



**Faculdade de Direito**

**“Assédio moral em contexto laboral e a proteção do  
trabalhador – considerações sobre a lei 73/2017 de 16 de  
agosto”**

Leila Brás

Curso de mestrado profissionalizante em ciências jurídico  
empresariais

2019



**Faculdade de Direito**

**“Assédio moral em contexto laboral e a proteção do  
trabalhador – considerações sobre a lei 73/2017 de 16 de  
agosto”**

Leila Joana Carriço de Jesus Brás

Orientador: Professor Doutor Guilherme Machado Dray

Curso de mestrado profissionalizante em ciências jurídico  
empresariais

2019



*“I learned that courage was not the absence of fear, but the triumph over it. The brave man is not he who does not feel afraid, but he who conquers that fear.”*

*Nelson Mandela*

*À minha mãe e avó, mulheres de garra e impulsionadoras de sonhos*

## Agradecimentos

Primeiramente, quero agradecer às duas mulheres da minha vida, a minha mãe e a minha avó materna. A elas dedico este trabalho. A elas dedico quem sou. De facto, o pouco que até agora alcancei foi motivado pela constante esperança que mantiveram em mim, pela fé inabalável, por entenderem, e me fazerem compreender, que apenas poderemos alcançar algo se formos otimistas e perseverantes.

À Cátia e à Renata não poderia deixar de agradecer por me acompanharem desde a infância. Por oferecerem uma amizade tão verdadeira, pura e completa que sei que vivem as minhas vitórias como se fossem as vossas. Sei, no fundo, que desejaram tanto isto como eu.

Por fim, não poderia esquecer o apoio dado pelo meu orientador, professor Dr. Guilherme Machado Dray, a quem agradeço toda a partilha de conhecimento e a forma entusiasta como o faz, assim como toda a compreensão com as dificuldades que foram surgindo.

## Abreviaturas

ACT – Autoridade para as condições do trabalho

ART.– Artigo

CC – Código Civil

CCT – convenção coletiva de trabalho

CGTP-IN – Confederação geral dos trabalhadores portugueses, intersindical nacional

CITE – Comissão para Igualdade dos Trabalhadores no Emprego

CP – Código Penal

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código de Trabalho

Ed. – Editora

Et. Al. – E outros

OB. CIT.. – Obra citada

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PP – páginas

R – Ré

SS. – seguintes

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

UGT – União Geral de Trabalhadores

## Resumo

Recentemente temos presenciado uma maior atenção sob o tema da saúde psicológica e moral do trabalhador. A recente crise económica teve uma forte influência sobre o Direito do Trabalho originando uma alteração do paradigma, até então vivido, o que acabou por definir uma maior flexibilização deste ramo do Direito. Assim, facilmente se verifica uma crescente vulnerabilidade da posição do trabalhador subordinado. Por forma a comprovar a mencionada fragilidade basta que inicialmente se dedique alguma atenção ao papel fundamental, quer no seu aspeto económico quer social, que se confere ao ato de exercer uma atividade profissional, ou seja, estar empregado. Facilmente se conclui que o trabalhador subordinado se encontra em constante exigência concretizando, na maioria das vezes, algo que poderá configurar-se como uma auto pressão do próprio com a finalidade de atingir e superar expectativas do empregador e ambicionando impedir a sua substituição o que, atendendo à oferta do mercado, se demonstra como bastante facilitada. O principal objetivo do trabalhador subordinado desta era moderna passa pela manutenção do seu posto de trabalho o que, por diversas condicionantes, não é uma função fácil. Não obstante a existência de tão pesado sentimento, o trabalhador vê-se muitas vezes confrontado com um ambiente de trabalho tóxico, capaz de provocar danos morais e que poderá facilmente figurar como o elemento alvo do nosso estudo, ou seja, o assédio moral laboral. As atitudes que preconizam tal ato poderão ser originárias dos seus superiores ou, por outro lado, do seu superior hierárquico como forma de forçar o trabalhador a abandonar o seu posto levando a uma cessação do contrato com justa causa. O assédio moral poderá ser facilmente identificado, ou, ser realizado de forma dissimulada aumentando o sofrimento e o terrorismo psicológico em que vive a vítima e eliminando qualquer meio probatório. No que diz respeito ao assédio moral não existem limites à imaginação do agente impulsionador. No entanto, considerando que o Direito do Trabalho assenta num carácter fortemente tutelar, ora não fosse um dos seus princípios basilares o da proteção do trabalhador, este fenómeno em evolução não poderia passar despercebido ao olhar crítico do legislador. O presente trabalho pretende, assim, tecer considerações sobre a atual lei do assédio moral, a lei 73/2017 de 16 de agosto verificando os elementos que originaram e impeliram esta alteração legislativa e não esquecendo a necessidade de proteção do trabalhador bem como a dificuldade prática de concretização deste princípio mediante o anterior regime normativo que foi agora aperfeiçoado.

Palavras-chave: Assédio moral, trabalhador, proteção do trabalhador, lei 73/2017 de 16 de agosto, prevenção.

## Abstract

Recently we have witnessed a greater attention being paid to the subject of the worker's psychological health. The recent economic crisis had a strong influence on Labor Law, leading to a change in the paradigm that had been faced up to that point, which led to a greater flexibility in this branch of Law. Thus, there is an increasing vulnerability of the subordinate worker's position. In order to prove the aforementioned vulnerability, it is sufficient that, initially, some attention is paid to the fundamental role - both in its economic and social aspect - which is bestowed upon the act of exercising a professional activity, that is, being employed. It is easy to conclude that the subordinate worker is in constant demand achieving, in most cases, something that can be configured as a self-pressure of his own self with the purpose of reaching and surpassing expectations of the employer and aiming to prevent their replacement which, taking into account the market offer, is shown to be quite facilitated. The main goal of the subordinate worker of this modern era is to maintain his work post which, due to several constraints, is not an easy task. Notwithstanding the existence of such a heavy feeling, the worker is often confronted with a toxic work environment, capable of causing psychological damage and that can easily feature as the target element of our study, that is, workplace bullying. The attitudes that advocate such an act may originate from their peers or, on the other hand, from their hierarchical superior as a way of forcing the employee to leave his post leading to a termination of employment for justified reasons, or leading the worker himself to decide to denounce the contract of employment. Bullying can be easily identified or carried out covertly by increasing the suffering and psychological terrorism which the victim is going through and by eliminating any possible evidence. As far as psychological harassment is concerned there are no limits to the imagination of the driving agent. However, considering that Labor Law is based on a strongly protective character, or would one of its basic principles not be worker's protection, this evolving phenomenon could not go unnoticed by the critical view of the legislator. The present work intends, then, to make considerations about the current psychological harassment law, Law 73/2017 of August 16, verifying the elements that originated and impelled this legislative change and not forgetting the necessity for worker's protection as well as the practical difficulty of this principle through the previous normative regime and now perfected.

**Keywords:** Psychological harassment, worker, worker's protection, Law 73/2017 of August 16, prevention.

## Índice

1. Introdução .....	14
1.1 A ameaça em constante mutação- delimitação temática .....	14
1.2 A posição desfavorável do Trabalhador: danos impercetíveis e dificuldade de quantificação .....	16
1.3 A proteção do trabalhador .....	17
1.4 A lei 73/2017 de 16 de agosto e a primazia da prevenção – da aspiração à realidade .....	19
2. Assédio moral em contexto laboral .....	21
2.1 A determinação do conceito – da perspetiva sociológica à definição jurídica .....	21
2.2 O mobbing .....	21
2.3 Harrassment .....	25
2.4 Bullying .....	26
2.5. Vessazione .....	27
2.6 Acoso moral, acoso grupal, acoso institucional .....	27
2.7 Ijime .....	28
2.8 O caso português .....	29
2.8.1 O conceito jurídico .....	30
2.9 Assédio moral em contexto laboral: os sujeitos .....	32
2.10 As principais classificações do assédio moral em contexto laboral: entre motivações e hierarquias .....	34
2.11 Figuras afins .....	37
2.11.1 Burnout .....	37
2.11.2 Abuso no poder de direção .....	39
2.11.3 O conflito .....	42
3. Os efeitos do assédio moral no trabalhador .....	44
3.1 O dano não patrimonial: impercetibilidade e dificuldade de quantificação .....	44
3.2 A dignidade humana na vertente da integridade moral – o bem jurídico afetado .....	48
3.3 Perspetiva jurisprudencial sobre o bem jurídico negligenciado .....	52
4. A proteção do Trabalhador .....	59
4.1 O átomo inicial e a concretização de um princípio .....	59
5. O paradigma do assédio moral laboral - normatização e tentativa de resolução .....	65
5.1 O contexto internacional .....	65
5.1.1 A solução Francesa .....	65
5.1.2 A solução Belga .....	66
5.1.3 A solução Espanhola .....	69

5.1.4 O tratamento do assédio moral laboral em Portugal .....	70
5.2 A responsabilidade civil aplicada ao assédio moral laboral .....	74
5.3 A prova no assédio moral laboral.....	78
5.4 A problemática da quantificação do dano e a determinação da indemnização – análise jurisprudencial.....	82
6. A lei 73/2017 de 16 de agosto.....	85
6.1 A primazia da prevenção.....	85
6.2 O código de conduta.....	89
6.3 A proteção das testemunhas .....	90
6.4. O procedimento disciplinar .....	91
6.5 A inserção dos danos oriundos do assédio moral laboral na lista de doenças profissionais .....	93
6.6 A posição do trabalhador no seio empresarial.....	95
7. Conclusões .....	96
8. Bibliografia .....	99



## 1. Introdução

### 1.1 A ameaça em constante mutação <sup>(1)</sup> - delimitação temática

A definição de contrato de trabalho é alcançada mediante a conjugação do disposto no artigo 1152.º do Código Civil e o artigo 11.º do Código Trabalho. Ora, através desta ligação é possível concluir que o contrato de trabalho é mais do que um simples encontro entre duas vontades convergentes numa declaração de vontade <sup>(2)</sup> revestindo-se de elementos próprios que lhe conferem uma especificidade detalhada e que, por sua vez, permite a distinção com figuras semelhantes e os denominados contratos atípicos. Assim, o contrato de trabalho define-se como “aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade (intelectual ou manual) a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.” <sup>(3)</sup>

Não obstante a essencialidade e relevância do elemento da subordinação <sup>(4)</sup>, sendo que terá sido, inclusive, esta característica que impulsionou a autonomização do direito do trabalho face ao direito civil, de forma leve se poderá refletir sobre vantagens e desvantagens do exercício de funções sob a orientação de outrem. Primeiramente, é este

---

<sup>1</sup> Optou-se por aludir à possibilidade de mutação do fenómeno em estudo dado que a precariedade, a flexibilização do contrato de trabalho, a crise económica, são fatores que dão aso a um ambiente propício ao seu aumento. Por outro lado, como bem evidencia Rita Garcia Pereira em “mobbing ou assédio moral no trabalho”, Almedina, 2009, p. 14, “na maior parte dos casos, o progresso não foi acompanhado de uma crescente humanização dos ambientes e das relações de trabalho mas, ao invés, contribuiu para que os mesmos se automatizassem até ao limite insuportável, pese embora tendo como pano de fundo pretensas preocupações sociais”.

<sup>2</sup> Atente-se que também o conceito civilista de contrato permite verificar a complexidade que circunscreve a concretização deste elemento jurídico. Se por um lado *Werner Flume* transcreve a famosa citação de *Savigny* que menciona que o “contrato es la unión de varios en una declaracion de voluntad concordante mediante la cual se determinan sus relaciones jurídicas” em *El negocio jurídico – parte geral de Derecho civil* p. 705 - com a qual vem concordar António Menezes Cordeiro no seu “Tratado de Direito Civil – Direito das obrigações – contratos e negócios unilaterais” definindo que “estruturalmente o contrato representa um encontro ou uma fusão de duas ou mais vontades, que se reencontram num determinado texto” sendo, no entanto, que o conceito não deixa de se encontrar envolto num verdadeiro paradigma com fundamento na evolução do pensamento ocidental. Não obstante, vem complementar a dificuldade de determinação deste conceito Pedro Pais Vasconcelos, no seu manual “Teoria Geral de Direito Civil”, expondo que “o conceito geral e abstrato de contrato é um instrumento metodológico que, todavia, não tem um conteúdo material regulativo”.

<sup>3</sup> Apenas o código civil, no seu artigo 1152.º, define o tipo de atividade que tem de ser prestada (intelectual ou manual). No entanto, tal como refere Maria Rosário Palma Ramalho no seu *Tratado de Direito do Trabalho* tomo II p. 19 e 20, embora os dois conceitos não se contrariem, a noção de contrato de trabalho civilista apenas acrescenta elementos que permitem integrar o conteúdo da atividade do trabalhador não traduzindo, atualmente, grande projeção jurídica.

<sup>4</sup> Como bem refere José João Abrantes, em *Direito do Trabalho – ensaios*, p. 19, “esta subordinação jurídica, esta colocação de uma pessoa sob a autoridade e direção de outra, que confere especificidade ao contrato de trabalho e que, desde logo, o distingue do contrato de prestação de serviço”.

elemento que conduz a uma irremediável desigualdade, por sua vez, inerente à posição do trabalhador subordinado. De facto, facilmente se poderá concluir pela existência de uma vulnerabilidade intrínseca à figura do trabalhador que exerce a sua atividade profissional mediante ordens de um agente que possui, perante o mesmo, características plenas de *auctoritas* (<sup>5</sup>). Esta desigualdade pode levar a situações de abuso de poder, impondo - a título exemplificativo - ao trabalhador a concretização de tarefas que extravasam o âmbito da sua contratação, ou até a situações de manipulação (<sup>6</sup>) por forma a alcançar um fim específico. O empregador, utilizando o seu poder diretivo, poderá pressionar o funcionário, quer direta ou indiretamente, criando um ambiente de hostilidade, comprimindo a sua existência enquanto pessoa, impedindo a sua evolução profissional e originando alterações psicológicas no trabalhador que acabará por decidir abdicar do seu próprio meio de sustento evitando continuar numa posição aterrorizadora durante um período temporal que ocupa grande parte do seu quotidiano e, igualmente, acaba por ter repercussões na sua vivência pessoal.

O assédio moral é o fenómeno que iremos estudar na presente dissertação. Por razões de delimitação temática iremos abordar, apenas, o assédio moral quer na sua aplicabilidade prática como na recente evolução legislativa.

A análise será feita tendo como “pano de fundo” a proteção do trabalhador.

Assim, numa perspetiva que se pretende dinâmica, trataremos de averiguar as dificuldades do anterior sistema normativo e tecer considerações sobre a recente alteração legislativa que se tem, perante a comunidade jurídica, como irreverente e inovadora. Evitando extravasar o estudo jurídico-laboral iremos deixar para outras demandas o estudo sobre o assédio sexual que, naturalmente, tem consequências penais mais profundas.

---

<sup>5</sup> A própria lei do trabalho (CT) determina nos seus artigos 97.º e 98.º o âmbito do poder de direção e do poder disciplinar, sendo que, para além de competir ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado tem ainda este o poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço. No entanto, estabelece igualmente o Código do Trabalho no seu artigo 127º os deveres do empregador, constando dos mesmos a imposição de “respeitar o trabalhador com urbanidade e probidade” e “proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral”.

<sup>6</sup> A título de exemplo de manobras manipuladoras do empregador veja-se o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, da relatora Francisca Mendes, datado de 11/05/2013, processo n.º 4889/11.0TTLSB-L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) e cujo sumário é “o empobrecimento substantivo das tarefas do trabalhador promovido pela entidade empregadora, sem qualquer razão objetiva, que perdurou no tempo e causou sentimento de desânimo ao primeiro ( com a inerente afetação da sua dignidade profissional) configura uma situação de assédio laboral, na modalidade vertical, que importa ressarcir.”

No entanto, não queremos deixar de evidenciar que, em muitas situações, as duas vertentes do assédio, moral e sexual, convivem em estreitos laços <sup>(7)</sup>.

## 1.2 A posição desfavorável do Trabalhador: danos impercetíveis e dificuldade de quantificação

O fenómeno em análise não padece de qualquer novidade no que diz respeito à sua existência. Não obstante, a sua evolução jurídica - no que concerne à concretização do conceito, pesquisa e análise dos elementos que o constituem - tem uma relevância predominantemente moderna. De facto, até a própria apreciação, e resolução de litígios, por parte dos Tribunais portugueses é recente sendo, inclusive, que poucos são os casos que seguem a via judicial. <sup>(8)</sup>

Ora, um estudo concretizado pela CITE <sup>(9)</sup> permitiu concluir que este fenómeno tem vindo a ser analisado em contexto internacional desde meados dos anos 80 tendo sido passível de verificar uma gradual intensificação do seu exame, culminando em acesos debates e pesquisas nos anos 90.

Embora este fenómeno complexo se situe no centro das atenções das mais diversas áreas, (psicologia, sociologia, direito), o que tem sido patente é que os trabalhadores que se tornam vítimas deste atuação intencional e reiterada, lidam com consequências negativas com foco do foro psicológico e moral e posteriores repercussões a nível físico.

Entenda-se, como bem refere Mago Pacheco Graciano, que “não se pode deixar de notar que o trabalho está indissociavelmente ligado ao desenvolvimento da pessoa do trabalhador, com influência no próprio desenvolvimento das suas capacidades

---

<sup>7</sup> “Um dos episódios de que me lembro bem foi de um dia me ligarem a pedir que fosse para o escritório porque ia haver uma reunião da direção e “precisavam de uma menina bonita”», começa Maria (nome fictício) por contar, sobre uma situação de assédio moral e sexual que viveu no trabalho” in jornal online Centro de notícias, disponível em <https://www.centronoticias.pt/2018/03/11/assedio-sexual-e-moral-no-trabalho-o-caso-de-maria-na-quinta-de-cabriz/> (consultado em 5/01/2019).

<sup>8</sup> Atente-se no facto desta própria característica transmitir uma de duas presunções, ou efetivamente o assédio se trata de um fenómeno pouco recorrente na prática, ou a fragilidade da vítima consiste numa carga emocional de tal forma evidenciada que impede o recurso à via judicial. A vítima não só se encontra perante uma carga emocional acrescida como acaba por deparar-se com as incongruências do complexo normativo sobre o tema em apreço, nomeadamente, no que diz respeito a questões de prova ou a possíveis aplicações de sanções pelo empregador.

<sup>9</sup> Entre o período de 2014 e 2016 foi preconizado pela entidade mencionada, CITE, um estudo sobre o “Assédio Sexual e Moral no local de Trabalho”. Como refere a comissão “a pesquisa teve como ponto de partida a comparação com os dados recolhidos num inquérito pioneiro realizado em 1989 (Amâncio e Lima, 1994) sobre assédio sexual sobre as mulheres”. No entanto, fruto da evolução e “transformações ocorridas nestes últimos 25 anos, constituiu-se também como objeto de investigação em 2015 o assédio moral e alargou-se a inquirição aos homens, antes só referente às mulheres”.

psicossociais”<sup>(10)</sup>. Será de alcançar que o desenvolvimento de situações de puro terror psicológico de forma reiterada e durante a realização de uma atividade profissional - com preponderância para o equilíbrio económico e a completude pessoal – tenha efeitos devastadores sobre o trabalhador influenciando a sua atuação em circunstâncias básicas do quotidiano.

Como enfatiza Ana Cristina Ribeiro Costa<sup>(11)</sup> “O assédio moral pode, portanto, causar danos na saúde do trabalhador, nas suas dimensões física e psíquica. Com efeito, o assédio moral é responsável por alterações cognitivas, a nível psicológico, psicossomático, hormonal, no que respeita ao sistema nervoso, à tensão muscular e ao sono, podendo, em última instância, conduzir ao suicídio. Como tal, verificam-se frequentemente depressões, síndromes de stress pós-traumático, fadiga crónica, alergias, dependência de álcool e drogas, distúrbios cardíacos e endócrinos, entre outras lesões físicas e psíquicas”.

Deste modo, a presente dissertação tem igualmente como objetivo - a par do que foi anteriormente determinado - proceder a uma análise sobre os danos habitualmente verificados na esfera jurídica do trabalhador vítima de assédio moral, terminando com a menção conclusiva ao bem jurídico afetado e justificando a prevalente necessidade de proteção do trabalhador perante a atuação tóxica de determinados agentes em meio ambiente laboral comum.

### 1.3 A proteção do trabalhador

O Direito do Trabalho nasceu com o intuito de equilibrar as posições entre empregador e trabalhador. Nada poderá ser mais evidenciado no âmbito desta área jurídica do que a concreta desigualdade que se verifica relativamente a estas duas posições<sup>(12)</sup>.

Deste modo, descreve Maria do Rosário Palma Ramalho, que o Direito do Trabalho surgiu para “agudizar aquela que se apelidou de questão social durante a segunda metade do século XIX”<sup>(13)</sup>. Contextualiza aludindo ao facto de o “trabalho fabril ter sido um

---

<sup>10</sup> Graciano, Mago Pacheco, O Assédio moral no trabalho – o elo mais fraco”, Almedina, 2007, p. 15

<sup>11</sup> “O ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral ao abrigo dos regimes das contingências profissionais” de Ana Cristina Ribeiro Costa, p. 20 inserido no e-book do Centro de Estudos Judiciários com o nome “O assédio no Trabalho” de setembro de 2014, disponível em [www.cej.pt](http://www.cej.pt) (consultado em 05 de janeiro de 2019).

<sup>12</sup> Denote-se que tal referência apenas poderá dizer respeito a uma situação típica do exercício da atividade profissional, ou seja, o trabalho dependente.

<sup>13</sup> Ramalho, Maria do Rosário Palma, “Tratado de Direito do Trabalho – Parte I, Dogmática Geral”, 3ª edição, Almedina, 2012, p. 43

fenómeno de massas, por força de uma industrialização crescente e suportada pelo êxodo das pessoas para os centros industriais”, por outro lado, foi naquele período e perante a massificação que “se extremaram os abusos dos empregadores sobre os trabalhadores em matéria de tempo e de condições de trabalho”. Considerando os aspetos acima explanados concluiu-se pelas fraquezas da liberdade contratual sendo que os Estados iniciaram a sua intervenção normativa na área laboral.

Não poderá ser contrariado que o ser humano, conferindo extrema importância ao exercício da atividade laboral como meio de fazer face ao seu sustento, procura incessantemente por emprego. Observa-se que ao “aceitar submeter-se à autoridade e direção do empregador, o trabalhador efetua necessariamente uma autolimitação dos seus direitos de personalidade, a qual, embora eminentemente revogável subsiste enquanto durar o contrato de trabalho” (14).

Todavia, embora esta atitude do trabalhador tenha um carácter meramente voluntário não poderá o empregador entrar por caminhos arenosos, à semelhança daquilo que se confirmou durante a própria revolução industrial, e que provocou a diminuição do trabalhador a uma mera forma de alcançar a maior produtividade possível esquecendo a sua condição de pessoa.

O artigo 1º da CRP apela à dignidade da pessoa humana, o artigo 13º faz referência ao princípio da igualdade, por outro lado, o artigo 25º deste diploma foca-se na manutenção da integridade moral e física das pessoas. Relata Romano Martinez (15) que “os direitos de personalidade são direitos subjetivos que projetam a personalidade humana”, no entanto, “o legislador quer na constituição ou em outros diplomas como o Código Civil limita-se a consagrar alguns direitos inerentes à pessoa, que existem independentemente de formulações legais”.

Realce-se que o Código de Trabalho “reiterou soluções que decorrem de regras gerais previstas na Constituição da República Portuguesa e no Código Civil” mas conseguiu ir ainda mais longe pois procedeu à criação de um segmento legislativo próprio onde não só principia pela proteção do trabalhador como institui elementos de proteção do empregador (16). O principal objeto não passa pela estipulação de uma proteção cega do

---

<sup>14</sup> Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes, Direito do Trabalho, Almedina, p. 147.

<sup>15</sup> Martinez, Pedro Romano, Direito do Trabalho, pp. 365 a 367

<sup>16</sup> Romano Martinez explica no seu manual de Direito de Trabalho, p. 367, que “O Contrato de Trabalho inclui uma subsecção relativa à tutela dos Direitos de personalidade, inovadora no ordenamento laboral

trabalhador, mas, tão somente, na busca pelo equilíbrio entre as partes que compõem a relação laboral.

Tratar-se-á de averiguar - após a determinação do bem jurídico negligenciado - se as normas instituídas procedem a uma proteção concreta do trabalhador. Para o efeito proceder-se-á à observação da aplicabilidade prática dos artigos que visam abordar a temática do assédio analisando a posição do trabalhador, a interferência dessas mesmas normas na realidade em estudo e ainda a sua capacidade prática de redução ou estabilização deste perigo.

1.4 A lei 73/2017 de 16 de agosto e a primazia da prevenção – da aspiração à realidade

O conceito de assédio moral, embora tenha sido discutido em contexto internacional desde meados dos anos 80, apenas ficou legislativamente previsto no nosso sistema em 2003 através da lei 99/2003 de 24 de Agosto.

Ora, este primeiro regime inseriu o “assédio” no seu artigo 24.º estatuidando que “constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador”. Por outro lado o n.º 2 do mesmo artigo determinava que “entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos fatores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

A estatuição do assédio era maioritariamente realizada com fundamento no assédio discriminatório, o que não se compadecia com a sua existência real. Através de sucessivas alterações o conceito de assédio foi aprimorado deixando de se consubstanciar legislativamente como algo que ocorria apenas com o intuito discriminatório, ou com fundamento em atitudes discriminatórias.

No entanto, com a aplicabilidade prática das normas foram apuradas dificuldades expressas na resolução do impasse que o assédio moral veio provocar. Existiam

---

nacional, de onde consta um conjunto sistematizado de preceitos que garantem a defesa dos Direitos de personalidade dos sujeitos laborais. Desta forma, apesar de se ter em vista, em particular, proteger a situação pessoal do trabalhador – nomeadamente perante novas realidades [...] – a proteção não é conferida de modo unilateral pois a tutela dos Direitos de personalidade, no âmbito laboral, como se prescreve nos artigos 14º, 15º e 16º do contrato de trabalho, é sinalagmática”.

incongruências com as quais a vítima de assédio não era capaz de lidar, e muito menos ultrapassar, o que impedia a resolução da problemática.

Igualmente, “num quadro de precarização das relações laborais” o assédio “tem vindo a assumir proporções preocupantes” <sup>(17)</sup>. Atendendo às mutações sociais e, indubitavelmente, laborais, o Estado procedeu a uma recente alteração do regime que determina soluções, enquadradas na prática, para o fenómeno do assédio. Assim, não só se procedeu a uma concretização do conceito, especificando que o mesmo vai muito além da perseguição discriminatória, como se providenciou pela acentuação e/ou manutenção dos meios probatórios, protegendo as testemunhas e estatuidando sanções. Ficou ainda assente que os danos que se verificam são de tal forma graves que é urgente a aposta num regime preventivo.

A escolha deste tema encontra plena relevância nos dias que correm e perante a prática laboral atual. Este é um assunto legislativamente recente, e onde a comunidade jurídica tenta desenvolver estudos comparativos e inovadores que permitam apresentar soluções passíveis de resolver os impasses até à data verificados.

Pelo exposto, e verificados os parâmetros sobre os quais irá incidir o presente trabalho académico, poderá esquematizar-se o objeto do nosso estudo na procura de resposta relativamente à efetiva proteção do trabalhador que se confronta com atitudes de assédio moral. Será o regime preventivo patenteado através da lei 73/2017 de 16 de agosto a chave para a concreta diminuição dos casos de assédio? Poderá o atual regime, que prevê uma acentuação dos meios probatórios, permitir um maior acesso ao Tribunais e, conseqüentemente, um correto e “justo” ressarcimento da vítima? Por fim, será que Portugal se encontra, nestes tempos modernos, a acompanhar o progresso internacional?

---

<sup>17</sup> Projeto de lei apresentado pelo grupo parlamentar Bloco de Esquerda em 28 de setembro de 2016.

## 2. Assédio moral em contexto laboral

### 2.1 A determinação do conceito – da perspetiva sociológica à definição jurídica

Concretizar o fenómeno em apreço não se tem demonstrado como uma tarefa simples. De facto, as primeiras conclusões sobre a atitude persecutória em consideração foram retiradas do âmbito da sociologia e psicologia. Algumas ideias foram, por exemplo, construídas por analogia ao mundo animal, outras têm uma conotação com situações vexatórias em escolas, ainda outras mencionam concretamente a existência de agressão física e violência sobre o sujeito passivo. Todas são díspares e relacionadas com a dimensão cultural do país impulsionador de cada conceito.

Algumas delas poderão ter influência na determinação do conceito jurídico português, bem como relevância jurisprudencial no nosso país. Desta forma, para que seja possível a demonstração dos elementos constitutivos do ato persecutório iremos percorrer uma ínfima parte daquela que terá sido a evolução histórica da conceptualização do assédio moral laboral.

### 2.2 O mobbing

O estudo do fenómeno teve o seu início nos países nórdicos. Ora, através de sucessivas observações do mundo animal, Konrad Lorenz alcançou um termo que posteriormente se viria a propagar, o *mobbing*. Alcançou algumas conclusões através de uma examinação criteriosa do mundo animal. Finalizou com a ideia que os animais partilhavam de modo vertiginoso a informação entre si. Só assim poderiam atuar rapidamente em comunidade investindo sobre o ser que consideravam como invasor.

Contudo, foi Peter-Paul Heinemann quem elevou o termo, tornando-o popular e definindo-o como “um grupo de pessoas que atua de forma concertada para excluir e/ou assediar uma pessoa individual”<sup>(18)</sup>.

Nos anos que se seguiram o termo *mobbing* foi continuamente utilizado. Assim, Leymann, ao dedicar-se ao estudo daquilo que caracterizava como “terror psicológico no

---

<sup>18</sup> Agevall, Ola, The Career of Mobbing: emergence, transformation, and utilisation of a new concept, p. 7, 2008, disponível em <https://pdfs.semanticscholar.org/1cf2/6d04c951bbb629e7de246dc03dee0e3a4b8f.pdf> (consultado em 5 de janeiro de 2019).

ambiente de trabalho”, veio a concluir, com espanto e antes de mais, pela novidade do fenómeno tendo, posteriormente, seguido a linha de pensamento dos anteriores estudiosos e acabando por proceder à utilização do termo *mobbing* <sup>(19)</sup>. Descreveu, assim, nos seus estudos: “*the phenomena has been called "mobbing," "ganging up on someone" or psychic terror. It occurs as schisms, where the victim is subjected to a systematic stigmatizing through, inter alia, injustices (encroachment of a person's rights), which after a few years can mean that the person in question is unable to find employment in his/her specific trade*”<sup>(20)(21)</sup>.

Para auxiliar na identificação do acontecimento prejudicial, este autor, dá uma especial atenção aos elementos de manipulação utilizados <sup>(22)</sup>. Descreve que o agente assediante atua de forma a manusear vários aspetos da vítima, nomeadamente, a sua reputação (espalhando rumores, ridicularizando, apresentando calúnias), a comunicação (impedindo as pessoas de falar com o trabalhador, criticando em voz-alta), as circunstâncias sociais (procedendo ao isolamento), a sua capacidade natural de realizar as

---

<sup>19</sup> Rita Garcia Pereira, menciona no seu estudo “Mobbing ou Assédio moral no Trabalho”, Almedina, 2009, página 16, que a “palavra mobbing deriva do termo inglês to mob, que significa a atividade que rodeia o assédio a alguém ou a algo, também podendo ser traduzido como turba. Na jurisprudência escocesa, esta expressão é usada para representar assembleias ou reuniões de pessoas com propósitos violentos ou ilegais que incluem causar lesões a pessoas, destruir propriedades e espalhar o terror e o alarme na população. Por extensão usa-se vulgarmente com a aceção de ataque indiscriminado por parte de um grupo.” Este conceito parece encontrar-se intimamente ligado a atividades de grupo. Assim, a sua utilização no âmbito laboral pode, na nossa opinião, ser restrita consoante nos encontremos perante uma prática persecutória impulsionada por mais do que uma pessoa ou pelo agente individualmente considerado. Deste modo, se o ato humilhante é materializado por uma pluralidade de trabalhadores (inter pares) ou chefias consideramos que será correta a utilização do termo mobbing. Não obstante, compreende-se a utilização deste termo pela verificação de semelhanças no tipo de atividade produzida e nos efeitos sobre a vítima. Vide, igualmente, Mago Pacheco Graciano, Assédio moral no trabalho – o elo mais fraco, Almedina, 2007, p. 168.

<sup>20</sup> “Mobbing and psychological terror at workplaces”, Heinz Leymann, p. 19, disponível em [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf). (consultado a 5 de janeiro 2019). No seu artigo Leymann enuncia, com alguma admiração, a existência de um recente problema cujos contornos e dimensão não seriam ainda passíveis de especificação (recorde-se que os estudos impulsionados por este autor remontam aos anos 80/90). Assim, o seu exame conclui pela concretização do fenómeno através de 4 fases essenciais: o incidente inicial (pode ser por exemplo um conflito entre colegas ou até entre superiores hierárquicos e o próprio trabalhador), o mobbing e a estigmatização (que prima pela reiteração que poderá durar meses ou até anos), a interferência da administração/gerência (que impele o trabalhador para uma área de exercício laboral diferente daquele para que fora contratado com o propósito de não causar tantos prejuízos) e culmina na fase de expulsão (que poderá consistir no despedimento, baixas por doença de longa duração, alteração da suas tarefas ou necessidade de apoio psicológico).

<sup>21</sup> “O fenómeno tem sido chamado “mobbing”, “conspirar contra alguém” ou “terror psicológico”. Ocorre como uma cisma, onde a vítima é sujeita a ações estigmatizantes sistemáticas através, inter alia, de injustiças (invadindo os seus direitos de pessoa), o que pode significar que, após uns anos, aquela pessoa está impossibilitada de encontrar emprego na sua área específica” (tradução nossa).

<sup>22</sup> No mesmo sentido, veja-se a perspetiva nacional preconizada por Sónia Kietzman Lopes no artigo “O assédio moral no trabalho” in *prontuário de Direito do Trabalho* n.º 82, CEJ, Coimbra editora, 2009, p. 255.

tarefas para que fora contratado (não lhe é distribuído trabalho, ou, caso seja, são tarefas de menor dificuldade) <sup>(23)</sup>, e em último caso existe violência <sup>(24)</sup> <sup>(25)</sup>.

Posteriormente, Marie France Hirigoyen completou a ideia deste terror psicológico definindo que “por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.” <sup>(26)</sup><sup>(27)</sup>

A alusão aos anteriores conceitos permite concluir que os seus percussores partem de elementos de observação díspares concedendo maior atenção a elementos distintos. Assim, enquanto Leymann evidencia, de forma perentória, a estigmatização do

---

<sup>23</sup> Existem decisões jurisprudenciais que se fundamentam, exatamente, na alteração das tarefas. A título de exemplo veja-se o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 71/09.4TTVFX.L1-4, relator Natalino Bolas, e datado de 13/04/2011, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) que descreve que “constitui exercício arbitrário do poder de direção a entidade empregadora alterar unilateralmente a situação profissional da trabalhadora, esvaziando o seu âmbito funcional e atribuindo-lhe funções inerentes a uma categoria profissional inferior à que detinha, sem motivo justificativo”. Este acórdão realça, ainda, um outro elemento relevante que é, exatamente, a situação probatória e a dificuldade do trabalhador fazer face ao ónus que sobre si recai. No entanto, esta será uma temática desenvolvida em capítulo próprio.

<sup>24</sup> Igualmente, “integra assédio moral o comportamento do empregador que no período de um mês, através de um superior hierárquico da trabalhadora, adotou um conjunto de comportamentos inadequados, pelo menos com dois momentos de enfurecimento desse superior hierárquico perante a trabalhadora que acabaram com a expressão “não te quero aqui, não prestas” – acórdão do tribunal da relação de Lisboa, processo n.º 3225/16.3T8PDL.L1-4, relatora Maria José Costa Pinto, data de 21/12/2017, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). Nesta decisão jurisprudencial verificam-se dois aspetos curiosos do regime, para além da violência empregue nos atos e palavras do agressor é possível concluir pela complexidade do fenómeno dado que os atos assediadores eram empregues por dois elementos de chefia distintos e que exerciam o seu poder manipulatório sobre os restantes funcionários “como o evidencia a sua atitude de não permitir que as colegas da trabalhadora lhe prestassem assistência quando a mesma, após um dos tais momentos de enfurecimento do superior hierárquico, se mostrava nervosa”.

<sup>25</sup> A violência aqui refletida não se trata de violência física, alias, como trata Rita Garcia Pereira há uma diferença entre “assédio moral” e “violência no trabalho” descrevendo que “não pode confundir-se o recurso à força física com o recurso a estratégias de índole diversa que mais não visam do que forçar uma pessoa a algo que, se não fosse a pressão exercida, não pretendia” in “mobbing ou assédio moral no trabalho” p. 77. Segundo o guia prático disponibilizado pela UGT, disponível em <https://www.ugt.pt/comunicados/comunicados-4>, (consultado em 05 de janeiro 2019) denominado “Violência no Local de Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção” a Organização Internacional do Trabalho, a violência no local de trabalho é entendida como “qualquer ação, incidente ou comportamento que se afasta da conduta razoável em que uma pessoa é agredida, ameaçada, prejudicada, ferido no decurso de, ou como um resultado direto do seu trabalho”.

<sup>26</sup> Hirigoyen, Marie France, el acoso moral - el maltrato psicológico en la vida cotidiana, pp. 43 a 44, disponível em [http://www.diariofemenino.com.ar/documentos/el\\_acoso\\_moral\\_el\\_maltrato\\_psicologico\\_en\\_la\\_vida\\_cotidiana.pdf](http://www.diariofemenino.com.ar/documentos/el_acoso_moral_el_maltrato_psicologico_en_la_vida_cotidiana.pdf) (consultado em 05 de janeiro de 2019)

<sup>27</sup> “Por assédio no local de trabalho deve entender-se qualquer manifestação de uma conduta abusiva e, especialmente, os comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos, que podem atentar contra a personalidade, dignidade, integridade física ou psíquica de um individuo, ou que pode pôr em perigo o seu emprego ou degradar o clima de trabalho.” (tradução nossa)

trabalhador, a utilização de táticas de manipulação para proceder a uma redução da vítima acabando por forçar a sua saída, no geral, a existência de um comportamento hostil, Hirigoyen refere, identicamente, a existência de uma conduta abusiva, mas não se debruça sobre a sua finalidade. Há um perigo, poderá existir um ambiente laboral tóxico, mas ignora se será com o intuito de proceder à “expulsão” do trabalhador, pelo menos no sentido estrito da palavra.

É, deste modo, possível afirmar que nos encontramos perante investigações complementares entre si que permitem firmar que este é um fenómeno desrespeitoso da dignidade humana <sup>(28)</sup>.

Contudo, a procura por um conceito universal deste fenómeno tende a complicar-se considerando que várias são as designações que lhe são direccionadas fundamentando-se na observação de elementos discrepantes e concluindo pela indicação de elementos constitutivos do fenómeno divergentes.

Alude Rita Garcia Pereira ao facto de “mais de uma década depois da universalização do termo mobbing, a confusão terminológica e conceptual persiste, se não aumentou exponencialmente, sem que o operador jurídico esteja dotado de quaisquer armas que lhe permitam com alguma clareza separar o trigo do joio” <sup>(29)</sup>

Não existe uma definição que seja internacionalmente aceite. Esta abundância de nomenclaturas acarreta sérias dificuldades na determinação do fenómeno no caso em

---

<sup>28</sup> Numa breve tentativa de explicação sobre o conceito de “dignidade humana” considere-se o disposto no trabalho científico de Raphael Lemos Pinto Lourenço da Silva, que se intitula “Dignidade da Pessoa Humana: origem, fases, tendências, reflexões”. Por conseguinte, atente-se que “a raiz etimológica da palavra “dignidade” provém do latim: dignus - aquele que merece estima e honra, aquele que é importante - diz-se que a sua utilização correspondeu sempre a pessoas, mas foi referida, ao longo da Antiguidade, tão só à espécie humana como um todo, sem que tivesse havido qualquer personificação. De acordo com Kant, no mundo social existem duas categorias de valores: o preço (Preis) e a dignidade (Würden) interesse geral. As coisas têm preço; as pessoas, dignidade. O valor moral encontra-se infinitamente acima do valor de mercadoria, porque, ao contrário desse, não admite ser substituído por equivalente. Daí a exigência de jamais transformar o homem em meio para se alcançarem quaisquer fins. Enquanto o preço representa um valor exterior (de mercado) e manifesta interesses particulares, a dignidade representa um valor interior (moral). O respeito à dignidade da pessoa humana, com fundamento no imperativo categórico Kantiano, de ordem puramente moral, tornou-se um comando jurídico mundial”.

Acrescenta José Vieira de Andrade, no seu manual intitulado “Direitos Fundamentais na CRP de 1976”, 2009, p. 96 e 97, ao abordar a aplicabilidade deste princípio que “esse princípio da dignidade da pessoa humana há-de ser interpretado como referido a cada pessoa (individual), a todas as pessoas sem discriminações (universal) e a cada homem como ser autónomo (livre)”.

<sup>29</sup> Rita Garcia Pereira, Mobbing ou assédio Moral no Trabalho, p.21. Esta autora acrescenta ainda que a mediatização dada ao tema tem auxiliado na propagação do mesmo. Todavia, esta difusão não tem permitido a correta delimitação do tema. Incorpora neste excerto a menção que “sem uma rigorosa delimitação dos seus contornos, não é possível travar ou legitimar juridicamente o fenómeno”.

concreto. Considere-se que a proliferação e massificação de noções terminológicas respeitantes à prática assediante sobre o trabalhador, quando não acompanhadas de informações ou esquematizações sobre eventuais comportamentos típicos ou elementos constitutivos do conceito, poderão originar acusações de “falso assédio” <sup>(30)</sup> <sup>(31)</sup>.

Desta forma, para que se torne possível proceder a uma verificação sobre os fatores internacionalmente relevados e a sua eventual contribuição para a construção da noção terminológica no nosso país, passemos a analisar as diferentes conceções do fenómeno. Terminologias estas que, a nosso ver, não só se apoiam em elementos base de observação, como parecem estar relacionados com perspetivas culturais e linguísticas.

### 2.3 Harrassment

Esta expressão foi inicialmente utilizada para designar práticas de assédio sexual <sup>(32)</sup>, no entanto, autonomizou-se passando a ser utilizada no âmbito laboral relativamente às práticas persecutórias de cariz moral. Considerando formalmente o seu significado é possível traduzir como a “ação de molestar ou aborrecer alguém de forma insistente”. Igualmente, alguns estudos norte-americanos evidenciavam “os ataques repetidos e inopinados de uma pessoa a outra para atormentá-la, miná-la, frustrá-la e provocá-la” <sup>(33)</sup>. Vários autores procederam à utilização deste termo para descrever um fenómeno reiterado, de exposição da pessoa, tendo em consideração a impossibilidade ou dificuldade da mesma de se defender <sup>(34)</sup>. Atendendo aos elementos reunidos, esta noção

---

<sup>30</sup> A inveracidade aqui refletida relaciona-se com a existência de múltiplos casos cujos pressupostos do assédio não se encontram verificados não com a intenção de prejudicar verdadeiramente outrem mas porque erradamente se concebeu a noção de assédio como algo que não corresponde nem à sua formulação jurídica nem ao que tem vindo a ser doutrinariamente ou jurisprudencialmente trabalhado. No entanto, pretende-se realçar que os impulsionadores do assédio poderão superar-se a si mesmos, num sentido crescente, aprimorando as suas táticas e tornando-o cada vez mais dissimulado.

<sup>31</sup> “Puede darse una corrupción del término; algunas personas “han recuperado” el concepto de acoso moral utilizándolo de manera abusiva”, in “El acoso moral en el Trabajo”, Marie France Hirigoyen, conferência de Femeval, setembro de 2004. Acrescentou, igualmente, que as falsas acusações poderão advir das características pessoais ou problemas de saúde de quem se intitula como vítima de assédio. A título de exemplo, verifique-se que existem pessoas que encaram todos os seus problemas constituindo-se como vítimas de determinado fenómeno, incapazes de ultrapassar questões de conflito, por outro lado, pode acontecer que um grupo de trabalhadores, que se considere vítima de práticas assediantes, consiga fazer alegações perante a comunicação social, não permitindo quer a defesa do empregador quer a averiguação sobre a presença dos elementos constitutivos do assédio. Texto disponível em <http://www.terapiabreveeficaz.com.ar/Documentos/14acosotrabajo.pdf> (consultado em 05 de janeiro de 2019).

<sup>32</sup> Pereira, Rita Garcia, Mobbing ou assédio moral, Almedina, 2009, p. 66

<sup>33</sup> Brodsky Carrol citado por Castro, Cláudio Roberto Carreiro, in, O que você precisa de saber sobre o assédio moral nas relações de emprego”, Ed. LTDA, 2012, p. 36

<sup>34</sup> No seu artigo, “Harrassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach, in “Agression and violent behavior, 2000, disponível em

aparenta adaptar-se corretamente à questão laboral em apreço, realçando-se, apenas, a sua primeira conexão com uma prática que extravasa o conteúdo do fenómeno em estudo o que nos leva a crer que a sua utilização, a par do que ocorre no nosso sistema mediante a finalidade de proceder à destrição entre fenómenos, deve ser feita de forma conjugada mencionando como *sexual harrassment* ou *moral harrassment* consoante o que se pretende designar.

## 2.4 Bullying

Numa outra perspetiva, temos o conceito utilizado nos países anglo-saxónico, ou seja, a expressão “bullying”. Este termo foi gradualmente adaptado à situação laboral, porquanto, a sua utilização inicial incidia sobre os fenómenos ocorridos nas escolas. O vocábulo em estudo tem uma especial relação com o ato de intimidar. Esta intimidação é concretizada quer através de atitudes de gozo ou, numa aceção mais ampla, agressões físicas <sup>(35)</sup>. O “bully”, agente preconizador da atitude vexatória, trata-se de uma pessoa com uma personalidade déspota <sup>(36)</sup> que ataca os mais fracos. Este conceito é utilizado não apenas no âmbito laboral mas, da mesma forma, para descrever relações familiares ou em corporações do exército. Desde logo se antevê a abrangência deste conceito impossibilitando um entendimento concreto sobre o fenómeno em contexto de trabalho. Semelhantemente existem autores que estabelecem uma linha de similaridades entre este conceito e o “bossing” <sup>(37)</sup>. Assim, referem que o “bossing” <sup>(38)</sup> se traduz na prática

---

[www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1359178998000433](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1359178998000433), Stale Eirnarsen, procede à indicação de diversos autores que utilizam o conceito “harrassment” e a sua descrição do mesmo. Desta forma, conclui-se que segundo Vartia (1993) o ataque em análise descrevia-se como “Situations where a person is exposed repeatedly and over time to negative actions on the part of one or more persons”, por outro lado, para Bjorkqvist, Osterman e Hjelt-Back (1994) esta execução de atos de perseguição define-se como “repeated activities, with the aim of bringing mental (but sometimes also physical) pain, and directed towards one or more individual who, for one reason or another, are not able to defend themselves. Conclui-se que em todas as descrições existem elementos comuns, nomeadamente, a repetição dos atos humilhantes, o ensejo em perpetuar no trabalhador um sentimento de tristeza e sofrimento.

<sup>35</sup> “O bullying pode envolver violência (física, verbal ou psicológica), intimidação, ou assédio sexual, bem como atos mais subtis como isolamento físico ou social” in Pinho, Rute, “Fatores de risco/riscos psicossociais no local de trabalho”, 2015, p. 10, disponível em <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/documentos.../trabalho-da-rute-pinho1.aspx>

<sup>36</sup> Castro, Cláudio Roberto Carneiro, O que você precisa de saber sobre o assédio moral nas relações de emprego”, Ed. LTDA, 2012, p. 35

<sup>37</sup> Graciano, Mago Pacheco, Assédio moral no trabalho – o elo mais fraco, almedina, 2007, p. 170.

<sup>38</sup> Uma das primeiras decisões judiciais que retratou o assédio moral descendente, “bossing”, é do Tribunal de Forli, datada de 15/03/2001 e disponível em [https://www.diritto.it/osservatori/diritti\\_umani/mobbing/trib\\_forli\\_01.html](https://www.diritto.it/osservatori/diritti_umani/mobbing/trib_forli_01.html). No caso em apreço, um trabalhador viu-se confrontado com a alteração do seu local de trabalho tendo sido, conseqüentemente, colocado em funções que não correspondiam à sua qualificação. Por outro lado, foi reiteradamente vítima de práticas assediadas, tendo concluído o tribunal que “Il caso in esame, poichè astrattamente configurabile come vessazione da parte di un superiore gerarchico del lavoratore vittima, scientificamente

assediante oriunda do superior hierárquico, num sentido unicamente descendente, pelo que a utilização do termo “bullying” para descrever um fenómeno complexo pode tornar-se demasiado limitativo.

Por outro lado, não obstante a panóplia de definições existentes e analisadas até ao presente ponto, tem-se demonstrado como facto assente que o assédio moral pretende afetar a dignidade do trabalhador, sendo que, as eventuais sequelas físicas existentes não estão relacionadas com uma atitude fisicamente agressiva sobre o trabalhador, mas, com os efeitos do cansaço psicológico e as consequências corpóreas do mesmo <sup>(39)</sup> o que afastaria a utilização deste termo, ou, implicaria – a par do que tem sido traçado para outras definições - uma dupla conjugação do mesmo referenciando a afetação moral e, consequentemente, afastando as eventuais investidas físicas sobre o trabalhador.

## 2.5. Vessazione

Em Itália um dos conceitos utilizados para descrever o conjunto de práticas ultrajantes é o termo “vessazione”. Esta noção traduz-se num “mau trato continuado e repetido” <sup>(40)</sup>. Esta noção não parece, à semelhança do que tem ocorrido nas situações acima identificadas, advir da transposição para o âmbito laboral de terminologias aplicáveis à observação de casos de diferentes contextos sociais (familiar, escolar). Contudo, a jurisprudência e doutrina italianas procedem à utilização constante do termo *mobbing* <sup>(41)</sup>.

Prima o conceito italiano pelo especial enfoque dado ao elemento de reiteração. Porém, numa outra perspetiva, imiscuiu-se de estabelecer analogias do foro subjetivo, sendo que, não existe qualquer evidencia sobre os danos que poderão ser provocados.

## 2.6 Acoso moral, acoso grupal, acoso institucional

Relativamente a Espanha a realidade vexatória em estudo é definida através de múltiplos conceitos. Desta forma, poderá ser utilizada a terminologia *acoso grupal*, *acoso institucional* ou *acoso moral*. As duas primeiras noções - à semelhança daquilo que

---

viene definito bossing. Il bossing (o mobbing verticale perchè esercitato da chi è in posizione di supremazia rispetto alla vittima),”

<sup>39</sup> Verifique-se que o trabalhador vítima de assédio moral poderá sofrer de depressão, dependência de álcool ou substâncias ilícitas, cansaço predominante, entre outras questões a tratar em capítulo próprio.

<sup>40</sup> Pereira, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio moral no trabalho*, Almedina, 2009, p. 68.

<sup>41</sup> Vide para o efeito, Asmundis, Isabella de, *Il mobbing: il problema della responsabilità civile*, Edizione Scientifiche Italiane, 2013, pp. 15 e ss.

consideramos ser perspectivado pelo conceito de *mobbing* - criam a ideia de atuação em grupo pois mesmo que apenas um seja o perseguidor os restantes aprovam e nada fazem para impedir. Inclusive, pode existir a concordância expressa da organização onde o perseguidor e a vítima se integram. Quanto à utilização da noção terminológica *acoso moral* poderá concluir-se pela existência uma referência ao campo intrínseco da pessoa vítima do fenómeno atendendo, desde logo, aos possíveis efeitos do ato.

Em nosso entendimento, esta última será uma das definições mais completas, porquanto, não só não delimita o número de indivíduos que têm de proceder ao atentado à dignidade do trabalhador como cria, desde logo, uma analogia aos danos passíveis de concretização, não fazendo referências exclusivas ao elemento psicológico.

Felizmente, a nosso ver, a lei portuguesa optou por seguir um caminho semelhante, como adiante se verificará.

## 2.7 Ijime

A análise deste fenómeno no Oriente, mais propriamente no Japão, teve como ponto de partida a prática vexatória e humilhante realizada nas escolas. Passou, deste modo, a utilizar-se o termo “Ijime” para concretizar os atos ultrajantes que incidiam sobre as crianças em idade escolar. Esta realidade recebeu grande atenção por parte da comunicação social em meados dos anos 80. Concluiu-se que esta prática seria, na maioria dos casos, “uma forma de intimidação psicológica ou terror, perpetuada pelos colegas e inter pares, contra a vítima mentalmente mais fraca ou contra diferentes vítimas” (42). Face ao fenómeno avassalador que este país atravessava os professores não atuavam de forma eficiente sendo incapazes de impedir consequências mais severas.

Posteriormente, esta noção terminológica passou a ser, igualmente, utilizada no âmbito laboral, definindo-se, nesse contexto, como um conjunto de atos tendentes a moldar os trabalhadores que integravam o meio institucional. Perante uma economia recessiva (43) a utilização destas práticas permitia a efetivação de uma aparente

---

<sup>42</sup> Naito, Takashi, e Gielen, Uwe, *Bullying and Ijime in Japanese schools: a sociocultural perspective* 2014, p. 2, disponível em [https://www.researchgate.net/publication/226147844\\_Bullying\\_and\\_Ijime\\_in\\_Japanese\\_Schools/download](https://www.researchgate.net/publication/226147844_Bullying_and_Ijime_in_Japanese_Schools/download) (consultado a 05 de janeiro de 2019).

<sup>43</sup> Pereira, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio moral no trabalho*, Almedina, 2009, p. 69. Esta autora descreve que entre os anos 70 e 90 se verificou um recessão económica quebrando aquela que até à data teria sido uma verdade inquestionável, ou seja, a possibilidade de manutenção do mesmo vínculo laboral durante toda a vida.

organização, evitando rebeliões e atenuando personalidades mais fortes. Numa outra perspetiva, estas atitudes assediadas foram utilizadas como forma de impelir as pessoas mais velhas, e com menor capacidade de trabalho, a sair da empresa. Estamos perante “um certo darwinismo económico que impõe uma seleção impiedosa dos melhores”, trata-se de um “assédio estratégico e deliberado, como técnica de gestão”<sup>(44)</sup>.

## 2.8 O caso português

Em Portugal tornou-se usual recorrer ao termo “assédio moral”, “assédio psicológico” ou “mobbing” para mencionar o fenómeno em estudo.

Na opinião que temos vindo a demonstrar, o termo *mobbing* é entendido enquanto figura abrangente que agrega as múltiplas modalidades de assédio que poderiam ser praticadas contra o trabalhador. É, pelo exposto, um conceito cuja utilização tendemos a evitar considerando a natureza de atividade conjunta que se obtém através da análise dos termos que lhe deram origem, dos estudos que fundamentaram o conceito e da associação jurisprudencial realizada<sup>(45)</sup>. Por outro lado, somos em crer que o uso do conceito “assédio psicológico” poderá originar a convicção que os danos são exclusivamente de foro psicológico e que terão de se concretizar para que o assédio de verifique<sup>(46)</sup>.

Embora se confirme a existência de inúmeros conceitos – todos eles passíveis de exteriorizar a violência e agressividade do fenómeno - oriundos das áreas da psicologia, psiquiatria e sociologia a determinação jurídica do fenómeno em apreço não é pacífica.

Não poderia nem o legislador, e muito menos o julgador, cair na abrangência de definições e conceptualizações oferecidas pelas áreas de ciência anteriormente

---

<sup>44</sup> Gomes, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho – volume I – relações individuais de trabalho*, Coimbra editora, 2007, p. 431.

<sup>45</sup> Não obstante, a autora Rita Garcia Pereira no manual “*mobbing ou assédio moral no trabalho*”, p. 78, defende que “não se vislumbra a vantagem de uma distinção feita operar apenas em função do número de agentes, já que não é pelo facto de existir uma pluralidade de autores que os comportamentos se revestem de natureza diferente”. Embora se compreenda esta ideia não poderemos deixar de referir que existe efetivamente diferença entre a prática assediante por um agente ou uma pluralidade de pessoas, mais que não seja pela eventual verificação por parte da vítima que existem outros trabalhadores e seus colegas que poderão auxiliar em caso de denúncia às entidades competentes. Assim, a natureza dos comportamentos é a mesma, no entanto, os seus efeitos poderão ser ainda mais devastadores caso se verifique o assédio por mais do que um agente.

<sup>46</sup> Posição partilhada por Graciano, Mago Pacheco, ob cit. p. 170 e 171. Este autor explica que os danos do assédio não poderão ser entendidos como unicamente psicológicos. O assédio poderá trazer consequências na vida familiar e social do trabalhador, poderá ter repercussões na saúde física e, poderá inclusive, influenciar a vida económica do trabalhador. Assim, será prudente a utilização de um termo suficientemente amplo no que diz respeito aos danos que poderão verificar-se.

explanadas. De facto, a certeza e segurança, são elementos necessários em qualquer ordenamento jurídico. Note-se que a explanação de um conceito jurídico terá influência na vida prática de toda a sociedade.

### 2.8.1 O conceito jurídico

Por conseguinte, o legislador optou por preceituar sobre a prática em consideração definindo-a como “assédio” e completando a sua aceção utilizando, para o efeito, a referência a práticas discriminatórias, bem como exemplificando qual será, em princípio, o objeto de tal comportamento.

O assédio, numa fase inicial, pode ser visto como “toda a situação conflituosa que ocorre no seio da organização empresarial em virtude do desenvolvimento das relações interpessoais e profissionais se processar de forma fortemente assimétrica e mediante a imposição de ordens e de comportamentos através da força psicológica” (47).

Assim sendo, o conceito jurídico de assédio que acabou por se estabelecer tem “presente os requisitos fundamentais já destacados” nomeadamente “carater insidioso, de qualquer tipo à exceção de contatos físicos com a vítima, com motivações várias, que viole a dignidade ou cause ambiente laboral intimidatório através da criação de danos psicológicos para a vítima” (48).

Deste modo, o artigo 29.º da lei 07/2009 de 12 de fevereiro determina que “entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

---

<sup>47</sup> Pereira, Rita Garcia, “mobbing ou assédio moral no trabalho” p. 16.

<sup>48</sup> Parreira, Isabel Ribeiro, “O Assédio moral no Trabalho”, V Congresso nacional de Direito do Trabalho, p. 232. Esta autora, apresenta também como requisito fundamental do assédio moral o comportamento reiterado, no entanto, a aceção jurídica, na nossa opinião de forma errónea, não estabeleceu um contorno temporal. Contudo, a jurisprudência reconhece a necessidade de reiteração. Veja o acórdão do tribunal da relação de Lisboa, processo n.º 1254/2007-4, relatora Maria João Romba, datado de 05/09/2007 onde é possível ler que “aquilo que caracteriza o mobbing ou assédio moral são “três facetas: a prática de determinados comportamentos hostis - nomeadamente qualquer conduta abusiva manifestada por palavras (designadamente graçolas), gestos ou escritos - , a sua duração – carácter repetitivo desses comportamentos - e as consequências destes, nomeadamente sobre a saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego”. Conforme Sónia Kietzman Lopes “o legislador não reclama a reiteração e sistematização (...) mas também não a afasta”.

Uma breve análise do conceito permite apurar que a definição jurídica não procede a uma identificação dos assediadores integrando, deste modo, todos os tipos de assédio existentes <sup>(49)</sup>. Estamos assim perante um conceito mais abrangente, desde logo, pela abolição da referência exclusiva a atos discriminatórios e, posteriormente, atendendo aos elementos passíveis de constituir esta relação degenerativa.

Conforme aponta Guilherme Machado Dray o “assédio constitui um conjunto concatenado de comportamentos que têm por objetivo ou efeito criar um ambiente de tal forma hostil, que o trabalhador se vê na contingência de, ele próprio, por se sentir marginalizado, pretender desvincular-se perante o empregador, pondo termo à relação laboral” <sup>(50)</sup>.

A jurisprudência portuguesa ensina que “os comportamentos que poderão integrar o assédio são, frequentemente, ilícitos, mesmo quando isoladamente considerados; mas sucede regularmente 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” <sup>(51)</sup><sup>(52)</sup>.

Na nossa opinião, a normatização do conceito de assédio foi, desde logo, um grande passo para que existissem mais decisões jurisprudenciais sobre o tema em apreço, auxiliando julgadores na tomada de concreta decisão e encorajando as vítimas de assédio a atuar.

A noção legalmente prevista tornou-se gradualmente mais ampla, deixando de associar o assédio unicamente à discriminação e passando a indiciar a existência de diferentes causas

---

<sup>49</sup> A referência aos tipos de assédio será concretizada em subcapítulo próprio.

<sup>50</sup> Dray, Guilherme Machado, et al, Código de trabalho anotado, Almedina, 10ª edição, 2016, p. 179.

<sup>51</sup> Romba, Maria João, processo n.º 429/09.9TTLSB.L1-4, 14-09-2011, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>52</sup> A título de exemplo, António Garcia Pereira na sua comunicação apresentada na conferência “O Assédio Moral no Local de Trabalho: emergência de uma nova realidade”, 2008, disponível em <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/1903/1/WP3.2008.pdf> enumerou os seguintes comportamentos tipo de práticas assediantes: “emprateiramento” forçado do sujeito passivo procedendo à retirada de funções; atribuição excessiva de trabalho com a intenção de ferir a dignidade do trabalhador fazendo-o duvidar das suas próprias capacidades; comunicação abusiva recorrendo a gritos, gestos ameaçadores, críticas excessivas em frente dos inter pares; prossecução ostensiva e intencional de isolamento do trabalhador sendo o mesmo apresentado como “alguém a evitar”; desconsiderações contínuas.

de fomento desta prática. Contudo, críticas ainda existem pela ausência de distinção entre o assédio sexual e o assédio moral, integrando-o na mesma norma.

Peca, a nosso ver, unicamente pela ausência de referência à sistematização. Compreende-se a impossibilidade de uma previsão normativa integrar um lapso temporal pormenorizado – veja-se, na senda da aspiração de Leymann, que existem estudiosos que delimitam a reiteração do fenómeno, considerando que a prática de atitudes assediadas deve ocorrer pelo menos uma vez por semana durante seis meses. Ora, este juízo temporal apenas concretizaria uma restrição desnecessária ao entendimento sobre o fenómeno. Verifique-se que em períodos inferiores a seis meses poderá um trabalhador sofrer danos incalculáveis fruto de atos de caráter vexatório.

Como bem refere, a nosso ver, Júlio Gomes “*nem todos os conflitos no local de trabalho são, obviamente um mobbing*”<sup>(53)</sup>. A existência de assédio moral poderá ter, por exemplo, o seu início num confronto que se preveria de fácil resolução, no entanto, nunca essa situação de conflito, considerada isoladamente e sem qualquer réplica, poderá consubstanciar-se como o fenómeno em estudo<sup>(54)</sup>.

Verifica-se, deste modo, a relevância da sistematização e reiteração. O assédio padece de progressão continuada, objetivando uma intenção de atentar contra a dignidade do trabalhador. É um fenómeno que se reveste de complexidade devendo ser analisado na globalidade sem parâmetros temporais fixos mas relevando a necessária repetição intencional dos atos.

## 2.9 Assédio moral em contexto laboral: os sujeitos

“O assédio moral tem necessariamente de incidir sobre uma pessoa ou várias pessoas, pois, não se podem considerar como constitutivos de assédio moral aqueles atos, ainda que de natureza persecutória, praticados indistintamente contra a globalidade dos trabalhadores”<sup>(55)</sup>.

---

<sup>53</sup> Gomes, Júlio Manuel Vieira, “Direito do Trabalho – volume I: Relações individuais de trabalho”, Coimbra Editora, 2007, p.436

<sup>54</sup> “O caráter sistemático há-de consubstanciar-se numa conjugação dos diversos atos em ordem a afetar a integridade moral do trabalhador”, in Pacheco, Mago Graciano, “Assédio moral no trabalho – o elo mais fraco”, Almedina, 2007, p. 101”

<sup>55</sup> Graciano, Mago Pacheco, ob. cit... p. 65.

Materializa-se, desta forma, que terá necessariamente de existir um sujeito ativo e um sujeito passivo, ou seja, aquele que assedia e outrem que é assediado.

Não obstante, um dos principais problemas do fenómeno em estudo poderá ser exatamente a determinação do agressor. Não que a própria vítima não consiga determinar quem atua de forma manipuladora contra si, no entanto, perante terceiros a perceção da realização de conduta ofensiva protagonizada por determinada pessoa é de difícil entendimento. Segundo Manuel Luna, “El acosador es frío y malvado, pero no de una forma ostensible que pudiera acarrearle problemas, sino que simplemente hace uso de pequeños retoques desestabilizadores que son difíciles de identificar. Suele utilizar técnicas de desestabilización como insinuaciones, alusiones malintencionadas, mentiras y humillaciones” <sup>(56)</sup> <sup>(57)</sup>.

Embora não exista um perfil próprio do agressor ou da vítima, Marie France Hirigoyen <sup>(58)</sup> apontou, no entanto, algumas evidencias que permitem identificar o agressor: tem uma ideia grandiosa da sua importância, considera-se especial e único, explora outras pessoas nas suas relações interpessoais, finge que entende os sentimentos dos demais, carece de empatia, mostram desconfiança, apresentam juízos morais, são rígidos e intolerantes.

Por outro lado, o papel de vítima poderá ser ainda mais complexo de alcançar. Não passariam de ideias pré-concebidas acreditar que a vítima de assédio moral é sempre alguém com uma personalidade débil, recatada, com elevados complexos permitindo, assim, que o sujeito assediante entre, de tal forma, na sua esfera privada culminando na verificação de efeitos de desgaste psicológico.

Não obstante que esta seja uma possibilidade poderá acontecer que o assédio se verifique em pessoas carismáticas, otimistas, inteligentes e com características de sociabilidade. Entenda-se que a existência de danos apenas é possível pois há uma estigmatização do assediado. O assediante atua subtilmente de forma a reduzir o agredido e manipular as suas ações e os seus comportamentos laborais. A descaracterização do assediado ocorre

---

<sup>56</sup> Luna, Manuel, “Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)”, ediciones GPS-Madrid, 2003., p. 61 disponível em <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd57/libromobbing.pdf> (consultado a 5 de janeiro de 2019)

<sup>57</sup> “O agressor é frio e malvado, mas não de uma forma ostensiva que poderia trazer-lhe problemas, simplesmente faz uso de pequenos retoques desestabilizadores que são difíceis de identificar. Apenas utiliza técnicas de desestabilização como insinuações, alusões mal-intencionadas, mentiras e humilhações. (tradução nossa)

<sup>58</sup> Hirigoyen, Marie France, op. Cit... p.56 e ss.

de tal modo que, regra geral, passam a existir problemas de socialização até em contexto extralaboral.

Poderá ainda ser mencionado um terceiro sujeito deste fenómeno desgastante que é, alguém que, embora não atue diretamente, se identifica com as motivações do agressor aguardando pela obtenção de benefícios na sequência da agressão moral sobre a vítima<sup>(59)</sup>. Poderá esta pessoa, cujo seu interesse próprio supera a preocupação com o bem-estar do próximo, ser denominado de cúmplice do sujeito agressor. Uma das táticas utilizadas pelo cúmplice com interesses semelhantes ao agressor é o menosprezo perante a evidencia de pedido de ajuda por parte da vítima. Por outro lado, há igualmente cumplicidade no simples silêncio. No entanto, é nossa opinião, que esta forma de conluio poderá fundamentar-se no medo quando estamos perante um assédio preconizado pelo superior. Medo dos restantes trabalhadores de passar pelo mesmo, de sofrer represálias que originem uma situação de despedimento. Por outro lado, caso seja um assédio provenientes de colegas do trabalhador e se verifique o silêncio do chefe poderemos estar perante um caso de má chefia por omissão dos seus deveres legalmente previstos, como adiante se verificará.

2.10 As principais classificações do assédio moral em contexto laboral: entre motivações e hierarquias

O agressor fomenta a sua atitude perversa em diversas fontes de motivação. Assim, com base nas motivações do sujeito assediante poderão ser alcançados três tipos de assédio, nomeadamente, o *assédio laboral emocional*, o *assédio laboral estratégico* e o *assédio laboral institucional*. De acordo com a explicação de Ana Caldas Canedo o *assédio laboral emocional*, contrariamente ao que o seu nome poderá indiciar, relaciona-se com a existência de um agressor apático perante o sofrimento do outro. Os indivíduos que preconizam este tipo de assédio têm uma constante ambição em subir na hierarquia. Utilizam a mentira, chantagem e os segredos para criar conflito e tensões constantes. Por outro lado, o *assédio laboral estratégico* fundamenta-se na necessidade de excluir os

---

<sup>59</sup> “En un porcentaje alto de los casos el entorno se identifica con el agresor, por lo que en cierto modo se convierte en un cómplice más, sobre todo cuando justifican e incluso celebran su comportamiento. Detrás de estas personas suele haber objetivos inconfesables en torno a la consecución de algún tipo de beneficio [...] Nos encontramos en una sociedad tan competitiva que vale todo”, in Luna Manuel, “Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)”, ediciones GPS-Madrid, 2003,. p. 68 disponível em <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd57/libromobbing.pdf> (consultado em 05 de janeiro de 2019)

“indesejados”, assim “é prática recorrente daquelas empresas que pretendem promover o afastamento, à margem da lei, dos sujeitos tidos como incómodos” (60). Por último, o *assédio laboral institucional* não tem como objeto a expulsão do trabalhadores mas sim a implementação de procedimentos para melhoria da produtividade. Desta forma, este tipo de assédio é praticado indiscriminadamente a todos os trabalhadores.

Ora, considerando os sujeitos que integram a relação assediante, e concebendo que as suas motivações se alteram consoante se modifica a posição institucional do agente impulsionador, poderá definir-se ainda outras classificações sobre o fenómeno. É o caso da distinção entre *assédio vertical*, *assédio horizontal*, *assédio externo* e *assédio misto*.

O assédio vertical ocorre tendo em consideração a posição hierárquica do agente impulsionador. Assim, se o sujeito ativo da prática assediante se encontra em nível hierárquico superior encontramos-nos perante uma situação de assédio vertical descendente. Este fenómeno é igualmente denominado de *bossing* por referência ao termo anglo-saxónico *to boss* que “reconduz a uma conduta oriunda do chefe” (61). Este é o caso mais comum de assédio e também o mais lesivo, veja-se Pedro Barrambana Santos que refere “como bem se entende, dadas as prerrogativas de poder resultantes da situação jurídica laboral e a sujeição do trabalhador, o assédio vertical descendente revela-se como aquele onde o potencial lesivo atinge o seu ponto mais elevado, dado o possível aproveitamento da situação de dependência para fins ilícitos, lesivos e danosos” (62)(63).

Numa aceção, crê-se, mais restrita, encontra-se a outra forma de assédio vertical. Aludimos ao caso do *assédio vertical ascendente*. Este caso surge-nos como a constatação de uma maior perversidade por parte do sujeito ativo. Assim se entende, não no que diz respeito aos eventuais danos - pois nesse contexto concordamos com a parte da doutrina que refere a potencialidade de elevados danos, e até o perigo dos mesmos, no assédio vertical descendente - mas sim porque o sujeito ativo se encontra a assediar alguém que

---

<sup>60</sup> 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”, 2012, p. 48, disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/23731/1/Ana%20Lu%C3%ADsa%20Matos%20Morais%20Caldas%20Canedo.pdf> (consultado em 5 de janeiro de 2019).

<sup>61</sup> Santos, Pedro Barrambana, “Do assédio laboral – pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português”, Almedina, 2017, p. 91.

<sup>62</sup> Santos, Pedro Barrambana, ob. cit. p. 92

<sup>63</sup> “A experiência ensina que o assédio moral praticado por um superior hierárquico tenderá a ser muito mais gravoso para a saúde do assediado, do que aquele assédio que parte dos colegas, uma vez que a vítima sentir-se-á muito mais enfraquecida, isolada e muito dificilmente encontrará um meio de poder resistir e ultrapassar incólume da situação” in Graciano, Mago Pacheco, ob. cit p. 157.

tem uma posição hierarquicamente superior que poderá recorrer, ainda antes da tentativa assediante se concretizar, aos meios disciplinares legalmente previstos <sup>(64)</sup>. Ao encontro da nossa perplexão segue Cláudio Castro que explana que “dificilmente um trabalhador vai assediar um empresário, pois, com ele, de forma consciente estaria pondo fim à relação laboral” <sup>(65)</sup>. No entanto poderão encontrar-se situações destas, sendo exemplo disso casos em que ocorra fusão de empresas e os trabalhadores passem a ser chefiados por um sujeito até então exterior à organização ou, um outro exemplo, quando o sujeito no cargo de chefia apresenta inseguranças ou inexperiência.

Numa perspetiva diversa encontramos o *assédio horizontal*. Este tipo de perseguição ocorre entre iguais, ou seja, entre trabalhadores com a mesma categoria profissional que ocupam uma posição de igualdade dentro da estrutura organizacional da empresa. O sujeito ativo tem como trunfo não a existência de subordinação mas uma maior destreza psicológica o que lhe permite alcançar o objeto degenerativo. Este tipo de assédio pode advir quer de conflitos interpessoais quer devido a uma elevada competitividade ou rivalidade.

Por sua vez, considere-se a conjugação de tipologias anteriormente mencionadas poderá surgir o fenómeno conjugado que se denomina de *assédio moral misto*.

Neste caso o sujeito passivo terá de enfrentar o vexame quer por parte dos seus superiores, quer oriundo dos seus inter pares. De facto, consideramos que este tipo de assédio poderá ter dois fundamentos: poderá resultar da extinção da discricção da atitude persecutória por parte do superior hierárquico, passando a humilhar o trabalhador em frente a colegas que numa atitude simétrica propagam os comportamentos que presenciam, ou, por outro lado, poderemos estar perante a observação de casos avassaladores onde o assédio tenha início horizontalmente (entre iguais) e, por ausência de vigilância ou atuação por parte dos superiores hierárquicos, o mesmo não tenha fim.

Parece-nos, assim, que o empregador ou se constituirá como parte ativa nesta relação degenerativa, atuando com intenção de ferir a dignidade do trabalhador, ou, por omissão dos seus deveres, acabará por tornar-se, de forma idêntica, num agente assediante <sup>(66)</sup>.

---

<sup>64</sup> Artigo 328.º Código de Trabalho.

<sup>65</sup> Castro, Cláudio Roberto Carneiro de, O que você precisa de saber sobre o assédio moral nas relações de emprego”, editora LTDA, 2012, p. 56.

<sup>66</sup> Os deveres que são descuidados pelo empregador, nas situações descritas, aferem-se pela análise conjunta dos artigos 15.º e 127.º n.1 al. a) e c), do CT. Conclui-se que o empregador deverá cuidar de manter a

## 2.11 Figuras afins

O fenómeno do assédio acarreta, em regra, efeitos nefastos para o trabalhador. Contudo, existem condições e requisitos a preencher para que se permita concluir pela integração de determinado acontecimento no âmbito do assédio moral laboral. Tal como se tem vindo a patentear nem todas as situações de desconforto do trabalhador poderão ser consideradas como a realidade em estudo. Assim, será importante tentar proceder a uma distinção entre situações, que na prática, poderão transparecer similitudes profundas.

### 2.11.1 Burnout <sup>(67)</sup>

O conceito de “Burnout” poderá inicialmente traduzir-se como um sentimento de exaustão, esgotamento profundo a nível físico, emocional e mental. Este termo terá sido primitivamente estudado e utilizado por Herbert Freudenberger como forma de descrever uma gradual perda de motivação e compromisso que afetava os seus pacientes <sup>(68)</sup>.

Numa outra perspetiva, e aproveitando as palavras de Carlotto <sup>(69)</sup>, pode compreender-se como “um fenómeno psicossocial constituído de três dimensões: exaustão emocional,

---

integridade moral do trabalhador oferecendo, para o efeito, boas condições de trabalho. Alguma doutrina, nomeadamente Milena Rouxinol e Mago Pacheco Graciano, in Costa, Ana Cristina Ribeiro, op. cit. p. 55, entendem pela responsabilização do empregador com fundamento na omissão das condições básicas de higiene e segurança. Deste modo, ainda que não exista uma previsão normativa de ressarcimento pela prática de assédio moral laboral o trabalhador poderá ver os seus danos acautelados com fundamento na omissão de medidas preventivas de riscos psicossociais. Realça-se que ao empregador compete a gestão da organização empresarial e a mediação e resolução de conflitos entre trabalhadores.

<sup>67</sup> Recentemente, foi divulgada uma notícia que mencionava os custos que advêm da exaustão dos trabalhadores (burnout). Com recurso a estimativas foi possível concluir que “quatro em cada cinco trabalhadores no ativo em Portugal correm risco elevado de esgotamento psicológico conforme indicam as estimativas mais recentes da Ordem dos Psicólogos, relativas a 2016”. Verifica-se um paradoxo em torno deste tema. Ora, se por um lado os empregadores sobrecarregam os seus trabalhadores por forma a contrariar a necessidade de proceder à contratação de mão-de-obra, por outro, acabam por ter despesas extra com a contratação a termo para substituição do trabalhador que se vê incapacitado de fazer face à sua atividade laboral e acaba por ausentar-se por motivos de doença (baixa médica). Notícia disponível em [www.expresso.pt](http://www.expresso.pt) e datada de 17/01/2017 (consultado em 20 de janeiro 2019).

<sup>68</sup> Sendo a área de estudo deste autor a psicologia a sua observação terá tido início no campo da saúde. Pelo exposto, o termo em apreço surgiu da observação direta dos efeitos que advinham do uso abusivo e crónico de substâncias ilícitas (Vide para o efeito Schaufeli, Wilmar, “Burnout: A Short Socio-Cultural History”, 2017, p. 107, disponível em <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/481.pdf>.) A maior preocupação deste autor centrou-se em encontrar medidas preventivas deste fenómeno. Por outro lado, definiu o conceito como “um distúrbio psíquico de carácter depressivo, precedido de um estado de esgotamento físico e mental, que resulta de um envolvimento de longo-prazo em situações de trabalho emocionalmente exigentes (UGT, “Burnout no Local de Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção, p. 4, disponível em <https://www.ugt.pt/downloadcomunicados?comunicado=2709&file=a4c6039d8c50f4033fd8632e70e10158ff1d98c3>). (consultado em 5 de janeiro de 2019)

<sup>69</sup> Citado por Pinho, Rute, “Fatores de risco/riscos psicossociais no local de trabalho”, 2015, p. 5, disponível em <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/documentos.../trabalho-da-rute-pinho1.aspx> (consultado em 5 de janeiro de 2019).

despersonalização e baixa realização profissional. A exaustão emocional caracteriza--se por uma falta ou carência de energia e um sentimento de esgotamento emocional, sendo a sua maior causa a sobrecarga de trabalho. A despersonalização ocorre quando o profissional passa a tratar os clientes, os colegas e a organização de forma distante e impessoal. Por fim, a baixa realização profissional caracteriza-se por uma tendência do trabalhador em se autoavaliar de forma negativa, sentindo-se insatisfeito com seu desenvolvimento profissional, experimentando um declínio no sentimento de competência e na sua capacidade de interagir com as pessoas”.

As causas desta realidade passam, essencialmente, por uma errada gestão organizacional. O trabalhador aumenta o seu ritmo de trabalho para fazer face a todas as solicitações culminando numa sobrecarga física e mental.

Um novo efeito advém do atual paradigma laboral. Entenda-se que “o mundo do trabalho se encontra em permanente transformação, exigindo cada vez mais dos trabalhadores. O conteúdo do trabalho e o ambiente organizacional onde este decorre têm vindo a sofrer mudanças significativas, resultantes de modificações sociais, económicas e tecnológicas, forçando organizações e trabalhadores a adaptarem-se às novas exigências de uma economia globalizada e competitiva que acentua os riscos psicossociais no trabalho” (70).

Os efeitos do burnout efetivam-se no foro psicológico e físico. O trabalhador poderá desenvolver sintomas depressivos, ansiedade, irritabilidade ou agressividade, impaciência, dores musculares, distúrbios de sonos, doenças cardiovasculares, entre outros (71).

No que diz respeito aos efeitos, poderá concluir-se pela existência de homogeneidades entre o “burnout” e o assédio moral. Contudo, as causas que motivam o surgimento de cada um destes fenómenos difere. Desde logo se entenda que a verificação de um ato de assédio moral pressupõe a concretização de práticas humilhantes que não se circunscreve à errada distribuição de tarefas por parte do superior hierárquico ou à tentativa do trabalhador fazer face a horas excessivas de trabalho. O assédio moral não poderá ser confundido com a falta de descanso ou o exercício de uma atividade laboral desgastante.

---

<sup>70</sup> UGT, “Burnout no Local de Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção, p. 4, disponível em <https://www.ugt.pt/downloadcomunicados?comunicado=2709&file=a4c6039d8c50f4033fd8632e70e10158ff1d98c3> (consultado em 5 de janeiro de 2019).

<sup>71</sup> UGT, “Burnout no local de trabalho: riscos, efeitos na saúde e prevenção” p. 10 e 11.

O fenómeno em apreço no presente trabalho, no nosso entendimento, passa pela concretização de um objeto final, nomeadamente, na afetação da dignidade humana e criação de um ambiente hostil e desestabilizador <sup>(72)</sup>.

### 2.11.2 Abuso no poder de direção

---

<sup>72</sup> Vários autores discutem sobre a integração do requisito da intencionalidade como elemento constitutivo do assédio moral laboral. Refere parte da doutrina a lei não prevê – ou, a nosso ver, apenas não faz referência direta – qualquer elemento relativo à intenção do agente impulsor poder o assédio ocorrer independentemente da existência de um elemento volitivo. Não obstante, não poderemos deixar de indagar sobre o esvaziamento que a doutrina vai prevendo para a realidade do assédio moral. Atente-se no facto de parte dos estudiosos definir que poderá existir assédio moral sem que se verifique a presença de qualquer dano (exemplo Mago Pacheco Graciano e José Gomes) porquanto a realidade comporta sujeitos passivos que demonstram resistência suficiente aos atos assediadores. Deste ponto de vista, a verificar-se a dispensabilidade de dano e a ponderar-se a desnecessidade de verificação de qualquer intencionalidade concretiza-se a dúvida sobre a determinação do fenómeno. Sabe-se que deverá ser um ato reiterado no tempo que tenha como efeito a criação de um ambiente hostil. Mas como diferenciar, dentro da panóplia de situações que poderão ocorrer no mundo laboral, se não tornamos o conceito nem dependente da efetivação de dano nem da intenção em alcançar os efeitos habituais? Por outro lado, verifique-se que a lei determina como assédio “o comportamento indesejado” [...] com o objetivo ou o efeito de perturbar [...]”, assim, através desta breve transcrição poderá concretizar-se, no nosso entendimento, a existência de um verdadeiro elemento intencional da prática destes fenómenos assediadores. Há um foco principal por parte do sujeito ativo que será o de proceder, em termos gerais, à perturbação da vítima, à sua expulsão - considere-se a menção feita a este elemento na página 20 do presente trabalho para determinar as diversas situações de expulsão. O próprio regime normativo enumera este objetivo do sujeito assediador. Objetivo esse que terá de depender de uma atuação dolosa ou negligente, mais que não seja, da sua intenção em causar, pelo menos, desconforto ao agente assediado. Este elemento poderá ser relevante em questões de delimitação do fenómeno, pelo que, a nosso ver, o elemento volitivo deverá ser considerado como elemento constitutivo do assédio por se conceber, como um retrato mais fidedigno da prática laboral, a existência de assédio independente de dano – por resistência psicológica da vítima – do que a prática de atos capazes de ferir a dignidade do trabalhador sem que se equacione os possíveis efeitos dessa atitude (considere-se os ensinamentos do Direito Penal relativamente ao dolo e negligência. A teoria penal diferencia entre dolo direto, dolo eventual e a negligência consciente onde o sujeito prevê os efeitos da sua conduta mas afasta a possibilidade de acontecimento conformando-se). Ainda para completar, poderá questionar-se sobre as situações em que o agente impulsor igualmente desconhece que está a atuar dentro de parâmetros assediadores (a título de exemplo, e na senda daquilo que Marie France Hirigoyen defendia, considere-se a existência de brincadeiras reiteradas com o intuito de criar mau estar ao trabalhador vítima. Ações essas que na perspectiva do sujeito ativo são inocentes mas que perante o sujeito passivo têm uma elevada relevância podendo originar o seu isolamento), contudo, esse mesmo agente atuou por forma a “perturbar ou constranger a pessoa” sendo que a lei é perentória ao determinar que estes efeitos são passíveis de enquadrar a figura do assédio. Outro argumento a favor da consideração do elemento volitivo como constitutivo do assédio moral laboral passa pela forma de ressarcimento deste fenómeno. O entendimento da intencionalidade como elemento constitutivo do assédio tem expressão a título jurisprudencial. Veja-se o acórdão do STJ proferido no âmbito do processo n.º 429/09.9TTLSB.L1.S1, datado de 29/03/2012 que refere “o que verdadeiramente diferencia o conflito laboral do assédio moral é a intencionalidade que está por detrás de um e de outro, sendo 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 – no sentido de que a verificação de uma situação de mobbing exige a demonstração de uma conduta persecutória intencional da entidade empregadora”.

Romano Martinez e outros no *Código do Trabalho Anotado*, 6.ª edição, 2008, págs. 145 e 146, escrevem que “julga-se que a prática de assédio não intencional afigura-se, no mínimo, uma hipótese remota, para não dizer juridicamente insustentável” seguindo ao encontro da nossa perplexão.

O elemento jurídico de subordinação, inerente ao contrato de trabalho dependente, acarreta consigo componentes essenciais. Numa aceção inicial, poderá, identificar-se o poder de direção e, numa face distinta, o poder disciplinar. Em tom concordante, refere Júlio Gomes que “é unânime o entendimento segundo o qual o empregador goza da faculdade de controlar a correta execução da prestação do trabalhador” (73). Acrescenta ainda que “essa faculdade é um corolário da subordinação jurídica”.

Prevê o regime normativo que “compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem” (74), pelo que, será de obter que “qualquer restrição aos direitos fundamentais deste terá que ser necessária, mas também justificada, proporcional e adequada” (75).

Este poder diretivo não deve ser entendido como uma obrigatoriedade ou imposição para o empregador, antes deverá ser apreendido como “uma faculdade de emissão de ordens ou instruções, no sentido em que não se exige a sua efetividade constante” (76). Alcança-se desta forma o primeiro elemento comparativo e distintivo do assédio moral laboral. Como foi possível concluir no momento da conceptualização deste fenómeno, embora a lei não determine a reiteração/sistematização das práticas assediantes, este é um dos elementos constitutivos do assédio moral. Assim, o assédio moral apenas existirá perante o prolongamento dos atos humilhantes no tempo enquanto que o poder diretivo existe independentemente da sua utilização.

O poder diretivo poderá ainda ser exteriorizado de acordo com as suas finalidades. Deste modo, partilhamos o esquema organizativo de Maria do Rosário Palma Ramalho, sendo que a prerrogativa concedida ao empregador permitirá que este proceda à determinação das funções dos trabalhadores, à conformação da atividade laboral em

---

<sup>73</sup> Gomes, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho*, volume I – relações individuais de trabalho, Coimbra editora, 2007, p. 320.

<sup>74</sup> Vide para o efeito o artigo 97.º do CT. O poder de direção do empregador encontra-se igualmente explanado no artigo 128.º n.º 1 al. e) que refere que o trabalhador terá de “cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias”.

<sup>75</sup> Gomes, Júlio Manuel Vieira, *ob. Cit.* p. 321. Esta ideia de proteção do trabalhador, de onde extravasa a necessidade de limitações a este fator de organização empresarial, encontra-se presente na jurisprudencial nacional. Assim, “o poder de direção do empregador, enquanto realidade naturalmente inerente à prestação de trabalho e à liberdade de empresa, inclui os poderes de vigilância e controle, os quais, têm, no entanto, de se conciliar com os princípios de cariz garantístico que visam salvaguardar a individualidade dos trabalhadores e conformar o sentido da ordenação jurídica das relações de trabalho em função dos valores jurídico-constitucionais” in acórdão do STJ, relator Mário Belo Morgado, processo n.º 73/12.3TTVNF.P1.S1, datado de 13/11/2013 e disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>76</sup> Ramalho, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – parte II – situações laborais individuais*, Almedina, 5ª edição, 2014, pp. 720 e ss.

concreto ou à vigilância/controlo sobre o cumprimento das funções distribuídas. Neste segundo momento realça-se, desde logo, a diferença de finalidades. O assédio pretende a destruição de determinado trabalhador no âmbito empresarial, dentro da organização em que se integra. A atitude assediante irá originar um ambiente pesado, tóxico. Todavia, a finalidade do poder diretivo prende-se com a gestão empresarial e a verificação da produtividade de cada elemento da estrutura empresarial <sup>(77)</sup>.

Problemas maiores surgem na delimitação entre assédio moral laboral e poderes de direção abusivos. Como poder de direção abusivo poderão configurar-se as instruções que pressionam o trabalhador para aumentar a sua produtividade <sup>(78)</sup>. Não obstante a gravidade e as consequências que poderão advir do recurso a este tipo de administração deve ser apresentado o facto das consequências desta realidade se mostrarem díspares quando comparadas com os efeitos do assédio. O poder de direção abusivo, quando envolto no aumento da carga laboral ou no período de trabalho, poderá fundamentar situações de cansaço extremo e, quiçá, originar o fenómeno de “burnout”. No caso do assédio moral laboral os efeitos são ainda mais pesados, maioritariamente ligados ao foro psicológico e, o cansaço que poderá surgir, será fruto do desgaste moral que o trabalhador suportou. Por fim, ainda que se verifique uma repetição das ordens do superior hierárquico que extravasam o que ficou determinado no contrato, o objeto desta atuação será sempre o aumento da produtividade sem contratação de mais funcionários. O assédio moral laboral culmina na diminuição do rendimento do trabalhador e, concludentemente, no seu afastamento - quer seja com o término do contrato ou por recurso necessário a períodos de baixa médica.

Neste caso, e considerando a eventual complexidade, deverá o sujeito avaliador proceder em primeiro lugar a uma análise do caso concreto refletindo sobre os fatores constitutivos de cada caso. Assim, concretiza-se que o assédio moral laboral ocorre com a sistematização e por meio de atos degradantes e humilhantes como forma de confinar o trabalhador ao isolamento e, conseqüente, retirada. Por outro lado, o poder diretivo, ainda que em moldes abusivos, consubstancia-se como uma forma de gestão empresarial que apenas poderá ser preconizada por um superior hierárquico/empregador enquanto o

---

<sup>77</sup> Advém da legislação laboral a obrigatoriedade das partes se auxiliarem mutuamente para prossecução da otimização dos recursos. Assim, conforme dispõe o artigo 126.º n.º 2 do CT é um dever geral das partes “colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador”.

<sup>78</sup> Graciano, Mago Pacheco, ob. cit. p. 147, elenca desde logo como possíveis direções abusivas as que se relacionam com o “lugar, tempo, modo e contraprestação do trabalho”.

assédio poderá ter diferentes sujeitos ativos. Considerando os aspetos integrativos do poder de direção este, apenas numa remota equação, poderia ser entendido como um conceito muito restritivo de assédio moral laboral deixando, inclusive de parte, dois dos seus elementos mais importantes: a constante repetição dos atos e a finalidade/objeto.

A jurisprudência reforça o afastamento do entendimento do abuso do poder diretivo como enquadrável no regime do assédio moral. Descreve assim que “nem toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador, mesmo que consubstancie num exercício arbitrário de poder de direção, pode ser considerada assédio moral: para que este se tenha por verificado exige-se um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável” (79).

### 2.11.3 O conflito

O conflito deverá ser concebido como “um fenómeno entre duas ou mais pessoas que se encontram, em princípio numa relação simétrica, e que é claro, expresso e evidente perante terceiros” (80). Trata-se de um “fenómeno social, multidimensional, que é parte integrante da existência humana, essencial para o processo evolutivo da humanidade e para a transformação social” (81). Outros autores complementam a ideia de necessidade deste fenómeno com o esclarecimento que “o conflito ocorre quando pelo menos uma das partes envolvidas numa interação se consciencializa da existência de discrepâncias e/ou desejos incompatíveis e irreconciliáveis entre as partes”. Nos mesmos moldes, evidencia Mago Pacheco Graciano que “o individuo não pode fugir a uma situação de conflito sem renunciar aos seus próprios direitos” (82). Com a perceção de uma situação de conflito laboral o trabalhador esforçar-se-á para alcançar a resolução do mesmo, sendo que, para o efeito, poderá ocorrer que as partes envolvidas façam cedências e procedam à conciliação de perspetivas.

Desde já se relatam duas diferenças substanciais entre a situação de mero conflito e o assédio moral. Enquanto a verificação de assédio moral laboral pressupõe a prática constante de ações vexatórias, o conflito assume-se como um fenómeno esporádico. Por

---

<sup>79</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, processo n.º 491/17.0T8EVR.E1, relator João Nunes, 26/04/2018, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>80</sup> Graciano, Mago Pacheco, ob. Cit. p. 140.

<sup>81</sup> Boulding, citado por Figueiredo, Lara Lopes, “A gestão de conflitos numa organização e consequente satisfação dos colaboradores”, 2012, disponível em <https://repositorio.ucp.pt> (consultado em 05 de janeiro de 2019)

<sup>82</sup> Graciano, Mago Pacheco, ob. Cit. p. 140.

outro lado, considere-se o âmago da existência destas duas realidades. O assédio terá como bem superior a finalidade de remeter o trabalhador visado a uma posição redutora enquanto o conflito ocorre por discrepância de pontos de vista. Poderá, a nosso ver, acontecer que o conflito seja o ponto de partida para a verificação de consequentes e reiterados atos de perseguição e humilhação a determinado trabalhador.

Conclui-se que o conflito, na sua aceção de compilação de versões opostas, não logrará enquadrar o regime do assédio moral laboral pela não verificação dos pressupostos elementares. Não obstante poderá ser a origem da criação de motivações no agente assediante.

Em moldes semelhantes atua a jurisprudência nacional ao descrever que “a distinção entre conflito e mobbing não se foca no que é feito ou como é feito, mas na frequência ou duração do que é feito, ou seja, o mobbing deve ser visto como um conflito exagerado. O assédio laboral tem como fim intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com o objetivo de eliminá-la da organização ou satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir que é apresentada pelo assediador que aproveita a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drástica, etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas” (83).

Acrescenta-se que “não constituem assédio moral as seguintes situações que devem ser consideradas simples conflitos existentes nas organizações: o stress; as injúrias dos gestores e do pessoal dirigente; as agressões (físicas e verbais) ocasionais não premeditadas; outras formas de violência como o assédio sexual, racismo, etc.; as condições de trabalho insalubres, perigosas; os constrangimentos profissionais, ou seja o legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar na empresa” (84).

---

<sup>83</sup> Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 2326/16.2T8VNG.P1, relator Domingos Morais, datado de 07/05/2018, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>84</sup> Acórdão do tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 236/11.9TTCTB.C2, relator Jorge Manuel Loureiro, datado de 03/07/2013, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

### 3. Os efeitos do assédio moral no trabalhador (85)

O assédio moral tem consequências gravosas, no entanto, estas podem evidenciar-se distintamente atendendo às características subjetivas de cada vítima do fenómeno. Assim, de uma forma genérica poderá afirmar-se que o assédio moral tem consequências na saúde psíquica e física da vítima, com reflexos na sua vivência familiar e social. No entanto, quer o dano seja mais acentuado, criando um isolamento do sujeito passivo, ou, por outro lado, este se encontre imbuído da força psíquica necessária para reafirmar a sua existência, o que é certo é que o dano das práticas assediadas se circunscreve ao foro não patrimonial criando dificuldades na sua perceção e na quantificação do mesmo, como adiante se verificará.

#### 3.1 O dano não patrimonial: impercetibilidade e dificuldade de quantificação

Alguns estudos sobre o fenómeno determinam que “o assédio deixa cicatrizes emocionais que requerem reabilitação e aconselhamento de especialistas (...) pode produzir efeitos tais como a ansiedade, depressão, cefaleias, transtornos de sono”. Numa outra perspetiva, e de acordo com um inquérito realizado pelo Eurofund em 2013, foi possível concretizar que “os trabalhadores e as trabalhadoras que foram vítimas de assédio têm quatro vezes mais probabilidades de entrar em depressão, três vezes mais probabilidades de enfrentar problemas para dormir e o dobro de probabilidades de sofrer de stress”.<sup>(86)</sup> <sup>(87)</sup>

Estes elementos estatísticos vêm ao encontro daquilo que preconiza Mago Pacheco Graciano ao referir que o “assédio moral caracteriza-se por ser um tipo de violência que não é visível, que não transparece para o exterior e que dele não transparecem sequelas, exceto as resultantes de danos psicológicos quando estas ocorrem e que, mesmo assim, podem ser afastadas pelo assediador, atribuindo ao assediado problemas pessoais,

---

<sup>85</sup> Não se deixará de relatar que até a nível económico existem danos provenientes do assédio porquanto passa a inexistir um correto equilíbrio a nível empresarial. Atente-se que os danos na vítima são de tal forma gravosos que a mesma deixará de ser um elemento produtivo. Prudente será relembrar que o assédio é um fenómeno capaz de afetar qualquer pessoa. Deste modo, podemos estar perante uma verdadeira oscilação empresarial porquanto o sujeito passivo poderia ser alguém de exímias características e elevado contributo para a organização que integra.

<sup>86</sup> Relatório da OIT, “acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho”, pp. 25 a 28, disponível em

[http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Violencia\\_Assedio\\_Relatorio\\_V1\\_OIT\\_2018.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Violencia_Assedio_Relatorio_V1_OIT_2018.pdf)

<sup>87</sup> Acrescenta ainda Mago Pacheco Graciano que o assédio moral destrói a autoconfiança da vítima, confere-lhe sentimentos de culpabilidade, de solidão e de stresse aumentando a sua indefensibilidade e promovendo os danos a médio e longo prazo, in “Assédio moral – o elo mais fraco”, Almedina, 2007, p. 112.

perturbações mentais de longa data ou de mau relacionamento com os companheiros de trabalho ou outros da mais diversa índole” (88).

Os efeitos acima mencionados consubstanciam-se como os danos que advém do assédio moral. Relembre-se que o “dano é, acima de tudo, um mal, um evento nocivo, uma consequência desagradável, um sacrifício, com ou sem conteúdo económico” (89).

À primeira vista o dano que se repercute na esfera jurídica do lesado terá exclusivamente natureza de dano não patrimonial (90). Ora, este dano pessoal tem a sua consagração legal no artigo 496.º do Código Civil. Por sua vez – atentando ao que a doutrina explica - o dano moral poderá concretizar-se como o “dano que não atinge o património do lesado” pelo que “a obrigação de ressarcir tem mais uma natureza compensatória do que indemnizatória, sem esquecer, contudo, que não poderá deixar de estar presente a vertente sancionatória” (91). Em contraponto José Alberto Gonzalez acrescenta que “os danos pessoais abrangem a lesão da saúde física e psíquica” (92). No entanto, o dano que afeta a vítima de assédio assemelha-se, em nosso entender, a um dano de natureza complexa. Veja-se que o trabalhador subjugado pelos efeitos redutores da sua condição de pessoa poderá ficar incapacitado para o exercício da sua atividade profissional. É na medida da redução da capacidade de ganho que poderá definir-se como

---

<sup>88</sup> Graciano, Mago Pacheco, ob. cit.... P. 74

<sup>89</sup> Pessoa, Jorge, Ensaio sobre os pressupostos da responsabilidade civil, p. 385, in, Dias, Pedro Branquinho Ferreira, “O dano moral na doutrina e na jurisprudência”, Almedina, 2001, p. 7

<sup>90</sup> Explica Rita Garcia Pereira - no seu artigo jurídico titulado “Avaliação dos danos não patrimoniais do trabalhador resultantes de assédio e de violação do dever de ocupação efetiva. Análise de jurisprudência in *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2017, n.º 2, 2º semestre. Pp. 129 a 142 – que a doutrina e jurisprudência italiana procedem à tipificação de um dano denominado como existencial. Esta categoria “situa-se entre os danos patrimoniais e os morais, que se distinguem destes últimos por procurarem refletir não os sentimentos mais internos de cada mas ao invés, por curarem do prejuízo sofrido por esta junto da corporação em que se insere e, como tal, capazes de abranger o prejuízo sofrido”. Também a doutrina brasileira pressupõe a concretização deste dano existencial, conforme se poderá entender pelas perspetivas descritas em “*Tratado luso-brasileiro da dignidade humana*, ed. Quarter latin, Jorge Miranda e Marco António Marques da Silva (coord.), 2008”.

<sup>91</sup> Varela, Antunes, “Das obrigações em geral”, 1.º, 9ª edição, p. 630, in, Dinis, Joaquim José de Sousa, “Avaliação e reparação do dano patrimonial e não patrimonial”, in, revista *Julgar*, n.º 9, setembro-dezembro 2009, p. 32.

<sup>92</sup> Gonzalez, José Alberto, *responsabilidade civil*, 3.º edição, ed. *Quid iuris*, p. 43.

dano patrimonial indireto, passível de compensação patrimonial com fundamento nos salários que deixou de auferir <sup>(93)</sup> <sup>(94)</sup>.

“Este dano psicológico supõe uma modificação ou alteração da personalidade, que se expressa, como já se viu, através de sintomas, inibições, depressões, bloqueios. São estas manifestações que permitem avaliar de injúria padecida” <sup>(95)</sup>. Este carácter interior e subjetivo dos efeitos já mencionados criam dificuldades acrescidas na perceção dos mesmos. Veja-se que, não só os efeitos que recaem sobre o trabalhador poderão ser menosprezados por interpares e/ou sujeitos hierarquicamente superiores, como existem pessoas que criam impedimentos para a transmissão daquilo que sentem, a exteriorização da sua dor.

Ademais, nos casos de responsabilidade civil onde se verifiquem danos morais existe um acréscimo na dificuldade de quantificação. A fixação do montante é feita com recurso a um juízo de equidade. Este recurso à equidade trata-se de “uma decisão tomada à luz do Direito e de acordo com as diretrizes jurídicas dimanadas pelas normas positivas estritas. Assim, o julgamento de equidade será, em última análise, sempre o produto de uma decisão humana que visará ordenar determinado problema perante um conjunto articulado de proposições objetivas. Distingue-se do puro julgamento jurídico por apresentar menos preocupações sistemáticas e um maior empirismo e intuição” <sup>(96)</sup>. Contudo, a equidade não poderá ser entendida como uma simples decisão aquém das normas jurídicas. Entenda-se, no entanto, que a “lei por natureza genérica, não pode abranger a infinita diversidade dos casos da vida”, pelo que “a igualdade de tratamento de uma categoria de casos só se obtém pela abstração daquilo que por outros ângulos os distingue” <sup>(97)</sup>. Ora, a “equidade pode acompanhar a aplicação da norma ou, pelo contrário, prescindir dela”. No caso da quantificação do dano moral deverá funcionar

---

<sup>93</sup> “Os danos morais são prejuízos insuscetíveis de avaliação pecuniária porque atingem bens que não integram o património do lesado (...) não devem confundir-se com os danos patrimoniais indiretos, isto é, aqueles danos morais que se repercutem no património do lesado e que se reflete na capacidade de ganho diminuindo-a, pois esta constitui um bem redutível a uma soma pecuniária”, Dinis, Joaquim José de Sousa ob. cit p. 32.

<sup>94</sup> Com a alteração da lei passou a ser possível a integração dos danos oriundos do assédio moral no regime das doenças profissionais, como se pregava doutrinariamente desde 2007. Assim, em capítulo próprio será abordado o meio de ressarcimento do trabalhador e a possibilidade de compensação indemnizatória.

<sup>95</sup> Ghunter, Luiz Eduardo, “As singularidades do assédio moral e seu enquadramento como dano moral e/ou dano existencial”, in “Danos extrapatrimoniais no Direito do Trabalho”, 2017, LTR editora, p. 183.

<sup>96</sup> Cordeiro, António Menezes, in, Dias, Pedro Branquinho Ferreira, “O dano moral na doutrina e na jurisprudência”, Almedina, 2001, p. 25

<sup>97</sup> Ascensão, José de Oliveira, o Direito – introdução e teoria geral, Almedina, 13ª edição, 2011, p. 243 e seguintes.

como medida da consequência jurídica, ou seja, é atendendo às circunstâncias do caso concreto que será possível a determinação do valor indemnizatório. <sup>(98)</sup>.

Este juízo de apreciação no caso concreto poderá conduzir a divergências de decisões sobre situações semelhantes. Recorde-se que o juízo de equidade, embora necessário, terá em consideração a própria socialização do Julgador, bem como a sensibilidade do mesmo para o caso e danos em apresentação.

Por outro lado, o regime previsto para o ressarcimento dos danos morais – sendo que o regime normativo do assédio moral procede à remissão para os termos gerais de Direito – é redutor por si só, dado que, refere apenas admitir o ressarcimento mediante a justificação (prova) da sua gravidade. Assim, não só nos encontramos perante uma restrição injustificada dos Direitos, Liberdades e Garantias previstas na lei fundamental como acrescem dificuldades do trabalhador recorrer às instâncias judiciais competentes.

A lei não auxilia na determinação dos danos patrimoniais que merecem a tutela do Direito. No entanto, como anteriormente se viu, não poderá a lei prever todas as situações que regem o quotidiano. Assim, e acolhendo que a gravidade do dano é um conceito indeterminado, é confiada ao Julgador a tarefa de apreciar, nas situações concretas e com recurso a fatores objetivos, se o dano não patrimonial é merecedor de proteção jurídica. <sup>(99)</sup>. Numa procura constante pela assimilação do conceito de “gravidade do dano” alguma jurisprudência relata que “não terá que ser considerado apenas aquele que é exorbitante ou excepcional, mas também o que sai da mediania, que ultrapassa as fronteiras da banalidade, um dano considerável que, no seu mínimo, espelha a intensidade de uma dor, dum angústia, dum desgosto, dum sofrimento moral que, segundo as regras da experiência e do bom senso, se torna exigível em termos de resignação” <sup>(100)</sup>.

Pelo exposto, não só o juízo de equidade irá patentear uma quantificação subjetiva como a remessa para o regime geral de ressarcimento traduz a depreciação do caráter atentatório da dignidade da pessoa humana preconizada pelo assédio moral dificultando a posição processual do trabalhador e afastando a possibilidade de ressarcimento.

---

<sup>98</sup> Ascensão, José de Oliveira, ob. cit. p. 249.

<sup>99</sup> Pinto, Maria José Costa, “os danos não patrimoniais nos processos laborais: alegação, prova e quantificação da indemnização”, in, *prontuário de Direito do Trabalho*, 2016, 2º semestre, n.º 2, pp. 265 a 295.

<sup>100</sup> Pinto, Maria Costa, ob. cit. pp. 265 a 295.

### 3.2 A dignidade humana na vertente da integridade moral – o bem jurídico afetado

Até ao presente momento, procedemos à análise e determinação dos danos que se efetivam na pessoa assediada. Desta forma, foi possível concluir que o assédio é passível de provocar danos psicológicos sendo, no entanto, que não exclui a eventual existência de danos físicos enquanto consequência dos primeiros. O dano do assédio moral consubstancia-se, essencialmente, como um dano moral/não patrimonial.

Todavia, a prática assediante concretiza em si mesmo uma ofensa de escala maior. Falamos, desta forma, do bem jurídico afetado. Não nos afigura possível proceder a uma análise deste fenómeno sem a concretização do bem jurídico acometido que, em nosso entender, apenas se poderá figurar como a dignidade humana com aprimorada atenção no que diz respeito à ofensa à integridade moral.

O conceito de dignidade humana fundamenta-se no princípio da igualdade. Atente-se ao disposto na nossa lei fundamental (CRP) que refere no seu artigo 13.º que “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei” sendo que “ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”

Contemple-se, igualmente, que “o respeito pela dignidade humana ganhou novos conteúdos jusfundamentais ao configurar-se como standard de proteção universal” levando, assim, “à adoção de convenções e medidas internacionais contra crimes e outras agressões das pessoas e dos povos estabelecendo-se como esquema normativo de referência quanto às práticas relativas à proteção, individual e coletiva dos direitos do homem”.

Por outro lado, expressa Gomes Canotilho que “um direito para ser considerado fundamental terá de ser suficientemente importante para oferecer razões que obriguem os demais a prestar-lhe uma séria atenção” <sup>(101)</sup>. Deste modo, poderá relevar-se a importância que tem vindo a ser atribuída à manutenção da dignidade humana. A título de exemplo, veja-se, desde logo, que este conceito é parte integrante da Carta dos Direitos

---

<sup>101</sup> Amartya Sen citado por Canotilho, José Joaquim Gomes, “dignidade e constitucionalização da pessoa humana”, in estudos em homenagem ao professor doutor Jorge Miranda – volume II, Coimbra editora, 2012, p. 285 a 296.

Fundamentais na União Europeia (<sup>102</sup>) onde não só é mencionado que a “dignidade do ser humano é inviolável devendo ser respeitada e protegida” (artigo 1.º) como é destacado o facto de “todas as pessoas terem direito ao respeito pela sua integridade física e mental” (artigo 3.º n.º 1). Existe uma verdadeira constitucionalização da pessoa que se figura em redor da normatização da dignidade humana, e de preceitos que permitem a manutenção da mesma, propagando a ideia de que o Homem é dotado de valor intrínseco (<sup>103</sup>).

A importância da pessoa não é esquecida no âmbito do direito laboral. Assim, a nossa lei fundamental é entendida como uma das fontes do direito do trabalho pelo máximo cuidado que lhe concedeu (<sup>104</sup>). Neste sentido Mago Pacheco Graciano vem esclarecer que “a nossa lei fundamental concede a dignidade constitucional às grandes questões de Direito laboral, impõe limites ao poder patronal para salvaguardar a dignidade do trabalhador” (<sup>105</sup>)

Porém, esta preservação da dignidade moral do trabalhador não se tem apresentado como um tema de simples e fácil acesso nos tempos que correm. Um verdadeiro modelo desta afirmação consubstancia-se nas decisões políticas que culminaram na flexibilização do direito do trabalho (<sup>106</sup>) exponenciando um grau de incerteza, ansiedade e temor no trabalhador.

Acontece que a propagação dos meios tecnológicos, e a verdadeira revolução informática, não só diminuíram postos de trabalho como permitem ao empregador uma maior interferência na esfera privada do trabalhador. Por último, verifica-se o crescimento de práticas assediantes que afetam a integridade moral do trabalhador, reduzindo-o, e

---

<sup>102</sup> Documento disponível em [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_pt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf)

<sup>103</sup> “O princípio da dignidade humana está na base de todos os direitos constitucionalmente consagrados, quer dos direitos e liberdades tradicionais, quer dos direitos de participação política, quer dos direitos dos trabalhadores e dos direitos a prestações sociais. É dizer que a dignidade humana se projeta no indivíduo enquanto ser autónomo, em si e como membro da comunidade – são direitos da pessoa, do cidadão, do trabalhador e do administrado.” In Andrade, José Vieira, “os direitos fundamentais na constituição portuguesa de 1976”, ed. Almedina, 2009. p. 97.

<sup>104</sup> Nesse sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho, Tratado de Direito do trabalho – parte I, p. 167 e ss.

<sup>105</sup> Graciano, Mago Pacheco, ob. Cit p. 30

<sup>106</sup> A título exemplificativo, veja-se Carvalho, Catarina de Oliveira, “A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho”, in, O tempo de trabalho, 2014, p. 17, disponível em [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_tempo\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_tempo_de_trabalho.pdf), que expressa o seguinte “a duração e, sobretudo, a organização do tempo de trabalho assumem extrema importância em contextos de crise económica, com o apelo empresarial a fórmulas de regulação flexível que potenciam a produtividade e a competitividade das empresas em prejuízo do «tempo livre» dos trabalhadores, ou seja, com amplas repercussões negativas no tempo de que estes dispõem para descansar, para dedicarem à respetiva vida familiar ou a outras atividades. O regime da duração e organização do tempo de trabalho tem sofrido significativas alterações, sempre num sentido de aumentar a disponibilidade laboral do trabalhador e a flexibilização permitida ao empregador”.

culminando, não raras vezes, na expulsão do mesmo do meio organizacional que providenciou pela perseguição.

Não obstante as dificuldades expostas refira-se que “a preservação da integridade moral dos trabalhadores é uma decorrência não apenas da Constituição da República Portuguesa, como também da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e da Declaração Universal dos Direitos do Homem”.<sup>(107)</sup>

O legislador laboral procedeu à concretização de “preceitos que demonstram a consciência do legislador de que os riscos para a pessoa do trabalhador não se reduzem aos riscos para o seu corpo, mas estendem-se a outras facetas ou domínios da sua pessoa, como sejam a sua imagem ou a sua dignidade”<sup>(108)</sup>. Atendendo ao facto do “conteúdo mínimo e essencial da integridade moral, como direito fundamental constitucionalmente reconhecido e garantido, deve ser erigido enquanto manifestação da dignidade humana, como elemento essencial da integridade da pessoa e como direito que determina a proibição de tratos degradantes ou humilhantes”<sup>(109)</sup> não poderá deixar de se entender pela primazia da proteção deste elemento. Esta situação não escapou à apreciação cuidadosa do legislador laboral que procedeu à “consagração do direito à integridade moral no trabalho (...) no artigo 15.º do Código do trabalho” tornando-se “incontornável a proteção legal que lhe é conferida no domínio laboral”<sup>(110)</sup>.

Entenda-se que esta “tutela da integridade (...) moral proscreeve, entre outros imediatamente reconhecíveis como lesivos da personalidade, comportamentos vexatórios, humilhantes, cerceadores da liberdade individual, negativamente discriminatórios e condutas persecutórias qualificáveis como assédio moral (perseguição persistente, metodicamente organizada, temporalmente prolongada, dirigida contra um trabalhador com vista, frequentemente a provocar a extinção, por qualquer forma, da sua relação de trabalho)”<sup>(111)</sup>.

---

<sup>107</sup> Pereira, Rita Garcia, Avaliação dos danos não patrimoniais dos trabalhadores resultantes de assédio e de violação do dever de ocupação efetiva. Análise jurisprudencial”, in *prontuário do Direito do Trabalho*, CEJ, 2017, 2º semestre n.º 2, editora Almedina, pp. 129 a 142, confirma no entanto que a origem das dificuldades se encontra, por exemplo, no avanço tecnológico “na medida em que o ritmo e os mecanismos de controlo se intensificaram”.

<sup>108</sup> Gomes, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho – volume I – relações individuais de trabalho*, Coimbra editora, 2007, p. 268.

<sup>109</sup> Graciano, Mago Pacheco, ob. cit. p. 55.

<sup>110</sup> Graciano, Mago Pacheco, ob. cit. p. 59.

<sup>111</sup> Redinha, Maria Regina, ob. cit. p. 822.

Apesar da primazia na proteção da integridade moral, como elemento integrante do conceito de dignidade humana, o caminho para determinação do bem jurídico afetado poderá circunscrever-se de interpretações subjetivas. Conforme expõe Mago Pacheco Graciano, existem autores que, elucidados pelos parâmetros da área da psicologia, se sentem tentados em determinar como o bem jurídico afetado a integridade física do trabalhador <sup>(112)</sup>. Consideram, deste modo, que a integridade física abrange o domínio físico e psicológico do trabalhador - ergue-se como uma reunião entre corpo e mente - e, por esse aspeto, deveria ser expressão suficiente para designar o bem jurídico afetado. Embora, se compreenda o raciocínio alcançado não poderemos deixar de demonstrar a nossa discordância. É manifesto que em alguns casos não se verifica a existência de um dano físico, ou, numa aceção mais otimista desta realidade, sequer se verificará um dano psicológico. O entendimento da ofensa causada pelo assédio moral como ofensa à integridade física (no seu sentido complexo de reunião entre aspeto físico e psicológico do trabalhador) concretizaria uma redundância e restrição deste fenómeno, porquanto, o trabalhador que não apresentasse os referidos danos – ou apresentasse apenas um destes – não poderia ver a sua situação solucionada porquanto não seria enquadrável no regime do assédio moral liberal. Assim, a integridade física – no seu sentido amplo - não poderá ser o bem jurídico a acautelar.

Por outro lado, a integridade físico-psíquica “constitui uma manifestação da personalidade humana, pelo que, é relativamente disponível” contrariamente ao que é definido para o direito à integridade moral que para além de ser consubstanciado como um elemento constitutivo da dignidade humana não se torna suscetível de disponibilidade <sup>(113)</sup>.

Em suma, “atendendo ao conteúdo essencial assinalado ao direito à integridade moral - como determinativo do respeito pela inviolabilidade da pessoa e da proibição de a tratar de modo degradante, humilhante ou vexatório - é este direito (...) que permite legitimar a intervenção jurídica reguladora deste fenómeno. Este reconhecimento do direito fundamental à integridade moral como direito acometido pela prática de assédio moral supõe, e garante, uma efetiva proteção da dignidade humana no direito do trabalho” <sup>(114)</sup>. A integridade moral, pela sua relevância como fator garantístico da dignidade humana,

---

<sup>112</sup> Graciano, Mago Pacheco, ob. cit. p. 43.

<sup>113</sup> Redinha, Maria Regina, “da proteção da personalidade no código de trabalho” in “para Jorge Leite – escritos jurídico-laborais – volume I”, João Reis (coord.) Coimbra editora, 2014, p. 821.

<sup>114</sup> Graciano, Mago Pacheco, ob. cit. p. 60.

assume especial relevo na concretização do bem jurídico afetado. Torna-se um conceito que não depende da efetivação de danos (psíquicos ou físicos) e poderá permitir a redução da subjetividade no momento de tecer considerações sobre o enquadramento de determinado caso no regime do assédio laboral (entenda-se que as pessoas poderão passar por situações persecutórias semelhantes e, ainda assim, apresentar uma sintomatologia diversa).

### 3.3 Perspetiva jurisprudencial sobre o bem jurídico negligenciado <sup>(115)</sup>

Embora o assédio moral se consubstancie como uma prática com normatização e decisões judiciais recentes, verifica-se, todo o modo, que grande parte das sentenças que existem fazem referência direta à ofensa quer da dignidade humana quer da integridade física e psíquica do trabalhador. Esta referência ocorre em situações em que o Julgador acaba por caracterizar os atos descritos como práticas humilhantes e constitutivas do assédio moral ou, ainda, quando essa caracterização não é passível de acontecer por dificuldades no que diz respeito à prova. Por sua vez, a alusão à dignidade humana auxilia a que se consubstancie este elemento como o bem jurídico afetado.

Como se irá verificar, a maioria das decisões jurisprudenciais menciona, numa perspetiva mais abrangente, a ofensa ao bem jurídico “dignidade humana” <sup>(116)</sup>, ou, por outro lado, irá descrever os ramos de ofensas que se verificam, utilizando, para o efeito, os descritivos “ofensa física”, “ofensa psíquica”, “ofensa moral”. Não deveremos descuidar que existem doutrinas em todos os sentidos, sendo que, o Julgador, na sua vertente subjetiva, procederá a uma integração do caso que analisa nas diferentes leituras doutrinárias que executa. Esta é uma das críticas que erguemos perante as decisões dos nossos tribunais. Considerando que a aplicação dos termos jurídicos mencionados poderá contribuir para uma errada conceptualização do fenómeno. No entanto, passaremos à análise de algumas decisões com a ideia que embora a referência à variante de “ofensa à integridade moral” permitisse uma ideia suficientemente abrangente, e independente da verificação de danos concretos na saúde física e psíquica do trabalhador - permitindo o acolhimento neste

---

<sup>115</sup> Conforme é esclarecido por Sónia Kietzman Lopes “Trata-se de um número ainda pouco significativo, quando levado em conta o universo das causas apreciadas pelos tribunais do trabalho portugueses, sendo que a maior parte destes arestos decidiu no sentido da inexistência de mobbing”, in, “O assédio moral no trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho - CEJ n.º 82*, Coimbra editora, janeiro a abril de 2009, pp. 253 a 269

<sup>116</sup> Ou, não raras vezes, as doutas decisões dos tribunais mencionam, exclusivamente, a “dignidade profissional”.

fenómeno do trabalhador mais resistente mas sobre o qual incidiram práticas persecutórias - os casos que chegam aos Tribunais revelam efetivamente nocividades nos domínios mencionados.

1. Acórdão do Tribunal da relação de Lisboa, processo n.º 429/09.9TTLSB.L1-4 (<sup>117</sup>).

Nesta situação o Autor verificou a fusão entre a sua entidade patronal e outra entidade bancária.

Assim, viu-se confrontado com uma integração numa área que não correspondia quer aos seus conhecimentos quer ao nível de carreira em que se encontrava e constatou pela impossibilidade de evolução profissional. Para além destes elementos, ao Autor terá sido ainda vedada qualquer possibilidade de formação profissional. Igualmente, devido às alterações das suas tarefas verificou uma conseqüente diminuição do seu salário por inexistência dos subsídios de desempenho a que vinha sendo habituado. Embora tenha procurado reverter a situação mantinha-se sem objetivos atribuídos desconhecendo como poderia ser avaliado e, assim, alterar a situação profissional em que se encontrava. Não obstante ter demonstrado um forte ensejo em progredir e integrar um departamento com categoria semelhante aquela que já tinha desempenhado foi-lhe vedada essa possibilidade tendo, inclusive, sido contratadas outras pessoas para os lugares pretendidos.

O trabalhador terá sido vítima de práticas discriminatórias quanto ao seu horário laboral, pois não lhe foi atribuído aquele que era o mais comum dentro dos profissionais da mesma área de carreira. Não obstante o facto do Autor não cumprir com o horário que lhe foi designado não há exclusão do entendimento de que a simples atribuição se demonstra como ato discriminatório. Descreveu, por fim, que se encontra “triste”, “desgostoso”, “indignado”, “desmotivado”, “humilhado”, “desprestigiado” e “sem quaisquer perspetivas de futuro”.

O Autor manteve-se naquela que foi apelidada de “situação especial” sem que nunca lhe tivesse sido explicada a razão evidenciando, assim, o caráter discriminatório das pessoas em cargos de chefia. Esta situação culminou em períodos de baixa e num necessário acompanhamento médico.

---

<sup>117</sup> Relatora, Maria João Romba, processo n.º 429/09.9TTLSB.L1-4, datado de 14-09-2011, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Após ponderação sobre os atos preconizados pelos superiores hierárquicos do Autor julgou o Tribunal estarmos perante um caso de assédio moral com fundamento em discriminação. Apresentou os elementos constitutivos do assédio tendo, igualmente, referido que a “terceira nota característica do assédio, pelo menos para um sector da doutrina, consiste nas consequências deste, designadamente, sobre a saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego. O assédio pode produzir um amplo leque de efeitos negativos sobre a vítima que é lesada na sua dignidade e personalidade, mas que pode também ser objeto de um processo de exclusão profissional, destruindo-se a sua carreira e mesmo acabando por pôr-se em causa o seu emprego”.

Ao analisar o presente acórdão verifica-se que o douto tribunal teve que decidir sobre um caso que se revestia de especial complexidade. Considerando os elementos expostos pelo Autor os mesmos não faziam prever a gravidade dos efeitos apresentados.

De facto, como bem refere o acórdão, estes atos quando considerados individualmente não se revestem de qualquer ilicitude. No entanto, é o fator de reiteração que marcam o trabalhador ao ponto do mesmo ter de obter apoio psicológico.

Foram atos que levaram à efetiva expulsão do trabalhador, numa das conceções apresentadas por Leymann, nomeadamente, com a baixa médica do autor.

Quanto aos danos verificados, na sequência daquilo que tem vindo a ser evidenciado, somos a criticar uma das expressões utilizadas. É mencionado que existem consequências do assédio sobre a saúde física e psíquica da vítima. Ora, entendendo o conceito de “saúde física” em moldes semelhantes ao que foi descrito para a ofensa à “integridade física” que comporta uma dualidade entendendo-a como referente à vertente física e psicológica não poderemos concordar com o exposto. Sabe-se, numa perspetiva generalizada, que existem danos que se manifestam sobre a saúde corpórea do trabalhador (cansaço, dores diversas). No entanto, no caso em apreço nada é mencionado sobre uma interferência direta no bem-estar físico do sujeito passivo. Por outro lado, todos os danos físicos que se apresentam têm como, único e exclusivo, fundamento o dano moral afetando a dignidade e, posteriormente, criando danos psicológicos. Por sua vez, é a depressão que leva ao cansaço, é o cansaço que poderá originar dores e por aí fora. Entenda-se que caso estivéssemos perante influência direta sobre a integridade física do trabalhador não estaríamos somente perante assédio moral, mas sim, perante um quadro jurídico-penal de ofensas à integridade física (simples ou graves) conforme dispõem os artigos 143º e 144º

CP. É exatamente esta impossibilidade de relevar eventuais agressões físicas que fazem afastar a utilização do termo Bullying para definir o fenómeno em apreço.

Ainda que decisão do Tribunal não quisesse com a expressão “saúde física” indiciar uma incidência puramente física e direta sobre o trabalhador seria correta uma maior explicitação sobre o que poderá originar as consequências físicas, ou seja, o dano psicológico que traz consequências naquele domínio, sob pena de originar uma confusão de conceitos.

Posteriormente, vem o acórdão ainda explicitar a real determinação do Julgador, afastando a referência à “saúde física” explicando que os “diversos aspetos na conduta da R., no seu conjunto e dado o seu prolongamento no tempo, são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a sua dignidade profissional, a sua integridade moral e psíquica, a tal ponto que acabaram por ter reflexos na sua prestação laboral, com a desmotivação que causam e também na saúde, levando-o a entrar numa situação de acompanhamento psiquiátrico, a conselho da própria médica do trabalho da R e recorrida”.<sup>(118)</sup>

2. Numa diferente interpretação, atente-se no disposto no acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra com o n.º de processo 222/11.9T4AVR.C1<sup>(119)</sup> onde o bem jurídico afetado é mencionado de uma forma mais abrangente afastando a referência aos corolários da dignidade humana.

No caso em litígio, foi apresentado recurso pela entidade patronal por aplicação de coima pela Autoridade das Condições para o Trabalho (ACT). Foram imputadas as seguintes contraordenações à entidade patronal: a realização de assédio moral perante uma trabalhadora; a falta de prestação de informação às funcionárias sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância existentes no seu local de trabalho; celebração de contrato de trabalho a termo certo sem obedecer aos requisitos legalmente impostos; manutenção ao serviço de duas funcionárias sem proceder ao pagamento de abono de

---

<sup>118</sup> Existem outros acórdãos que abordam os danos da “saúde física e psíquica”. A título de exemplo verifique-se o acórdão do tribunal da relação do Porto, processo n.º 540/09.6TTMTS.P1, relator António José Ramos, 26/09/2011, ou a decisão do mesmo tribunal do processo n.º 2326/16.2T8VNG.P1, relator Domingos Morais, 05/07/2018, ambos disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). Embora seja possível compreender a utilização deste vocábulo mantemos a opinião que a inclusão de tal expressão doutrinária carece ou de um prévio enquadramento ou de uma posterior explicação. Preocupamo-nos, com a eventual confusão de conceitos pois certamente o leitor mais distraído, ou que não se tenha debruçado sobre o fenómeno em apreço, poderá incorrer em erro quanto ao tipo de danos e o modo de concretização dos mesmos.

<sup>119</sup> Relator Manuela Fialho, data 23/11/2011, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

falhas previsto em CCT; manteve a seu serviço trabalhadoras sem ter elaborado mapa de horário de trabalho; manteve ao seu serviço trabalhadoras sem ter elaborado e mantido um registo dos tempos de trabalho; manteve ao seu serviço trabalhadoras sem ter afixado no local de trabalho o mapa de férias;

Foi decidido que o recurso iria apenas incidir sobre a primeira infração imputada sendo de averiguar se se encontrariam reunidos os pressupostos do assédio moral.

A trabalhadora foi colocada num estabelecimento comercial diferente daquele em que prestava habitualmente a sua atividade laboral. O novo local de trabalho distanciava-se em 70 km da sua residência! Ainda como argumento justificativo desta alteração foi referido que a trabalhadora não permitia a conservação de um ambiente de trabalho sadio e, conseqüentemente, propicio à realização das vendas ao público. Assim, que chegou ao novo local de trabalho foi mencionado pela sua colega que as diretrizes que tinha recebido eram no sentido que deveria dirigir-se ao primeiro andar do estabelecimento, sentar-se numa cadeira em frente à secretária e proceder ao cumprimento do seu horário de trabalho sem que atendesse qualquer cliente e sem que lhe fosse atribuída qualquer tarefa. O local para onde a funcionária fora direcionada era, exatamente, o local de exposição dos artigos de venda. Pelo que, nem se encontrava totalmente iluminado!

Para tornar toda o cenário laboral ainda mais degradante e humilhante a secretária onde o sujeito passivo deveria instalar-se encontrava-se localizada num sítio visível para todos os clientes da loja.

Sucedeu, que logo após o primeiro dia de trabalho a trabalhadora foi alvo de uma crise nervosa culminando numa ida de urgência ao Hospital e na imposição de baixa médica.

Contudo, quando se apresentou novamente a serviço a situação manteve-se. Inclusive, nem com um alerta feito pelo ACT o empregador alterou o seu pensamento e atuação. Referiu, antes pelo contrário, e de forma insistente, que era a atitude da trabalhadora que fomentava tal decisão.

Num primeiro exame sobre o caso exposto seria possível indagar sobre a verificação do requisito de reiteração que, embora não seja imposto pela norma jurídica, é um fator que deve encontrar-se cumprido para que nos situemos perante um caso de assédio moral laboral. Realce-se que a trabalhadora foi vítima de uma crise nervosa e ficou de baixa apenas 1 dia após o regresso ao serviço! Este indício, inicialmente considerado, poderia

revelar apenas uma maior sensibilidade da sua parte. No entanto, tenderá a ser desconsiderado à medida que a narração da história factual é realizada e se verifica que logo após o seu regresso a situação se manteve inalterada.

Ademais, vem a própria Autoridade fiscalizadora das condições do trabalho apresentar a conduta reprovadora da entidade patronal, condenando com uma coima, não sendo sequer esta desaprovação suficiente para alteração da mentalidade e da intenção prejudicial do empregador.

Por outro lado, o fenómeno retratado poderá ser entendido como um assédio moral conjunto. Desconhece-se quem apresentou a situação perante a ACT mas da leitura inicial parece verificar-se um verdadeiro conluio entre entidade patronal e os restantes trabalhadores. Estes, embora possam acenar positivamente às imposições do empregador por medo, não deixam de consentir às atitudes apresentadas servindo, inclusive, como meio de comunicação das intenções do primeiro agente assediante.

Ainda que os pressupostos do assédio moral não estivessem cumpridos a entidade patronal incorria numa violação do seu dever de ocupação efetiva do trabalhador conforme o artigo 127.º do CT, que se encontra, do mesmo modo, sujeita à contraordenação aplicada.

Nesta situação foi considerado que o bem jurídico afeto terá sido, num contexto mais lato, a dignidade humana. Ora, a dignidade humana é o corolário constitucional que centra a normatização de preceitos legais na pessoa. Os bens protegidos no âmbito laboral (artigo 15.º Código de trabalho) são precisamente a integridade física e moral. Não obstante, e como já foi assinalado na nossa exposição, a integridade moral será o elemento que permitirá a concretização da dignidade humana, pois é este fator que impede a prática de atos vexatórios. Assim, desconstruindo o conceito e integrando nas normas laborais poderá entender-se que para além das afetação da dignidade humana, nos encontramos perante ofensas à integridade moral. Acrescenta-se que no caso em apreço, existem concretos danos psicológicos, pelo que poderá ainda aplicar-se o conceito de “ofensa psíquica”.

Esta violação do dever de ocupação efetiva do trabalhador constitui, semelhantemente, justa causa de cessação do contrato de trabalho, pelo que, a trabalhadora caso optasse pela denúncia do seu contrato acabaria por manter os direitos conferidos aos trabalhadores,

nomeadamente, no que diz respeito à concessão de subsídios de desemprego - artigo 394.º  
n.º 1 al. f) CT.

## 4. A proteção do Trabalhador

### 4.1 O átomo inicial e a concretização de um princípio

Abordar a temática do assédio moral laboral e proceder a uma confrontação direta com as consequências que advém da sua existência, cada vez mais acentuada e agravada, é uma porta aberta para constatar a necessidade de proteção da parte mais fraca da relação jurídica laboral, nomeadamente o trabalhador.

Desta forma, parece-nos indicada a abordagem, ainda que breve e meramente exemplificativa, sobre a construção do princípio base do Direito do Trabalho.

Para alguns autores, o princípio da proteção do trabalhador é a “partícula de Deus”, o “norte magnético” do subsistema laboral <sup>(120)</sup>. Para que se torne possível determinar a importância cometida ao conceito de proteção do trabalhador inicia-se o exame através da própria evolução histórica do Direito do Trabalho.

Considere-se que, desde a antiguidade clássica, existem normas jurídicas respeitantes ao Direito do Trabalho. No entanto, estas primeiras regras não tinham relevância jurídica suficiente para afastar a existência de trabalho escravo. A mentalidade humana, no que diz respeito à prática laboral, acabou por mudar ligeiramente durante a idade média. Nesta época histórica o exercício de uma atividade laboral passou a ser entendida como uma realização humana e uma “forma de colaboração na obra do Criador” <sup>(121)</sup>. Contudo, o trabalho dos servos perante o senhor feudal mantinha-se como uma constante. Observava-se um trabalho de “sol a sol”, sem limitações de idades, remunerado indevidamente. Concluía-se, no entanto, pela existência de uma breve regulamentação corporativa sendo que, não obstante, não transparecia semelhanças suficientes com o Direito do Trabalho moderno.

Posteriormente, terá sido com a revolução industrial, com a elevação da discrepância económica e do mal-estar generalizado, que a “questão social” começou a ser seriamente discutida. Alguns elementos que integravam esta problemática passavam pela exploração

---

<sup>120</sup> Dray, Guilherme Machado, O princípio da proteção do trabalhador, Almedina, 2015, p. 27.

<sup>121</sup> Xavier, Bernardo da Gama Lobo, Curso de Direito do trabalho, ed. Verbo, 1992, pp. 19 a 21. Entende este autor que embora durante a idade média se mantenha o regime feudal, existindo elementos do povo cujas condições de trabalho eram excessivamente pesadas, foi nesta época que se começou a verificar a existência de aprendizes e mestres, de um trabalho nas cidades característico pela produção por encomenda e a hierarquização desses modelos de produção.

laboral, nomeadamente, no que diz respeito ao trabalho infantil e o mal-estar sobreveniente desta situação de aproveitamento excessivo da mão de obra que se disponibilizava. Existiam constantes consequências na vida diária do trabalhador e a impossibilidade de defesa do mesmo face às condições que eram duramente impostas pelo empregador <sup>(122)</sup>.

Contrapondo com o estado atual do âmbito laboral não poderemos deixar de referir que a “proteção do trabalhador subordinado é pois o paradigma tradicional deste ramo jurídico” <sup>(123)</sup>. Passou-se a concretizar a necessidade de manutenção das condições de saúde, higiene e segurança da mão-de-obra. Acrescenta-nos a doutrina, sobre a importância da proteção, que os grupos integrantes do foco de preocupação inicial eram as crianças e mulheres, por serem considerados mais fracos ou mais propícios a lesões graves.

Os contributos para a crescente consciencialização resultavam dos esforçoso conjugados de diferentes sectores da sociedade. A igreja, por exemplo, por ato do Papa Leão XII, emitiu em 1891 uma encíclica denominada “Rerum Novarum”. A principal abordagem deste documento passava por questionar os detentores de capital e industriários sobre as jornadas excessivas e desumanas de trabalho e, conseqüentemente, os salários insuficientes para uma vida digna <sup>(124)</sup>.

Ora, não só o princípio da proteção do trabalhador se apresenta como ideia central para construção e elaboração sistemática de normas laborais, como é, numa outra perspectiva, o fator ponderativo e justificativo para determinação de soluções complexas que não poderiam ser corretamente entendidas através do recurso ao direito civilista. <sup>(125)</sup>. Verifique-se que a autonomia do Direito do Trabalho “resultou do reconhecimento de uma evidência: a de que o contrato de trabalho não é (mais) um negócio jurídico de natureza civilística, ao nível dos outros, informado pelos princípios da liberdade contratual e da autonomia da vontade. Ademais, o reconhecimento da especificidade própria do Direito do Trabalho, nascido da necessidade de criar um quadro normativo que introduzisse regras e limites moralizadores na lógica do liberalismo económico,

---

<sup>122</sup> Valverde, António Martin, et al, Derecho del trabajo, editora tecnos, 1995, p. 64.

<sup>123</sup> Ramalho, Maria Rosário Palma, Tratado de Direito do Trabalho – parte I, Almedina, 2012, 3ª edição, p. 55.

<sup>124</sup> Neto, António Rulli, Dignidade Humana e Direitos Fundamentais dentro de um contexto efetivista, in tratado luso brasileiro da Dignidade Humana, 2008, editora Quartir Latin, p. 329.

<sup>125</sup> Vide sobre a necessária autonomização do Direito do Trabalho, Maria do Rosário Palma Ramalho em Tratado de Direito do Trabalho, tomo I, Almedina, 2012, 3ª edição, p. 55 e ss, e Guilherme Machado Dray em O Princípio da proteção do trabalhador, Almedina, 2015, pp. 45 e 127 e ss.

impedindo-o de explorar à exaustão a mão-de-obra daqueles que apenas dispunham da sua força de trabalho como meio de subsistência, para além de ter constituído uma importante conquista civilizacional, traduziu-se também numa relevante inovação no seio da comunidade jurídica” (126)

A preocupação histórica e a gradual implementação de medidas protetivas do trabalhador instituiu o princípio da proteção do trabalhador como um elemento enformador do sistema normativo laboral. Fundamenta-se, justamente, na primazia da dignidade humana.

Descreve, em conformidade, Jorge Pereira da Silva que “a convicção de Hobbes (considerado por aquele autor como um breve impulsionador de ideias genéricas sobre a essência do homem e os seus direitos) acerca da igualdade dos homens é inequívoca e particularmente bem construída” defendendo que “a natureza fez os homens todos iguais, quanto às faculdades do corpo e do espírito”. Não menospreza a possibilidade de existirem diferenças, antes as conjuga, realçando que “mesmo quando entre os homens se encontram diferenças (...) o relevante é que quando se considera tudo em conjunto, a diferença entre um e outro homem não é suficientemente considerável para que qualquer um possa com base nela reclamar qualquer benefício a que outro não possa igualmente aspirar” (127). No entanto, foi John Locke que contribuiu em grande medida para a normatização dos direitos fundamentais reforçando a igualdade entre todos os homens, a liberdade que lhes é inerente, os direitos inatos (direito à vida, liberdade e propriedade) e reforçando que os próprios direitos constituiriam uma limitação para o poder estadual (128).

---

<sup>126</sup> Coelho, Alexandre Baptista, A dignidade humana na vertente do direito do trabalho, sua evolução mais recente, e perspectivas de evolução futura”, in tratado luso brasileiro da dignidade humana, editora quartin latin, 2008, pp. 1269 e 1270.

<sup>127</sup> Silva, Jorge Pereira, Direitos fundamentais – teoria geral, editora Universidade Católica Portuguesa, 2018, p. 12 e ss.

<sup>128</sup> Esquematiza Guilherme Machado Dray em “O princípio da igualdade no Direito do Trabalho – sua aplicabilidade no domínio específico da formação de contratos individuais de trabalho”, Ed. Almedina, 1999, pp. 23 e ss. que a procura pela concretização da igualdade, e a sua consequente e necessária aplicabilidade perante o direito do trabalho, enfrentou obstáculos e foi alvo de séculos de análise. Assim, o conceito de igualdade é construído inicialmente como uma “ideia centrada no Homem e na luta pela afirmação da sua dignidade”. Este princípio “desenvolveu-se, não raras vezes, através do impulso emergente das classes mais desfavorecidas e de forma casuística, tendo em vista a superação de situações concretas de desigualdades naturais, jurídicas, reais ou factuais”. O conceito de igualdade pode ser entendido do seu ponto de vista formal ou material. Atendendo à sua perspectiva formal o seu estudo iniciou-se com os estoicos, tendo sido fortemente propagada com Cristianismo. Uma das ideias inicialmente defendidas prendia-se com a “igualdade natural” onde todos os homens são naturalmente iguais sendo esta igualdade a essência da justiça. Não obstante, vivíamos perante uma época em que se conhecia a existência de escravos e, posteriormente, do trabalho servo/feudal. Os juristas Romanos e, no seu enalço, os padres

Assim, “entre las exigências de la dignidad de la persona se encuentra el derecho a trato igual y no discriminatório, que pur su transcendencia en el âmbito de las relaciones del trabajo há dado lugar a previsiones específicas dentro del ordenamiento laboral” (129) (130).

No entanto, esta conceito de igualdade poderá encontrar obstáculos e limitações no setor laboral. Desde logo, através da concretização do elemento característico do contrato de trabalho, ou seja, o vínculo de subordinação entre trabalhador e empregador. A subordinação jurídica poderá definir-se, no caso em concreto, como o elemento que permite a distinção entre trabalho dependente e trabalho autónomo. Esta subordinação poderá ser “traduzida no poder do empregador de conformar através de ordens, diretivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou” (131)(132). Numa outra perspetiva,

---

da Igreja procediam a uma divisão entre justiça comutativa e justiça distributiva. “Na justiça distributiva não se exigia uma igualdade absoluta, mas sim a atribuição a cada um daquilo que lhe era digno, pois tratar igualmente o desigual traduzir-se-ia numa desigualdade”. Na idade média a ideia de igualdade passa a relacionar-se à generalidade da lei. Assim, entre os séculos XII e XVII diversos Autores proclamam que “a lei deve ser dirigida a todos, pelo que a estatuição particular, restrita a um só, não adquire natureza legal”. Na fase do iluminismo veio Rousseau reforçar a ideia do princípio da igualdade de todos diante da lei admitindo que as eventuais desigualdades não eram naturais mas uma construção das convenções existentes porquanto eram as mesmas que estabeleciam a propriedade. Desta forma, todos deveriam ter o mesmo tratamento perante a lei independentemente das condições em que viviam na sociedade. Contribuiu, desse modo, para o surgimento do constitucionalismo liberal com início na Constituição americana, passando pela constituição francesa e culminando com a integração do conceito nas constituições portuguesas. Este movimento vem formalizar a negação dos privilégios e estabelece o direito à igualdade como um dever ou obrigação. Por outro lado, algumas doutrinas vieram defender o conceito de igualdade material. Assim, afirmava-se a admissibilidade de diferenciações em prol da igualdade de oportunidades. Deste modo, definiam-se critérios de alcance da igualdade material, ou seja, era ao legislador que competia proceder à imposição de limitações designando que o princípio em si: autorizava e exigia desigualdades de tratamento, proibia o arbítrio, proibia a discriminação e obrigava à diferenciação. Trata-se, como reafirma a nossa CRP, “tanto da igualdade perante a lei, como da igualdade real [...] intimamente relacionada com a transformação das estruturas económico-sociais e a par das tarefas fundamentais do Estado”. Por último, a igualdade entendida nos moldes identificados tem manifestação no âmbito laboral. Existe, assim, uma predominante defesa da não discriminação - quer durante a contratação, quer posteriormente, durante a execução do contrato – conforme expõe a diretiva 2000/78/CE e se conclui pelos artigos 23.º a 28.º do Código de Trabalho.

<sup>129</sup> Valverde, António Martin, et al, *Derecho del trabajo*, editora tecnos, 1995, p. 64 e ss.

<sup>130</sup> “Entre as exigências da dignidade da pessoa encontra-se o direito a tratamento igual e não discriminatório, que pela sua transcendência no âmbito das relações de trabalho deu lugar a previsões específicas dentro do ordenamento laboral”. (tradução nossa).

<sup>131</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, relator Jorge Loureiro, processo n.º 5/13.1T4AGD.C1, datado de 04/03/2014, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>132</sup> Existem autores - como é exemplo Júlio Manuel Vieira Gomes, “Direito do trabalho I – Relações individuais de trabalho”, Coimbra editora, 2007, pp. 101 e ss. – que abordam a eventual crise da subordinação. Assim, os pilares em que assentava o direito do trabalho tradicional parecem ter ruído. Um dos exemplos mais fulcrais baseia-se nas expectativas relativamente à atuação dos trabalhadores subordinados, ou seja, espera-se que “os trabalhadores subordinados procedam com cada vez maior iniciativa, que se comportem quase como se fossem empresários” existindo “evidentemente exigências acrescidas de preparação técnica e cultural”. A nosso ver, esta elevação do trabalhador dependente a um grau de autonomia acrescido em nada afasta a subordinação e os seus consequentes efeitos sobre os trabalhadores. De facto, surge-nos como um meio de acentuar a pressão que o empregador poderá fazer investir sobre o trabalhador dependente e uma forma de mascarar as diretivas emitidas. Parece-nos antes

vemos que as particularidades do atual mercado, enformado por uma capa económica limitativa, tornam o empregador/recrutador demasiado exigente podendo este facilmente cair em práticas discriminatórias naquela que será, segundo o próprio, a procura pelo candidato/trabalhador ideal.

Entenda-se que “na maior parte dos casos, o progresso não foi acompanhado de uma crescente humanização dos ambientes e das relações de trabalho mas, ao invés, contribuiu para que os mesmos se automatizassem até ao limite do insuportável, pese embora tendo como pano de fundo pretensas preocupações sociais” (133).

Enquanto o Direito do Trabalho cede às pressões económicas do mercado, deixando de parte o seu fundamento histórico e concretizando um esforço acrescido para reforçar o seu âmago, outras áreas do Direito, até então puramente neutras, sofrem uma “socialização procedendo à criação de esquemas de proteção de certas categorias de contraentes mais débeis” (134).

Contudo, conclui-se que “na área das condições de trabalho e do contrato de trabalho o objetivo é ultrapassar a incapacidade do regime dos contratos civis para dar resposta a alguns problemas laborais” (135) pelo que a apreciação da prática laboral e a adaptação das suas normas ao exercício verificado seriam urgentes.

Ora, considerando que o papel de trabalhador não é indissociável da sua posição de pessoa (136) o legislador recorreu a ideais e fundamentos constitucionais, assim como a valores

---

uma situação capaz gerar uma maior frustração de expetativas, uma elevada comparação com os outros trabalhadores e, por outro lado, será um eventual percurso para a existência de situações de assédio moral laboral.

<sup>133</sup> Pereira, Rita Garcia, *Mobbing ou assédio moral*, Almedina, 2009, pp. 12 a 15.

<sup>134</sup> Conforme transcreve Guilherme Machado Dray em “O princípio da proteção do trabalhador”, Almedina, 2015, pp. 29 e 45. Exemplifica o autor algumas formas do contraente mais débil, nomeadamente, a utilização do conceito de “boa fé” como elemento moldador da atuação dos contraentes. As partes que integram os negócio jurídico vêm ainda o seu campo de atuação delimitado por deveres de informação e lealdade que se evidenciam quer em momento prévio à contratação (artigo 227.º código civil) como em situações de integração de lacunas (artigo 239.º código civil) podendo culminar na verificação de abuso de direito (artigo 334.º código civil). A atuação de acordo com a “boa-fé” é semelhantemente proclamada no âmbito laboral. Atente-se no facto do CT prever no seu artigo 126.º, intitulado “Deveres gerais das partes”, que “o empregador e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações”.

<sup>135</sup> Ramalho, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte 1 – dogmática geral*, Almedina, 3ª edição, 2012, p. 53.

<sup>136</sup> Júlio Manuel Vieira Gomes em “Direito do Trabalho – volume I – relações individuais de trabalho, Coimbra editora, p. 265 e ss, descreve que “não existe, por um lado, o trabalhador e, por outro, o cidadão, mas antes a pessoa que é simultaneamente cidadão e trabalhador subordinado (ou empregador); como, por vezes, se diz, a cidadania não fica à porta da empresa” sendo, no entanto, que “os direitos fundamentais do trabalhador encontrarão naturais limitações decorrentes do interesse da empresa”.

provenientes da própria existência da pessoa como tal, transpondo - e adaptando - preceitos ali defendidos para o âmbito laboral. Surgem - através da necessidade de limitações e considerando a insuficiência dos restantes ramos jurídicos – os direitos de personalidade do trabalhador <sup>(137)</sup>.

O código do trabalho reúne os direitos de personalidade do trabalhador entre os artigos 14.º e 22.º. Determina a legislação laboral a “liberdade de expressão e de opinião do trabalhador”, “o direito à integridade física e moral”, “a reserva da intimidade privada”, “a proteção de dados pessoais”, “direito à confidencialidade e reserva de conteúdos de natureza pessoal”. Fora desta seção, mas igualmente relacionada com os direitos de personalidade prevê-se “o direito à igualdade e não discriminação” (artigos 23.º e ss.).

Debrucemo-nos sobre o *direito à integridade física e moral* considerando a sua especial relevância no respeitante ao elemento essencial do nosso estudo. Este direito encontra-se espelhado no âmbito constitucional (artigo 25.ºCRP) e no Código Civil (artigo 70.º n.1). Embora a sua explanação não se revista de novidade é a sua consagração neste diploma que permite uma transposição direta para o quotidiano laboral. É este direito que impõe a proibição dos sujeitos laborais praticarem atos vexatórios entre si (seja na vertente de assédio vertical ou horizontal).

Verificados os moldes evolutivos em que se consolidou o princípio da proteção do trabalhador, assim como os riscos da sociedade contemporânea e a sua influência perante este princípio enformador, é hora de prosseguir com a análise do instituto previsto para o assédio moral laboral e promover o seu enquadramento face ao princípio tutelar do trabalhador.

---

<sup>137</sup>“Da sua génese no direito civil, os direitos de personalidade evoluíram para um enquadramento constitucional e, mais recentemente, têm vindo a desenvolver projeções novas e mais específicas noutras áreas jurídicas” conforme Ramalho, Maria do Rosário Palma, in “Direitos de personalidade e direitos fundamentais em matéria laboral”, 3º congresso internacional de Direito, 2010

## 5. O paradigma do assédio moral laboral - normatização e tentativa de resolução

### 5.1 O contexto internacional

Fruto das constantes análises e observações sociológicas a comunidade jurídica iniciou o seu percurso de normatização deste fenómeno. Procurou-se pela compreensão dos seus elementos constitutivos e, conseqüentemente, pela delimitação jurídica desta realidade assoladora. Não obstante a constante influência do direito comunitário os ordenamentos jurídicos estrangeiros procederam à adoção de soluções que se apresentam diferentes entre si. A par do que ocorreu com a concetualização do assédio, os estados preconizam nas suas legislações “os pontos de pressão da proteção jurídica dos destinatários de atos de assédio laboral” <sup>(138)</sup>. No nosso entendimento, também as perceções culturais, e a evolução histórico-laboral, terão influência na determinação do regime aplicável. A nossa apresentação irá fundamentar-se nos ordenamentos jurídicos com soluções ativas, explanadas na lei, e que, por sua vez, poderão contribuir eficazmente para o melhoramento daquilo que a legislação nacional tem concretizado, bem como, para uma análise comparativa face às alterações nacionais recentemente presenciadas.

#### 5.1.1 A solução Francesa

O ordenamento jurídico francês tem apresentado soluções relativamente ao assédio moral laboral desde meados do ano 2000. A regulação deste paradigma iniciou-se com o *Décret n.º 2000-110* de 4 de fevereiro que procede à publicação da Carta Social Europeia de 3 de maio de 1996. Neste diploma é consagrado o direito dos trabalhadores à dignidade no trabalho. Tratava-se de um “compromisso dos outorgantes em promover a sensibilização, informação e prevenção, em matéria de assédio sexual no local de trabalho (...) e relativamente a atos condenáveis ou explicitamente hostis ou ofensivos” <sup>(139)</sup>. Conseqüentemente, foi publicada a *Loi n.º 2002-73 de 17* de janeiro <sup>(140)</sup> que veio alterar o código civil e penal deste ordenamento jurídico. Esta lei, procede à caracterização

---

<sup>138</sup> Santos, Pedro Barrambana, ob. cit. p. 129.

<sup>139</sup> Santos, Pedro Barrambana, ob. cit. p. 136.

<sup>140</sup> Intitulada “Loi de modernisation sociale” encontra-se disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>. As normas que preveem a luta contra o assédio moral no trabalho encontram-se explanadas entre os artigos 168.º e 180.º. Assim, de uma forma geral poderá afirma-se que este complexo normativo prevê a necessidade de execução do contrato de trabalho com recurso à boa-fé; sanciona atos discriminatórios, densifica o conceito de assédio moral e os seus efeitos.

do compromisso definido em 2000 apresentando desde logo, a proibição de assédio moral laboral <sup>(141)</sup> e sanções para o sujeito ativo que passam, exatamente, pela aplicação de sanção disciplinar (Art. L 122-50) ou a punição com pena de prisão até 1 ano ou multa no montante 15.000,00 euros (Art. 222-33-2). Como elemento inovador, de carácter redutor e imbuído de celeridade no que toca ao adensamento dos efeitos da prática assediante, “salienta-se a introdução no art. L 122-54 de um procedimento de mediação tendo em vista a resolução, preferencialmente sem litígio, da situação de assédio identificada”. De forma a auxiliar a vítima de assédio moral laboral consagra-se que “deve o trabalhador carrear os elementos dos quais se possa extrair a existência de uma situação de assédio sendo que, em contrapartida, caberá ao empregador descaracterizar, com base em elementos objetivos, os atos identificados pelos trabalhador (art. L 122-52)”<sup>(142)</sup> <sup>(143)</sup>.

Em 2007 o regime descrito foi ligeiramente alterado através da lei 2007-329 de 12 de março, assim, “numa lógica preventiva estabelece-se a obrigação do empregador adotar todas as medidas preventivas face ao fenómeno, bem como, de fazer cessar os atos assediantes assim que tenha conhecimento dos mesmos” <sup>(144)</sup> <sup>(145)</sup>.

### 5.1.2 A solução Belga

A proteção do trabalhador relativamente ao assédio moral laboral encontra-se presente no diploma denominado *Loi du 5 Août 1996* <sup>(146)</sup>. Este regime normativo

---

<sup>141</sup> Poderá ler-se “Art. L. 122-49. - Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés”

<sup>142</sup> Santos, Pedro Barrambana, ob. cit.138.

<sup>143</sup> Em nosso entendimento, devem tecer-se elogios a esta medida. Entenda-se que um dos grandes problemas da caracterização do rol de atos vexatórios como assédio moral laboral no ordenamento jurídico português passa, exatamente, pela dificuldade de prova. Ora, no caso de tentativa de ressarcimento através de responsabilidade civil extracontratual, recairá sobre o trabalhador a alegação e consequente prova dos factos constitutivos do direito menosprezado. A repartição do ónus de prova tal como mencionado na lei francesa ocorre no plano nacional no que comporta ao assédio moral laboral com fundamento em atos discriminatórios sendo de se ponderar o alargamento desta noção processual aos restantes tipos de assédio. Considerando a sua importância, este tema será retomado em capítulo próprio.

<sup>144</sup> Santos, Pedro Barrambana, ob. cit. p. 139.

<sup>145</sup> Esta noção de prevenção encontra-se especificada no art. L 1152 – 4 com o seguinte texto “L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral”. A lei na sua totalidade figura disponível em <https://www.ilo.org>

<sup>146</sup> Designa-se “Loi du 4 Août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail” e encontra-se disponível em [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be).

determina o seu âmbito de aplicação aos empregadores e trabalhadores (art. 2º) numa lógica de equilíbrio entre as partes. Numa análise prévia do complexo normativo constata-se que o legislador pretende delimitar como poderá o bem-estar laboral ser alcançado. Desta forma, regista no art. 4º os elementos que se devem verificar no ambiente de trabalho por forma a alcançar o objeto legislativo. Assim, considera que a prossecução do bem-estar do trabalhador se concretizará através de medidas relacionadas com os seguintes aspetos: segurança no trabalho, proteção da saúde do trabalhador, estabelecendo os aspetos psicossociais do trabalho, a higiene no trabalho.

Numa outra perspetiva incumbe o empregador de encontrar os meios necessários para promover o bem-estar, descrevendo que deve este agente evitar os riscos, combatê-los através da sua fonte e antever os riscos que não poderão ser evitados substituindo-os por meios cujo risco seja menor (art. 5º).

Dedica um capítulo ao assédio moral, cognominando-o de “Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail” (147).

No artigo 32ºter procede o legislador belga à definição jurídica do assédio moral. Desta forma, enfatiza como elementos constitutivos desta realidade a reiteração dos atos com a finalidade de “prejudicar a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psicológica de um trabalhador” criando um ambiente “intimidador, hostil e degradante”. Ainda nesta definição, existe um recurso ao que teria sido preconizado por Marie France Hirigoyen (148), pois o legislador define que a criação do ambiente tóxico poderá encontrar a sua origem em palavras, intimidações, atos ou gestos. Incorpora ainda na sua definição a referência ao assédio discriminatório (149).

---

<sup>147</sup> “disposições específicas relativas aos riscos psicossociais no trabalho como o stress, a violência e o assédio ou sexual no trabalho” (tradução nossa).

<sup>148</sup> Para maior esclarecimento vide capítulo 2, p. 21 e 22

<sup>149</sup> Sistematiza o artigo 32ºter 2º paragrafo que “harcèlement moral au travail: ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l’entreprise ou l’institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l’intégrité physique ou psychique d’un travailleur ou d’une autre personne à laquelle est d’application, lors de l’exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à [l’âge, à l’état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l’état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l’origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l’ascendance, à l’origine nationale ou ethnique, au sexe, à l’orientation sexuelle, à l’identité et à l’expression de genre”

O sistema normativo belga, tal como refere Pedro Barrambana Santos, tem uma “índole repressiva e outra preventiva”. A par daquilo que tem sido concretizado compete ao empregador: adotar a organização da sua empresa de forma a reduzir os riscos de lesão, estabelecer o procedimento a acionar caso seja identificada uma situação de assédio, formar e informar os trabalhadores dos seus deveres e direitos quanto a este fenómeno <sup>(150)</sup>. A perspetiva tutelar deste regime prossegue com a imposição perante o empregador de assegurar ao sujeito assediado a concessão de apoio psicológico totalmente pago pela entidade patronal. Esta decisão, no nosso entendimento, apenas trará benefícios para a estrutura empresarial dado que o trabalhador recupera a confiança que detinha e contribuirá, posteriormente, com o exercício da atividade laboral de forma motivada e com o empenho outrora aplicado <sup>(151)</sup>.

Outro dos preceitos, que pela sua relevância prática merece destaque, passa pela manutenção do vínculo laboral, não obstante a procura do trabalhador assediado pela efetivação dos seus direitos. Assim, caso o trabalhador veja o seu contrato cessar devido ao recurso aos órgãos competentes para abordar a situação de assédio de que é vítima, poderá pedir a sua reintegração, devendo, para o efeito, atuar no prazo de 30 dias a contar da notificação de despedimento. Esta menção abrange, igualmente, os trabalhadores que por testemunharem a favor do agente assediado se vêm envoltos numa teia estratégica perdendo o seu sustento.

Na esfera processual realça-se a inversão do ónus da prova afastando as dificuldades sentidas pelo sujeito passivo em diversos ordenamentos jurídicos <sup>(152)</sup>. Assim sendo, deverá o trabalhador apresentar os factos no processo e, automaticamente, opera a presunção da existência de assédio cabendo ao alegado sujeito ativo provar que os comportamentos enunciados não teriam o efeito opressor e ultrajante associado ao assédio.

Em nosso entendimento, esta compilação de medidas relativas ao assédio laboral demonstrou-se extremamente progressista para a época da sua elaboração. Entenda-se que nenhum pormenor tutelar do trabalhador escapou ao olhar atento do legislador

---

<sup>150</sup> Seguindo a análise de Pedro Barrambana Santos, ob. cit. p. 155.

<sup>151</sup> Será de relembrar que o assédio moral laboral comporta consequências económicas que se espelha na diminuição de rentabilidade ou do número de trabalhadores ao serviço. Assim, a reabilitação do trabalhador assediado, ainda que com custos inerentes ao empregador, será uma medida positiva a médio/longo prazo. Não obstante, será sempre prudente a concretização de medidas preventivas.

<sup>152</sup> Onde se inclui o ordenamento jurídico português, conforme se verá adiante.

consagrando medidas preventivas que passam pela formação e informação sobre o fenómeno; medidas de proteção na manutenção do vínculo laboral quer do trabalhador assediado como dos seus colegas capazes de auxiliar na demonstração da existência de práticas avassaladoras para a dignidade do trabalhador, quer na concretização de fórmulas jurídicas para resolução do litígio, afastando do sujeito passivo a necessidade de fazer prova dos factos por si alegados. A nosso ver, esta lei revela-se como bastante adaptada aos casos práticos que a realidade dita.

### 5.1.3 A solução Espanhola

O sistema jurídico espanhol difere dos complexos normativos até agora apresentados. Desde logo, as normas referentes ao assédio encontram-se envoltas por um “enquadramento assistemático”<sup>(153)</sup>. Numa aceção inicial verifica-se a existência da *Ley Orgânica n.º 3/2007 de 22 de marzo* que proclama o direito à igualdade e à não discriminação em função do sexo<sup>(154)</sup>. Esta lei procedeu à incorporação de diretivas europeias relativas à igualdade, mormente, as diretivas 2002/73/CE, 76/207/CEE e 2004/113/CEE. O artigo 7.º deste diploma intitula-se “acoso sexual e acoso por razón de sexo”. Discrimina-se, deste modo, aquilo que poderá ser compreendido por assédio sexual – que se circunscreve a comportamentos verbais ou físicos de caráter sexual – e, por outro lado, delimita o assédio com base em atos discriminatórios quanto ao género. O assédio discriminatório, e ainda para mais com fundamento no género, é uma ínfima parte do que o assédio moral compreende. Não obstante, a lei desenvolve-se em torno de aspetos preventivos, tutelares e de âmbito contencioso.

Relativamente à prevenção a lei antecipa a necessidade de divulgação de códigos de conduta, de onde constem as práticas a seguir. Determina, em semelhantes moldes, a imposição de ações de formação por forma a distanciar qualquer possibilidade destes eventos nocivos se verificarem. Quanto à tutela conferida por esta lei, procede a mesma ao sancionamento dos negócios que se fundamentem em atos discriminatórios culminando na sua nulidade e prevendo a responsabilização dos autores com o pagamento de uma indemnização. No âmbito processual acentua-se a inversão do ónus da prova relativamente às práticas discriminatórias, na senda daquilo que a diretiva da

---

<sup>153</sup> Santos, Pedro Barrambana, ob. cit. p. 162.

<sup>154</sup> Legislação disponível em <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf> (consultado a 20 de Janeiro de 2019).

igualdade e não discriminação propugnou, e exclusivamente no que refere ao assédio discriminatório.

Embora a lei seja omissa no que diz respeito ao contexto do fenómeno em apreço no presente estudo, o trabalhador assediado poderá, ainda que origine dificuldades, recorrer a outros institutos. Neste campo, tem-se demonstrado essencial o papel da doutrina e jurisprudência espanhola que procede ao enquadramento destes atos ilícitos nas regras gerais de Direito. Atente-nos, a título exemplificativo, nos artigos da constituição espanhola que estabelecem a manutenção da “dignidade da pessoa humana” (art. 10.º n.º 1), “direito à igualdade e não discriminação” (14.º), “direito à integridade física e moral” (15.º). Uma breve orientação relativa ao conceito de assédio moral encontra-se prevista na nota técnica 69/2009 expondo as modalidades em que esta atuação poderá surgir, enumerando, para o efeito, o abuso de autoridade com o manifesto excesso de poder de direção, a existência de práticas vexatórias ou ofensivas e, tal como revisto acima, com o assédio discriminatório <sup>(155)</sup>. Por último, a *Ley General de la Seguridad Social* prevê que os efeitos nefastos que advêm de práticas assediadas possam ser ressarcidos através do regime dos acidentes de trabalho, integrando as consequências do assédio moral como “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena” <sup>(156)</sup> <sup>(157)</sup>.

O sistema jurídico espanhol no que respeita ao assédio moral, embora não se encontre unificado e se constate pela existência de obstáculos, transporta consigo ideias e ensinamentos importantes que abarcam tanto uma fase prévia como posterior à consumação do ato assediante.

#### 5.1.4 O tratamento do assédio moral laboral em Portugal

Embora o fenómeno do assédio moral laboral tenha sido fortemente estudado por diversas áreas na reta final do século XX apenas recentemente recebeu esta temática o apreço necessário no contexto nacional. Num tom bastante crítico António Garcia Pereira

---

<sup>155</sup> Santos, Pedro Barrambana, ob. cit. p. 166.

<sup>156</sup> “toda a lesão corporal que o trabalhador sofra como resultado ou devido ao trabalho que executa por conta alheia” (tradução nossa).

<sup>157</sup> Art. 156.º n.º 1, 2 al. e) e 3 da *Ley General de la Seguridad Social* disponível em <http://www.seg-social.es> (consultado em 20 de janeiro de 2019).

descreve que “a razão de ser desse nosso atraso decorre (...) de um caldo cultural, político e social assente na lógica organicista do pouco respeito pelo cidadão e (...) na consciência coletiva da gritante incapacidade da ordem jurídica para resolver adequadamente este tipo de situações” (158). Acrescenta que “num país onde os contratos a prazo crescem exponencialmente e (...) o modelo taylorista de utilização intensiva de mão-de-obra, (...) numa lógica de competitividade assente na precariedade de quem trabalha e no seu permanente receio de perder a sua fonte de subsistência”, se mantêm, não existiram movimentos reivindicativos capazes de alertar as forças legislativas para os perigos laborais que atravessavam num período mais veloz.

Ora, ultrapassados os valores culturais que poderiam obstaculizar ao avanço legislativo, e na senda daquilo que ocorria a nível comunitário (159), iniciaram-se as alterações para tutela do trabalhador. Assim, no ano 2000 foram apresentados 2 projetos de lei. O projeto de lei 334/VIII intitulava-se “medidas de prevenção e combate a práticas laborais violadoras da dignidade e integridade física e psíquica dos trabalhadores”. Com fundamento na multiplicação de práticas empresariais capazes de violar a dignidade e integridade física e psíquica observou-se a necessidade de efetivar os direitos do trabalhador valorizando a atividade profissional.

Pelo exposto, este projeto de lei apresentava uma proposta relativamente ao conceito de “assédio” descrevendo-o como “o comportamento persecutório, deliberado, abusivo do empregador, do seu representante, do superior hierárquico, colega ou outra pessoa com poder no local de trabalho, através de insinuações ou ameaças verbais e por atitudes que visem a desestabilização psíquica dos trabalhadores, originando a degradação das condições de trabalho e tendo por objetivo principal o despedimento do trabalhador, a sua demissão forçada ou o prejuízo das perspetivas de progressão na carreira”. Densificaram

---

<sup>158</sup> Pereira, António Garcia, O assédio moral – causas e condicionantes, 2008, disponível em <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/1903/1/WP3.2008.pdf>

<sup>159</sup> O Direito comunitário demonstrou uma crescente preocupação com a proteção do trabalhador, desta forma, numa apresentação esquematizada, verifica-se pela existência de uma primeira aproximação ao conceito de “assédio moral” – ainda que com fundamento discriminatório – encontra-se patente na diretiva 76/207/CEE. Esta diretiva veio a ser aprimorada através da diretiva 97/80/CEE que instituiu a inversão do ónus da prova em processos baseados atos humilhantes por discriminação e densificadas pelas diretivas 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2002/73/CE. Relativamente às condições de trabalho, a diretiva quadro 89/391/CEE instituiu preceitos mínimos para preservação da segurança e saúde dos trabalhadores. A legislação direta relativa ao assédio moral, isentando-a de conotações discriminatórias, apenas surgiu com a diretiva 2339/2001 de 28 de março de 2002. Recentemente 2007/2146 de 15 de janeiro de 2018 o assédio passa a ser referido como um elemento ameaçador da saúde e segurança no trabalho gerando efeitos a nível da saúde mental do trabalhador. O quadro normativo comunitário conheceu uma evolução gradual em razão do conhecimento que a prática laboral permitia adquirir.

o conceito acrescentando alguns comportamentos que indicariam a existência de assédio moral laboral, ou seja, “o retirar injustificado de tarefas anteriormente desempenhadas pelo trabalhador; a despromoção injustificada de categoria anteriormente atribuída; O constrangimento ao exercício de funções ou tarefas desqualificantes para a categoria; a exclusão de informação relevante para a atividade do trabalhador; a desqualificação sistemática dos resultados obtidos; a violação, relativamente ao trabalhador, do princípio constitucional “a trabalho igual salário igual”. Numa perspetiva sancionatória, eram apresentadas, como possibilidade de repreensão, a nulidade dos atos praticados mediante uma conduta assediante, a determinação da prática de assédio como contraordenação muito grave - com a consequente aplicação de coima que seria elevada para dobro em caso de reincidência – e a responsabilidade disciplinar <sup>(160)</sup> para o sujeito ativo dos comportamentos constitutivos do assédio. Na perspetiva reparadora entendia-se que a mesma deveria ser feita nos termos gerais de Direito, sendo que entre entidade patronal e sujeito ativo poderia existir uma responsabilidade solidária, perfazendo a opinião que o primeiro agente disponibilizaria de maior força económica e zelando pela posição do trabalhador assediado.

No mesmo ano, foi apresentada o projeto de lei n.º 252/VIII batizado como a “proteção laboral contra o terrorismo psicológico ou assédio moral”. Neste documento era concretizada uma breve referência comparativa com outros estados membros que tinham já legislado sobre o assédio moral laboral. Mas, revestida de especial relevância encontra-se a referência direta ao conceito “assédio moral” exercido no local de trabalho. Em moldes semelhantes ao anterior projeto de lei é definido o conceito com recurso aos efeitos das práticas que se pretende reprovam e que, por sua vez, se concretizam na degradação da integridade física, psíquica e da dignidade humana. São também materializados os comportamentos que contribuem para a existência de “assédio moral”. Por sua vez, a título sancionatório os preceitos apresentados são similares ao que terá sido discutido no âmbito do projeto-lei n.º 334/VIII, acrescentando, o anseio em criminalizar a prática de assédio moral laboral.

Este projeto de lei foi submetido a discussão pública, tendo recebido dois pareceres oriundos da UGT e da CGTP-IN. Estas entidades procederam a alguns reparos, o primeiro

---

<sup>160</sup> O processo disciplinar não seria apenas concretizado pela entidade patronal sendo que a proposta de lei previa o seu reenvio - prévio à conclusão – à então denominada inspeção geral do trabalho (atual ACT) e ao sindicato representativo da vítima.

incidiu sobre a utilização da expressão “terrorismo psicológico” que se demonstrava demasiado restritiva para as várias facetas que a violência no trabalho poderia apresentar. Invoca, também, a necessidade de nos casos mais graves proceder-se à inversão do ónus da prova. E por último, deverá apresentar-se a indicação de que a mera “anulabilidade” dos atos concluídos mediante a existência de práticas assediantes não será suficientemente reprovador, insistindo pela consagração da nulidade como sanção mais grave. Conforme expõe Carolina Amarante <sup>(161)</sup>, este foi um projeto bastante ambicioso e arrojado para a época de publicitação, porquanto, a título jurídico iniciavam-se a maioria dos ordenamentos jurídicos na normatização e sistematização deste fenómeno relativamente recente.

Apesar da existência destes projetos, apenas em 2003 logrou o sistema jurídico português em apresentar no diploma laboral uma definição de assédio. Inicialmente, o assédio encontrava-se previsto no artigo 24.º dentro de um capítulo designado “igualdade e não discriminação”. No entanto, posteriormente, alterou-se a sua redação por forma a ampliar de forma significativa “o campo de aplicação da figura de assédio” permitindo a sua consagração “com a abrangência que o caracteriza” <sup>(162)</sup>. Ainda antes de qualquer normatização no âmbito laboral era mencionado por Isabel Parreira <sup>(163)</sup> que os” requisitos básicos da noção social de assédio moral seriam: a existência de ato reiterado, subtil ou insidioso, concretizado em condutas de não contacto físico com a vítima, que viola direitos de personalidade do trabalhador, causando-lhe danos psico-físicos, com resultados no trabalho”. Ora, desde logo a previsão estatutária não integra referências ao elemento de reiteração que a noção social concretiza. Contudo, também não procede ao seu afastamento pelo que não se assemelha como menos correta por ausência deste requisito. Encontra-se também em falta, quando se atenta numa análise comparativa entre a perspetiva social e a concretização jurídica, a explanação dos danos que se concretizarão. Somos em crer que tal decisão se deve à desnecessidade de fazer depender o enquadramento de determinado ato como assédio moral da ocorrência de danos psico-físicos. Desta forma, o normativo alcançado aborda de forma não exaustiva os efeitos do assédio ou objeto do sujeito assediante.

---

<sup>161</sup> Amarante, Carolina, A prova no assédio moral, edições Nova Causa, 2016, p. 26.

<sup>162</sup> Lopes, Sónia Kietzmann, ob, cit. p. 232 e ss.

<sup>163</sup> Parreira, Isabel Ribeiro, O assédio moral no trabalho, ob. cit. p. 214.

O regime normativo português parece-nos acarretar algumas vantagens face aos restantes ordenamentos mencionados e analisados. Desde já, a sua sistematização unitária permitiu a criação de um regime normativo próprio para esta figura permitindo, desde logo, a sua fácil consulta. Por outro lado, encontramos um regime que descreve o assédio moral com fundamento em atos discriminatórios, mas que não se circunscreve somente a esta prática, mantendo-se como um conceito não tipificado capaz de abarcar as diversas situações que este fenómeno em constante mutação poderá apresentar. É um regime que atua sobretudo numa posição posterior à consumação do assédio, ignorando a tipificação de medidas preventivas. Apresenta, portanto, algumas dificuldades. Verifique-se a problemática do ressarcimento e a sua remissão para os meios gerais de direito por forma a que o trabalhador logre obter qualquer compensação e sem inversão ou, pelo menos repartição (<sup>164</sup>), do ónus de prova.

Na tentativa de facultar respostas favoráveis aos problemas de aplicabilidade prática deste sistema normativo, recentemente, a lei laboral terá sido alterada consubstanciando-se na promulgação do diploma 73/2017 de 16 de agosto. O cerne desta alteração legislativa consiste na vertente preventiva. Assim, passaremos a estudar/analisar abrangência destas alterações em capítulo próprio.

## 5.2 A responsabilidade civil aplicada ao assédio moral laboral

A lei laboral dispõe, como modo de ressarcimento, que o sujeito passivo do assédio laboral deverá acionar os instrumentos de responsabilidade civil (<sup>165</sup>) nos termos

---

<sup>164</sup> Semelhantemente ao que acontece no âmbito do assédio com fundamento em atos discriminatórios.

<sup>165</sup> Conforme expõe Pedro Romano Martinez - in “Estudos em Honra de Ruy de Albuquerque, volume II, Faculdade de Direito da Faculdade de Lisboa, 2006, pp. 608 e ss. - “o direito do trabalho não tem um regime de responsabilidade civil, pelo que, na falta de regras concretas segue o regime comum do Código Civil. Importa contrapor dois tipos diferentes de responsabilidade, relacionados com a função desempenhada. Ao lado da responsabilidade civil com função ressarcitória comum, em que se pretende indemnizar o prejuízo do lesado, surge, amiúde uma responsabilidade civil com funções preventivas ou punitivas, em que o montante devido não se relaciona com o dano sofrido, podendo ser devido o pagamento sem a prova, ou inclusive, sem a existência de danos”. Como exemplo analisa o regime dos acidentes de trabalho concluindo que caso exista culpa do empregador deverá a totalidade dos danos (patrimoniais e não patrimoniais) ser ressarcida pelo que estaremos neste campo mediante uma situação em que a responsabilidade civil assume a sua função ressarcitória. Por outro lado, em situações independentes de culpa do empregador, o pagamento de qualquer montante será limitado aos danos efetivados pelo que estaremos perante uma responsabilidade civil com função punitiva. No caso do assédio moral laboral, considerando que as indemnizações deverão fundamentar-se na existência de danos não patrimoniais consideramos que estamos perante uma situação de responsabilidade civil ressarcitória. Caso a indemnização se traduza na quantificação dos ordenados não auferidos o pensamento poderá ser o da responsabilidade civil punitiva, porquanto, verifica-se uma limitação no valor a atribuir.

gerais de direito, remetendo, desta forma para o disposto no Código Civil. Não obstante a boa vontade do legislador em determinar uma solução plausível para estas práticas atentatórias da dignidade humana entendemos, desde já, que o trabalhador se vê confrontado com algumas dificuldades – se não impossibilidades – deste regime geral.

Desde logo, a lei laboral não refere, nem expressa nem indiretamente, a que tipo de responsabilidade civil deverá o trabalhador assediado recorrer. Verifique-se que o Código Civil distingue dois tipos de responsabilidade: responsabilidade aquiliana (ou extracontratual) compreendida nos artigos 483.º e ss. e, dependente do risco, encontra-se a responsabilidade civil contratual, prevista nos artigos 483.º n.º 2 e 499.º e ss.

Como descreve João Antunes Varela (<sup>166</sup>) a responsabilidade civil “trata-se da figura que (...) maior importância prática e teórica assume na criação dos vínculos obrigacionais, seja pela extraordinária frequência com que nos tribunais são postas ações de responsabilidade, seja pela dificuldade especial de muitos dos problemas que o instituto tem suscitado na doutrina e na jurisprudência. Dificuldades que se localizam, quer na fixação de soluções, quer na sua fundamentação à face do direito constituído, quer na sua coordenação exigida pela coerência e unidade do sistema, quer principalmente na sua planificação doutrinária ou científica”. O que se torna concreto é que face ao assunto sensível que o assédio moral laboral poderá demonstrar-se a ausência de um regime próprio para ressarcimento dos danos oriundos das práticas assediadas, onde prime a simplificação, consubstancia-se como um verdadeiro obstáculo para o trabalhador que, na maioria dos casos, se encontra desde logo fragilizado.

Considere-se a construção jurídica dos dois tipos de responsabilidade civil para os quais remete a lei laboral. Iniciando pela responsabilidade civil extracontratual “a simples leitura do preceito mostra que vários pressupostos condicionam a obrigação de indemnizar imposta ao lesante” (<sup>167</sup>). Em conformidade atente-se na letra do artigo 483.º do CC, que prevê, “aquele que com dolo ou mera culpa violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação”. Deste modo poderá desenhar-se como requisitos para verificação da existência de responsabilidade civil extracontratual a) a existência de um facto,; b) a ilicitude do mesmo, c) a imputação do facto ao agente

---

<sup>166</sup> Varela, João Antunes, “Das obrigações em geral – volume I”, Almedina, 10ª edição, 2000, pp. 519 e ss.

<sup>167</sup> Varela, João Antunes, ob. cit. p. 525.

lesante; d) um dano e, um o e) nexos de causalidade. De outro modo, a responsabilidade assente no risco desenvolve-se de forma independente da teoria clássica da culpa (168). Os casos que integram este tipo de responsabilidade encontram-se delimitados por lei sendo aplicável o regime previsto para a responsabilidade aquiliana, com exceção dos preceitos em contrário (169).

A par do que tem vindo a ser exposto, reforça Maria Regina Redinha (170) que “as consequências da violação do direito à integridade física e moral. Como de qualquer outro direito de personalidade, sem prejuízo da responsabilidade penal eventualmente envolvida – embora até 2015 o assédio laboral não fosse alvo deste regime penal (171)– traduzem-se na obrigação de indemnizar a parte lesada pela prática do facto ilícito – artigo 483.º CC. Além disso, de acordo com o disposto nos artigos 70.º n.º 2 do CC é sempre possível requerer a providência que se revele mais adequada e eficaz para prevenir ou minorar a violação em causa”. Ora, na “medida em que a postergação da tutela concedida por este artigo prefigura uma violação culposa dos deveres do empregador, verifica-se um incumprimento contratual, sancionável em sede de responsabilidade ou com a resolução do contrato”.

Entende Rita Jorge Pinheiro (172) que a “responsabilização do empregador é a *ultima ratio*, que surge por insuficiente resposta do direito laboral português a este flagelo social” acrescenta que “o legislador laboral não tomou nenhuma posição quanto ao

---

<sup>168</sup> Conforme ensina João Antunes Varela, ob. cit. p. 631, “foi no domínio dos acidentes de trabalho que primeiro se chegou (...) à necessidade de sobrepor questões sociais de segurança face às considerações de justiça alicerçadas sobre o plano das situações individuais”. Descreve que “quem auferir dos lucros da exploração industrial, justo é que suporte os encargos dela, entre os quais se inscreve, como fenómeno normal e inevitável, o dos acidentes no trabalho”.

<sup>169</sup> Os casos que a lei determina encontram-se patentes nos artigos 500.º e ss. do CC.

<sup>170</sup> Redinha, Maria Regina, “Da proteção da personalidade no Código de Trabalho” in “Para Jorge Leite – escritos jurídicos laborais – volume I, 2014, Coimbra Editora”.

<sup>171</sup> Quintas, Paula, O percurso jurídico do assédio laboral, in prontuário de direito do trabalho – CEJ, 2018, 1º semestre, p. 303.

<sup>172</sup> Pinheiro, Rita Jorge, A responsabilidade civil dos agentes perante a vítima de assédio moral, in “Vinte anos de Questões laborais”, Coimbra Editora, 2013, n.º 42. Esta autora considera que o recurso à responsabilidade civil apenas deverá ser preconizado quando todos os outros meios se tornem insuficientes. Assim, descreve que o trabalhador assediado deverá antes de mais apresentar reclamação junto do seu superior hierárquico, ou, caso o sujeito ativo seja o empregador deve recorrer à comissão de trabalhadores. Por fim, apresenta como solução a resolução do contrato com justa causa nos termos do artigo 394.º CC – a nosso ver, esta poderá ser a última solução a equacionar porquanto o trabalhador, ainda que a justa causa permita a concessão de apoios monetários (subsídio de desemprego) e se preveja o cálculo de indemnização pela cessação do contrato de trabalho, o exercício de uma atividade laboral acarreta consigo benefício para a concretização sadia do trabalhador enquanto pessoa. Refira-se igualmente a função de manutenção do sustento e das condições básicas de vida comumente associada à manutenção do vínculo laboral. Não obstante a nossa discordância face à hierarquização dos meios de reação, acena-se positivamente à ideia postulada por Molina Navarrete (e citada por Rita Jorge Pinheiro) que refere “a dispersão e fragmentação da tutela, com os consequentes riscos (...), tornam um pedido justo num calvário processual”.

regime da responsabilidade civil em causa nem quanto à distribuição do ónus da prova da culpa”.

Numa primeira fase, e a par da esquematização avançada por Rita Jorge Pinheiro, trataremos de analisar a responsabilidade civil na vertente de assédio moral vertical descendente. Desde logo se contempla a dificuldade do trabalhador em optar pela opção mais benéfica. Encontramo-nos perante um fator complexo capaz de originar os dois tipos de responsabilidade civil. Deverá ser selecionado o meio de ressarcimento mais eficaz e que permitirá o alcance do maior número de vantagens para o trabalhador assediado. Não impondo o legislador a opção de determinado tipo de responsabilidade civil somos a entender que, neste primeiro caso em apreço, a decisão pela responsabilidade civil contratual permitirá um maior alcance por parte do trabalhador. Veja-se que o empregador se encontra acometido a um verdadeiro dever de atuação conforme o princípio da boa-fé colaborando “na promoção humana, profissional e social do trabalhador”. Com a promoção de práticas assediantes, o empregador procede à violação do disposto no artigo 18.º, 127.º do CT. Igualmente, fere direitos de carácter constitucional e civilistas, embora estes não sejam passíveis de fundamentar a prossecução da responsabilidade contratual.

A escolha pela responsabilidade civil contratual afasta, *ad initio*, a incumbência sobre o trabalhador - que já se encontra fragilizado pela experiência assediante - de reunir elementos probatórios para produzir prova essencial dos elementos que carreu para o processo.

Por outro lado, o prazo de prescrição é mais lato do que os três anos previstos para a responsabilidade civil extracontratual (artigo 498.º n.º 1 CC)

Numa situação mais complexa situa-se a hipótese em que o assédio é preconizado pelo superior hierárquico. Estamos perante uma dualidade do vínculo laboral pois temos dois trabalhadores que respondem perante o empregador e, posteriormente, temos um trabalhador a receber instruções de outro investido numa posição superior. A solução mais óbvia será o recurso à responsabilidade civil aquiliana, alias, esta acaba por ser a solução mais direta sempre que existe uma relação de paridade.

Será ainda de realçar, no caso do assédio do superior hierárquico que este sujeito se encontra encarregue de uma comissão parecendo plausível o recurso às normas da responsabilidade do comitente. Responde o empregador numa lógica de responsabilidade

dependente do risco ficando com o direito de regresso sobre o sujeito ativo da atitude persecutória.

### 5.3 A prova no assédio moral laboral

O Julgador dispõe de liberdade legalmente concedida para proceder à livre apreciação da prova (<sup>173</sup>). Acontece que os temas de direito probatório apresentam-se como alvo de máxima complexidade no âmbito das questões processuais. O juiz irá proceder à apreciação do acordo com a subjetividade que lhe será sempre inerente. Irá circunscrever a sua fundamentação com as noções axiológicas que integram a sua vivência. Por outro lado, a apreciação de uma eventual prova testemunhal nem sempre se mostra simples. A simples ida ao Tribunal, a necessidade de falar perante um Juiz, é motivo suficiente para criar confusão e dificuldade de exteriorização em algumas pessoas. Este fator aliado à demora processual tão habitual nos tribunais portugueses acarreta consigo uma dificuldade probatória dos factos alegados. Numa outra vertente, não poderemos descurar a existência de sujeitos com grande capacidade de manipulação do seu discurso, adaptando o seu testemunho aos factos que lhe terão sido transmitidos, ludibriando todos os presentes e conformando o processo com algo que não corresponde à verdade material.

Procedendo a um maior enquadramento no contexto do assédio moral laboral verifica-se a dificuldade em fazer face à regra geral prevista no artigo 342.º do CC que expressamente esclarece que “àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado”. Desde já se traz à colação a vertente insidiosa dos atos assediadores. São, na sua maioria, proporcionados de forma sorrateira exaltando o isolamento do trabalhador assediado e aprofundando os seus sentimentos de exaustão, solidão, impossibilidade de recorrer a auxílio. Tudo é arquitetado nos estratagemas perversos do sujeito ativo.

Verifica-se uma remissão do CT para o regime geral do direito civil – neste âmbito equaciona-se o facto do regime da responsabilidade civil comportar duas vertentes com

---

<sup>173</sup> O artigo 396.º CC consagra que “a força probatória dos depoimentos das testemunhas é apreciada livremente pelo tribunal”. Vem ainda o CPC no seu artigo 607.º n.º 5 reforçar que “o juiz aprecia livremente as provas segundo a sua prudente convicção acerca de cada facto”. Este princípio de livre apreciação da prova “não abrange os factos para cuja prova a lei exija formalidade especial, nem aqueles que só possam ser provados por documentos ou estejam plenamente provados, quer por documentos, quer por acordo ou confissão das partes”.

implicações distintas e que, como desde já se averiguou, existe possibilidade da vítima fazer uso do tipo de responsabilidade que considere como apto a cobrir os seus direitos - a escolha da tipologia de responsabilidade permitirá o alcance de melhores ou piores resultados. Em moldes semelhantes salienta-se que a lei laboral prevê dois tipos de assédio moral – o primeiro baseado em atos discriminatórios e o segundo reunindo atos não discriminatórios mas com efeitos hostis – sendo que, de igual modo, consoante a tipologia cujos pressupostos se encontrem reunidos conduzirá a uma exigência probatória diferenciada <sup>(174)</sup>.

Assim, no âmbito do assédio moral discriminatório o artigo 25.º n.º 5 prega desde logo que “cabe 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 fator de discriminação”. Esta norma resulta do esforço comunitário reunido para determinação da igualdade no âmbito laboral. Na situação em apreço, existe uma repartição do ónus da prova, facilitando o recurso aos tribunais por parte do trabalhador discriminado. A maior dificuldade neste caso prende-se com a apreensão do que poderá consubstanciar-se como atos discriminatórios. Todavia os artigos 24.º a 26.º do CT almejam auxiliar na concetualização deste assédio.

No mesmo sentido, existem decisões jurisprudenciais que esquematizam os elementos constitutivos do assédio moral discriminatório remetendo para a estipulação legal.

“O assédio moral ou mobbing, abrangido no âmbito de tutela do art. 24.º, n.º 2 do Código do Trabalho de 2003 (CT/2003) – consubstanciado num comportamento indesejado do empregador e com efeitos hostis no trabalhador – é aquele que se encontra conexionado com um, ou mais, fatores de discriminação, de entre os expressamente previstos no art. 23.º, n.º 1, do mesmo diploma legal e 32.º, n.º 1, do Regulamento do Código do Trabalho (RCT). Assim, o trabalhador que pretenda demonstrar a existência do comportamento, levado a cabo pelo empregador, suscetível de ser qualificado como mobbing ao abrigo do disposto no referido art. 24.º, n.º 2, para além de alegar esse mesmo comportamento, tem de alegar que o mesmo se funda numa atitude discriminatória alicerçada em qualquer um dos fatores de discriminação, comparativamente aferido face

---

<sup>174</sup> Neste sentido Amarante, Carolina, ob. cit. p. 84.

a outro ou a todos os restantes trabalhadores, aplicando-se, nesse caso, o regime especial de repartição do ónus da prova consignado no n.º 3 do art. 23.º do CT. <sup>(175)</sup>

Deste modo, numa aceção *à contrarium* do disposto no (atual) artigo 24.º do CT entende-se como atos discriminatórios:

I) critérios de seleção e condições de contratação que coloquem em causa a igualdade de oportunidades e tratamento mediante indivíduos com características semelhantes (qualificações, aptidão);

II) Impedimento de acesso a ações de formação;

III) Diferenciação de retribuição entre trabalhadores da mesma categoria e que executam iguais tarefas;

IV) Impedimento de filiação ou participação em estruturas de representação coletiva.

Será assédio moral discriminatório todo o ato que afaste a igualdade <sup>(176)</sup> de oportunidades no que diz respeito ao acesso ao emprego, formação ou condições de trabalho. A lei é perentória em impedir que alguém seja prejudicado com fundamento em idade <sup>(177)</sup>, sexo, ascendência, estado civil, identidade de género, situação familiar ou económica, entre outros parâmetros previstos no artigo 24.º n.º 1 CT.

Mais complexo, como se demonstrou, é a apresentação/demonstração da prova no contexto de assédio moral não discriminatório. Ao contrário do que ocorre no caso do

---

<sup>175</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 201/11.6TTFUN.L1-4, relatora Isabel Tapadinhas, datado de 25/09/2013 e disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>176</sup> Para melhores esclarecimentos sobre este princípio da igualdade veja-se o disposto no capítulo 4.

<sup>177</sup> Quanto ao assédio discriminatório relativamente à idade o que referir relativamente aos anúncios que estabelecem um campo limitativo nesta área? Deverá entender-se que a vaga a ser preenchida apenas poderá ser executada por pessoas com determinada robustez física, ou, que o mercado laboral cria impedimentos fundados em estigmas? Teresa Coelho Moreira debruça-se sobre este tema em “igualdade e não discriminação – estudos de direito do trabalho”, Almedina, 2013. Esta autora concretiza os ensinamentos do Direito comunitário e refere que “o princípio da não discriminação em razão da idade ascendeu a nível de princípio fundamental do ordenamento jurídico comunitário. A *ratio* da ação comunitária prende-se com a necessidade de combater todo o tipo de discriminação favorecendo um alto nível de ocupação e inclusão social. Não podemos deixar de entender que esta forma de discriminação não é igual às outras e, por vezes, é mesmo de difícil compreensão e gestão dada a sua própria natureza e o facto de certas diferenças entre grupos serem justificadas se permitirem atingir objetivos legítimos de política social”. O Tribunal de Justiça tem-se debruçado sobre as situações que legitimam a existência de uma discriminação direta. Pode assim ocorrer quando comprovada a existência de um objetivo legítimo em relação à finalidade pretendida (de acordo com a diretiva 2000/78 são objetivos legítimos os que se relacionam com políticas de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional). Na opinião da autora ainda existe um longo percurso a percorrer.

assédio acima explicitado a lei faz depender a caracterização de um ato como assédio moral mediante a apreciação da conduta do sujeito ativo e os efeitos concretizados. Esta medida trata de contemplar o facto do assédio moral não discriminatório não ser estanque e como forma de afastar restrições desnecessárias.

Neste caso, o legislador remete para o ressarcimento mediante as regras gerais de Direito, como, igualmente, se apurou acima.

A regra geral da responsabilidade civil vem determinar que compete à pessoa que alega os factos fazer prova dos mesmos – art. 342.º CC em complemento do artigo 5.º n.º 1 CPC. O agente assediado poderá fazer uso de todo o tipo de prova prevista na lei, assim, poderá recorrer à prova documental (423.º e ss. do CPC), prova pericial (467.º e ss. CPC), prova testemunhal (495.º e ss. CPC). É ainda mencionado por Carolina Amarante <sup>(178)</sup> a possibilidade de recurso à prova por confissão das partes (452.º e ss. CPC) e por declarações de parte (466.º e ss. CPC). Conforme se estatui normativamente “o depoimento de parte poderá ser exigido de pessoas que tenham capacidade jurídica” podendo “requerer-se o depoimento de representantes de pessoas coletivas ou sociedades”, contudo, o depoimento apenas terá valor de confissão quanto aos factos que quem confessa poderá obrigar-se. Embora as opções de prova sejam diversas a dificuldade de demonstração dos factos mantém-se porquanto o sujeito ativo é cuidadoso na sua atuação. Dado que grande parte de jurisprudência nacional sobre o assédio moral laboral termina com a descaraterização do assédio por ausência de convicção do Juiz – impossibilidade de prova coerente e capaz de demonstrar o alegado – seria de proceder à alteração ao regime de responsabilidade no âmbito do assédio moral não discriminatório conduzindo a atuação processual da vítima em moldes semelhantes ao que ocorre no contexto do assédio moral discriminatório <sup>(179)</sup>.

Outra solução plausível, e já grandemente adotada em ordenamentos jurídicos estrangeiros, passa pela demanda do sujeito ativo com fundamento na responsabilidade civil contratual. Este tipo de responsabilidade faz operar uma presunção da culpa que recai sobre o agente impulsionador, nos termos do artigo 799.º do CC. Assim, e em modo

---

<sup>178</sup> Amarante, Carolina, ob. cit. p. 100 e ss.

<sup>179</sup> Vide para o efeito, acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 346/11.2TTVRL.P2, relatora Paula Leal de Carvalho, datado de 08/10/2012 e disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). Encontra-se nesta decisão judicial a referência ao ónus da prova que recai sobre o trabalhador – “Porém, efetuada tal denúncia, competirá ao trabalhador a prova da veracidade dos factos denunciados, sob pena de, não a fazendo, violar os deveres de lealdade, de respeito e de defesa do bom nome da sua entidade empregadora”.

mais denso do que no assédio moral discriminatório, a vítima do assédio moral apenas deverá carrear para o processo os factos constitutivos do seu direito. Em conformidade, analise-se o disposto no acórdão do Supremo Tribunal de Justiça:

D) “O devedor é responsável perante o credor pelos atos dos seus representantes legais ou das pessoas que utilize para o cumprimento da obrigação, como se tais atos fossem praticados pelo próprio devedor” – art. 800.º, n.º 1, C. Civil. Ora, como se patenteia no regime aqui consagrado, que é “*uma espécie de responsabilidade pelo risco inerente à colaboração*” dos representantes legais ou auxiliares que o devedor utilize no cumprimento da obrigação, também no domínio contratual se manifesta a tendência para o objetivismo em matéria de critérios de imputação (à semelhança do que se verifica na responsabilidade extracontratual). Deste modo, quando estejam em causa factos cuja autoria é do próprio empregador, incumbe-lhe provar que os factos lesivos invocados pela vítima não procedem de culpa sua, nos termos do art. 799º, n.º 1, C. Civil, ou, nas situações de assédio discriminatório, que a diferença de tratamento não assenta em fatores dessa natureza (cfr. nºs 5 e 6 do art. 25º, CT)”<sup>(180)</sup>.

#### 5.4 A problemática da quantificação do dano e a determinação da indemnização – análise jurisprudencial

Tivemos já a oportunidade de proceder à identificação do dano provocado pela existência de condutas assediadas em contexto laboral, nomeadamente a existência de assédio moral. Sequencialmente foi determinado o bem jurídico afetado que se consubstancia, nem mais, como a dignidade moral.

Numa breve análise, e por forma a permitir a demonstração das dificuldades que assolam o trabalhador vítima de assédio torna-se, a nosso ver, relevante, proceder a uma ilustração da generalidade dos casos jurisprudenciais e da quantificação do dano. Realça-se, como foi anteriormente apresentado, a dificuldade de apresentação de prova. Muitas das decisões jurisprudências terminam com a conclusão de não existência de assédio por o mesmo não ter ficado provado. Não obstante, mesmo quando ultrapassada a barreira referente à prova mantém-se a desvalorização jurisprudencial relativa aos danos

---

<sup>180</sup> Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1 , relator Mário Belo Morgado, datado de 03/12/2014 , disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

resultantes das atividades persecutórias. Esta noção é evidente, desde logo, pelos montantes concedidos a título de indemnização pelos danos morais sofridos. Em certos casos a gravidade das consequências do assédio é de tal modo profunda que o trabalhador poderá não regressar ao seu estado sadio inicial.

A lei prevê a indemnização, quer por ato discriminatório (art. 28.º CT) ou por ato constitutivo da prática de assédio moral laboral (estatuição conjugada entre os artigos 29.º n.º 4 e 28.º CT). Não obstante, a concretização deste meio de ressarcimento não se tem demonstrado pacífica.

Como define Rita Garcia Pereira, “quanto aos montantes [...] a nossa jurisprudência pautou-se num primeiro momento pela desconsideração dos danos morais e, num posterior, pela tomada de consciência da respetiva importância mas, ainda assim, pelo seu mais tímido ressarcimento, em montantes manifestamente escassos” que se situam entre os 1.500,00 e os 5.000,00 euros <sup>(181)</sup> <sup>(182)</sup>.

A título exemplificativo veja-se o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa onde ficou determinado o seguinte:

“A qualificação da situação como assédio moral, traduz um ilícito contratual dado que foi violado o dever de respeito e a integridade psíquica e moral do trabalhador, direito de personalidade consagrado no art. 18 do CT, dando causa a um dano moral merecedor da tutela do direito (a autora ficou abalada psicologicamente, pondo em causa a sua autoestima e confiança, provocando-lhe ainda humilhação e desgosto); sendo a atuação da ré culposa, porque não ilidiu a presunção que decorre do art. 799 do CC e intenso o seu grau de culpa, 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 três meses), entende-se equilibrado fixar essa indemnização em € 6000,00” <sup>(183)</sup>. Considerando a determinação do douto tribunal com fundamento na parca capacidade económica desta entidade patronal não poderemos deixar de demonstrar que embora não nos figure como argumento válido a avaliação dos rendimentos da entidade patronal, considerando até que poderia a

---

<sup>181</sup> Garcia, Rita Pereira, ob. cit. p. 137.

<sup>182</sup> A Autora utiliza como exemplo o Acórdão Do Tribunal da Relação de Évora, processo n.º 603/07-2, relator Chambel Mourisco, datado de 15/07/2007, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>183</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 830/06.0TTVFX.L1-4, relatora Filomena Carvalho, datado de 15/02/2012, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

mesma proceder ao pagamento prestacional, figura-se-nos como melhor solução a concessão de uma menor indemnização do que o não pagamento de qualquer montante. Ainda assim, salientemos que não deve esta opção tornar-se regra. Por outro lado, é justificada a concessão deste montante por entender-se que a trabalhadora “apenas” sofreu com o assédio durante 3 meses. Neste ponto, demonstramos o nosso descontentamento face à comparação temporal do sofrimento causado devido ao assédio moral laboral. O lapso temporal apenas releva para fins de distinção entre a figura do assédio moral e outras afins não tanto para demonstrar quem sofreu mais. A intensidade do dano não se reporta ao período em que o trabalhador é alvo de práticas vexatórias mas do tipo de práticas que são concretizadas, aliada à resistência do trabalhador.

Com igual reporte à quantificação da indemnização por danos morais consequentes do assédio moral laboral no valor de 6.000,00 euros aprecie-se o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa que relata como não excessivo o valor atribuído pelo tribunal de primeira instância. Nesta senda temos um pensamento mais tutelar porquanto é o próprio tribunal que rotula como “não excessivo” o montante atribuído. O que também não significa que seja suficiente. No caso em apreço nesta decisão o trabalhador foi vítima de assédio moral discriminatório e foram-lhe retiradas todas as suas funções laborais, mantendo-o desocupado <sup>(184)</sup>.

O próprio sistema normativo, no seu artigo 394.º n.º 1 al. f) e 396.º n.º 1 do CT procede a uma limitação da indemnização em situações onde ocorre a resolução do contrato de trabalho com fundamento em ofensa à integridade física e moral. Determina para o efeito que a indemnização deverá situar-se entre 15 a 45 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade. Entenda-se que no que diz respeito às ofensas à integridade física ou moral tanto se sente lesado, ou perturbado, o trabalhador com 20 anos de casa como aquele que se encontra a exercer funções, imagine-se, durante o lapso temporal de 1 ano. Deste modo, não poderemos concordar com a determinação da indemnização, por resolução do contrato de trabalho com fundamento na interferência externa de outros sujeitos laborais, dependente da antiguidade, considerando inclusive que esta quantificação deverá ser tratada de modo autónomo fruto da sensibilidade do tema e, ainda, da sua predominância prática. Verificando a incapacidade de quantificação realística dos danos sequenciais de uma situação de assédio entendemos que deverá o

---

<sup>184</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 506/14.4TBAGH.L1-4, relator Sérgio Almeida, datado de 25/01/2017, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

legislador nacional apostar na vertente preventiva numa forte tentativa de afastar a existência de assédio moral laboral e, por conseguinte, a árdua tarefa de transformar em números a ofensa à dignidade moral que incide sobre o trabalhador. Consideramos que a prática jurisprudencial, e o receio de determinação excessiva dos valores indemnizatórios a título de dano moral, são amplamente lesivos para o trabalhador, colocando em causa a tendência protetora da legislação laboral.

## 6. A lei 73/2017 de 16 de agosto

### 6.1 A primazia da prevenção

Ao longo da nossa exposição tem sido demonstrada, a par do que já ocorre noutros ordenamentos jurídicos, a necessidade de um âmbito preventivo no contexto jurídico do assédio moral laboral. Este é um fenómeno que se tem consubstanciado como um verdadeiro flagelo na sociedade portuguesa e cujas consequências são demasiados prejudiciais para que se continue a verificar. Esta ideia foi exaltada nas propostas de lei apresentadas no início de 2017 onde se promovia a alteração do regime que revisitamos durante o presente trabalho.

Assim, o projeto de lei n.º 375/XIII-2ª <sup>(185)</sup> intitulado “previne e combate o assédio no local de trabalho” descreve como motivação das alterações apresentadas o facto de “nos últimos anos se ter agravado de forma muito acelerada o clima de desrespeito e violação de direitos nos locais de trabalho, práticas reiteradas de ameaça, pressão direta e indireta, chantagem, violência psicológica, repressão sobre os trabalhadores”. Conscientes de se encontrarem perante um flagelo complexo que apenas permitirá o seu combate mediante a exigência de medidas multidisciplinares, o grupo parlamentar PCP inseriu neste se projeto de lei um caminho “simultaneamente preventivo, punitivo e reparador”. Como resultado, propôs:

I) Que os atos discriminatórios e lesivos do trabalhador, compreendidos como práticas de assédio, sejam considerados como riscos laborais para a saúde do trabalhador;

---

<sup>185</sup> Projeto de lei disponível em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=40904> (consultado em 20 de janeiro de 2019)

II) A responsabilização solidária do empregador pelos danos causados ao trabalhador vítima de assédio, por outro trabalhador;

III) A proteção do trabalhador vítima de assédio e das eventuais testemunhas impedido que os mesmos sejam alvo de processo disciplinar com fundamento nas declarações prestadas no âmbito do processo judicial e/ou contraordenacional relativos ao assédio moral laboral:

IV) Que a prática de assédio seja fundamento do despedimento ilícito e permita o despedimento com justa causa operando nos dois casos a favor do trabalhador;

V) Seja elaborado um conjunto de sanções acessórias a imputar ao empregador pela prática de assédio que incidência sobre a possibilidade de exercer a sua atividade profissional no local onde decorreram os atos assediantes e privação do direito a candidatar-se a medidas ativas de emprego e estágios profissionais.

Também o grupo parlamentar Bloco de Esquerda apresentou o seu projeto de lei no âmbito do assédio laboral. Deste modo, algumas das propostas apresentadas forma:

I) Incluir o assédio nas cláusulas de ilicitude do despedimento;

II) Aplicar o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais aos acidentes de trabalho e doenças profissionais resultantes da prática reiterada de assédio;

III) Proteger os trabalhadores que denunciam as práticas de assédio e quem testemunha a seu favor impedindo a existência de processo disciplinar até decisão final transitada em julgado;

IV) Reforçar as sanções acessórias aplicáveis às empresas aplicando-lhes de forma automática a privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, nos casos de condenação por assédio e impossibilitando a dispensa da sanção acessória da publicidade nos casos de assédio;

V) Imputar às empresas condenadas por assédio um “custo de imagem”, por via da criação de uma listagem pública em site oficial (DGERT e ACT) de todas as empresas condenadas por assédio, por período não inferior a um ano;

VI) Consagrar, de forma expressa, a possibilidade de resolução, com justa causa, do contrato de trabalhador em caso de assédio.

Analisando as propostas apresentadas verifica-se o sentido inovador impregnado nos projetos de lei. Denota-se, de igual modo, que as sugestões apresentadas se baseiam nos ensinamentos da prática laboral, encaminhando não só para uma atitude preventiva através da publicidade perante outras entidades empregadores como se agravam as sanções a aplicar com a finalidade da entidade patronal compreender que caso se encontre envolto num circunstancialismo capaz de ofender a dignidade de algum trabalhador poderá ficar privado do exercício da sua atividade laboral. Atentamos na normatização excessiva caso o assédio seja horizontal, no entanto, somos em crer que esta proposta terá sido pensada exclusivamente para situações de assédio vertical descendente, dado que, desde logo, existem sanções mais gravosas a aplicar ao trabalhador que assedie os restantes.

A preocupação assumida pelos grupos parlamentares, e a vontade em prosseguir com uma alteração legislativa de maior aplicabilidade prática e que operasse numa vertente preventiva, teve como parâmetro inicial os estudos, relatórios e pareceres emanados por entidades como a OIT e o CITE.

Ora, “é inegável a importância da OIT e de outras organizações na evolução do direito do trabalho e dos direitos sociais no mundo inteiro”, de facto, “cresce no mundo atual a necessidade de atuação dos organismos internacionais para aperfeiçoamento dos ordenamentos jurídicos, em busca de justiça social, através da melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores”<sup>(186)</sup>.

Em momento prévio à alteração do regime normativo para prevenção da prática de assédio, através da lei 73/2017 de 16 de agosto, o CITE contribuiu para a contextualização do fenómeno em Portugal. Assim, aquela entidade procedeu a uma consolidação de dados estatísticos que permitiram verificar que a população inquirida se encontra informada sobre os indicadores do assédio moral laboral (70% das mulheres e homens inquiridos conseguiram identificar as ações de assédio moral mediante o caso que lhes era apresentado). Paralelamente, identificaram que cerca de 16,5% da população inquirida já tinha sido alvo de ações de “comportamentos indesejados, abusivos e humilhantes” com duração sistemática. Concretizam que em moldes comparativos Portugal apresenta o

---

<sup>186</sup> Scabin, Roseli Fernandes, A importância dos organismos internacionais para a internacionalização e evolução do direito do trabalho e dos Direitos Sociais, in direito internacional do trabalho e a OIT: um debate atual, ed. Atlas, 2015, pp. 1 a 38.

dobro da percentagem da média de pessoas assediadas no âmbito laboral a nível europeu (187).

Esta entidade procedeu, ainda em 2013, à emissão de um guia informativo intitulado “Prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação” (188). Este documento estabelecia a necessidade de se proceder a uma avaliação dos riscos para identificar a existência de riscos psicossociais, sendo que, “o objetivo é conhecer a realidade por forma a poderem ser adotadas as medidas adequadas, que poderão incluir a definição de uma política de luta contra o assédio que assegure a gestão de conflitos e a formação das chefias, bem como a reformulação do ambiente de trabalho e, ainda, a previsão de um sistema de apoio às eventuais vítimas de assédio (por exemplo: criação de polos de aconselhamento, linhas verdes e definição formal de procedimentos de denúncia). Sugeria-se ainda a produção de documentos de onde sobreviesse a proibição de quaisquer atos de assédio no local de trabalho. Esta medida deveria ser complementada com a promoção de ações de formação sobre a prevenção do assédio, as suas consequências e sanções.

Salienta-se, identicamente, o contributo da OIT na análise europeia deste fenómeno. O seu último relatório denomina-se “Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho” (189). Este documento, tal como o nome o indica, procede ao estudo da violência laboral e assédio laboral. Efetua uma compilação sobre a manifestação e prevalência destes aspetos em diversos países, esquematiza soluções de proteção e prevenção e dedica um capítulo ao acompanhamento da vítima dos aspetos em estudo. Termina com a menção à possibilidade de elaboração de uma norma internacional sobre a violência e o assédio a mulheres e homens no mundo do trabalho.

Conclui-se que a nível nacional existiam ferramentas para uma alteração legislativa anterior contribuindo, eventualmente, para amenizar o número de portugueses afetados por práticas desta realidade.

---

<sup>187</sup> Torres, Anália, ob. cit. o. 126.

<sup>188</sup> Guia informativo de março de 2013, disponível em [http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia\\_informativo.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia_informativo.pdf) (consultado em 19 de janeiro de 2019)

<sup>189</sup> Disponível em [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-theconference/WCMS\\_630695/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-theconference/WCMS_630695/lang--en/index.htm) (consultado em 20 de janeiro de 2019)

## 6.2 O código de conduta

Prevê o atual regime normativo para prevenção da prática de assédio que é dever do empregador “adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores” (art. 127.º n.º 1 al. k).

Esta imposição prende-se com o intuito preventivo aspirado no âmbito nacional. Não obstante, existem pormenores da sua construção que nos suscitam dúvidas.

A primeira questão prende-se com a correlação entre a necessidade de implementação do código de conduta e o número de trabalhadores que integram, por norma, as empresas portuguesas. Em nosso entendimento, o número de trabalhadores não parece apresentar especial relevância no que respeita à existência ou prevenção de assédio moral laboral. É claro que o empregador, caso entenda que a adoção deste código de conduta é fundamental, poderá fazê-lo independentemente do que prevê a lei quanto número de trabalhadores que ocupa a empresa. Contudo, o legislador procedeu a uma discriminação sem que se encontre o fundamento prático da sua decisão.

Por outro lado, ensina a prática de outros ordenamentos jurídicos “que a existência formal de um código de conduta e de canais de comunicação nem sempre equivale a proteção efetiva ou até a uma mais rápida reação. Muitas vezes, a instituição de tais mecanismos mais não consubstancia do que uma política de marketing institucional, estando os canais de comunicação bloqueados quando se verifica a necessidade de aos mesmos recorrer, deixando as vítimas ainda mais fragilizadas porque sentem que a sua confiança foi traída, debatendo-se sozinhas com situações de violência inoportáveis e que podem gerar danos irreversíveis” (190). Desta forma, entendemos que a construção do código de conduta terá imperativamente de ser efetuada de acordo com regras de transparência e compromisso empresarial sendo que, só deste modo, poderá efetivar-se o ensejo preventivo das recentes alterações legislativas.

Por fim, verifica-se que a simples inserção deste conceito vago na lei poderá gerar confusão ao empregador sobre a correta forma de atuar, quais os elementos a integrar este código, a densificação ou estruturação das regras a aplicar. Felizmente, veio o CITE

---

<sup>190</sup> Pereira, Rita Garcia, ob. cit. pp. 19 e 20.

apresentar um esboço do que poderá ser concretizado como código de conduta (<sup>191</sup>). Esta entidade organiza este protótipo de código de conduta iniciando com um enquadramento sobre o fenómeno, passando pelas dimensões do assédio moral (tipificando de forma não exaustiva os comportamentos que poderão enquadrar-se no seu âmbito), a determinação da necessidade de prevenção, e a inserção do compromisso e responsabilidades da organização. A criação do código de conduta é também uma boa forma de transmitir conhecimento sobre este fenómeno aos trabalhadores da empresa.

Considerando o propósito do presente trabalho poderá concluir-se face a esta alteração legislativa que a sua força tutelar será tão mais forte quanto a vontade do empregador em fazer cumprir aquilo que estipula. Ou seja, os benefícios de prevenção deste código de conduta apenas se verificarão caso o empregador seja o primeiro a desejar cumprir o que determinou e proceda ao encaminhamento deste documento para todos os trabalhadores. Entendemos que colocar estas regras apenas em sítio visível não será suficiente para fazer “chegar a palavra” a todos os seus colaboradores. A lógica de gestão empresarial deverá passar pela manutenção de um ambiente propício à transmissão de conhecimento e conducente à manutenção da segurança e saúde do trabalhador.

### 6.3 A proteção das testemunhas

Conforme terá sido proposto pelos grupos parlamentares, e na tentativa de auxiliar o trabalhador assediado na demanda contra o agente assediante ficou definido no art. 29.º n.º 6 que “o denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo”.

Esta prática surge em moldes semelhantes ao que ocorre no regime normativo Belga e permitirá um maior grau de certeza no recurso aos meios judiciais.

Também o código processo laboral sofreu alterações no seu artigo 66.º n.º 2 CPT sendo que este preceito concretiza que “as testemunhas em processo judicial cuja causa de pedir seja a prática de assédio são notificadas pelo tribunal”. Este elemento irá impedir que as testemunhas sejam a apresentar. Devido à relevância prática do prova testemunhal não

---

<sup>191</sup> Documento disponibilizado em [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Guia\\_Cite.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Guia_Cite.pdf) (consultado em 21 de janeiro de 2019)

permite o legislador que a vítima de assédio veja o seu caso padecer pela mera confiança naquele que disse que iria estar presente. A determinação das testemunhas a apresentar poderia originar a execução de manobras dilatórias para evitar a todo o custo a sua presença em tribunal. Numa outra perspetiva, atente-se no poder de manipulação que o empregador, nos casos em que este seja o precursor do assédio moral laboral, poderá ter sobre a testemunhas nos casos em que a mesma seja a apresentar. Relembre-se que a notificação das testemunhas pelo tribunal impõem a obrigatoriedade da sua presença sob pena de multa.

Pelo exposto, presenciemos um pequeno reforço que releva o máximo papel probatório que recai sobre a testemunha <sup>(192)</sup> nos casos de assédio moral laboral. São poucos os meios de prova que poderão existir neste setor pelo que não se deve correr o risco de perder aqueles que ainda se mantêm.

#### 6.4. O procedimento disciplinar

Um novo dever do empregador, previsto no artigo 127.º n.º 1 al. l), consiste em instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Primeiramente refira-se que o poder disciplinar “corresponde à faculdade de o empregador aplicar sanções ao trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho”, deste modo “o exercício da ação disciplinar destina-se a punir o trabalhador que culposamente adote qualquer conduta que represente uma violação dos deveres contratuais a que está obrigado” <sup>(193)</sup>.

Não raras vezes, poderemos observar “condições de trabalho deficitárias que poderão não ter origem direta numa ação ou omissão da entidade patronal mas em comportamentos de outros elementos que integram a organização empresarial, nomeadamente trabalhadores.

---

<sup>192</sup> A par do que acontece na pendência do processo judicial, concretizando-se a impossibilidade de aplicação de sanção disciplinar para o trabalhador ou a testemunha, também o artigo 331.º n.º 2 al. b) consagra uma medida preventiva para quem proceda à denúncia ou exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio, referindo que a aplicação de uma sanção no período de até um ano após a denúncia da situação assediante será considerada sanção abusiva podendo originar a obrigação de indemnizar o trabalhador. Somos em crer que o disposto no artigo 331.º n.º 2 al. b) é extensível à proteção da testemunha considerando o papel fundamental na efetivação do direito do trabalhador lesado.

<sup>193</sup> Leitão, Luís Menezes, Direito do trabalho, Almedina, 4ª edição, 2014, pp. 173 e ss.

Nesta última hipótese poderemos estar confrontados com a prática de uma infração disciplinar, desse modo, ao empregador caberá afastar essa fonte de perturbação” (194).

Para que se confirme a existência de uma infração disciplinar deverá o empregador dar início a um procedimento, como transparece o artigo 329º CT. Existem prazos a cumprir, sendo que o procedimento deverá ser impulsionado no prazo máximo de sessenta dias a contar do conhecimento do facto (art. 329.º n.º 2 CT). Contudo, “instaurado o procedimento disciplinar não há um prazo para ser proferida decisão – excepcionam-se os prazos que se apresentam de seguida - pelo que, não fora os princípios de celeridade e de boa-fé daqui resultaria a possibilidade de eternizar a ação disciplinador” (195). Este procedimento comporta uma fase de instrução (que deverá ser concluída no prazo máximo de sessenta dias) acusação feita mediante a emissão de uma nota de culpa e, posteriormente, deverá ser concretizada a defesa do trabalhador acusado. Chegando a este ponto verifica-se desde logo uma característica pouco tutelar do trabalhador acusado. Relembre-se que a máxima relevância do princípio da proteção do trabalhador passa pelo equilíbrio entre as partes. Assim, considerando que o trabalhador acusado, com a receção da nota de culpa, terá ainda de proceder ao levantamento dos factos constitutivos da sua culpa (através da consulta do processo) e de elaborar a sua defesa não poderemos deixar de evidenciar o fugaz prazo que, a nosso ver, lhe é concedido (artigo 355.º n.º 1 CT).

Por outro lado, uma das dificuldades sentidas pelo empregador no âmbito disciplinar passa pela conceção daquilo que poderá figurar como infração disciplinar. De facto, a lei é omissa no que toca a este aspeto. Assim, e considerando os elementos que no âmbito do assédio moral laboral poderão enquadrar-se como infração disciplinar atente-se no disposto no artigo 128.º n.º 1 al. a) CT. Neste preceito é mencionado que o trabalhador deverá atuar com urbanidade e probidade. Estes dois conceitos concretizam-se “numa obrigação de tratamento não desrespeitoso que se aufere em concreto e perante as normas de conduta habitualmente seguidas na organização da entidade patronal” (196).

Com relevância no âmbito do assédio moral laboral horizontal, surge-nos *a última ratio* das sanções disciplinares. Deste modo, verifique-se que “a violação pelo trabalhador de direitos e garantias de outros trabalhadores da empresa constitui um dos

---

<sup>194</sup> Pinto, Nuno Abranches, Instituto disciplinar laboral, coimbra editora, 2009, p. 19.

<sup>195</sup> Martinez, Pedro Romano, Direito do trabalho, almedina, 4ª edição, 2007 pp. 627 a 642.

<sup>196</sup> Pinto, Nuno Abranches, ob. cit. p. 58.

comportamentos tipificados como justa causa de despedimento” (art. 351.º n.º 1 al. b) <sup>(197)</sup>). Não se descure que a lei prevê diversas sanções disciplinares <sup>(198)</sup>, no entanto, as mesmas devem ser aplicadas de forma proporcional à gravidade da infração e consoante a culpabilidade do infrator (art. 330.º CT). Esta restrição não é afastada no campo do assédio moral laboral.

Concluindo-se a referência a esta medida somos do entendimento que a mesma reveste um sentido levemente preventivo e um óbvio papel sancionatório. Quanto ao primeiro aspeto, entenda-se que a abertura deste procedimento poderá evitar o aprofundamento dos danos/efeitos usualmente associados às práticas assediantes. Por outro lado, com a investigação preconizada pelo empregador o sujeito ativo acabará por ver os seus atos reprimidos e sancionados, servindo de ensinamento quer para o próprio como para os restantes membros da comunidade empresarial.

Por fim, somos a evidenciar o especial tato que deverá contornar a atuação do empregador (ou outro sujeito encarregue de prosseguir com o procedimento). Entenda-se que o assédio moral laboral tem elementos constitutivos da sua existência e diversas figuras afim. Poderá ocorrer que mediante uma situação de “falso assédio” <sup>(199)</sup> o suposto sujeito ativo se veja envolto numa esfera estigmatizante sem que tenha concretizado atos assediantes.

#### 6.5 A inserção dos danos oriundos do assédio moral laboral na lista de doenças profissionais

Largas vezes a doutrina laboral pregou pela integração dos efeitos provenientes do assédio moral no regime dos acidente de trabalho ou das doenças profissionais <sup>(200)</sup>. Com a implementação da lei 73/2017 de 16 de agosto chegou a hora do ordenamento jurídico português acompanhar aquilo que já vinha sendo efetivado em ordenamentos jurídicos estrangeiros, como é o caso do direito espanhol.

Desta forma, prevê o artigo 283.º n.º 8 do CT que “a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio

---

<sup>197</sup> Pinto, Nuno Abranches, ob. cit. p. 19.

<sup>198</sup> O artigo 328.º concretiza como sanções disciplinares: a repreensão, a repreensão registada, a sanção pecuniária, a perda de dias de férias, a suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade, despedimento sem indemnização ou compensação.

<sup>199</sup> Para melhor esclarecimento veja-se capítulo 2.

<sup>200</sup> Com efeito, verifique-se os ideais preconizados por Rita Garcia Pereira, Ana Cristina Ribeiro Costa e Mago Pacheco Graciano.

é do empregador”. Acrescenta o legislador que “a responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da segurança social [...] ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados acrescidos de juros de mora vincendos”.

Parece-nos, e esta alteração legislativa vem comprovar tal pensamento, que caso esta mudança fosse simples teria sido concretizada mais cedo.

Deste modo, realça-se em primeiro lugar o carácter puramente tipificado das doenças profissionais. Assim, para que o dano emergente da prática de atos assediante se defina como doença profissional deverá constar Tabela Nacional de Doenças Profissionais (aprovada pelo decreto-regulamentar n.º 76/2001 de 5 de maio e alterada pelo decreto-regulamentar n.º 76/2007 de 17 de julho). Prevê o artigo 94.º n.º 1 da Lei dos Acidentes de trabalho a existência de uma comissão nacional cuja “composição, competência e funcionamento são fixados em lei especial”.

Numa outra perspetiva, passam a consagrar-se duas formas de ressarcimento pelos danos oriundos do assédio, ou seja, uma dupla tutela. Num sentido teórico, a finalidade destes tipos de ressarcimento diverge. Assim, enquanto o regime da responsabilidade civil prevê a reparação integral do dano, o ressarcimento através do regime das doenças profissionais limitar-se-á a responder pelo grau de incapacidade a determinar pelo serviço com competência na área da proteção contra os riscos profissionais.

Contudo, Paula Quintas evidencia uma problemática quanto à conjugação das responsabilidades. Para que o direito civil não proceda a um ressarcimento duplo (em referência à reparação integral) torna-se preponderante a elaboração e publicitação da lista atualizada com menção aos danos oriundos do assédio que considera passíveis de ser denominados doenças profissionais. <sup>(201)</sup>

Os benefícios da estipulação destes danos como doença profissional passa pela celeridade do sistema, com mecanismos menos onerosos quando comparados com o acesso aos tribunais <sup>(202)</sup>.

Entende-se que embora a intenção do legislador seja fortemente tutelar do trabalhador, encontra-se perdida no seu objeto porquanto verificamos uma previsão

---

<sup>201</sup> Quintas, Paula, ob. cit. P. 302.

<sup>202</sup> Costa, Ana Cristina Ribeiro, ob. cit. p. 27.

isolada em espera da sua concretização com a atualização da tabela de doenças profissionais.

#### 6.6 A posição do trabalhador no seio empresarial

O legislador, consciente do peso que os efeitos do assédio moral comportam para o trabalhador e, reconhecendo a fragilidade humana, concebeu a possibilidade do agente subordinado não pretender manter o vínculo laboral. Desta forma, e no ensejo das máximas preventivas pregadas durante a elaboração dos projetos de lei, foi determinado que a resolução do contrato pelo trabalhador, com fundamento no comportamento do empregador, se constituiria como um caso de justa causa da resolução.

No âmbito do assédio moral, a justa causa integra-se no artigo 394.º n.º 2 al.d) ou f). Assim, a primeira opção de resolução com justa causa prende-se, em nosso entendimento, com “a falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho” enquanto a segunda opção se afigura mais direta mencionando, inclusive, o caso do assédio moral laboral. Refere, assim, que é justa causa aquela que se fundamenta em “ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante”.

A utilização desta prerrogativa apenas poderá ser concretizada caso o trabalhador recorra aos meios competentes para denunciar o seu caso.

Por outro lado, no momento de elaboração dos seus projetos de lei, o grupo parlamentar Bloco de Esquerda teria demonstrado interesse em alargar o prazo para revogação do acordo de resolução por justa causa. Desconhecemos se foi esta a pretensão do legislador, no entanto, o artigo 349.º n.º 3 refere 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”.

Esta medida, parece elencar-se na ideia de prevenção que rodeou a criação deste diploma.

## 7. Conclusões

1) O assédio moral assume-se, atualmente, como um dos maiores flagelos no âmbito do sector laboral como poderá verificar-se pelos dados estatísticos recolhidos por entidades relevantes na área, como é exemplo do CITE;

2) De facto, Portugal apresenta uma das maiores percentagens de trabalhadores vítimas de atos enquadráveis no campo do assédio moral laboral;

3) Entenda-se que o exercício de uma atividade profissional acarreta consigo elevadas expectativas pessoais do trabalhador. Ora, não fosse este um fator de imposição da sociedade – no conhecimento valorativo transmitido de geração em geração - como elemento de completude do crescimento do ser humano. Inclusive, encontramos perante o único meio que permite a materialização de uma vida digna e o acesso aos bens essenciais à sobrevivência;

4) Embora o trabalhador aceite voluntariamente submeter-se à autoridade do empregador possuindo, desde logo, o prévio conhecimento das limitações que poderão existir sobre os seus direitos de personalidade, a lei não descurou este tema tratando de proceder à sua normatização e proteção;

5) Os direitos de personalidade previstos no Código de Trabalho têm o seu início no artigo 14.º e, embora tratem de refletir o que se encontra estatuído noutros diplomas legais, permitem a informação direta ao trabalhador e empregador sobre as limitações das suas condutas e os moldes de convivência laboral;

6) O princípio da proteção do trabalhador consiste no elemento enformador da normatização laboral encarando constantes perigos e tendo de se adaptar a uma realidade prática cada vez mais desafiante;

7) Embora a doutrina refira de forma reiterada a modernidade das previsões legislativas nacionais relativas ao assédio, numa abordagem comparativa verifica-se que a grande maioria de legislações sobre este fenómeno se circunscrevem aos finais dos anos 90, início do ano 2000;

8) A elevada propagação do estudo do assédio moral laboral no âmbito sociológico não teve iguais repercussões no campo jurídico sendo que apenas com o virar do século se procedeu à verificação das primeiras leis sobre o tema;

9) Apenas em 2003, a legislação nacional procedeu à normatização do conceito de assédio, sendo que o mesmo teria sido concretizado em redor do assédio discriminatório. Se não colocasse em causa a igualdade de oportunidades ou tratamento então não poderia ser tratado como assédio;

10) O Estado, no seu sentido regulador, verificou a inoperância das normas que existiam relativamente ao tema em apreço. Pelo que, concedendo uma especial atenção às características de prevenção determinou e definiu regras que se encontram explanadas na lei 73/2017 de 16 de agosto;

11) O atual regime define-se como o regime preventivo do assédio. No entanto, de prevenção apenas se verifica a implementação dos códigos de boa conduta e algumas medidas referentes à redução a escrito do prazo para revogação do acordo de resolução por justa causa e o impedimento de aplicação de sanção disciplinar ao agente que denunciou o seu caso no prazo de um ano após a efetivação do direito.

12) A funcionalidade prática dos códigos de boa conduta irá depender do total compromisso do empregador porquanto a experiência de outros ordenamentos jurídicos exprime a descrença naqueles que poderiam ter a função de regulamentos internos da empresa;

13) A alteração legislativa, nomeadamente a integração dos efeitos do assédio moral na lista de doenças profissionais apresenta-se com alguns anos de atraso. Veja-se que desde 2007 a doutrina portuguesa prega pela melhoria dos meios de ressarcimento deste fenómeno, semelhantemente ao que já ocorria no ordenamento jurídico espanhol;

14) Por outro lado, a inserção dos danos e doenças oriundos do assédio moral laboral numa lista de doenças profissionais, apesar de se concretizar como um desejo antigo vê-se, até à data, despido de aplicabilidade prática, atendendo ao lapso temporal que tem vindo a decorrer desde a promulgação e entrada em vigor do novo regime;

15) A estipulação da incumbência do empregador em promover o processo disciplinar assim que tenha conhecimento de uma eventual situação de assédio poderá ser entendida, também, como uma medida preventiva, no sentido de amenizar os danos sequenciais do assédio;

16) Por outro lado, o perigo de errada compreensão do fenómeno, ou da propagação do seu conceito sem o necessário enquadramento dos elementos constitutivos poderá

originar um sentimento estigmatizante perante o sujeito acusado da “falsa prática de assédio”;

17) Ficou por cumprir a consagração relativa à determinação de apoios e auxílio psicológico para os trabalhadores numa lógica de maior proximidade.

18) No entanto, é de aplaudir a proteção concedida à testemunha, bem como a pequena alteração quanto ao seu meio de notificação, concretizando, com maior probabilidade, a produção de prova na audiência de julgamento;

19) Todavia, e não obstante a possibilidade de recurso ao regime da responsabilidade civil contratual, denota-se a falta de previsão de um sistema de repartição da prova semelhante ao que ocorre no assédio moral discriminatório;

20) Num confronto entre o princípio da proteção do trabalhador e o atual regime do assédio moral laboral, patente na lei 73/2017 de 16 de agosto, constata-se que embora se concretize um grande avanço na resolução dos problemas práticos apontados ao anterior regime, mantêm-se determinadas questões por resolver. Contudo, estamos perante uma lei recente cuja análise jurisprudencial e aplicabilidade prática é, por ora, parca. De momento, o cidadão ainda se está a ambientar a estas alterações sendo que é tempo de publicitar a existência destas normas e verificar quais os seus benefícios anotando, *à contrarium*, as eventuais desvantagens por forma a otimizar aquilo que o complexo normativo prevê.

## 8. Bibliografia

Abrantes, José João, *Direito do Trabalho – Ensaaios*, ed. Cosmos, 1995, Lisboa.

Agevall, Ola, *The Career of Mobbing: Emergence, Transformation, and Utilisation of a New Concept*, 2008, [internet] disponível em <https://pdfs.semanticscholar.org/1cf2/6d04c951bbb629e7de246dc03dee0e3a4b8f.pdf> (consultado em 5 de janeiro 2019)

Amarante, Carolina, *A prova no assédio moral*, edições Nova Causa, 2016.

Andrade, José Vieira, *os direitos fundamentais na constituição portuguesa de 1976*, ed. Almedina, 2009.

Asmundis, Isabella de, *Il mobbing: il problema della responsabilità civile*, Edizione Scientifiche Italiane, 2013.

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*, 2012, [internet] disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/23731/1/Ana%20Lu%C3%ADsa%20Matos%20Morais%20Caldas%20Canedo.pdf> (consultado em 05 de janeiro de 2019)

Castro, Cláudio Roberto Carneiro de, *O que você precisa de saber sobre o assédio moral nas relações de emprego*”, editora LTDA, 2012.

Cordeiro, António Menezes, *Tratado de Direito Civil – VII Direito das obrigações – contratos e negócios unilaterais*, ed. Almedina, 2016.

Costa, Ana Cristina Ribeiro, *O ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral ao abrigo dos regimes das contingências profissionais*, in E-book CEJ “O assédio no Trabalho”, setembro 2014, [internet] disponível em [www.cej.pt](http://www.cej.pt) (consultado em 5 de janeiro de 2019).

Dray, Guilherme Machado, *O princípio da proteção do trabalhador*, Almedina, 2015.

Dray, Guilherme Machado, et al, *Código de Trabalho Anotado*, Almedina, 10ª edição, 2016.

Einarsen, Stale, *Harassment and bullying at work: a review of the scandinavian approach*, 2000, [internet] disponível em

[www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1359178998000433](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1359178998000433) (consultado em 05 de janeiro de 2018).

Flume, Werner, El negocio jurídico – parte geral del derecho civil, tomo segundo, ed. Fundacion cultural del notariado, 1998.

Gomes, Júlio Manuel Vieira, “Direito do Trabalho – volume I: Relações individuais de trabalho”, Coimbra Editora, 2007.

Hirigoyen, Marie-France, El acoso moral - El maltrato psicológico en la vida cotidiana, disponível em <http://www.diariofemenino.com.ar/documentos> (consultado 05 de janeiro de 2019).

Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes, Direito do Trabalho, ed. Almedina, 4ª edição, 2014

Leymann, Heinz, Mobbing and psychological terror at workplaces, [internet] artigo disponível em [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf) (consultado em 05 de janeiro de 2019).

Lopes, Sónia Kietzman, O assédio moral no trabalho, in Prontuário de Direito do Trabalho - CEJ n.º 82, Coimbra editora, janeiro a abril de 2009.

Luna, Manuel, Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)”, ediciones GPS-Madrid, 2003, disponível em <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd57/libromobbing.pdf> (consultado em 10 de janeiro de 2019).

Martinez, Pedro Romano, Direito do Trabalho, ed. Almedina, 7-ª edição, 2015.

Martinez, Pedro Romano, Responsabilidade Civil em Direito do Trabalho - in “Estudos em Honra de Ruy de Albuquerque - volume II, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2006.

Moreira, Teresa Coelho, Igualdade e não discriminação – estudos de Direito do Trabalho, Almedina, 2013.

Naito, Takashi, e Gielen, Uwe, Bullying and Ijime in japanese schools: a sociocultural perspective, 2014, [internet] disponível em [https://www.researchgate.net/publication/226147844\\_Bullying\\_and\\_Ijime\\_in\\_Japanese\\_Schools/download](https://www.researchgate.net/publication/226147844_Bullying_and_Ijime_in_Japanese_Schools/download) (consultado em 15 de janeiro de 2019)

Neto, António Rulli, Dignidade Humana e Direitos Fundamentais dentro de um contexto efetivista, in tratado luso brasileiro da Dignidade Humana, 2008, editora Quartir Latin.

Pacheco, Mago Graciano, O assédio moral no Trabalho – o elo mais fraco, ed. Almedina, 2007.

Parreira, Isabel Ribeiro, O Assédio Moral no Trabalho, in V congresso nacional de Direito do Trabalho - memórias, Almedina, 2003.

Pereira, António Garcia, O Assédio Moral no Local de Trabalho: emergência de uma nova realidade”, 2008, [internet]disponível em <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/1903/1/WP3.2008.pdf> (consultado em 05 de janeiro de 2019).

Pereira, Rita Garcia, Mobbing ou Assédio Moral, Almedina. 2009.

Pereira, Rita Garcia, Avaliação dos danos não patrimoniais do trabalhador resultantes de assédio e de violação do dever de ocupação efetiva. Análise de jurisprudência, in *prontuário de Direito do trabalho - CEJ*, Almedina, 2017, n.º 2, 2.º semestre, pp. 129 a 142.

Pinheiro, Rita Jorge, A responsabilidade civil dos agentes perante a vítima de assédio moral, in “Vinte anos de Questões laborais”, Coimbra Editora, 2013, n.º 42.

Pinto, Nuno Abranches, Instituto disciplinar laboral, Coimbra editora, 2009.

Quintas, Paula, O percurso jurídico do assédio laboral, in *prontuário de direito do trabalho – CEJ*, 2018, 1º semestre.

Ramalho, Maria do Rosário Palma, Tratado de Direito do Trabalho, parte I – Dogmática Geral, ed. Almedina, 3ª edição, 2012.

Ramalho, Maria do Rosário Palma, Tratado de Direito do Trabalho, parte II – situações laborais individuais, ed. Almedina, 5ª ed., 2014.

Redinha, Maria Regina, “Da proteção da personalidade no Código de Trabalho” in “Para Jorge Leite – escritos jurídicos laborais – volume I”, 2014, Coimbra Editora.

Santos, Pedro Barrambana, “Do assédio laboral – pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português”, Almedina, 2017.

Scabin, Roseli Fernandes, A importância dos organismos internacionais para a internacionalização e evolução do direito do trabalho e dos Direitos Sociais, in direito internacional do trabalho e a OIT: um debate atual, ed. Atlas, 2015.

Silva, Raphael Lemos Pinto Lourenço, Dignidade da Pessoa Humana: origem, fases, tendências, reflexões, [internet ]artigo científico disponível em [http://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos\\_conclusao/1semestre2012/trabalhos\\_12012/raphaellemospintosilva.pdf](http://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos_conclusao/1semestre2012/trabalhos_12012/raphaellemospintosilva.pdf) (consultado em 10 de janeiro de 2019)

Silva, Jorge Pereira, Direitos fundamentais – teoria geral, editora Universidade Católica Portuguesa, 2018.

Torres, A., D. Costa, H. Sant’Ana, B. Coelho, I. Sousa, Assédio Sexual e Moral no local de Trabalho, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), 1ª edição, 2016.

Valverde, António Martín, et al, Derecho del trabajo, editora tecnos, 1995, 4ª edição.

Varela, João Antunes, “Das obrigações em geral – volume I”, Almedina, 10ª edição, 2000.

Vasconcelos, Pedro Pais, Teoria Geral do Direito Civil, Almedina, 2015, 8ª edição.

Xavier, Bernardo da Gama Lobo, Curso de Direito do trabalho, ed. Verbo, 1992.

## **Bibliografia de jurisprudência**

### **Supremo tribunal de justiça**

Morgado, Mário Belo, processo n.º 73/12.3TTVNF.P1.S1, 13/11/2013 e disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

### **Tribunal da Relação de Coimbra**

Fialho, Manuela, processo n.º 222/11.9T4AVR.C1, 23/11/2011, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Loureiro, Jorge Manuel, processo n.º 236/11.9TTCTB.C2, 03/07/2013, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Loureiro, Jorge, processo n.º 5/13.1T4AGD.C1, 04/03/2014, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

### **Tribunal da Relação de Évora**

Nunes, João, processo n.º 491/17.0T8EVR.E1, 26/04/2018, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

### **Tribunal da relação de Lisboa**

Almeida, Sérgio, processo n.º 506/14.4TBAGH.L1-4, 25/01/2017, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Bolas, Natalino, processo n.º 71/09.4TTVFX.L1-4, 13/04/2011, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Carvalho, Filomena, processo n.º 830/06.0TTVFX.L1-4, datado de 15/02/2012, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Mendes, Francisca, processo n.º 4889/11.0TTLSB.L1-4, 11/05/2013, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Pinto, Maria José Costa, processo n.º 3225/16.3T8PDL.L1-4, 21/12/2017, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Romba, Maria João, processo n.º 1254/2007-4, 05/09/2007, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Romba, Maria João, processo n.º 429/09.9TTLSB.L1-4, 14-09-2011, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Tapadinhas, Isabel, processo n.º 201/11.6TTFUN.L1-4, 25/09/2013 e disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

### **Tribunal da Relação do Porto**

Carvalho, Paula Leal, processo n.º 346/11.2TTVRL.P2, 08/10/2012 e disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Ramos, António José, processo n.º 540/09.6TTMTS.P1, 26/09/2011 disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Morais, Domingos, processo n.º 2326/16.2T8VNG.P1, 05/07/2018, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

### **Decisões judiciais estrangeiras**

Sentença do Tribunal de Forli, n.º 188/99, 15/03/2001, disponível em [https://www.diritto.it/osservatori/diritti\\_umani/mobbing/trib\\_forli\\_01.html](https://www.diritto.it/osservatori/diritti_umani/mobbing/trib_forli_01.html).

### **Outros elementos consultados**

\_Guia prático de violência no local de trabalho Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção, p. 7, elaborado por UGT e disponível em <https://www.ugt.pt/comunicados/comunicados-4> (consultado em 05 de janeiro de 2019)

\_Guia informativo de prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação”, elaborado por CITE e Disponível em [http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia\\_informativo.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia_informativo.pdf) (consultado em 05 de janeiro de 2019)