmbito do conceito de assédio estratégico, uma vez que nada na matéria de facto sugere qualquer tipo de ação concertada entre os responsáveis cimeiros da R. e a superiora hierárquica da A. que contra esta dirigiu hostilidade, nem, por outra banda, qualquer conduta da entidade empregadora enformada pelas finalidades que a esta figura inerem (v.g., como vimos, afastar o trabalhador da empresa, forçá-lo a aceitar condições laborais menos favoráveis ou implementar determinados padrões de cultura empresarial e/ou de disciplina). Também nada sugere que a conduta da superiora hierárquica da A. tenha qualquer conexão com fatores de discriminação, o que reconduz a situação em apreço para o âmbito do “assédio emocional”*”.⁸²

c. O crescente assédio por terceiros

⁸⁰ Isabel Maria Bonito Roque, “Precariedade e Riscos Psicossociais em *Call Centres Portugueses*” in *Prontuário de Direito do Trabalho* (2017- I), 2017, pág. 251.

⁸¹ Nuno Namora, *ob. cit.*, pág. 37.

⁸² Ac. do STJ de 12-03-2014, em que foi relator Mário Belo Morgado.

Embora o estudo se prenda essencialmente com a relação laboral constituída pelo empregador e pelo seu subordinado, podemos também apontar a ocorrência de factos, em que este último é alvo de assédio seja através de comentários depreciativos, intimidações, linguagem obscena ou aliciamento sexual de terceiros, externos à estrutura organizativa, nomeadamente os fornecedores, clientes ou mesmo familiares do empregador.

Dessa forma, estes não têm uma posição interina na organização, mas contactam diariamente com os membros da mesma, pelo que chegam a perseguir a vítima por forma a que a mesma, coagida, pratique determinados “favores” em troca de um comportamento abonatório do *mobber* (designadamente, através de recomendações ou comentários positivos do terceiro ao empregador ou superior hierárquico da vítima).

O assédio praticado por terceira pessoa é uma problemática pouco discutida no nosso ordenamento uma vez que as vítimas continuam passivas em relação a estes atentados à sua dignidade, todavia no estudo protagonizado pela CITE, 25% das mulheres inquiridas já foram vítimas de assédio sexual por clientes, fornecedores ou utentes, número este que quando confrontado com os 11% do estudo publicado em 1989, demonstra que é uma realidade cada vez mais frequente no mercado laboral, pelo que a Comissão alerta que “*esta informação vem consolidar a necessidade de conceber o local de trabalho de forma alargada, incluindo pessoas externas mas com as quais se mantêm relações profissionais, no âmbito do estudo do assédio sexual*”.^{83.84.85}

d. Assédio fora do local e horário de trabalho

O assédio é, por norma, praticado entre paredes, pelo que é associado a atos executados no ambiente laboral, que se entende como no acesso ao emprego, no próprio emprego ou trabalho ou formação profissional, como explica o n.º 2 do art.

⁸³ CITE, *ob. cit.*, pág. 9.

⁸⁴ Contrariamente, Glenda Ramalho, *O assédio moral no futebol profissional*, Dissertação de Mestrado: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2016, pág. 30, considera que se “*as hostilidades forem cometidas por indivíduos estranhos ao trabalho, como clientes, não se tratará de assédio moral laboral*”.

⁸⁵ Bernard Gauriau, *cit. por* Júlio Gomes, *ob. cit.*, 2007, nota 1147, refere que “*o empregador não tem apenas um poder de controlo, mas deve estar atento às relações entre os seus colaboradores e destes com terceiros, para evitar abusos, também quando estes são praticados por membros do agregado familiar do empregador*”.

29.º do CT, porém em alguns momentos os atos penosos são praticados pelo assediante fora do local e/ou horário laboral, crendo que através de um jogo de humilhação fora do contexto de trabalho não possa vir a ser, posteriormente, acusado e responsabilizado pela prática de atos assediantes.

Para Rita Garcia Pereira *“não é obrigatório que tudo ocorra dentro dos limites geográficos da organização produtiva para que se possa aludir a assédio moral. [...] Ora, se é por causa de ser trabalhador que é vítima de assédio moral, é forçoso concluir-se que o facto de parte dos comportamentos dirigidos contra si ser perpetuado fora do seu posto de trabalho, não servir como factor de desconsideração dos mesmos, já que a sua razão de ser se prende com o vínculo laboral”*.⁸⁶

Seguindo o ensinamento da advogada, é imperativo averiguar se a prática de condutas vexatórias e humilhantes nestas condições está ligada com motivos laborais, e não com motivos pessoais.

Conforme o produzido, o ac. do TRÉ de 14-09-2017, cuja matéria se funda em duas partes opostas da relação laboral de uma microempresa que mantiveram durante oito anos uma relação amorosa (empregador-trabalhadora) que terminou, pelo que o empregador apresentou uma proposta de revogação do contrato de trabalho, que a autora da ação recusou, pelo que foram trocando mensagens, nas quais o empregador referia que caso não reatassem a relação amorosa que tinham, não seria possível a manutenção do contrato de trabalho.⁸⁷

O coletivo decidiu que *“não obstante a dificuldade em cindir as mensagens do Réu que se inseriam no mero relacionamento pessoal das que se reportavam ao relacionamento laboral, não poderá deixar de se concluir que aquelas mensagens em que o Réu insistia junto da Autora pelo reatamento da relação pessoal, pois de outro modo não seria possível manter a relação laboral não poderão deixar de constituir um constrangimento a esta que, no limite, pretenderiam levá-la a cessar essa relação de trabalho e, por consequência, não poderão deixar de constituir assédio moral”*.

⁸⁶ Rita Garcia Pereira *ob. cit.*, págs. 108-109.

⁸⁷ Ac. do TRÉ de 14-09-2017 cujo relator foi João Nunes.

PARTE II – O regime jurídico da figura

CAPÍTULO IV – O Direito da União Europeia

Embora não abordem diretamente a temática do assédio, várias fontes de direito internacional foram garantindo o direito à igualdade e à dignidade da pessoa humana, que se coaduna com a proibição de atos discriminatórios e assediantes, especificamente a Declaração Universal dos Direitos do Homem, no seu art. 7.º, a Carta dos Direitos Fundamentais⁸⁸ e a Carta Social Europeia⁸⁹.

Importante papel é o das Convenções da OIT, especificamente as Convenções n.º 111, de 1958, sobre a discriminação no emprego e profissão e n.º 155, de 1981, relativa à segurança e saúde dos trabalhadores.⁹⁰

O assédio no âmbito da proteção dos trabalhadores vem sendo alvo de previsão sistemática no Direito da União Europeia, tendo em 1976, a Diretiva 76/207/CEE, do Conselho, concretizado – ainda que não tenha introduzido o conceito como o conhecemos hoje – que qualquer discriminação em função do sexo era contrária ao princípio da igualdade entre homens e mulheres no que concerne ao acesso ao emprego, à formação profissional e à própria execução do contrato de trabalho.

Mais tarde, em inícios do século XXI, surgiu a Diretiva 2000/43/CE, do Conselho, de 29-06-2010, que condena a discriminação – direta ou indireta – em função da raça ou etnia. A Diretiva 2000/78/CE do Conselho veio, estabelecer um quadro de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, proibindo, nos termos do seu art. 1.º, a discriminação em razão da religião e das suas convicções, de uma deficiência, da idade e da orientação sexual.

Após, em 2001, a Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais exarou um relatório sobre o assédio moral no local de trabalho alertando para o facto de que, num inquérito realizado pela Fundação de Dublin, apontar que nos 12 meses anteriores ao estudo, 8% dos trabalhadores da União Europeia – 12 milhões de pessoas – foram vítimas deste fenómeno, e para as consequências que advêm para

⁸⁸ Arts. 21.º, 23.º e 31.º que conferem a proibição da discriminação, à igualdade entre homens e mulheres e o direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas.

⁸⁹ Vide arts. 2.º, 3.º, 20.º e 26.º.

⁹⁰ A Convenção n.º111 foi ratificada por Portugal, mediante o Decreto-Lei n.º 42520, de 23-09-1959, ao passo que a Convenção n.º 155 foi ratificada pelo Decreto do Governo n.º 1/85, de 16-01-1985.

os trabalhadores e para as empresas, exortando a necessidade de os Estados-Membros examinarem e qualificarem de forma unificada o assédio, dando enfoque às medidas a título preventivo que os Estados deveriam tomar.

Posteriormente, a Diretiva 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, que veio alterar a Diretiva 76/207/CEE do Conselho, foi o primeiro instrumento a dissociar o assédio relacionado com o sexo (isto é, o assédio moral discriminatório cujo fundamento é o sexo) e o assédio sexual, apontados ambos como formas de discriminação em razão do sexo e, portanto, proibidos nos termos do considerando 8 e do art. 2.º n.º 3 e indo de encontro ao Relatório já abordado, no n.º 5 do art. 2.º refere que *“os Estados-Membros devem encorajar, em conformidade com a legislação nacional, com as convenções coletivas ou com a prática, os empregadores e os responsáveis pelo acesso à formação a adotarem medidas destinadas à prevenção de todas as formas de discriminação em razão do sexo, em particular do assédio e do assédio sexual no local de trabalho”*.

Por sua vez, a Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho veio reformular a Diretiva 2002/73/CE, e promoveu novamente a proibição da discriminação a trabalhadores por conta de outrem, inalterando o conceito de assédio já previsto, recalando uma vez mais a necessidade de introdução nos ordenamentos jurídicos de medidas de prevenção dos trabalhadores contra o despedimento como consequência de uma queixa apresentada pelo trabalhador junto da empresa empregadora ou de uma ação judicial.

Mais tarde, a Comissão das Comunidades Europeias no Acordo-quadro sobre o assédio e a violência no trabalho reputa que *“o assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores ou quadros são repetida e deliberadamente intimidados, ameaçados e/ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho”*, especificando os procedimentos a seguir no caso de ocorrências, com vista a garantir a eficácia na prevenção e no tratamento de eventuais situações de assédio e de violência, convidando as empresas europeias a adotar uma política de tolerância zero no que tange aos comportamentos de violência.

Por último, a Diretiva 2010/41/EU, do Parlamento Europeu e do Conselho respeitante à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre trabalhadores independentes de ambos os sexos, reforça a ideia de que o assédio e o assédio sexual

deverão ser considerados como discriminação e, enquanto tal, proibidos como consubstancia o considerando 11.

CAPÍTULO V – Os Códigos do Trabalho de 2003 e de 2009

A legislação laboral só foi alvo de codificação em 2003, pelo que até então vigorava somente um conjunto de leis avulsas que regulavam alguns aspetos do trabalho atinentes à época em questão, pelo que quanto à matéria em estudo nada se referiu explicitamente até à entrada em vigor do primeiro Código do Trabalho.

Assim, até 2003, sem a concretização do Direito do Trabalho como um ramo de direito autónomo não havia sido regulamentado ou previsto o assédio, pelo que a denúncia e a posterior invocação em ação judicial teria de ser feita com recurso a outras normas da legislação avulsa, mais especificamente sobre o Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969 – o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho – e o Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro que regulava os aspetos atinentes à cessação do contrato de trabalho, que embora não fizesse alusão à figura jurídica do assédio, nem tão-pouco do assédio como uma forma de discriminação, reconhecia no seu artigo 9.º n.º 1 que o comportamento do trabalhador – que interpretamos em sentido amplo como sendo do trabalhador independentemente do nível hierárquico – quando culposo e que não permitisse a subsistência da relação de trabalho e tivesse como base um dos fatores apontados pelo n.º 2 do mesmo artigo se traduziriam em despedimento por justa causa.

Foi então que com a entrada em vigor da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que veio aprovar o primeiro Código do Trabalho português, por via da condensação de diversos diplomas laborais dispersos e a transposição de variadíssimas diretivas comunitárias, se fez alusão ao assédio no seu artigo 24.º.

Este artigo veio apresentar uma definição de assédio ao compreendê-lo como *“todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado 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 desestabilizador”*, e embora tivesse o intuito de reconhecer estes comportamentos pecou por ter associado o assédio ao conceito de discriminação, correlacionando diretamente os seus regimes. Dessa forma, nos termos do n.º 1 *“constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador”*, pelo que ao prever tão somente as práticas assediadas baseadas em motivos discriminatórios,

remetendo para o art. 23.º n.º 1 que imputa ao empregador uma proibição de praticar discriminação “nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical”, deixou cair por terra toda uma panóplia de comportamentos efetivados contra o trabalhador-vítima que não ficaram tutelados, pelo que os trabalhadores não poderiam sindicar agressões morais, com base no art. 24.º, só podendo socorrer-se aos direitos de personalidade, especificamente o direito à integridade física e moral do então art. 18.º do CT de 2003, para fundamentar os maus tratos psicológicos de que sofriam.

O CT de 2003 classifica genericamente o assédio, particularizando o instituto do assédio sexual pelo seu carácter iminentemente sexual – embora este possa ser praticado de diversas formas – o que leva a crer que o legislador considerou que o assédio sexual é uma modalidade específica e diferenciada do assédio genérico, isto é, terá de assumir as características do assédio em si próprio com a particularidade do carácter sexual do(s) ato(s)⁹¹ sendo que esta modalidade de assédio pode comportar condutas praticadas sob a forma verbal, não verbal ou física.⁹²

Também ao que ao assédio dizia respeito, aplicavam-se as normas respeitantes à discriminação, isto é, haveria então uma repartição do ónus da prova aquando de uma ação judicial por via do disposto no art. 23.º n.º 3 que impunha que

⁹¹ Nesse sentido, Glória Rebelo, “Assédio moral e dignidade no trabalho” in *O assédio no trabalho*, Cadernos do CEJ, 2014 pág. 103, também Matilde Mira, *ob. cit.*, pág. 52, e Júlio Gomes, *ob. cit.*, 2011, pág. 78, sendo que este último aponta que “o legislador nacional terá aproximado os dois conceitos de assédio ou mesmo concebido o assédio sexual como um subtipo de assédio. A questão é extremamente controvertida na doutrina, havendo quem defenda uma unidade do conceito de assédio moral e quem se bata pela autonomia do conceito de assédio sexual”. Por sua vez David Carvalho Martins, *ob. cit.*, pág. 166 refere o assédio sexual como um requisito especial de assédio.

⁹² Destarte, na forma verbal, o sujeito ativo provoca a vítima, através de insinuações, ofertas de valorização profissional ou progressão na carreira em troca de favores de cariz sexual, ou lançando piropos, recorrendo para tanto a meios tecnológicos – mensagens ou e-mails – ou presencialmente, sendo que as condutas assediadas podem decorrer dentro ou fora do local e horário de trabalho. Por sua vez, na modalidade não verbal, por meio de gestos o agressor lança olhares lascivos ao trabalhador, piscando o olho em modo de provocação, mexendo-lhe ou apalpando-o, sendo que, por norma, a forma não verbal encontra-se naturalmente agregada a uma das outras duas formas. Por último, e mais recorrentemente, deparamo-nos com a forma física, em que a vítima, não raras as vezes, é encurralada no local de trabalho, coagida sexualmente a ceder à vontade do agressor. Importa atentar que o descrito supra não passa de meros exemplos, uma vez que a perversidade humana é incalculável e imprevisível, as vítimas são “carne para canhão” dos mais variadíssimas formas, sempre com o carácter sexual subjacente, sem que se verifique a formação de vontade ou o “querer” na conduta desta, sendo que a inatividade destas leve a que o sujeito ativo considere que há um consentimento tácito da vítima e que possa consumir o que tem em mente.

“cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no n.º 1”.

Mais tarde, com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2009, o legislador reformulou significativamente o art. 29.º (anterior art. 24.º), desligando o assédio dos fundamentos discriminatórios ao definir assédio como *“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”.*

Esta emancipação veio, à partida, dar forma às condutas assediantes nos casos em que estas não estejam intrinsecamente ligadas à discriminação ao ter introduzido o conector nomeadamente, todavia o assédio continua a figurar da Subsecção III – Igualdade e não discriminação, mas desta vez o legislador criou uma divisão específica para o mesmo, ao qual deu a nomenclatura de proibição de assédio, porém em momento algum prevê expressamente a proibição dessas práticas, somente configura estes comportamentos como uma contraordenação muito grave.

Por outro lado, tal como no código anterior, configura o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais à vítima de assédio, nos termos gerais dos arts. 494.º e 496.º do CC.

Matéria omissa e que merece a maior discórdia da doutrina é a do ónus da prova que ficou por legislar nos casos de assédio moral não discriminatório. Por um lado a considerar-se o assédio como uma figura particular e autónoma da discriminação não se aplicam as mesmas regras previstas quanto à matéria probatória, pelo que à partida aplicar-se-iam as regras gerais de repartição do ónus da prova, mas atendendo-se à forte dificuldade de carrear prova para os autos do padecimento de assédio, justificar-se-ia um regime mais atenuado para estes casos, tal qual se concebeu para a discriminação.

Nos casos alegados em sede de discriminação, o art. 25.º n.º 5 previu a inversão do ónus da prova, cabendo *“a quem alega discriminação indicar o*

trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação”, pelo que se trata, a nossa ver, de uma lacuna a não remissão do assédio para esse regime probatório.

Dúvidas colocam-se ainda mais quando estejamos perante um caso de assédio moral discriminatório, que se funda exatamente nos motivos apontados, a título taxativo, pelo art. 24.º n.º1 do CT, em que a nosso ver, pelo menos nesses casos, dever-se-ia aplicar o regime da inversão do ónus da prova, cabendo assim ao empregador provar que não há nenhum fundamento discriminatório nem que o trabalhador foi alvo de condutas assediantes.⁹³

⁹³ Maria Rosário Palma Ramalho, *ob. cit.*, pág. 190, aponta que “a questão que se coloca, concretamente, é a de saber se esta regra [do art. 25.º n.º5] é aplicável às situações de assédio, uma vez que tais situações não são agora formalmente qualificadas como discriminação, ao contrário do que sucedia anteriormente. A nosso ver, ao menos nas situações em que o assédio tenha um fundamento discriminatório, esta regra deve continuar a ser aplicada, porque estamos, de facto, perante uma discriminação, sendo que tal qualificação é, além disso, um imperativo comunitário (art. 2º nº 2 a) da Dir. nº 2006/54/CE, de 5 de Julho de 2006)”.

CAPÍTULO VI – A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto

Vigorando o CT de 2009 e considerando a importância conferida a esta temática por via do surgimento de diversos casos discutidos pelas jurisdições superiores portuguesas, foram apresentados quatro projetos legislativos pelo Bloco de Esquerda⁹⁴, Partido Socialista⁹⁵, Partido Comunista Português⁹⁶ e pelo Partido do Animal-Terra⁹⁷ que vieram propor a consagração de um novo enquadramento jurídico do assédio, nomeadamente quanto a medidas preventivas e repressivas e que deram aso à Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.

⁹⁴ O Projeto de lei n.º 307/XIII/2.^a apresentado pelo BE, em finais de 2016, visava que no conceito de assédio apresentado deixasse de fazer alusão aos fatores discriminatórios retirando o advérbio “nomeadamente”, alterando a inserção sistemática do assédio, propondo a sua transferência para a Subseção II – direitos de personalidade e incluí-lo nas causas de ilicitude do despedimento. Por outro lado, dispôs que a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática reiterada de assédio seriam da entidade empregadora, fazendo-se substituir a responsabilidade da Segurança Social para este último. No tangente à proteção do trabalhador, do denunciante e das testemunhas apontou que estes não podem ser alvo de processos disciplinares com base nos factos constantes em processo administrativo ou judicial. Ainda a título repressivo, o BE propôs a alteração do art. 562.º n.ºs 3 e 5 do CT para a sanção acessória de publicidade para a publicidade da decisão condenatória na inclusão em registo público na página da ACT e da DGERT, bem como a sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos de forma automática e sem dependência de reiteração, somente nos casos de assédio.

⁹⁵ A 13 de janeiro de 2017, o PS apresentava o Projeto de lei n.º 371/XIII/2.^a que visava contribuir para uma melhoria legislativa ao alterar os termos do art. 29.º, reforçando o direito da vítima a uma indemnização, bem como a constituição do assédio como um ilícito criminal. Na exposição dos motivos, referia que *“procurando contrariar a inércia dos próprios empregadores na fiscalização e condenação destes comportamentos, visando ao mesmo tempo, contribuir para a paz social no seio das empresas, propõe-se, a inclusão no elenco de deveres do empregador, previstos no art. 127.º, os deveres de adotar códigos de boa conduta de prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no local de trabalho, acautelando que o incumprimento desses deveres constitui contraordenação grave”*. A previsão dos códigos de conduta impunha-se também aos trabalhadores da administração pública e ainda que as entidades com competência inspetiva na área laboral deveriam disponibilizar informações nas suas páginas eletrónicas de combate e reação ao assédio e de endereços eletrónicos para a receção de queixas, bem com a inclusão dos dados estatísticos nos seus relatórios anuais.

⁹⁶ O PCP, no seu Projeto de lei n.º 375/XIII/2.^a veio definir o assédio como *“o conjunto de atos de natureza intimidatória, constrangedores ou humilhantes, ocorridos no âmbito de uma relação laboral, como a agressão verbal ou gestual, a ameaça, a redução da retribuição ou de funções injustificada ou sem fundamento, e que violem direitos fundamentais do trabalhador”* bem como a responsabilidade solidária do empregador, por danos causados por um seu trabalhador e ainda apresentar sanções acessórias a imputar ao empregador pela prática do *mobbing*.

⁹⁷ O PAN – Projeto de lei n.º 378/XIII/2.^a –propôs *“uma alteração ao artigo 29.º do Código do Trabalho no sentido de proibir expressamente a prática de todo e qualquer acto de assédio, conferindo àqueles que forem vítimas de assédio o direito a serem indemnizados por danos patrimoniais e não patrimoniais. Propomos uma alteração ao artigo 394.º do Código do Trabalho, incluindo como justa causa de resolução do contrato trabalhador, a prática pelo empregador, pelo seu representante ou por membro que integre a organização, de actos assediadores. Por outro lado, propomos o aditamento do artigo 29.º-A ao Código do Trabalho, por forma a fazer depender a cessação de contrato de trabalho de trabalhador assediado, por iniciativa do empregador, de um parecer prévio emitido pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, protegendo o trabalhador que continua ao serviço”*.

7. O quadro protagonizado pelo artigo 29.º – a proibição do assédio, o direito à indemnização e a proteção dos trabalhadores e testemunhas

Embora estivesse já implícito no texto da lei que a prática de comportamentos desviantes e ofensivos estaria proibida por força do n.º 5 do artigo 29.º do CT na versão desatualizada, uma vez que essa infração *per si* já configurava uma contraordenação muito grave, a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto veio trancar as portas às críticas alusivas à falta de configuração expressa e legal de uma norma proibitiva.

A Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23-09-2002 no seu artigo 2.º n.º 3 apontava a proibição de assédio, mas foi necessário mais de uma década para que o legislador português viesse consagrar a proibição do assédio nas suas duas amplitudes, mantendo a regra de que provando-se a execução desses atos, o sujeito passivo terá direito a indemnização – por danos patrimoniais e/ou não patrimoniais – pelo sofrimento de que padeceu, limitando-se a remeter-nos para uma norma pertencente à matéria da discriminação, o que fica um pouco à quem do que era esperado, isto é, além de se continuar a associar o assédio à matéria da discriminação – quando este na maioria das ocorrências não se baseia em motivos de índole discriminatória, no art. 29.º n.º 3 do CT de 2009 anterior à lei em estudo previa que *“à prática de assédio aplica-se o disposto no artigo anterior”*, ao passo que com a alteração passou a ter a seguinte redação *“a prática de assédio confere à vítima o direito à indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior”* o que na prática não consubstancia qualquer alteração legislativa significativa, somente de redação, pois já era implícito do anterior n.º 3 que o trabalhador-vítima teria direito a indemnização.⁹⁸

Inovador foi o facto de conjugar a responsabilidade contraordenacional e civil com a responsabilidade penal, tendo a doutrina agregado o assédio ao crime de perseguição previsto e punível pelo art. 154.º-A do CP, todavia esta hipótese não é isenta de críticas como veremos.

O artigo 29.º termina com uma pseudoproteção do trabalhador-vítima do assédio, bem como das testemunhas arroladas pelo mesmo em sede de processo judicial e/ou contraordenacional, proibindo-se que estas sejam sancionadas pelo

⁹⁸ Vide Matilde Mira, *ob. cit.*, pág. 76.

empregador no decurso temporal em que decorre o processo nos tribunais até ao trânsito em julgado da decisão ou processo decorrente na própria empresa, com base no que a pessoa em questão declarou, mas como evidencia David Carvalho Martins esta norma carece de cautela⁹⁹, uma vez que é restrita e digna de alguma admiração.

Assim, esta previsão deverá ser vista de vários panoramas. Em primeiro lugar, no que tange ao denunciante, quando este seja o sujeito passivo e já decorra processo judicial interposto pelo mesmo contra o seu empregador, na sua esmagadora maioria, este já não se encontra a exercer funções na empresa – ou porque recorreu à baixa médica – suspensão do contrato de trabalho – ou porque resolveu o contrato por justa causa ou o revogou – o que já acautela que durante os termos da ação judicial esta parcela de vítimas não seja alvo de processo contraordenacional por já não trabalhar na dita empresa, e em princípio também não o será após o trânsito em julgado da decisão que condenou o assédio, devido ao facto de nestes casos a empresa não ser obrigada a reintegrar a vítima na organização.

Por outro lado, respeitante às testemunhas, que é maioritariamente a única prova que o trabalhador-vítima apresenta¹⁰⁰, a empresa sendo citada para a audiência de partes, onde conhece da petição inicial, tratando-se de um processo declarativo comum, nos termos do disposto no art. 55.º do CPT, terá desde logo conhecimento das testemunhas arroladas pelo que, quando estas sejam trabalhadoras da empresa haverá tendencialmente uma vontade de persuadi-las a testemunharem em favor da empresa sob pena de represálias. Ainda que tal não suceda, a verdade é que esta norma só prevê uma proteção temporária dos colaboradores o que não implica que durante o processo judicial ou contraordenacional não haja lugar à abertura de um novo processo disciplinar contra esses trabalhadores pelo facto de terem sido arrolados ou terem testemunhado contra a empresa, aguardando esta última que seja proferida uma

⁹⁹David Carvalho Martins, *ob. cit.*, pág. 177.

¹⁰⁰Rita Jorge Pinheiro, A responsabilidade civil dos agentes perante a vítima de assédio moral, *Questões Laborais n.º 42*, Coimbra Editora, 2010, pág. 428, “a prova do mobbing assume uma de duas vertentes: a prova dos atos de assédio e a prova das consequências e dos danos do assédio moral. A prova testemunhal, mediante recurso ao testemunho de colegas, inferiores ou superiores hierárquicos, familiares e terceiros, e a prova documental, através da junção de memorandos internos, correio eletrónico, entre outros, insere-se na primeira categoria”.

sentença – com trânsito em julgado – ou uma decisão final, para que procedam à notificação e aplicação de uma sanção disciplinar, ou ainda que instaurem procedimento disciplinar após o trânsito em julgado da sentença condenatória, nos termos dos arts. 329.º n.º 3, 330.º e 357.º do CT.¹⁰¹

Ainda neste âmbito, o legislador veio acrescentar ao art. 62.º do CPT a obrigatoriedade de o tribunal notificar as testemunhas quando a causa de pedir seja o assédio, o que lhes exige uma consciência mais aguda quanto à importância da sua presença em momento de audiência de discussão e julgamento, sob pena de condenação em multa.¹⁰²⁻¹⁰³

8. A criação de códigos de conduta, o panorama instável das microempresas e o procedimento disciplinar em si

A nova lei acrescenta mais um dever ao empregador a acrescer aos constantes do art. 127.º do CT, ao ditar a criação de códigos de conduta nas empresas que tenham sete ou mais trabalhadores.

À partida seria uma medida extremamente vantajosa para a prevenção e punição de comportamentos assediadores, pois vincula os trabalhadores a adotar comportamentos eticamente corretos e a afastar a prática de assédio entre os mesmos, todavia a lei não vem criar um modelo-tipo que auxilie a organização na sua redação, tendo-lhe pelo contrário somente imposto a sua entrada em vigor.

Este regime, como se disse, vem proteger as empresas com sete ou mais trabalhadores, o que, nos termos do art. 100.º do CT abrange todos os tipos de empresas – desde as microempresas até às grandes empresas – todavia, não conseguimos vislumbrar nenhuma justificação para a atribuição do número mínimo de sete trabalhadores, uma vez que essa contagem não é feita em nenhum dos tipos

¹⁰¹ *Idem, ibidem*, pág. 177.

¹⁰² A regra geral do CPT é a notificação pelo tribunal das testemunhas, não acontecendo quando haja alteração ou aditamento do rol das testemunhas ou quando as partes da ação se comprometam a apresentá-las – que é a regra imposta pelo CPC de 2013.

¹⁰³ Nuno Namora, *ob. cit.*, págs. 175 e 176, julga como caminho para a maior proteção das testemunhas a saída do empregador da sala de audiências aquando das declarações das testemunhas e ainda a aplicação da Lei n.º 92/99, de 14 de julho atualizada pela Lei n.º 42/2010, de 3 de setembro a lei que regula a aplicação de medidas de proteção de testemunhas em processo penal no processo laboral, designadamente através da aplicação da ocultação de identidade, do recurso à teleconferência e a não revelação da identidade.

de empresa elencados. A ser assim, se o legislador não quisesse que as microempresas fossem obrigadas a adotar um código de conduta teria fixado o número mínimo de dez trabalhadores. Não se compreende que uma organização com seis trabalhadores não tenha o mínimo de obrigatoriedade de estipulação escrita de regras a seguir no contexto empresarial, ao passo que as empresas com sete trabalhadores tenham de o concretizar, sob pena de contraordenação grave.

Mais sempre que a empresa tenha conhecimento de comportamentos de natureza assediante, deverá instaurar procedimento disciplinar, o que é também discutível estar a ditar esta imposição à organização. Assim, concordando-se com David Martins¹⁰⁴ e Matilde Mira¹⁰⁵, a solução mais acertada seria somente a abertura de inquérito prévio por forma a combater as denúncias falsas, com o único intento de prejudicar o falso *mobber*, havendo assim margem para que se instaure procedimento disciplinar – desde logo com a remessa da nota de culpa do art. 353.º do CT – sem fundamento, pelo que o que acautelaria mais eficazmente a punição do assédio seria a obrigatoriedade de a empresa iniciar inquérito prévio, nos termos previstos no art. 352.º, aquando do conhecimento de ações assediantes.

9. O papel da ACT e da IGF: o regime sancionatório e a sanção acessória de publicidade

A ACT¹⁰⁶ e a IGF¹⁰⁷ são dois órgãos dotados de autonomia administrativa e surgem neste âmbito como fonte de receção de denúncias e de averiguação, investidos das suas vestes de polícia administrativa.

¹⁰⁴ David Carvalho Martins, *ob. cit.*, pág. 178.

¹⁰⁵ Matilde Mira, *ob. cit.*, pág. 80 entende que “a norma do art. 127.º alínea l) deverá ser interpretada restritivamente, na medida em que o procedimento disciplinar só alcança justificação se, em sede de inquérito, se consigam descortinar indícios suficientes e concretos da prática de assédio. Parece-nos, pois, que esta solução é a que melhor se adequa à tutela do assédio, evitando a transformação do poder disciplinar num poder-dever e afetando, com tal imposição, a sua essência e natureza jurídicas”.

¹⁰⁶ A ACT é a entidade competente para a fiscalização, abertura e comando de procedimentos contraordenacionais bem como a condenação em coimas pelas contraordenações verificadas em matéria laboral, tal como pela promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais nos termos das diretivas comunitárias transpostas e as convenções da OIT ratificadas pelo ordenamento jurídico português, entre outras funções, tal como prevê o art. 2.º n.º 1 e n.º 2 do Decreto-Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho e art. 10.º n.º 1 do RPCOLSS.

¹⁰⁷ No âmbito das atribuições da IGF, cabe no art. 2.º n.º 2 al. h e da sua lei orgânica – Lei n.º 96/2012, de 23 de abril “realizar inspeções, inquéritos, sindicâncias e averiguações a quaisquer serviços públicos ou pessoas coletivas de direito público, para avaliação da qualidade dos serviços, através da respetiva eficácia e eficiência, bem como desenvolver o procedimento disciplinar, quando for o caso, nas entidades abrangidas pela sua intervenção”.

No tangente às competências inspetivas destes órgãos, regula o RPCOLSS que cabe à ACT elaborar autos de notícia e participações quando tenha verificado no exercício das suas funções a prática de infrações nas empresas, sendo que nos primeiros há uma comprovação pessoal e direta dos factos pelo Inspetor do Trabalho ao passo que nas participações o Inspetor não verifica pessoalmente da infração, tendo-lhe esta sido transmitida – como julgamos ser a maioria dos casos de assédio. Elaborada que está a decisão final de condenar o arguido numa coima/sanção principal e na eventual sanção acessória – nos casos sedimentados no art. 562.º do CT pode o infrator proceder ao pagamento voluntário da coima e/ou impugnar judicialmente a decisão contraordenacional para os Juízos do Trabalho territorialmente competentes.

Em primeiro lugar, o assédio é expresso como uma contraordenação muito grave, a mais gravosa do elenco, como compreende o art. 553.º do CT, pelo que, comprovando-se esses factos, a coima aplicada rondará valores entre as 20 e as 600 UC¹⁰⁸ dependendo do volume de negócios da empresa e do grau de culpa do infrator.

51.000,00€ e sanção acessória de publicidade	Ac. do TRÉ, de 06-12-2017
35.700,00€	Ac. do TRC, de 14-01-2016
20.000,00€	Ac. do TRP, de 18-12-2018
10.200,00€ e sanção acessória de publicidade	Ac. do TRÉ, de 07-12-2016
8.736,00€	Ac. do TRP, de 07-07-2008
4.500,00€¹⁰⁹	Ac. do TRC, de 23-11-2011

Tabela 1 - Valor das coimas fixadas pela ACT, alvo de recurso contraordenacional

¹⁰⁸ A unidade de conta é segundo o art. 22.º do Decreto-Lei n.º 34/2008, de 26 de fevereiro e do art. 5.º n.º 2 do RCP fixada em um quarto do valor do indexante dos apoios sociais (IAS) vigente em Dezembro do ano anterior, sendo certo, que embora o valor do IAS tenha aumentado em 2018, o valor da UC até ao momento continua em 102,00€ por ordem do art. 178.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, pelo que atendendo ao volume de negócios da empresa e ao grau de culpa do infrator a coima a aplicar será entre os 2.040,00€ e 61.200,00€ - art. 554.º do CT.

¹⁰⁹ Pese embora a coima pela infração do art. 29.º tenha sido fixada em 4.500,00€, o recorrente impugnou a condenação da coima única de 6.500,00€ por esta contraordenação acrescida de três contraordenações graves e três leves.

Verificados alguns recursos contraordenacionais de condenações da ACT pela prática de assédio, as coimas aplicadas distam substancialmente umas das outras. Todas as seis decisões foram alvo de subida até aos tribunais da Relação – isto é, o recorrente esgotou todas as vias comuns de recurso – sendo que estes últimos confirmaram as coimas aplicadas pela ACT, à exceção dos acórdãos do TRÉ, de 06-12-2017 e de 06-12-2017, cuja relatora foi Paula do Paço, que, tal como o tribunal de primeira instância reduziu o valor de 51.000,00€ para 30.060,00€ e do acórdão do TRP, de 18-12-2018, que confirmou a decisão do Tribunal de Matosinhos, alterando a coima de 20.000,00€ para 12.500,00€.

No tocante à sanção acessória, a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto veio estabelecer que a sanção acessória de publicidade no *website* da ACT e da IGF não pode ser dispensada, sendo a única matéria cuja obrigatoriedade de publicidade se verifica ainda que o infrator tenha pago a coima e não tenha praticado outra contraordenação grave ou muito grave nos cinco anos anteriores.¹¹⁰

Porém, sendo a empresa condenada por assédio nos autos contraordenacionais, é o empregador o responsável pela infração e seu pagamento, nos termos do art. 551.º do CT, pelo que, à partida, a responsabilidade não difere independentemente da autoria dos comportamentos assediantes – questão que se discute quando o sujeito ativo haja sido um colega de trabalho ou um terceiro externo à empresa, nomeadamente quando o empregador desconheça da sua ocorrência, ou quando conheça e tenha agido diligentemente.¹¹¹⁻¹¹²

¹¹⁰ Da lista atualizada de sanções de publicidade reportadas pela ACT a abril de 2019 verificava-se uma infração pela prática do art. 29.º do CT, em setembro de 2018 não se verifica nenhuma infração nesses moldes, e na anterior lista de abril do mesmo ano e já em vigor a Lei n.º 73/2017, apenas constava uma condenação pela prática de assédio, como se pode consultar em [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/San%C3%A7%C3%B5es%20de%20publicidade%20aplicadas/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/San%C3%A7%C3%B5es%20de%20publicidade%20aplicadas/Paginas/default.aspx). Por sua vez, embora nada conste na página eletrónica do IGF no que a este tema diz respeito, verificou-se que em conformidade com o art. 4.º n.º 2 da lei em estudo, que no Relatório Anual de 2017, disponível em <http://www.igf.gov.pt/publicacoes12/sinteses-de-resultados.aspx?v=4c25af6b-09c3-441b-aad1-6766ca384c72>, exarado por esta entidade houve lugar a 11 participações de assédio, desconhecendo-se da prática da sanção acessória obrigatória e imprescindível prevista.

¹¹¹ Para desenvolvimentos quanto a tais questões veja-se Rita Jorge Pinheiro, *ob. cit.*, pág. 421-426 e Inês Arruda, *ob. cit.* pág. 111.

¹¹² Cfr. Ana Cristina Ribeiro Costa, “Revisitando o assédio e o caminho para o seu enquadramento no regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais” in *Prontuário de Direito do Trabalho (2017- II)*, 2017, pág. 312, “é incompreensível para nós como será a entidade empregadora responsável, aparentemente, em qualquer caso de assédio, independentemente da respetiva autoria, ou seja, incluindo-se aparentemente os casos de assédio por terceiro e não obstante a entidade

10. Da responsabilidade criminal: a (in)viabilidade da criação de um novo ilícito criminal

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, veio consignar que da prática de assédio poderá a entidade empregadora incorrer em responsabilidade penal prevista nos termos da lei, o que subjaz a ideia de que o trabalhador-vítima poderá recorrer às instâncias judiciais criminais, para ver o *mobber* condenado criminalmente sobre os atos praticados contra si.

Várias considerações têm vindo a ser feitas a cerca da criação de um novo ilícito criminal ajustado às especificidades do assédio neste contexto, uma vez que o ofendido poderá apresentar queixa socorrendo-se a um crime ou a um concurso de crimes, de entre os quais o crime de perseguição previsto e punível pelo art. 154.º-A, coação do art. 154.º, coação sexual do art.163.º, ofensa à integridade física – arts. 144.º e 145.º, Maus-tratos – art. 152.º-A, injúrias – art. 181.º, ambos do CP, que são dirigidos a um conjunto de circunstâncias, de entre as quais a advinda da relação laboral.

Invariavelmente, o crime de perseguição parece-nos ser o mais próximo do que possa criminalizar os comportamentos assediantes, uma vez que prevê que a conduta criminalizante, assediante ou persecutória, deverá ser reiterada com o objetivo de *“praticar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação”*, o que só por si consubstancia os elementos adjudicados ao conceito de assédio suprarreferidos, *máxime* as condutas em si, a reiteração e o elemento subjetivo.

Assim, na opinião de Sandra Tavares, em momento posterior à entrada em vigor da legislação em análise, *“um qualquer comportamento de assédio laboral pode, como em tantas outras situações do quotidiano, configurar um qualquer ilícito penal, seja a perseguição ou outro, e tal eventual relevância penal do assédio laboral fica até patente com a nova versão do CT. Mas pode muito bem um qualquer comportamento gerador de punição a título de contraordenação não atingir o patamar da punição*

empregadora poder ter atuado atempada e corretamente, designadamente, instaurando o agora devido processo disciplinar e eventualmente aplicando a sanção correspondente”.

penal, ou pode, pelo contrário, atingir esse patamar e nem sequer configurar um crime de perseguição mas um outro de maior gravidade".¹¹³⁻¹¹⁴

Subscrevemos a bondade deste entendimento, embora tenhamos reservas quanto à necessidade da criação de um novo tipo de crime, uma vez que o presumível crime de assédio laboral, seria a par com o crime de violência doméstica, uma matéria demasiado específica e concentrada nos factos decorrentes somente desta relação *inter partes* laborais. A ser viável a previsão do crime, deveria, a nosso ver, ser novamente reformulado o conceito de assédio no código laboral, passando do mesmo a constar os elementos obrigatórios a aferir na conduta praticada, por forma também a uniformizar o conceito.

11. O assédio como uma causa de doenças profissionais: a responsabilidade do empregador e a falta de previsão na lista da LAT

Nesta matéria em particular, o legislador consignou, através da alteração ao art. 283.º do CT, que o *mobbing* poderá ser causador de doenças profissionais, sendo assim um fator de risco – na linguagem própria das contingências profissionais – imputando o empregador como o responsável único pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes do assédio – n.º 8 do referido artigo, todavia da conjunção desta mudança com a Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, não se verifica qualquer alteração que o incluía, contrariamente ao que ficara previsto no art. 6.º do regime de prevenção do assédio, que concedia o prazo de um mês a contar da sua publicação, para o enquadramento do assédio na legislação própria dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

Em primeiro lugar, da LAT provém que as doenças resultantes da atividade laboral são as constantes na lista prevista no Decreto Regulamentar n.º 6/2001, alterada pelo Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de julho, podendo, contudo,

¹¹³ Cfr. Sandra Tavares, *As virtualidades do crime de perseguição na tutela do assédio laboral*, Disponível em: www.cielolaboral.com, 2017, pág. 4.

¹¹⁴ Nuno Namora, *ob. cit.*, págs. 170 e 171. Comparando o assédio ao problema da violência doméstica, que instituída na nossa ordem jurídica, argumenta que “os ilícitos tipo já existentes resultam insuficientes para a repressão do assédio moral no ambiente laboral – na nossa opinião, só através da criação desse novo ilícito tipo, será possível fazer com que os assediadores conheçam a conduta proibida pela norma e sua punição, e os assediados saibam a partir de que momento o assédio ultrapassa os limites do permitido”.

resultarem doenças profissionais, ainda que não tipificadas, desde que o lesado faça prova do nexo de causalidade, isto é que, a doença invocada foi “*consequência necessária e directa da actividade exercida e não representem normal desgaste do organismo*”.

De antemão se vê uma dificuldade acrescida para o trabalhador-vítima que terá de provar o assédio, que é assim uma fonte de doenças profissionais atípicas, e ainda demonstrar que se encontram preenchidos os requisitos do art. 95.º da LAT, que tutela o direito à reparação.

Ainda que a responsabilidade pelos danos das doenças profissionais tenha sido atribuída à entidade empregadora, a responsável pelo pagamento da reparação de tais é o Instituto da Segurança Social, nos termos do preceituado no art. 283.º n.º 9 do CT, por via da sub-rogação, todavia falta regulamentar este pagamento, bem como o mecanismo de prova do assédio perante a Segurança Social, para que esta o reconheça e conceda o pagamento.

Também nos parece caricata a transferência, sem mais, da responsabilidade dos factos integrantes de assédio para o empregador, nomeadamente nos casos em que este agiu conforme com a diligência necessária e exigida, instaurando procedimento disciplinar assim que teve conhecimento dos factos, e ainda mais flagrante a responsabilidade do assédio praticado por terceiros. Nessa sede, conforme Ana Cristina Costa, “*parece-nos discutível que um ato ilícito de um terceiro possa caber ainda dentro desta obrigação, (...) sem que o empregador possa ver esta responsabilidade transferida para um terceiro, seja uma seguradora ou a Segurança Social, equiparando-se portanto tal ato (ilícito, de terceiro) a uma conduta culposa da entidade empregadora (a única que, de acordo com o regime legal das contingências profissionais, determina que seja a própria entidade empregadora a responsabilizar-se pelo pagamento das prestações – art. 18.º da LAT)*”.¹¹⁵

12. Os meios de reação das partes contratuais: a resolução do contrato de trabalho e o despedimento por justa causa

Encontrando-se o trabalhador perante comportamentos assediantes perpetuados contra si, o mesmo tem ao seu dispor diversas formas de atuação

¹¹⁵ Ana Cristina Ribeiro Costa, *ob. cit.*, pág. 313.

dentro da organização, por forma a denunciar e a eventualmente, serem punidos os agressores, dependendo de quem se tratem.¹¹⁶

Em primeiro lugar, se o *mobbing* se fundar no empregador do assediado, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho com justa causa, nos termos da nova alínea prevista para o efeito, que elenca na al. f) do art. 394.º, que prevê que o trabalhador possa cessar o contrato de trabalho quando do empregador emerjam comportamentos que ofendam a *“integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante”*.

Numa leitura preliminar reconhece-se o mérito desta previsão, uma vez que vem condenar a prática de assédio, contudo depreende-se que para que o trabalhador acione esta forma de cessação do contrato, precisa de, em primeiro lugar denunciar estas condutas ilícitas ou aparentemente lícitas à ACT, o que, em nosso entender, seria absolutamente dispensável, sendo que esta imposição provoca, tendencialmente uma inação por parte das vítimas, recuando por terem de se sujeitar a uma série de trâmites junto da entidade administrativa. Assim, depreende-se que caso o trabalhador-vítima não recorra primeiramente a esta autoridade administrativa e esta não atue no sentido de diligenciar e averiguar da sua efetivação, e ainda que proceda a todos os trâmites a que estão obrigados, se eventualmente não condenar a empresa através de sanção, não poderá o sujeito passivo pôr termo à relação contratual com fundamento no art. 394.º do CT.

Desse modo, a lei tende a condicionar a vontade dos trabalhadores, uma vez que ao denunciar estes comportamentos à ACT, estando ainda em atividade na empresa, poderá ver as condutas assediantes contra si praticadas serem intensificadas por força desta denuncia e do conhecimento por parte da empresa, da

¹¹⁶ Segundo Pedro Freitas Pinto, “O assédio moral na jurisprudência português”, in *Crise + Direito do Trabalho = Crise do Direito do Trabalho*, Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Coimbra Editora, 1.ª edição, 2011, pág. 445 *“o assédio moral, muita das vezes, na sequência de fusões ou incorporações de empresas que até aí eram concorrentes, vir a atingir agora trabalhadores que são quadros intermédios ou mesmo quadros superiores, levando a que estes ponderem seriamente se vale a pena questionarem judicialmente tais comportamentos da empregadora e porem fim à relação laboral, ainda que logrem reconhecer judicialmente a justeza das suas pretensões, mas que poderá dificultar ulteriormente o acesso a um ou outro emprego condizente com o seu percurso, estatuto ou habilitações profissionais”*.

comunicação que fora realizada, quando contactada pela entidade com competência inspetiva.

Uma outra opção do leque de possibilidades será a revogação do contrato de trabalho, quando chegue a acordo com o empregador. Prevista no art. 349.º do CT, tem como mérito a cessação do contrato quando haja um voto de vontade expresso de ambas as partes, sendo que o acordo segue obrigatoriamente a forma escrita, onde a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto veio impor que *“o documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos, bem como o prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação”*.

Se por sua vez, for um caso de assédio horizontal, o trabalhador, poderá acionar os meios legais junto das instâncias competentes ou ainda denunciar junto do empregador o sucedido, para que este possa averiguar e quiçá instaurar procedimento disciplinar contra o trabalhador ou trabalhadores agressores, podendo, em última *ratio* haver lugar ao despedimento por justa causa, em virtude da violação dos seus deveres, nomeadamente do art. 128.º n.º 1 al. a) e das als. b) e c) do n.º 2 do art. 351.º que prevê que o trabalhador pode ser despedido com justa causa por violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa e por provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa.

Outrossim se diga no referente ao assédio vertical ascendente, em que sendo um superior hierárquico ou a chefia a sofrer de humilhações e vexame enquadrado no conceito de assédio, poderá atuar nos mesmos moldes dos descritos para o assédio horizontal.

Por último, quando o assédio provenha de terceiros que mantenham relações pessoais ou mercantis com a empresa, o empregador ver-se-á condicionado a agir podendo, contudo, desvincular-se do agressor, sendo este fornecedor ou cliente.

De todo o modo, independentemente da qualidade do sujeito passivo, o trabalhador poderá recorrer à via judicial para a comprovação dos factos e subsequente condenação do agressor na prática de assédio e na eventual indemnização por danos morais, mediante o recurso a uma de diversas vias: a ação de processo comum, procedimento cautelar não especificado ou ainda a ação especial de tutela da personalidade do trabalhador – nos termos do disposto no art. 186.º-D e seguintes do CPT, ou às entidades administrativas – ACT e IGF.

PARTE III – Análise jurisprudencial

O estudo do assédio tem sido realizado por inúmeros investigadores de diversas áreas do saber, tanto do plano psicológico como jurídico pelo que no momento da planificação do nosso estudo relativo ao tema optámos por nos dedicar, nesta terceira parte à análise jurisprudencial portuguesa do *mobbing*.

Embora esta temática já não seja inovatória, os cidadãos trabalhadores só por ora sabem reconhecer que padecem deste conceito-fenómeno no trabalho, pelo que focar-nos-emos no estudo de decisões emanadas pelos tribunais superiores portugueses, por forma a indagar qual tem sido a tendência assumida pelos mesmos. Assim, após um momento prévio de pesquisa decidimos apresentar as diversas decisões por temáticas, terminando com um capítulo respeitante aos escassos acórdãos referentes ao assédio sexual, por se tratar de uma modalidade específica de assédio.

Iremos constatar que este é um fenómeno que não se pode banalizar, em virtude dos riscos psicossociais que acarreta para os trabalhadores, e também descortinaremos quais os elementos a que a jurisprudência se socorre para o reconhecimento do *mobbing* e por que critérios se guia aquando da fixação de indemnização por danos morais, pelo que, perante esta exposição terminaremos com uma breve conclusão futurista do que aí vem e que se poderá esperar dos tribunais superiores.

13. Comportamentos praticados

O assédio pode traduzir-se numa multiplicidade de diferentes comportamentos, mediante ações ou omissões, praticadas pelo *mobber*, e assim a lei não elenca – e bem –, taxativamente os comportamentos suscetíveis de configurar o assédio, uma vez que uma determinada conduta pode assumir sentidos e repercussões distintas, e as condutas efetivadas só podem ser analisadas à luz do art. 29.º, isto é, quando conjugado com as outras características. Dessa forma, um comportamento que à partida poderia ser classificado como assediante, quando analisado, poderá ser um conflito laboral ou o exercício abusivo do poder de direção pelo seu titular.

O acórdão do TRC, de 14-01-2016, que surge no recurso de uma decisão da entidade administrativa com competência inspetiva em matéria laboral no setor privado, sendo que para tanto esta veio condenar a arguida – Centro Hospitalar – numa coima única de 36.000,00€ pela prática de diversas infrações entre as quais a de assédio moral a um dos médicos que trabalhava para a mesma.

No respeitante à matéria de facto, em causa estava o trabalhador – chefe e gestor de uma das unidades que compõem a recorrente Centro Hospitalar há sete anos – que tinha como funções, entre outras, a gestão de recursos humanos, mapas de horários de trabalho, participação nos processos de recrutamento de novos colaboradores e era o responsável pelo aprovisionamento e fornecedores, e que após a reestruturação da empresa viu o seu trabalho ficar em crise após a entrada de uma nova médica que veio tomar as suas funções.

Em consonância com a decisão proferida pelo tribunal *a quo*, a Relação de Coimbra evidencia que *“foram retiradas diversas funções ao identificado trabalhador (não poderia solicitar nada aos colaboradores e estes receberam instruções para não falarem com ele; deixou de ter acesso ao correio geral; foi excluído de reuniões com funcionários; foi-lhe retirado o controlo e apuramento dos tempos de trabalho dos trabalhadores, passando o seu próprio tempo de trabalho a ser controlado pela Dr^a B...; deixou de participar na contratação de pessoal para a Unidade, nem lhe foi dado conhecimento da entrada de colaboradores novos na Unidade; deixou de ter qualquer articulação com os fornecedores, passando o aprovisionamento para a esfera da Dr^a B...; também todas as funções relativas a horários e funções ficaram em exclusivo sob a orientação daquela). Mais, a retirada de funções não é enquadrável numa simples reestruturação da empresa ou numa alteração da cadeia de comando, pois, deliberadamente, retiraram-se ao Chefe da Unidade a possibilidade de solicitar o que fosse necessário aos trabalhadores, orientar as suas funções, controlar o seu tempo de trabalho, saber quem está a trabalhar de novo na Unidade, chegando-se ao ponto de instruir os trabalhadores para não falarem com o Chefe/Gestor da Unidade.”* Acresce que na ausência do trabalhador em causa, foi-lhe alterado o gabinete para um local onde teria de passar por um corredor onde existia risco de radiação, com condições inferiores às que detinha, e sem ventilação nem luz natural.

Assim, o Tribunal *ad quem* reconduziu estas práticas humilhantes e hostis, a *“uma manifesta intenção de humilhar, desestabilizar, constranger, intimidar e*

desrespeitar reiteradamente aquele que, durante vários anos, assumiu a Chefia/Gestão/Direção da Unidade de Saúde” da recorrente, a uma verdadeira factualidade de assédio moral, e veio subscrever a decisão recorrida nesta matéria, confirmando a condenação da recorrente no pagamento da coima de 35.700,00€.

Ainda numa linha de esvaziamento parcial e/ou total de funções que frequentemente ocorre, repare-se no acórdão do TRL, de 25-01-2017, que confirmou a sentença dada em primeira instância quanto à condenação da empresa na prática de assédio moral descendente, estando, em súmula, em crise um trabalhador, desenhador técnico, que em virtude da frustração do acordo com vista à cessação do contrato de trabalho, viu-se transferido para um gabinete, permanecendo durante o horário de trabalho sozinho, isolado, sem qualquer tarefa atribuída, deixando de auferir as deslocações por km que fazia, sendo-lhe retirado inclusivamente o computador do serviço.

Tornou-se ainda mais gravoso o facto de não lhe ser paga a remuneração durante quatro meses consecutivos, e ainda ter sido transferido para outro local de trabalho, uma vez que a ré alegadamente abriria uma delegação (em uma ilha diferente da que residia e prestava funções), fazendo-o acreditar que era o trabalhador mais competente para o lugar vago, sendo que quando aí chegou verificou que não tinha ninguém à sua espera no aeroporto, contrariamente ao que lhe fora transmitido, que a ré não tinha qualquer espaço físico na ilha e que o apartamento fornecido pela empresa seria o seu novo local de trabalho.

Por outro lado, ficou provado pela Relação de Guimarães, em acórdão datado de 24-09-2015, que foi praticado assédio contra um trabalhador, ajudante de jardineiro, que havia sido operado a um joelho, e que a ré tinha conhecimento de que este não poderia ser sujeito a grandes esforços e que ao invés de criar jardins de raiz, como sempre fizera, foi-lhe ordenado que arrancasse ervas, onde teria que estar de joelhos ou de cócoras. Mais tarde, foi incumbido de estender e depois de enrolar um tapete de relva e ainda que enchesse sacos e paletes de gravilha de tijolos para depois os esvaziar. O TRG pugnou que *“o raciocínio expresso na sentença se nos afigura acertado, porquanto, conforme aí bem se salientou, os factos, numa primeira leitura, e isolados do respetivo contexto, “podem parecer inofensivos. Mas, analisados em conjunto, numa visão global (da qual não pode ser dissociada a diminuição da*

retribuição a que o autor foi votado), assumem especial relevo e traduzem, sem dúvida, um comportamento persecutório por parte da ré”.

14. Atos de curta *versus* longa duração

Estritamente relacionada com a reiteração dos comportamentos – que não foi particularmente levada à consideração dos tribunais – está a durabilidade das ações ou omissões para efeitos de concretização do *mobbing*. Assim, dos diversos acórdãos destacamos quatro que desvalorizam a duração dos comportamentos, privilegiando, por outro lado, a intenção com que foram praticados e/ou os efeitos negativos que provocaram na vítima.

Em 21-12-2017, a Relação de Lisboa julgou uma ação procedente, em que a trabalhadora, com a categoria profissional de repositora numa empresa de importação e comércio a retalho invocou a prática de assédio, uma vez que após duas falhas foi-lhe dito pelo chefe de armazém que *“não te quero aqui, não prestas”*, dando socos na mesa e impedindo as suas colegas de lhe prestar auxílio perante o nervosismo. Meses mais tarde, e depois de um procedimento disciplinar, o superior hierárquico dirigiu-se à repositora, após esta ter partido um frasco, ordenando-lhe que fizesse as malas pois estava despedida.

O TRL adiantou que tais comportamentos consubstanciavam assédio moral, embora a fronteira entre esta figura e o exercício arbitrário do poder de direção fosse ténue. Mais, considerou que embora os factos tivessem decorrido no mês de junho, as expressões que foram dirigidas à trabalhadora *“revestem de uma enorme violência para quem por elas é visado e as ouve são fortemente lesivas da sua dignidade”*, e que as mesmas têm *“a durabilidade suficiente para a subsunção à figura em questão [assédio]”*.

Ademais, considerada a factualidade como provada, e ainda que o elemento volitivo não tenha sido apurado, concluiu a Relação que em virtude dos comportamentos descritos, a trabalhadora se sentiu ansiosa, com receio de errar e sem confiança, e que tais efeitos bastam para o preenchimento do art. 29.º do CT.

No acórdão do TRÉ de 04-04-2018, estava em causa uma ação intentada por uma trabalhadora, escriturária de 3.ª, contra a ré, empresa de organização de leilões de gado. A primeira foi confrontada com mensagens que havia enviado do seu Facebook pessoal e que foram visualizadas aquando do acesso ao seu computador

para uso profissional, pelo que lhe foi proposto acordo de revogação do contrato de trabalho sem indemnização, que não aceitou, tendo a empresa, em consequência da rejeição, instaurado procedimento disciplinar contra a autora.

Na decorrência do exercício de funções na empresa, a 2.^a ré constituída – Técnica Superior – levantou a mão à trabalhadora vítima, tendo-a incumbido de realizar tarefas não condizentes com as funções para que foi contratada, ofendendo-a ao dirigir-se a esta como *“atrasada mental”*, tendo inclusive perseguido a mesma fora do local e horário de trabalho, o que provocou o recurso da vítima a consultas de psiquiatria.

Face ao exposto, a Relação de Évora considerou que *“o quadro assumido em relação à A. leva-nos a concluir que houve uma manifesta intenção persecutória e uma conduta abusiva e hostil”* e ainda que *“num curto período temporal, o empregador levou a cabo uma série de atos que globalmente apreciados visaram humilhar, depreciar, marginalizar, causar desconforto e mal-estar na trabalhadora, visando atingir a sua dignidade pessoal e profissional”*.

Por sua vez, no acórdão do TRP, de 08-11-2018 estava em crise uma trabalhadora cuja categoria profissional se enquadrava em assistente de direção da ré, unidade hoteleira, que após a entrada de um novo diretor para o hotel, e portanto seu superior hierárquico direto, se sentiu humilhada pela prática de determinados comportamentos por parte deste último. O novo diretor da ré repreendeu-a, por diversas vezes, por esta delegar tarefas que este lhe atribuía, aos seus subordinados, com conhecimento destes, e ainda enviou um e-mail a um dos seus clientes que era dirigido à trabalhadora, tendo ainda enviado outros e-mails a repreendê-la, com conhecimento destes aos restantes trabalhadores.

Destarte, o tribunal *ad quem* considerou que o comportamento do Diretor da ré, *“conquanto não se haja prolongado muito no tempo (cerca de um mês e meio – 06.04.2016 a 24.05.2016), afigura-se-nos, todavia e perante o concreto circunstancialismo do caso em apreço, que se mostra suficiente no sentido do seu enquadramento na figura do mobbing. Tal comportamento não se consubstancia num ou outro ato isolado, mas sim numa sucessão e reiteração quantitativamente intensas (tanto mais quanto ocorridos no espaço de um mês e meio) de atos, com propósitos ilícitos (...) e cuja gravidade, conforme já referido, é também intensa”*.

15. O elemento volitivo

Questão particularmente relevante nesta sede é a da discussão do elemento volitivo como um requisito (in)dispensável e inseparável do assédio.

A Relação de Coimbra debruçou-se sobre esta questão, no acórdão de 07-03-2013, apontando que a distinção entre o conflito laboral e o assédio baseia-se na motivação da conduta, acrescentando que neste último subjaz *“uma clara e manifesta intenção do agressor se livrar da pessoa assediada (...) sem essa intenção do agressor não existe assédio moral”*, adiantando que *“só pode ter-se por registada uma situação de mobbing naqueles casos em que subjacente ao comportamento indesejado do empregador ou dos superiores hierárquicos esteja a pretensão de forçar o trabalhador a desistir do seu emprego; dito de outro modo, essa pretensão constitui (...) um elemento implícito da contra-ordenação em análise”*.

Mais adiante, acrescenta que a contraordenação (de assédio) tem de ser praticada sob a forma de dolo, numa das modalidades que o dolo reveste – dolo direto, necessário ou eventual – não se abarcando as condutas negligentes uma vez que há a necessidade de se demonstrar que houve uma conduta intencionalmente persecutória por parte do *mobber*.

Diferentemente do aresto descrito anteriormente, a Relação do Porto, na decisão proferida a 07-07-2008, ao apreciar o recurso de uma decisão administrativa da ACT, em que esta última aplicou uma coima à empresa pela prática de comportamentos assediantes para com uma trabalhadora. A vítima em questão, operadora de costura de 2.^a, após não cumprir com os índices de produtividade requeridos pelo empregador, foi deslocada para fora da linha de produção e colocada diante da mesma, sendo visualizada por todos os outros elementos da linha de produção. Assim, embora não se tenha provado que o objetivo último do empregador fosse o aumento da produção nem que este se tenha efetivado, a conduta teve como efeito humilhar a trabalhadora.

Ainda no âmbito do CT de 2003, a Relação do Porto entendeu que *“o preenchimento da figura do mobbing não exige uma actuação intencional, bastando que o comportamento tenha como efeito o resultado de, in casu, vexar ou humilhar, para coagir o trabalhador a adoptar uma conduta não querida, por exemplo, despedir-se por sua iniciativa, mas contra a sua vontade, não fosse a pressão exercida. Tal significa que o preenchimento da contra-ordenação se basta com a imputação a título*

de negligência, consistente na omissão do dever objectivo de cuidado constante da lei, o que ocorre no presente caso”, confirmando a decisão administrativa e também a do tribunal a quo quanto à condenação da empresa no pagamento da coima.

Visão também diametralmente oposta à da Relação de Coimbra surge demarcada no acórdão do TRÉ, datado de 07-12-2016, em que por decisão judicial anterior o empregador foi obrigado a reintegrar o trabalhador – Diretor de Engenharia – e após, atribuiu-lhe tarefas não condizentes com a sua categoria profissional, esvaziando-o das que detinha em momento anterior, isolando-o dos restantes colegas e ao atribuir-lhe um gabinete com material insuficiente, pelo que a Relação considerou que *“o assédio não implica necessariamente o elemento volitivo de afectar o trabalhador, o mesmo é dizer o dolo, bastando que o trabalhador seja afectado pelo comportamento do empregador que visava um fim ilícito”*.

No acórdão do TRL, de 21-12-2017, cuja matéria fática se prendeu com a repositora de uma empresa de importação, venda por grosso e comércio a retalho, que viu o seu superior hierárquico enfurecer-se, após ter recebido um chocolate a mais no armazém pronunciando-lhe expressões como *“não te quero aqui, não prestas”*, dando murros na mesa e rebentando embalagens de sopa, e em outra ocasião subsequente em que o mesmo detetou a falta de uma etiqueta numa sopa ter proferido as mesmas expressões, e ter recebido nota de culpa sem o devido procedimento do art. 387.º do CT e alguns meses depois lhe ter dito *“podes fazer as malas, estás despedida”*.

A repositora veio pugnar pela ilicitude do despedimento e pela condenação da empresa no pagamento de diversas quantias, o que ficou decidido no tribunal de primeira instância. Por seu turno a Relação de Lisboa, evidenciando o papel da reiteração das condutas, reconhece que *“o principal mérito da figura consiste na ampliação da tutela da vítima, ligando entre si factos e circunstâncias que, isoladamente considerados, poderiam parecer de pouca monta, mas que devem ser reconduzidas 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”*. Esta instância considerou que as expressões proferidas pelo superior hierárquico são fortemente lesivas da dignidade de quem as ouve e que o facto de este dar os socos na mesa e ter rebentado as embalagens

“denota a conivência e anuência da empregadora ao ambiente intimidativo e hostil criado pelo referido superior hierárquico”.

Ademais, tendo resultado provado que *“a recorrida se sentiu ansiosa, com receio de errar e sem confiança, o que constitui uma evidente “perturbação” da pessoa, pelo que também do ponto de vista dos efeitos da conduta da recorrente se mostra preenchida a fattispecie”* do assédio previsto no art. 29.º do CT, pelo que *“ainda que não se tenha apurado o objectivo com que foi praticado, teve o evidente efeito de perturbar a recorrida e a afectar na sua dignidade, criando-lhe um ambiente intimidativo, hostil, humilhante e desestabilizador. O que tanto basta, a nosso ver, para que se considere preenchida a hipótese de assédio prevista na lei”*, pelo que vem reforçar a tese de que basta a comprovação de reflexos negativos na esfera pessoal do lesado.

Por outro lado, numa posição que admitindo a alternância do elemento volitivo no texto da lei, não subscreve o entendimento do legislador, veja-se por exemplo, o acórdão do STJ, datado de 03-12-2014 que entende que *“em primeiro lugar, uma vez que a esfera de protecção da norma se circunscreve, como vimos, a comportamentos que intensa e inequivocamente infrinjam os valores protegidos, não pode deixar de notar-se que é dificilmente configurável a existência de (verdadeiras) situações de assédio moral que - no plano da vontade do agente - não imponham concluir que ele, pelo menos, representou as consequências imediatas da sua conduta, conforma-se com elas. Por outro lado, para referir que a circunstância de o legislador ter prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento não obsta à afirmação de que o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra[13] associado um objetivo final “ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável” (v.g. a discriminação, a marginalização/estigmatização ou neutralização do trabalhador, atingir a sua auto-estima ou, no tocante ao “assédio estratégico”, os objetivos específicos supra expostos).”*

Em causa estava o chefe de um departamento oficial, que em virtude de uma alteração do seu vencimento – em que um bónus auferido foi incluído na sua retribuição – viu a sua remuneração diminuir e descontente com a situação reportou-a, sendo que em momento posterior ao mesmo foi-lhe dado conhecimento de que iria começar a marcar o ponto e que não poderia permanecer na empresa depois da hora de fecho do estabelecimento. Após, foi-lhe também ordenado que

elaborasse relatórios semanais da sua atividade e ainda ficou interdito do acesso ao sistema informático bem como à consulta direta de papéis de faturação, e ainda de que este só poderia consultar papéis ou tirar fotocópias acompanhado, pelo que este procedeu à resolução do contrato de trabalho por justa causa.

Pronunciando-se o Supremo quanto à alegada resolução por justa causa, o mesmo veio dizer que, ao contrário do acórdão recorrido, que dispensa a *“verificação de uma intencionalidade da conduta mobizante”*, entendimento que, como decorre de tudo o já antes exposto, não se verifica a existência de condutas assediantes, em virtude de não se vislumbrar qualquer objetivo final eticamente reprovável, bem como o facto de ao autor nunca ter sido vedado o exercício das suas funções, classificando estes atos praticados como de conflito laboral.

Mais recentemente, o STJ, no acórdão de 02-05-2018, foi chamado a decidir quanto a um recurso extraordinário para fixação da jurisprudência, sendo que no acórdão recorrido a discussão girava em torno do elemento subjetivo do assédio, ao passo que no acórdão fundamento se refletiu sobre a invocação do assédio como fundamento para a resolução do contrato de trabalho por justa causa.

Pese embora o recurso tenha sido rejeitado com base no facto de a questão de direito não ser semelhante e daí que não haja contradição relevante entre as duas decisões postas em causa, o Supremo Tribunal invocou, relativamente ao acórdão recorrido que se trata de um recurso de uma decisão administrativa da ACT, que quanto ao assediante *“é necessária uma intenção direccionada a um determinado objetivo ilícito ou eticamente reprovável. O intento prende-se com a pressão psicológica que se pretende criar no sujeito tendo em vista levá-lo a tomar determinada atitude ou favorecer a tomada futura de determinada medida”*. Por sua vez, considera que no caso em concreto, e uma vez que a empresa foi por diversas vezes alertada pela ACT para corrigir as suas práticas comportamentais desviantes, a arguida conhecia as consequências imediatas da sua conduta, conformando-se com elas, pelo que concordou que porquanto *“dos factos não resulta claramente demonstrado que a arguida tenha dirigido a sua conduta buscando o resultado, mas já não é claro que não o tenha previsto como consequência necessária da mesma. Com segurança, contudo, pode afirmar-se o dolo eventual”*.

Dessa forma, se conclui que a tendência jurisprudencial dos tribunais de segunda instância é a de acolher o elemento volitivo como alternativo isto é, ainda que não se apure da vontade do *mobber* de humilhar ou vexar o trabalhador basta que se comprove que os atos ou omissões praticados provocaram mazelas na vítima, todavia o STJ vem tomando uma posição divergente, que entende que, embora o legislador não tenha consagrado a intencionalidade como um critério estritamente obrigatório para a verificabilidade e consagração do assédio, este não pode ser desassociado da figura em crise.

Esta questão é particularmente controversa e a mais discutida pelos investigadores e aplicadores nacionais, daí a verificação de decisões tão díspares, é emergente a necessidade de ser clarificada, a fim de se pôr termo a esta incerteza doutrinária e jurisprudencial.

Para nós, e como já tivemos oportunidade de referir, é, no mínimo, duvidoso que os praticantes de condutas ilícitas e particularmente dúbias, que possam ser enquadradas no campo do assédio, não concebam psicologicamente esses comportamentos efetivados como uma humilhação ou vexame quando as praticam, nem que tenham consciência posterior de que o que verdadeiramente consumaram foi uma ou várias ofensas à integridade física ou moral e à dignidade do trabalhador.

16. Critérios de fixação de danos não patrimoniais

Dos comportamentos praticados atentatórios da dignidade e integridade da vítima, pode resultar a condenação do *mobber* no pagamento de uma indemnização pelos danos morais infligidos ao primeiro, tendo este que lograr prova de que se sentiu lesado pelas condutas assediantes. Fixa o art. 494.º do CC, em articulação com o art. 496.º do mesmo diploma legal, que o critério deverá ser em primeiro lugar o da equidade, mas tendo em consideração pontos como o grau de culpabilidade do agente, a situação económica de ambos e demais circunstâncias.

Destarte, embora tenha sido criado um caminho para a fixação da indemnização, o mesmo depende da prova carreada, da livre convicção do aplicador e dos fundamentos apontados por este último, como veremos de ora em diante, uma vez que “*não é possível traduzir o seu valor num quantitativo monetário fixo, nem contabilizar nos mesmos moldes pecuniários os prejuízos sofridos, os bens atingidos,*

*pelo que qualquer valor que seja arbitrado a este título apenas pode ter em vista proporcionar ao lesado momentos de prazer compensatórios, que minorem o sofrimento por que passou e o façam esquecer as dores psíquicas”.*¹¹⁷

A Relação de Lisboa, em acórdão datado de 15-02-2012, foi chamado à colação para se pronunciar quanto a um recurso de uma decisão em que a matéria de facto dada como assente se baseou numa trabalhadora, contratada por uma Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS) para exercer as funções de socióloga, em que, em suma, desempenhava funções de gestão do pessoal de apoio ao lar, centro de dia e apoio domiciliário, pessoal da cozinha, lavandaria, motorista e auxiliar de manutenção.

Depois da avaliação anual de desempenho profissional, em que a classificação foi de “não adequado” em diversas atividades, e da subsequente reclamação da nota, a trabalhadora foi esvaziada de tarefas, à exceção da gestão de formação, retirando-a do seu gabinete passando-a para a *kitchenet* do lar – espaço comum dos restantes trabalhadores da ré –, vendo as suas funções ficarem adstritas a outra trabalhadora. Ademais, a IPSS publicou dois textos no jornal local, dando conhecimento ao público leitor e geral do clima vivido na organização e na dita transferência de funções.

Por via destes comportamentos, a trabalhadora recorreu à via judicial, tendo o tribunal *a quo* condenado a organização no pagamento de 10.000,00€ a título de indemnização por danos morais. Inconformada com a esta decisão, veio a ré recorrer da mesma, que mereceu a atenção do TRÉ, que assumiu como excessivo o valor fixado pelo tribunal de primeira instância, considerando que *“sendo intenso o grau de culpa da Ré, mas desconhecendo-se a situação económica de ambas as partes, sendo a Ré uma IPSS que, por norma não têm grande desafogo financeiro e perdurando a situação de assédio por um período relativamente curto (pouco mais de 3 meses), entende-se equilibrado fixar essa indemnização em €6 000,00”*.

Por seu turno, do acórdão da Relação de Guimarães de 14-05-2015, resultou um trabalhador, engenheiro eletrotécnico de comunicações, que iniciou funções na ré em 1981, ascendendo em 2006 à carreira de técnico superior de nível 5, sendo um membro da mesma com elevada autonomia profissional, que em virtude das oscilações do mercado das telecomunicações, se viu envolvido num programa

¹¹⁷ Ac. do STJ, de 21-04-2016, Relatora Ana Luísa Geraldês.

levado a cabo pela empresa – PRAH (programa de reestruturação de ativos humanos) – com o objetivo último de desvincular, suspender o contrato ou reformar antecipadamente alguns dos seus trabalhadores.

Por múltiplas vezes foi-lhe proposto a adesão ao referido programa, que sempre rejeitou, pelo que em dado momento tomou conhecimento de que passaria a existir uma nova organização na empresa da qual o mesmo não fazia parte, pelo que desde o dia em que lhe foi comunicada essa alteração laboral, o Engenheiro foi confinado a um novo gabinete, exíguo, isolado das suas tarefas habituais e de quaisquer tarefas, dos colegas de trabalho, sem acesso ao telefone e com um computador em que apenas tinha acesso ao portal do colaborador, tendo por vários momentos mudado de gabinete. Ao fim de alguns meses a compartilhar o gabinete sem tarefas adstritas, foi em outubro de 2012 convidado a desenvolver um projeto que tinha como objetivo a auditoria ao sistema de contagem de clientes, pelo que o trabalhador *“tinha que se colocar num local fora da loja e com linha de vista para a sua entrada para verificar o número de clientes que aí entram”*, tendo que executar a tarefa durante 5 horas diárias.

Analisada a sentença proferida pela primeira instância, que condenou a empresa na prática de assédio moral e no pagamento de 30.000,00€ por danos não patrimoniais, pelo TRG confirmado o assédio contra o engenheiro eletrotécnico de comunicações, a título de dolo direto, uma vez que o empregador ao levar ao isolamento, à não atribuição de funções do trabalhador desde dezembro de 2007 até 2012 e à presença em ações de formação não adequadas para as habilitações académicas e profissionais que detinha se encontrava perfeitamente consciente e convicto de que estaria a violar os direitos fundamentais do trabalhador, tendo como objetivo levar a que o trabalhador se deixasse vencer pelo desgaste psicológico e humilhação e optasse por aceitar a proposta da empresa.

Por forma a atenuar ou de, em algum modo, compensar o trabalhador das condutas vexatórias e humilhantes a que esteve sujeito durante o decorrer de pelo menos 5 anos e com base no *“elevado grau de ilicitude da conduta da R. (...) sofrimento espiritual do A., no tempo de inatividade a que está sujeito, tratado como se fosse um objeto que já não tem préstimo, nos efeitos que teve na carreira, uma vez que o exercício desta é condição para a valorização profissional e aprimoramento dos conhecimentos e da manutenção de uma saudável vontade viver (...) bem como o grau*

de culpa muito elevado da R., consubstanciado em dolo direto” acrescido de se tratar de uma *“empresa bem assessorada a nível jurídico e de quadros”* levaram a que o tribunal fixasse a indemnização a pagar pela entidade empregadora ao proponente da ação, no montante de 100.000,00€ a título de danos não patrimoniais decorrentes do *mobbing* perpetuado.

Posteriormente, em sede de recurso desta decisão para o STJ, este a 21-06-2016, reconheceu novamente as práticas assediantes, todavia alterou o valor a pagar pela empresa, diminuindo-o para 50.000,00€, ao defender que *“atento o quadro descrito não pode deixar de se considerar que a falta de condições de laboralidade a que o Autor foi sujeito, viola, objectiva e subjectivamente, direitos e deveres económicos com foros de dignidade constitucional, conforme decorre da CRP, v.g. nos seus arts. 58º, n.º 1 e 59º, n.º 1, alíneas a) e b). Somando-se a esse facto, a impossibilidade provocada no Autor de se poder valorizar profissionalmente e de progredir na carreira. Com os consequentes reflexos directos não só a nível profissional, como pessoal, e prejuízos no seu bem-estar psíquico”,* terminando concluindo que este montante se mostra adequado e ajustado *“face à gravidade da conduta humilhante e vexatória relatada, violadora dos deveres gerais do empregador e das garantias do A., seu trabalhador técnico – qualificado, e atendendo às consequências na esfera jurídica deste, ao nível da sua dignidade e integridade moral, mediante o desgaste psicológico e humilhação a que o mesmo foi sujeito”*.¹¹⁸

Deste modo, inerentes a todas as decisões sumariadas, os tribunais fixaram a indemnização por danos não patrimoniais com base na gravidade das condutas, na duração das mesmas e das consequências no âmbito da sua saúde psíquica.

¹¹⁸ Na nossa ótica, embora o autor tenha sido alvo de uma tormenta infundável, em que foi sujeito à não valorização e promoção na carreira profissional, a realidade é que o próprio se submeteu às condutas durante meia década, e só após esse longo lapso temporal é que decidiu tomar as rédeas da situação e intentar a ação com vista à condenação da empresa. Na realidade, e ainda que se sentisse coagido pelo empregador ou com receio na perda de emprego sem indemnização, o período de 5 anos é extremamente elevado, pelo que, estando ao dispor diversos meios para o autor agir de imediato, ou um parco tempo após o início das condutas, bem como a sua experiência, bom-senso e conhecimento advindos da sua profissão e das suas habilitações faziam com que o mesmo não desconhecesse que deveria reagir, e somente este ponto já será motivo redutor para o valor da condenação por danos não patrimoniais.

Embora o montante de 100.000,00€ seja insólito e se prenda, como referimos pela não propagação e sujeição dos trabalhadores a esta tortura, a realidade é a de que também não se afigura, quanto a nós, aplicável ao caso concreto, pois não foram colhidas provas – ou, pelo menos, relatadas no acórdão do TRG – que demonstrassem concretamente a gravidade dos danos, ao nível psicológico, na esfera da vítima, como a depressão, stress pós traumático, psicose ou até mesmo o recurso, durante o período supra a baixas médicas ou a consultas de medicina do foro psicológico.

17. *Quantum* indemnizatório

Uma vez referenciados os motivos apontados pela jurisprudência para a subsunção das práticas a um caso de assédio moral, e ainda dos motivos apontados e relevados na fixação do *quantum* indemnizatório em sede de danos não patrimoniais, resta por ora fazer uma breve síntese dos valores em causa, fixados ou confirmados pelos tribunais superiores.

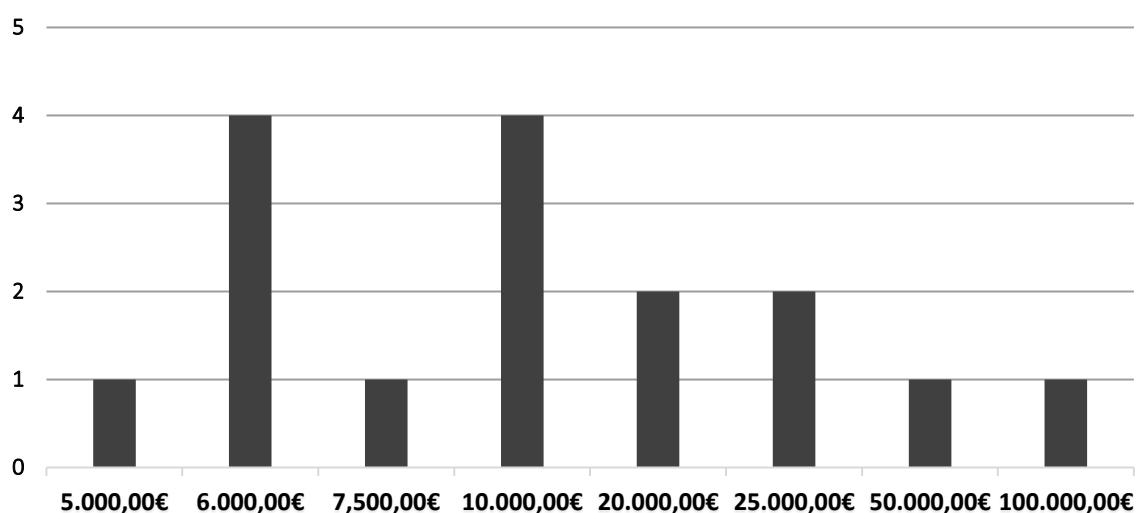


Figura 1 – Número de condenações por danos morais nas jurisdições superiores

Dos 16 acórdãos analisados, em que foram proferidas decisões condenatórias e subsequentemente o estabelecimento de indemnizações que a empresa teria de pagar ao trabalhador-vítima, pudemos constatar que o cálculo variou entre os 5.000,00€ e os 100.000,00€.

Assim, o valor máximo a que o agressor foi condenado atingiu os 100.000,00€ somente uma única vez, especificamente no acórdão da Relação de Guimarães, relatado por Moisés Silva. Por sua vez, o valor imediatamente inferior por nós aferido foi fixado pelo STJ, e que coincidentemente revogou a decisão suprarreferida, condenando o empregador a pagar o montante de 50.000,00€, – acórdão de 21-04-2016 cuja relatora foi Ana Luísa Geraldés. Estes acórdãos já foram anteriormente enunciados aquando da temática dos critérios de aplicação dos danos não patrimoniais, e julga-se que em face do caso concreto e da longa duração das condutas este último valor se crê apropriado e pertinente.

No patamar dos 25.000,00€ foram condenadas duas organizações, a primeira decorreu da decisão proferida pela Relação do Porto, em 02-02-2009, no processo 0843819, e a segunda pelo TRL, a 14-09-2011, no processo 429/09.9TTLSB.L1-4¹¹⁹.

Seguem-se dois acórdãos recentes no degrau dos 20.000,00€, sendo que o primeiro foi proferido pelo STJ a 28-01-2016 que apontou que *“face à gravidade das condutas assumidas pela R., que se prolongaram por mais de dois anos, e atendendo às suas consequências na esfera jurídica do A., ao nível da sua saúde física e psicológica, sufragamos o Acórdão recorrido quanto à fixação da indemnização por danos não patrimoniais, no valor de € 20.000,00, montante que entendemos ser o adequado e equitativo”*, e o segundo relatado pelo Juiz Desembargador João Nunes da Relação de Évora a 24-05-2018.

Reduzindo o valor para metade, pronunciaram-se quatro tribunais, o primeiro dos quais foi a Relação de Lisboa a 29-01-2014, o segundo pelo Supremo Tribunal de Justiça em acórdão de 12-03-2014, a Relação de Évora a 04-04-2018 e o último foi o TRP a 07-05-2018.

Por outro lado, entendeu a Relação de Évora em condenar, a 14-09-2017 a Ré no pagamento de 7.500€, que atendendo ao carácter reiterado mas de curta duração – cerca de três meses – e dado que a *“Autora passou a andar triste, depressiva, sem sono, tendo tido necessidade de acompanhamento médico e sendo medicada com ansiolíticos e hipnóticos em SOS”*, e ainda que *“com a insistência do Réu junto da Autora no sentido do reatamento da relação pessoal, sob pena de impossibilidade de manutenção da relação laboral, tornava-se desgastante, e até humilhante para a Autora, continuar a suportar tais insistências, levando-a a sentir-se indesejada no trabalho, desconfortável e, por esse motivo, conduziu a que pusesse termo à relação laboral”*.¹²⁰

Em maior número, se observam as decisões que condenaram as empresas no pagamento de indemnização por danos morais em 6.000,00€, designadamente as

¹¹⁹ Entretanto revogada pelo STJ, no acórdão de 29-03-2012, Relator Gonçalves Rocha, uma vez que não logrou provado a intencionalidade direcionada ao autor, por parte do réu.

¹²⁰ Na análise realizada por João Leal Amado, *“Pessoal e profissional: entre o romance e o assédio – Comentário ao Acórdão da Relação de Évora, de 14/09/2017” in Questões laborais n.º 52 – jun/jun 2018*, Almedina, pág. 180, este questiona se *“a pressão patronal para retomar uma relação amorosa/passional/sexual com a trabalhadora, sob pena de esta perder o emprego, não constitui assédio sexual? Pela nossa parte, cremos, convictamente, que sim”*.

pronunciadas pela Relação de Lisboa a 09-05-2007, a 15-02-2012 e a 25-01-2017, e pela Relação do Porto a 08-11-2018.

Por último, a Relação de Lisboa condenou, no acórdão datado de 05-11-2013, referente ao processo 4889/11.0TTLSB.L1-4, a ré agressora no pagamento de 5.000,00€.

a. Motivos para a inexistência de assédio

Enunciadas que estão as distintas decisões que condenaram os comportamentos levados à consideração dos tribunais a práticas de assédio inferidas contra os trabalhadores – praticadas exclusivamente pelo empregador ou pelas figuras de gestão e administração da empresa – procederemos a uma breve alusão das decisões, cujas alegações da vítima se basearam na submissão a condutas assediadas, mas que, quando analisadas pelas jurisdições, concluíram pela inexistência de assédio e consequentemente pela absolvição da ré.

I. Imprescindibilidade da intencionalidade

O primeiro caso emerge de uma Técnica Comercial numa companhia de transportes aéreos, que após ter recusado um acordo de revogação do contrato de trabalho apresentado pelo empregador, viu-se transferida do local de trabalho, para outra cidade, sendo que em momento posterior foi incluída num despedimento coletivo, que tinha como visadas duas trabalhadoras – esta e outra sua colega. Em virtude deste último acontecimento, entrou a autora numa situação de baixa médica em que lhe foi diagnosticada uma reação mista ansiosa/depressiva prolongada, que culminou numa incapacidade de 19% para o exercício do trabalho habitual, pelo que o STJ chamado a intervir, a 13-01-2010 (Proc. 1466/03.2TTPRT.S1), considerou que *“a presente acção tem como pressuposto a verificação de um acidente de trabalho e, pelo menos enquanto perdurar a actual noção normativa de “acidente” nunca será possível integrar a figura do mobbing – posto que daí resulte afectada, naturalmente, a capacidade de trabalho ou de ganho do trabalhador – em tal conceito normativo”,* uma vez que do assédio não se pode retirar o preenchimento dos pressupostos inerentes ao instituto dos acidentes de trabalho, especificamente a imprevisibilidade e a subitaneidade.

Mais se retirou que das ações invocadas pela autora *“não se alcança o menor pressuposto fáctico que possa conduzir ao entendimento de que estaríamos perante uma situação de “mobbing”: é que a Autora não logrou provar, desde logo, as especificadas condutas persecutórias que aponta à sua empregadora (...) e mesmo quanto à comprovada transferência de local de trabalho e ao posterior despedimento, também não seria possível extrair daquele acervo qualquer subsídio tendente a integrar a figura do “mobbing”, por omissão do imprescindível requisito da intencionalidade, tal como o enuncia o artigo 24.º”*.

No mesmo sentido decidiu novamente o Supremo, em acórdão datado de 03-12-2014 ao julgar improcedente o recurso de um trabalhador – chefe de departamento oficial – que alegara assédio, uma vez que segundo o entendimento do STJ, não se apurou da dimensão volitiva nos comportamentos do empregador, fundamentando que *“uma vez que a esfera de proteção da norma se circunscreve, como vimos, a comportamentos que intensa e inequivocamente infrinjam os valores protegidos, não pode deixar de notar-se que é dificilmente configurável a existência de (verdadeiras) situações de assédio moral que – no plano da vontade do agente – não imponham concluir que ele, pelo menos, representou as consequências imediatas da sua conduta, conformando-se com elas. Por outro lado, para referir que a circunstância de o legislador ter prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento não obsta à afirmação de que o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final “ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável”*”.

O entendimento do duto acórdão tem sido transcrito aquando de diversas decisões do STJ, especificamente nos acórdãos de 26-05-2015 e de 21-04-2016, e também sufragado pela Relação de Coimbra em acórdão de 17-11-2017 em que ambos concluíram pela inexistência de assédio moral em virtude da não comprovação da intencionalidade do *mobber* nos comportamentos adotados.

II. Confusão com figuras sociais afins

Os conflitos e o exercício abusivo do poder de direção são as figuras sociais mais confundíveis com o assédio. Ambos podem-se converter em situações de assédio, mas precisam de preencher os requisitos mínimos previstos para o *mobbing*.

Discutido o assédio pela Relação de Lisboa, em aresto de 13-04-2011 (Proc. 71/09.4TTVFX.L1-4), esta entendeu que *“a apurada conduta da R traduz-se, sem qualquer dúvida, num exercício arbitrário do poder de direcção, uma vez que, em Julho de 2008, sem apresentar qualquer motivo justificativo, unilateralmente, alterou aquela que era a situação profissional da A desde Janeiro de 2007, esvaziando o seu âmbito funcional e atribuindo-lhe funções inerentes a uma categoria profissional inferior à que detinha. Contudo, tal factualidade é, por si só, insuficiente para que possamos concluir que estamos perante uma situação de mobbing, na medida em que a A não logrou provar as específicas condutas persecutórias que aponta à sua empregadora, nem a sua intencionalidade”*.

III. Falta de prova

Uma vez que cabe ao trabalhador, autor da ação, a alegação e a prova que sustente os factos que invoca, o não reconhecimento do *mobbing* é ditado pela falta de prova quanto à factualidade, à reiteração, ao bem jurídico afetado, à intenção do sujeito ativo – como vimos no ponto anterior – ou aos reflexos negativos.

Já na década passada, Júlio Gomes refletia sobre este problema apontando que *“a delicadeza do problema decorre de vários fatores: por um lado, normalmente, a única prova a que se poderá recorrer será a prova testemunhal, embora em alguns casos possa também existir prova documental. Mas, e por outro lado, o assédio psicológico distinguir-se-á frequentemente do assédio sexual por não ser fácil a prova por via estatística e porque, enquanto o assédio sexual é composto de condutas em si mesmo ilícitas face à ausência de consentimento voluntário da contraparte, o mobbing ou assédio psicológico pode ser composto por atos que isoladamente surgem como anormal manifestação de poderes do empregador, quer se trate do seu poder de direcção ou do seu poder disciplinar”*.¹²¹

A Relação do Porto, em acórdão proferido a 04-03-2013, julgou improcedente a ação intentada por um guarda de obra, com funções de vigilância da obra e empreitadas, contra a ré, inferindo que o ónus da prova cabe ao alegado lesado, e no caso corrente resultou a falta de prova das circunstâncias alegadas.

¹²¹ Júlio Vieira Gomes, *Direito do Trabalho, ob. cit.*, pág. 440.

Em súmula, o trabalhador intentou uma ação de processo especial, pedindo o pagamento da ré em indemnização por danos patrimoniais, referindo que em dada altura, foram-lhe retiradas as chaves de todos os edifícios em construção, passando a ter apenas as chaves da sua portaria e do aloquete de gradeamento, passando as chaves a estarem confiadas somente aos seguranças de uma outra empresa, que não trabalhavam para a ré, e que exerciam funções ao lado dos ditos edifícios.

Após ter dado conta do seu descontentamento ao Chefe de Obra, este último procedeu à retirada da casa de banho que o autor dispunha e proibiu-o de utilizar as casas de banho dos seguranças da outra empresa. Assim, o autor, alegadamente, só poderia utilizar o WC portátil, dos restantes trabalhadores das obras, que não tinham asseguradas as condições de higiene mínimas, nomeadamente luz, água e falta de limpeza, pelo que o autor levou um balde para a portaria onde fazia as suas necessidades fisiológicas. Mais, referiu que lhe fora retirado o mobiliário e a luz do seu local de trabalho, e que o seu superior hierárquico o ameaçou que *“ainda lhe dava dois murros”*.

Da matéria de facto provada resultou que existiam casas de banho ao dispor de todos os trabalhadores, e que a ré mantinha controlo e inspeções às condições de trabalho e fiscalizadas pela ACT nunca lhe foi imputada qualquer contraordenação, e que o autor estava inserido num contentor mobilado.

Confirmando a decisão de primeira instância, o TRP reputa que *“é por todos reconhecido que a principal dificuldade neste tipo de acção reside precisamente em o trabalhador conseguir demonstrar ter sido vítima de assédio moral, ou seja, de ter sido repetidamente sujeito a actuações violadoras da sua integridade moral. Normalmente são episódios interpessoais ocorridos entre assediante e assediado, sobre os quais aquele, caso seja confrontado judicialmente, terá uma esperada atitude de negação e os colegas de trabalho, mesmo que assistam, poderão não querer ter problemas, recusando-se a confirmar o ambiente hostil provocado pelo elemento assediante. Perante os factos alegados pelo Autor, o que resultou mais evidente deste processo foi a falta de prova do circunstancialismo controvertido e que poderia ser subsumível ao referido conceito de assédio moral”*.

Quanto à falta de prova da ofensa aos direitos constitucionalmente protegidos – *máxime* direito à honra, integridade física e psíquica, e à dignidade da pessoa humana – veja-se o acórdão do TRL, de 25-09-2013, que deduziu que *“a*

materialidade adrede alegada e apurada não reúne indícios mínimos que permitam sustentar estar-se perante uma típica situação de assédio moral/mobbing, não se encontrando sinais que, com segurança, permitam concluir que as condutas se inseriram num processo adequado a produzir, num trabalhador dotado de normal sensibilidade, colocado na situação da autora, ofensa à dignidade e integridade moral, mediante desgaste psicológico, humilhação, intimidação, hostilidade ou desestabilização”.¹²²

18. O assédio sexual: uma análise lógico-temporal

O primeiro caso decidido pelo TRL, em 08-01-1997 remonta ao final do século passado em que a Relação considerou tratar-se de assédio sexual as condutas levadas a termo pelo autor, superior hierárquico da vítima, em que o primeiro *“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”*”, tendo esta resistido, pelo que este passou a exercer comportamentos que a humilhavam perante os restantes colegas, pelo que foi despedido por justa causa. Este aresto, proveniente da década em que começaram a surgir os primeiros estudos sobre o *mobbing* e a chantagem inferida entre trabalhadores, demonstra que esta ofensa à dignidade e integridade do trabalhador-vítima sempre existiu no ordenamento ainda que não estivesse expressamente contemplado na legislação. Embora no caso supra a questão discutida tenha recaído em saber se o sujeito ativo teria direito ao recebimento de indemnização pelos danos não patrimoniais do despedimento de que foi sujeito, devemos atentar ao mesmo uma vez que foi pioneiro no reconhecimento do assédio sexual no trabalho, neste caso assédio vertical descendente, uma vez que este dava ordens de trabalho à vítima, e embora se desconheça da eventual alegação de danos sofridos pela sua prática, com certeza se afirma que o sujeito passivo se considerou ferido na sua dignidade, uma vez que foi por diversas ocasiões pressionado a agir de determinada forma, sendo que por outro lado veio a verificar-se que o comportamento do assediador foi culposos e por isso, é da nossa opinião que também premeditado, ainda que o objetivo último deste tenha sido a sedução e a imposição de condutas à vítima, sob as formas física e verbal.

¹²² Entendimento semelhante foi o do STJ no aresto de 21-04-2010, que concluiu que incumbe ao trabalhador carrear provas dos factos integrantes da ofensa à dignidade e integridade moral.

Mais tarde, já no início do século XXI, o STJ no seu acórdão de 03-12-2003 e ainda no âmbito da LCCT, veio julgar improcedente o recurso de um trabalhador contra a empresa sua empregadora. Para tanto, o autor intentou uma ação no tribunal de primeira instância pedindo a condenação da ré no pagamento de indemnização, alegando que foi despedido sem precedência de procedimento disciplinar, sendo que a empresa contra-alegou referindo que remeteu nota de culpa para a residência do autor pela via indicada na LCCT.

No caso *sub judice* resultou provado que o autor, com a categoria profissional de vendedor, fora contratado em 1978 e tinha como funções visitas aos clientes da ré, e em certa semana em que visitaria, como habitualmente os referidos clientes foi acompanhado, no carro que a empresa tinha para o efeito, da entrevistadora recém-contratada pela organização, sendo que num desses dias o autor passou a mão pela perna da entrevistadora que abominou esse mesmo gesto. Em outro dia da mesma semana, parou o autor junto de uma fonte com a sua companheira de viagem coagindo-a a beijá-lo e a ter com ele relações sexuais, sendo que a mesma mais uma vez rejeitou, pelo que o autor agarrou na mão da entrevistadora com vista a que esta atendesse ao seu pedido. Decorridos estes episódios e todos com alegada negação por parte da vítima, esta após o sucedido denunciou as condutas assediadas ao chefe de vendas da ré, que por sua vez comunicou ao seu superior hierárquico. Mais tarde o chefe de vendas informou o sujeito ativo de que ficaria suspenso do serviço, pelo que este teve de lhe entregar o carro e o telemóvel do serviço, sendo que posteriormente foi-lhe remetida, nota de culpa e após a decisão final do processo disciplinar nos termos do disposto no art. 10.º n.º 1 e 10, respetivamente, cujas cartas vieram devolvidas. A questão *decidindo* no recurso passou por apurar se existiu ou não justa causa de despedimento, que o Supremo vem dizer que sim, uma vez que os atos praticados pelo trabalhador-agressor incomodaram de tal forma a vítima, uma vez que o trabalhador foi insistente mesmo perante a sua recusa em ter com ele quaisquer relações sexuais, invadindo “*por tal forma uma zona reservada, íntima, daquela, procurando, contra a sua vontade, praticar actos que, em circunstâncias assim, são socialmente condenáveis e podem mesmo conduzir a responsabilidade penal (v. art. 163º do Cod. Penal)*”, pelo que o comportamento levado a termos pelo autor, pela sua gravidade e reiteração, provocou uma insubsistência da relação de trabalho, a sanção disciplinar mais gravosa.

Este acórdão é marcante pois a empresa, aparentemente com a denúncia da vítima e posterior audição de testemunhas, vem reconhecer a prática de assédio sexual na organização, dando assim crédito ao relato da vítima mulher, isto porque convém não esquecer que estamos perante atos praticados no início deste século e que a mulher era vista como o elemento que provocava o homem e por isso mesmo estas práticas não eram relevadas pela empresa, que considerava que a mulher é que encorajava ou incentivava o sexo masculino a lançar piropos ou a tentar ter uma relação extralaboral com a mesma. Felizmente que essa corrente tem sido abolida, para dar visibilidade à mulher como uma parte da relação jurídico-contratual com igualdade de direitos e com a mesma necessidade de defesa e proteção que o homem, daí que a decisão do STJ tenha sido um reforço da paridade de direitos e da necessidade de punir quem pratique atos atentatórios dos direitos de personalidade – através do despedimento por justa causa – salientando-se ainda o facto de estarmos defronte comportamentos assediantes no âmbito de uma relação horizontal – entre colegas de trabalho – que era tendencialmente desvalorizada e deixada à mercê das próprias partes.

Por último, no ano que antecede, foi chamada a Relação de Coimbra a pronunciar-se relativamente a um recurso interposto de uma decisão de um procedimento cautelar, cuja decisão foi conhecida em 12-04-2018.

Embora se desconheça da factualidade em crise, o trabalhador moveu uma providência cautelar contra a sua empregadora, argumentando que fora suspenso preventivamente do exercício das suas funções ilicitamente e que a retribuição auferida durante o período de suspensão era inferior à devida – nos termos do disposto no art. 354.º do CT de 2009, pedindo que fosse reintegrado no trabalho nos mesmos moldes que o prestava até à data da suspensão e subsidiariamente que a empresa seja condenada a pagar-lhe o que auferia antes da suspensão preventiva. A sentença em primeira instância declarou improcedente o procedimento cautelar, pelo que interpôs o autor recurso de apelação, que subiu para o TRC, cuja questão que para nós cumpre apreciar é a da suposta suspensão preventiva ilícita.

Como se disse, os contornos fáticos são por nós praticamente desconhecidos, aduzindo-se do acórdão que a empresa em causa é uma instituição bancária, em que um superior hierárquico praticou atos capazes de figurar assédio sexual contra uma mulher sua subordinada. O julgador procurou ir de encontro ao mediatismo atual

em redor desta temática, considerando que a suspensão provisória do trabalhador não se configurou ilícita uma vez que, dado tratar-se de uma organização bancária, conhecida no seu mercado e dada a força que os órgãos de comunicação social assumem na sociedade contemporânea, correr o risco de serem conhecidas as práticas assediadas estaria a inviabilizar-se a organização, uma vez que a difusão da notícia *“geraria riscos de identificação da apelada enquanto organização complacente com práticas de assédio sexual no sentido top down entre trabalhadores seus e nos próprios local e tempo e de trabalho, facilmente se antevendo os danos nefastos e irreparáveis que daí emergiriam para a imagem pública da apelada”*.

Em suma, a parca jurisprudência dos tribunais superiores poderia fazer-nos concluir que é uma temática ultrapassada no nosso país e que os trabalhadores não se queixam de terem sido vítimas do mesmo por esses comportamentos não serem de todo praticados nas organizações, mas o que nos parece é que há ainda um certo preconceito e vergonha de denunciar estas práticas, com o receio acrescido de o denunciante ser visto como uma pessoa que não cumpre com as ordens que são formuladas pela entidade que as emprega e também de serem consideradas – principalmente quando o denunciante é a mulher – como o agente provocador e que tenta influenciar o alegado sujeito ativo.

CONCLUSÃO

O assédio não é alvo de definição no Código do Trabalho mas, parece-nos, tratar-se de um conjunto de comportamentos, levados a cabo durante um lapso temporal relevante, praticados individualmente ou em grupo contra uma determinada pessoa da organização que tenha tido como objetivo subjacente a humilhação da vítima ou a violação de bens jurídicos constitucionalmente tutelados, com vista à submissão ou cedência do trabalhador a determinada conduta ou ainda que não tenha agregado uma intenção, dos seus atos tenham resultados efeitos negativos na esfera do sujeito passivo.

As características inerentes ao assédio não são consensuais, todavia a doutrina parece ser unânime quanto à imposição de um período relativamente relevante de sujeição a comportamentos desviantes dos expectáveis no decurso do vínculo laboral, mas o mesmo não se reporta quanto ao critério volitivo, que para nós, não deve ter um carácter estritamente obrigatório para a verificação da figura do assédio, tendo, portanto, um carácter meramente facultativo e alternado. Com isto, não se deve descartar o elemento subjetivo na observação do conjunto de atos praticados, mas não sendo possível aferir do mesmo, ou provar o intento do agressor, para a subsunção casuística da figura, deverá a vítima, em alternativa, arguir que os comportamentos lhe infligiram transtornos, que feriram a sua integridade e dignidade.

O *mobbing* é um dos principais riscos psicossociais do século XXI, e embora alguns dos fatores de risco sejam os conflitos interpessoais e o abuso do exercício do poder de direção, estes últimos podem ser um preliminar para o preenchimento dos fenómenos assediantes, todavia trata-se de figuras distintas, em virtude da falta de um ou vários requisitos concebidos para o assédio, como a reiteração ou a intencionalidade.

Descaracterizado o assédio, quanto à qualidade do sujeito este pode ser horizontal – se praticado por colegas de trabalho com a mesma posição hierárquica – ou vertical – se o agente assediante for o empregador ou hierarquicamente superior (vertical descendente) ou o subordinado (vertical ascendente), e ainda o assédio por externos à entidade empregadora, sendo também frequentemente, a vítima alvo das práticas fora do local e do horário de trabalho. Quanto à motivação,

o assédio pode ser discriminatório ou não discriminatório, estratégico, institucional e emocional.

O Direito da União Europeia assumiu desde logo um papel preponderante neste tema, ao introduzir, desde 2000, o conceito como uma forma de discriminação – como aliás ainda é hoje tratado nas Diretivas – e que se vem refletindo no nosso sistema juslaboral que vem tentando aperfeiçoar esta prática lesiva dos direitos do trabalhador.

A legislação, após o conceito introduzido pelo Código do Trabalho, sofreu já duas alterações, sendo a primeira delas em 2009, e a última muito recentemente, através da entrada em vigor da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que veio introduzir um regime de prevenção da prática de assédio, acrescentando todo um rol de disposições, proibindo desde logo o assédio e conferindo o direito a uma indemnização.

A tutela do trabalhador-vítima e das testemunhas arroladas foi alargada e foi imposta a obrigação de criação de códigos de condutas pelas empresas, e à possibilidade de resolução do contrato por justa causa, por via da sujeição ao assédio. Foi ainda aguçada a responsabilidade do empregador perante o assédio, sendo o único responsável pelos danos emergentes de doenças profissionais, independentemente de ter sido ou não o *mobber*, prevendo-se a possibilidade de o trabalhador recorrer às jurisdições criminais.

Posteriormente, da análise de 43 acórdãos, proferidos em datas extremas de 1997 a 2019 concluímos, em síntese, que:

a) O recurso à via judicial é praticado, em quantidade idêntica, por indivíduos do género masculino como feminino, tratando-se maioritariamente de trabalhadores com lugares de chefia na organização em crise, que denunciam e pretendem fazer valer os seus direitos contra os empregadores ou seus superiores hierárquicos, isto é, o assédio vertical descendente predomina nas causas levadas a juízo. Quanto a nós, esta qualidade de trabalhadores, recorre com mais frequência aos tribunais, uma vez que possuem qualificações académicas e profissionais mais elevadas, logo maior consciência dos meios de reação ao dispor para punir o assédio.

b) Os profissionais que mais recorreram ao sistema judicial para ver reconhecido o assédio encontravam-se enquadrados nos setores hoteleiro e de comércio a retalho, e ainda trabalhadores que exerciam funções de chefia ou

pertencentes ao setor terciário, nomeadamente engenheiros, diretores de unidades fabris e bancários.

c) Nenhuma das causas analisadas se fundou no cometimento de assédio com fundamento em critérios discriminatórios, nem tampouco foi discutida essa questão pelas jurisdições, pelo que o CT de 2009 veio tutelar a espécie de comportamentos mais recorrentes – assédio não discriminatório, cabendo o ónus de alegar e provar os factos que consubstanciam as práticas de assédio ao trabalhador lesado.

d) Os comportamentos a que os trabalhadores-vítimas ficaram expostos foram efetivados de formas distintas, e recorrendo aos mais recentes e inovatórios meios de comunicação e de controlo do sujeito passivo, nomeadamente através da interceção de e-mails, da humilhação da vítima pela mesma via dando conhecimento das reprimendas a outros elementos da empresa. A perseguição dentro e fora do local de trabalho, a opressão, o excesso de trabalho atribuído são comportamentos praticados com mais regularidade, a par com o isolamento, a proibição de comunicação com os restantes trabalhadores, a falta de convocação para reuniões e eventos, o esvaziamento profissional, os comentários jocosos e as ofensas constantes.

e) Referente ao entendimento do elemento volitivo, os tribunais de segunda instância tendem a acolher a intencionalidade dos comportamentos como alternativo isto é, ainda que não se apure da vontade do *mobber* de humilhar ou vexar ou de lesar os direitos do trabalhador, basta que se comprove que os atos ou omissões praticados provocaram mazelas na vítima, todavia o STJ vem tomando uma posição divergente, que entende que, embora o legislador não tenha consagrado a intencionalidade como um critério estritamente obrigatório para a verificabilidade e consagração do assédio, este não pode ser desassociado da figura em crise.

f) Os principais efeitos recolhidos das invocações dos trabalhadores, recorrentes das ações, passaram pelo medo, ansiedade, sentimento de humilhação, constrangimento, o que provocou o recurso a baixas médicas, a dependência de fármacos, a frequência de consultas médicas do foro psicológico e também a diagnósticos de depressão.

g) As indemnizações por danos morais foram fixadas pelos tribunais superiores com base nos arts. 494.º e 496.º do CC, nomeadamente mediante a gravidades das condutas realizadas, a durabilidade destas e os efeitos que as mesmas provocaram na esfera psíquica dos trabalhadores-vítimas, pelo que os valores variaram entre os 5.000€ e os 100.000€. Das 16 decisões no sentido do pagamento de danos não patrimoniais, 25% das mesmas condenaram ao pagamento de 6.000€, 25% em 10.000€, 12,5% em 20.000€ e outro tanto para a quantia de 25.000€ e 6,25% em 5.000€, 7.500€, 50.000€ e 100.000€.

h) Os principais motivos para o não reconhecimento de práticas alegadamente assediantes prendem-se essencialmente por três motivos diferentes: da factualidade ocorrer a verificação de uma situação de conflito ou de abuso do exercício do poder de direção, não se ter apurado uma conduta persecutória dirigida contra o trabalhador e a prova carreada para os autos ser insuficiente para a verificação de uma verdadeira ocorrência de assédio.

i) O assédio sexual continua a ser silencioso. Desconhece-se da quantidade de ações interpostas nos Juízos do Trabalho – tribunais de primeira instância – cuja causa de pedir seja a condenação por efetivação de condutas condizentes com esta modalidade específica, mas são de fraca expressão os casos levados à consideração dos tribunais hierarquicamente superiores, ligando-se esta inação à vergonha de denunciar acrescida da dificuldade probatória, uma vez que estes comportamentos, em regra, são concebidos quando nenhum dos restantes trabalhadores está presente – contrariamente ao assédio moral – e ainda o receio de que a denúncia faça persistir essas condutas fora do contexto laboral.

Ainda que recentemente tenha sido introduzida no nosso ordenamento juslaboral a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, estamos em crer que as novidades apostas pela legislação não trarão uma alteração substancial na formulação das decisões a tomar, uma vez que a temática mais sensível nesta sede não foi alvo de densificação: a matéria (da inversão) do ónus da prova.

Deste diploma salientamos a maior proteção do trabalhador e das testemunhas trabalhadoras da ré, e a obrigatoriedade da sanção acessória da publicidade.

O facto de não estipular se os atos isolados cabem ou não no âmbito do *mobbing* deixa também uma brecha para o reconhecimento dos mesmos, que em

nossa opinião, não devem ser considerados, uma vez que podem recorrer a outras normas para sustentar a violação dos seus direitos.

Ademais, ainda que a referida lei tenha proibido expressamente o assédio, bem como contemplado o direito que é concedido ao trabalhador-vítima à tutela penal, quanto à prova em sede judicial, nada foi acrescentado, pelo que é ao trabalhador que recai o ónus da prova, e daí que enquanto não houver uma alteração que o inverta, tanto no assédio discriminatório como no não discriminatório, nada indicia que tal lei venha tutelar eficazmente a pessoa que é vítima deste atentado à sua dignidade, e que sempre teve e terá dificuldade em demonstrar a sua posição e a agressão de que foi vítima.

BIBLIOGRAFIA

Amado, João Leal,

– “Pessoal e profissional: entre o romance e o assédio – Comentário ao Acórdão da Relação de Évora, de 14/09/2017” in *Questões laborais n.º 52 – jun/jun 2018*, Almedina, 2018.

– “O assédio no trabalho” in *A igualdade nas relações de trabalho*, Estudos APODIT 5, Coord. Maria do Rosário P. Ramalho e Teresa Coelho Moreira, 2019.

Amante, Ana Carolina Franco, *A prova no assédio moral*, Dissertação de Mestrado: Universidade de Lisboa, Lisboa, 2014.

Andrade, Nuno Queiroz de e Telmo Mourinho Baptista, “Práticas de Assédio Moral em Empresas Portuguesas” in *II Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais*, Instituto Politécnico de Leiria, 2013.

Arruda, Inês, *Mobbing ou assédio moral no local de trabalho. Análise do fenómeno à luz do ordenamento jurídico português*, *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 2008.

Avelino, Andreia Sofia da Silva, *Assédio moral no trabalho: um fenómeno sombrio*, Dissertação de Mestrado: Universidade Autónoma de Lisboa, Lisboa, 2016.

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*, Dissertação de Mestrado: Universidade do Minho, Braga, 2012.

Carvalho, Messias de, “Assédio moral/mobbing” in *TOC: Revista da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas*, VII (77), 2006.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

– *Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação*, Lisboa, 2003.

– *Guia de acção sindical da prevenção ao combate do assédio no trabalho*, CIMH/ CGTP-IN, Lisboa, 2013.

– *Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal*, CIEG – ISCSP, Lisboa, 2016.

Costa, Ana Cristina Ribeiro, “Revisitando o assédio e o caminho para o seu enquadramento no regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais” in *Prontuário de Direito do Trabalho (2017 – II)*, CEJ, 2017.

Fernandes, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, Almedina, 18ª Edição, 2017.

Esteves, Diana Filipa Lopes, *Mobbing: Algumas considerações sobre a sua duração*, Dissertação de Mestrado: Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2011.

Gomes, Júlio

– *Direito do Trabalho: Volume I: Relações individuais de trabalho*. Coimbra, Coimbra Editora, 2007.

– “Algumas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral (laboral)” in *Prontuário de Direito do Trabalho (set-dez 2011)*, CEJ, Almedina, 2011.

Leitão, Luís Menezes, “A precariedade: um novo paradigma laboral?” in *Para Jorge Leite – Escritos jurídico-laborais (vol. I)*, Coimbra Editora, 2015.

Leymann, Heinz, *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims*, 1990.

Livro Verde sobre as Relações Laborais, *Trabalho, solidariedade e segurança social*, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2016.

Lopes, Sónia Kietzmann, “O assédio moral no trabalho” in *O assédio no trabalho*, Cadernos do CEJ, 2014.

Martinez, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva, *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra, Almedina, 11.ª edição, 2017.

Martins, David Carvalho, “Assédio moral e conflito laboral: areias movediças” in *II Congresso Europeu de Direito do Trabalho*: Almedina, 2018.

Marecos, Diogo Vaz, *Código do trabalho comentado*, Almedina, 3.ª Edição, 2017.

Mira, Matilde, *Assédio laboral – contributos para uma análise crítica da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto*, Dissertação de Mestrado: Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, 2018.

Monteiro, Luís Miguel, *Assédio na Relação Laboral – Ónus da prova, síntese conclusiva*, IX Colóquio sobre Direito do Trabalho: STJ, 2017.

Namora, Nuno Cerejeira, *Assédio moral ou mobbing: soluções de Iure Condendo*, Dissertação de Mestrado: Universidade Portucalense, Porto, 2014.

Pacheco, Mago Rocha, *O assédio moral no trabalho, O elo mais fraco*, Almedina, 2007.

Parreira, Isabel Ribeiro, *O assédio sexual no trabalho, Separata da obra “IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, 2001.

Pereira, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho - Contributo para a sua conceptualização*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009.

Pereira, Rita Garcia, “Avaliação dos danos não patrimoniais do trabalhador resultantes de assédio e de violação do dever de ocupação efectiva. Análise da jurisprudência” in *Prontuário de Direito do Trabalho (2017- II)*, CEJ, Almedina, 2017.

Pinheiro, Rita Jorge, *A responsabilidade civil dos agentes perante a vítima de assédio moral*, *Questões laborais n.º 42*, Coimbra Editora, 2010.

Pinto, Pedro Freitas, *O assédio moral na jurisprudência nacional, Direito do trabalho + crise = crise do direito do trabalho*, Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Coimbra Editora, 1.ª edição, 2011.

Piñuel y Zabala, Iñaki, “Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo” in *Editorial Sal Terrae*, 2001.

Quintas, Paula

– *Os direitos de personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspectiva exclusiva do trabalhador subordinado – Direitos (des)figurados*, Coimbra, Almedina, 2013.

– “O percurso jurídico do assédio laboral” in *Prontuário de Direito do Trabalho (2018 – I)*, CEJ, 2018.

Quintas, Paula e Hélder Quintas, *Código do trabalho anotado e comentado*, Almedina, 4.^a Edição, 2016.

Ramalho, Glenda, *O assédio moral no futebol profissional*, Dissertação de Mestrado: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2016.

Ramalho, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho Parte II: Situações laborais individuais*, Coimbra, Almedina, 6.^a Edição, 2016.

Rebelo, Glória, “Assédio moral e dignidade no trabalho” in *O assédio no trabalho*, Cadernos do CEJ, 2014.

Redinha, Maria Regina Gomes

– “Assédio Moral ou *Mobbing* no trabalho” in *Separata de Estudos em Homenagem ao Prof Doutor Raúl Ventura*, Lisboa, 2001.

– “Assédio – uma noção binária?”, in *Direito do trabalho + crise = crise do direito do trabalho*, Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Coimbra Editora, 1.^a edição, 2011.

– “Da protecção da personalidade no Código do Trabalho” in *Para Jorge Leite – Escritos jurídico-laborais (vol. I)*, Coimbra Editora, 2015.

Roque, Isabel Maria Bonito, “Precariedade e Riscos Psicossociais em *Call Centres* Portugueses” in *Prontuário de Direito do Trabalho (2017- I)*, Lisboa, 2017.

Santos, Cidália, *Análise da figura do assédio moral: doença de trabalho ou acidente de trabalho?*, Dissertação de mestrado: Escola de Direito da Universidade do Minho, Braga, 2012.

Santos, Pedro Barrambana, *Do Assédio Laboral - Pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*, Coimbra, Almedina, 2017;

Sequeira, Alexandra Marques, “Do assédio no local de trabalho: um caso de flirt legislativo. Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno” in *O assédio no trabalho*, Cadernos do CEJ, 2014.

Suarez, Óscar Arroyuelo, "La violencia psicológica en el lugar de trabajo en el marco de la Unión Europea" in *Lan Harremanak/7* (2002-II), 2002.

Tavares, Sandra, *As virtualidades do crime de perseguição na tutela do assédio laboral*, Disponível em: www.cielolaboral.com, 2017.

ÍNDICE JURISPRUDENCIAL

-Supremo Tribunal de Justiça

- Ac. de 03-12-2003, Relator Ferreira Neto (Proc. n.º 03S2944)
- Ac. de 13-01-2010, Relator Sousa Grandão (Proc. n.º 1466/03.2TTPRT.S1)
- Ac. de 21-04-2010, Relator Vasques Dinis (Proc. 1030/06.4TTPRT.S1)
- Ac. de 23-11-2011, Relator Fernandes da Silva (Proc. n.º 2412/06.7TTLSB.L1.S1)
- Ac. de 29-03-2012, Relator Gonçalves Rocha (Proc. n.º 429/09.9TTLSB.L1.S1)
- Ac. de 12-03-2014, Relator Mário Belo Morgado (Proc. n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1)
- Ac. de 03-12-2014, Relator Mário Belo Morgado (Proc. n.º 712/12.6TTPRT.P1.S1)
- Ac. de 26-05-2015, Relator António Leones Dantas (Proc. n.º 2056/12.4TTLSB.L1.S1)
- Ac. de 28-01-2016, Relatora Ana Luísa Geraldès (Proc. n.º 579/11.1TTCSC.L1.S1)
- Ac. de 21-04-2016, Relatora Ana Luísa Geraldès (Proc. n.º 79/13.5TTVCT.G1.S1)
- Ac. de 21-04-2016, Relator Mário Belo Morgado (Proc. n.º 299/14.5T8VLG.P1.S1)
- Ac. de 02-05-2018, Relator António Leones Dantas (Proc. n.º 6437/16.6T8VNF.G1-A.S1)

-Tribunal da Relação de Coimbra

- Ac. de 23-11-2011, Relatora Manuela Fialho (Proc. n.º 222/11.9T8AVR.C1)
- Ac. de 07-03-2013, Relator Jorge Manuel Loureiro (Proc. n.º 236/11.9TTCTB.C2)
- Ac. de 14-01-2016, Relatora Paula do Paço (Proc. n.º 1565/14.5T8LRA.C1)
- Ac. de 17-11-2017, Relator Ramalho Pinto (Proc. n.º 4255/15.8T8LRA.C1)
- Ac. de 12-08-2018, Relator Jorge Manuel Loureiro (Proc. n.º 8637/17.2T8CBR.C1)

-Tribunal da Relação de Évora

- Ac. de 07-12-2016, Relator João Nunes (Proc. n.º 8928/15.7T8STB.E1)
- Ac. de 14-09-2017, Relator João Nunes (Proc. n.º 838/13.9TTSTB.E1)
- Ac. de 06-12-2017, Relatora Paula do Paço (Proc. n.º 2823/16.0T8STB.E1)
- Ac. de 04-04-2018, Relatora Paula do Paço (Proc. n.º 903/16.0T8STC.E1)
- Ac. de 24-05-2018, Relator João Nunes (Proc. n.º 1723/16.8T8FAR.E1)

-Tribunal da Relação de Guimarães

Ac. de 14-05-2015, Relator Moisés Silva (Proc. n.º 79/13.5TTVCT.G1)

Ac. de 24-09-2015, Relatora Manuela Fialho (Proc. n.º 220/13.8TTBCL.G1)

- Tribunal da Relação de Lisboa

Ac. de 08-01-1997, Relator Guilherme Pires (Proc. n.º 0001854)

Ac. de 09-05-2007, Relatora Maria João Romba (Proc. n.º 1254/2007-4)

Ac. de 13-04-2011, Relator Natalino Bolas (Proc. n.º 71/09.4TTVFX.L1-4)

Ac. de 14-09-2011, Relatora Maria João Romba (Proc. n.º 429/09.9TTLSB.L1-4)

Ac. de 15-02-2012, Relatora Filomena Carvalho (Proc. n.º 830/06.0TTVFX.L1-4)

Ac. de 25-09-2013, Relatora Isabel Tapadinhas (Proc. 201/11.6TTFUN.L1-4)

Ac. de 05-11-2013, Relatora Francisca Mendes (Proc. n.º 4889/11.0TTLSB.L1-4)

Ac. de 29-01-2014, Relatora Filomena Manso (Proc. n.º 420/06.7TTLSB.L1-4)

Ac. de 25-01-2017, Relator Sérgio Almeida (Proc. n.º 506/14.4TBAGH.L1-4)

Ac. de 21-12-2017, Relatora Maria José Costa Pinto (Proc. n.º 3225/16.3T8PDL.L1-4)

- Tribunal da Relação do Porto

Ac. de 07-07-2008, Relator Ferreira da Costa (Proc. n.º 0812216)

Ac. de 02-02-2009, Relatora Albertina Pereira (Proc. n.º 0843819)

Ac. de 04-02-2013, Relator António José Ramos (Proc. n.º 1827/11.3TTPRT.P1)

Ac. de 05-01-2017, Relator Nelson Fernandes (Proc. n.º 10796/15.0T8VNG.P1)

Ac. de 27-03-2017, Relatora Paula Leal de Carvalho (Proc. n.º 606/13.8TTMTS.P1)

Ac. de 07-05-2018, Relator Domingos Morais (Proc. 2326/16.2T8VNG.P1)

Ac. de 08-11-2018, Relatora Paula Leal de Carvalho (Proc. n.º 1312/17.0T8VNG.P1)

Ac. de 18-12-2018, Relator Nelson Fernandes (Proc. 4881/16.8T8MTS.P2)

Ac. de 29-04-2019, Relator Nelson Fernandes (Proc. n.º 3644/17.8T8AVR.P1)