

Nuno Manuel Cerejeira Matos Namora

**ASSÉDIO MORAL OU *MOBBING*:**  
*Soluções de Iure Condendo*

Porto

2014



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE INFANTE D. HENRIQUE  
MESTRADO EM DIREITO DO TRABALHO





MESTRADO EM DIREITO DO TRABALHO

**ASSÉDIO MORAL OU *MOBBING*:**  
***Soluções de Iure Condendo***

Nuno Manuel Cerejeira Matos Namora

Orientador: Professor Doutor Sérgio Miguel Tenreiro Tomás

Co-orientador: Mestre Maria Regina Redinha

Porto, Universidade Portucalense

2014



## **Nota prévia**

O autor do presente trabalho segue a grafia anterior à resultante do denominado Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa, aprovado pela Resolução da Assembleia da República nº 26/91, de 23 de Agosto.



## **Dedicatória**

Ao meu Tio, Cardeal Cerejeira, por ter legado a toda a Família um exemplo de elevado rigor moral e intelectual.

Ao meu Pai e minha Mãe, à minha Avó Celeste e ao meu Avô Júlio, pelo berço de educação e amor.

Ao meu primo Luís Cerejeira e ao Miguel Sousa Machado: amigos cujas partidas brutais e precoces me ensombraram o coração e me fizeram passar a viver com saudade.

Aos meus quatro queridos filhos: que esta obra, tal como a minha vida, seja, para eles, um exemplo de trabalho e perseverança.

À Gabriela, a única Mulher da minha vida.





## **Agradecimentos**

O presente trabalho foi realizado sob a orientação do Professor Sérgio Miguel Tenreiro Tomás, a quem agradeço toda a disponibilidade e apoio dispensado.

Tive o grato prazer de ser igualmente co-orientado pela Mestre Maria Regina Redinha, a quem agradeço o incentivo e estímulo.

Ao Professor Nelson Lima-Santos, meu coordenador na Universidade Fernando Pessoa, que me lançou neste tema e incentivou a fazer o mestrado, auxiliando-me nas matérias da psicologia.

Ao meu sócio, Pedro Marinho Falcão, por me ter lançado o louco desafio de fazermos ambos o mestrado aos cinquenta anos.

A todos os meus clientes vítimas de *mobbing*, que ao longo de duas décadas e meia me enriqueceram com as suas histórias de vida e sofrimento.



## Resumo

No âmbito extra-judicial, iremos pugnar pela criação de medidas de divulgação e informação sobre o assédio moral, de modo a evitar, reprimir e travar o crescimento do mesmo; defenderemos o recurso à Mediação multi-disciplinar e à criação de Juntas Médicas de verificação de incapacidade temporária de trabalho de doentes-vítimas de mobbing.

Já no âmbito de *iure condendo*, proporemos alteração legislativa ao Código do Trabalho, no sentido de repartir aquele ónus da prova pelas duas partes litigantes e advogaremos a criação de presunções de culpa.

Defenderemos a repressão de sanções abusivas, incluindo os casos de assédio moral no elenco do artigo 331º do CT, a criação de coimas pessoais e individuais para o agressor (e não apenas para as empresas) e a inclusão do assédio moral nos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Proporemos que seja consagrada a possibilidade de publicitar as sentenças condenatórias, como pena acessória, a expensas do infractor; a criação, como sanção disciplinar, da transferência do local de trabalho do infractor; a tutela penal das condutas assediantes, a par da continuação do seu regime contra-ordenacional e a anulabilidade da revogação ou rescisão dos contratos de trabalho (por acordo ou unilateral) obtida como resultado de *mobbing*.

Propugnamos ainda por um regime especial de protecção às testemunhas, à semelhança do que acontece no processo penal, para facilitar a descoberta da verdade através da prova testemunhal e a criação do estatuto de vítima de assédio moral, similar ao já previsto no estatuto de violência doméstica ou na protecção da parentalidade.

**Palavras-chave:** *Mobbing*; Assédio moral; Propostas de alteração; Combate; *Iure condendo*.



## Abstract

In the extra-judicial scope, we will strive for the creation of measures to reveal and to inform about the moral harassment in order to avoid, to restrain and to fight its growing; we will defend the access to interdisciplinary Mediation and to the creation of Medical Boards to verify the temporary working incapacity of patients victims of mobbing.

In the scope of the *iure condendo*, we will suggest a legal change to the Labour Code so that the burden of proof will be shared by the two litigant sides and we will defend the creation of guilt assumptions.

We will restraint abusing sanctions, including the cases of moral harassment in the list of the article 331st of the Labour Code, the creation of personal and individual fines to the aggressor (and not only to the enterprises) and the inclusion of the moral harassment in the labour accidents and the professional illnesses.

We will come up with the possibility of advertising the sentence of conviction, as an extra penalty, at the expenses of the lawbreaker; of moving the place of work of the lawbreaker as a disciplinary sanction; of penal custody for harassment behaviours, together with the continuing of the countermanding system and the possibility of annulment of the repeal or rescission of the labour contracts (by agreement or onesided) obtained as the result of mobbing.

We will defend a special system of protection to the witnesses, as it happens in the criminal proceeding, to facilitate the discovery of the truth through the testimonial proof and the creation of the moral harassment victim statute, similar to the one already foreseen in the domestic violence statute or in the protection of parental rights.

**Key-words:** Mobbing; Moral harassment; Change proposals; Fight; *Iure condendo*.



## Sumário

1.	Introdução.....	21
2.	<i>Mobbing</i> : Fenómeno interdisciplinar .....	24
2.1.	Origem e conceito .....	24
2.2.	Incidência do <i>mobbing</i> .....	32
2.3.	Tipos de <i>mobbing</i> .....	35
2.3.1.	O <i>mobbing</i> perverso e o <i>mobbing</i> institucional.....	35
2.3.2.	<i>Mobbing</i> estratégico e emocional.....	36
2.3.3.	<i>Mobbing</i> vertical, horizontal e combinado .....	37
2.4.	Perfil dos agentes do <i>mobbing</i> .....	41
2.4.1.	Perfil do agressor .....	41
2.4.2.	Perfil da vítima .....	43
2.5.	Dimensão e causas do fenómeno .....	47
2.6.	Métodos ou formas de actuação.....	51
2.7.	Consequências socio-laborais e psicossociais .....	57
2.8.	Distinção de figuras afins .....	65
2.8.1.	<i>Stress</i> profissional.....	65
2.8.2.	O Burnout .....	66
2.8.3.	Conflitos laborais .....	68
2.8.4.	Maus tratos provenientes de superiores hierárquicos .....	69
2.8.5.	Comportamento persecutório ou agressões esporádicas .....	69
2.8.6.	Agressões físicas ou violentas .....	70
2.8.7.	Más condições ou sobrecarga de trabalho .....	70
2.8.8.	Assédio casual .....	71
3.	Direito comparado: Breve sinopse .....	73
4.	O assédio e a lei.....	79

4.1.	Assédio na legislação portuguesa antes do Código do Trabalho .....	80
4.2.	Lei 99/2003, de 27 de Agosto .....	87
4.3.	Lei 59/2008, de 11 de Setembro .....	92
4.4.	Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro – o segundo Código do Trabalho.....	96
4.5.	Conteúdo normativo .....	98
4.5.1.	Sujeitos .....	98
4.5.2.	Conduta .....	100
4.5.3.	Momento da prática.....	101
4.5.4.	Noção.....	102
4.6.	Regime da prova .....	104
5.	Meios de reacção previstos na lei.....	108
5.1.	Perspectiva histórica .....	108
5.2.	Constituição da República Portuguesa .....	108
5.3.	Código civil.....	109
5.3.1.	Responsabilidade civil.....	109
5.3.2.	Acção de anulação .....	112
5.4.	Código penal .....	114
5.5.	Código do Trabalho .....	116
5.6.	Código de Processo Civil.....	118
6.	O assédio moral na Jurisprudência Nacional .....	120
6.1.	Perspectiva histórica .....	120
7.	Propostas de <i>iure condendo</i> .....	143
7.1.	Promoção da divulgação e informação sobre o fenómeno .....	144
7.2.	Criação de órgãos de mediação .....	146
7.3.	Juntas médicas especializadas .....	149
7.4.	A inversão do ónus da prova.....	150



7.5.	Criação de presunções de culpa .....	152
7.6.	Repressão de sanções abusivas .....	153
7.7.	Coimas pessoais para o(s) agressor(es).....	155
7.8.	A inclusão do assédio moral .....	157
7.8.1.	Inclusão do assédio moral nos acidentes de trabalho .....	157
7.8.2.	Inclusão das doenças mentais, resultantes do assédio moral, nas doenças profissionais.....	158
7.9.	Publicidade das condenações .....	160
7.10.	Tabelas indemnizatórias .....	162
7.11.	Nova sanção disciplinar: Transferência do local de trabalho do agressor	163
7.12.	Regime contra-ordenacional .....	165
7.13.	Criminalização .....	168
7.14.	Anulabilidade da revogação e da rescisão do contrato de trabalho.	171
7.15.	Protecção especial às testemunhas .....	174
7.16.	Criação de um estatuto de vítima de assédio moral .....	176
8.	Conclusões .....	180
9.	Bibliografia.....	195
10.	Jurisprudência citada .....	202
10.1.	Supremo Tribunal de Justiça .....	202
10.2.	Supremo Tribunal Administrativo .....	203
10.3.	Tribunal da Relação de Coimbra.....	203
10.4.	Tribunal da Relação de Lisboa.....	203
10.5.	Tribunal da Relação do Porto.....	204
10.6.	Outras fontes: .....	205
	Índice de figuras .....	206



## **Abreviaturas utilizadas**

Ac.	- Acórdão
ACT	- Autoridade para as Condições do Trabalho
APCAM	- Associação Portuguesa Contra o Assédio Moral
Art.º	- Artigo
Arts.	- Artigos
Cf.	- Confrontar
CP	- Código Penal
CPC	- Código do Processo Civil
CPT	- Código Processo de Trabalho
CRP	- Constituição da República Portuguesa
CT2003	- Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27-08
CT2009	- Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12-02
DL	- Decreto-Lei
Ed.	- Edição
EUROFOUND	- Fundação Europeia para a Melhoria das Condições do Trabalho
IRCT	- Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho
LAT	- Lei nº 98/2009, de 04-09, que regulamenta o regime de reparação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do art. 284º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12-02
LCT	- Lei do Contrato de Trabalho
N.º	- Número
NCPC	- Novo Código de Processo Civil

Op. cit.	- Obra citada
p.	- Página
pp.	- Páginas
Proc.	- Processo
RCTFP	- Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas
RL	- Relação de Lisboa
RP	- Relação do Porto
SML	- Sistema de Mediação Laboral
Ss'	- Seguintes
STJ	- Supremo Tribunal de Justiça
UC	- Unidade de Conta
Vol.	- Volume

## 1. Introdução

Nos últimos anos, temos vindo a constatar a emergência quase totalitária de duas palavras – crise e mercado –, que têm vindo a tornar-se omnipresentes na nossa vida, nas nossas preocupações, nomeadamente nas suas dimensões política, económica, socio-laboral e de justiça social.

No entanto, já em 1994, a *Alfred Herrhausen Society for International Dialogue*, no seu *Second Annual Colloquium*<sup>1</sup>, com a presença de académicos de renome internacional, gestores, políticos e líderes sindicalistas, fazia sugestões concretas para obstar tal situação, perspectivando as possibilidades realísticas para continuar a criar emprego e riqueza, enfatizando a promoção e valorização do trabalho e dos trabalhadores, como estratégia essencial para não se chegar a uma situação deplorável num futuro próximo (estes tempos que agora vivemos).

Ora, um dos sinais mais relevantes das consequências de não se terem construído adequadas soluções políticas, económicas e legais para prevenir a crise, que afecta particularmente o contexto socio-laboral, é-nos dado pela onda galopante de suicídios na *France Telecom*<sup>2</sup> que, como nos relata Christophe Dejours (Dejours & Bègue, 2009; Dejours, 2010, in Gerschenfeld, 2010)<sup>3</sup>, se pode fundar em três ferramentas de gestão actuais – 1) a avaliação do desempenho individual, 2) a exigência de qualidade total e 3) o *outsourcing* –, que acabam por colocar em questão o trabalho e os trabalhadores, a partir de actos de gestão de pessoas e competências desumanizados, implicando deslocações com afastamento sócio-familiar e reconversão para postos de trabalho em tarefas menos valorizadas e mais mecanizadas e fomentando graves problemas psicossociais, ancorados numa espiral de diminuição da auto-estima, de solidão e de desespero, que pode até conduzir ao suicídio: na base de tudo isto, temos um processo

---

<sup>1</sup> Alfred Herrhausen Society for International Dialogue. (1994). *Work in future: The future of work*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.

<sup>2</sup> No final da década passada, o Mundo acordou para esta realidade, ao tomar conhecimento da notícia de 24 suicídios de trabalhadores da France Télécom, devido à precariedade e à pressão a que eram submetidos nos seus empregos. Cfr. Abboud, L. (2009). France Telecom talks with unions on suicide spate. *Reuters*. Consult. 9 Nov 2014, disponível em: <http://www.reuters.com/article/2009/10/07/france-telecom idUSL711729320091007?pageNumber=1&virtualBrandChannel=11604>.

<sup>3</sup> Dejours, C., & Bègue, F. (2009). *Suicide et travail: Que faire?* Paris: PUF.

Gerschenfeld, A. (2010). "Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal": Entrevista a Christophe Dejours. *Público*. Consult. 9 Dez 2014, disponível em: <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>

de assédio que pode ter início em um "pedido" para que um trabalhador faça algo que vai contra a sua ética de trabalho, prolongando-se pela censura injusta e indo até ao isolamento perante os colegas, que vão desviando o olhar, como actores passivos, na esperança de que não lhes toque o mesmo a si próprios (vã esperança)<sup>4</sup>.

No contexto nacional, Vítor Bento (2011)<sup>5</sup>, ao discutir questões de economia, moral e política, lembra-nos que as três versam o comportamento humano, porque a actividade humana se insere em contextos morais construídos com os juízos morais formulados sobre essa actividade e os respectivos resultados por quem julga e por quem age. Logo, tendo por base critérios, referências, escalas de valores e de preferências diversas (porque ideologicamente marcadas) e implicando a acção política para a sua articulação concertada, destacam-se os compromissos que tendem a impedir excessos e perversidades, como nos parece ser o caso do *mobbing* ou assédio moral no trabalho.

Tal como num país, cuja riqueza mais importante é o seu povo – as suas gentes –, também nas organizações o capital humano é reconhecidamente a “peça-chave” fundamental para a sobrevivência, o desenvolvimento, a sustentabilidade, o crescimento, enfim, o sucesso da organização.

Em suma, saliente-se que o objectivo de procurar clarificar o que é e o que não é o *mobbing*, particularmente de um ponto de vista legal, pode ser o ponto de partida para iniciar a sua prevenção, bem como os seus efeitos e consequências psicossociais para o trabalho e para os trabalhadores. Desde logo, no plano da saúde ocupacional, assumindo-se, assim, a necessidade de trazer mais vida para a Psicologia do Trabalho e, porque não, para a Justiça Laboral, necessidade esta fundada também numa perspectiva ética e de responsabilidade social, a partir de algumas questões cruciais, hoje cada vez mais agudas e mais urgentes (Arnsperger & Van Parijs, 2003)<sup>6</sup>, nomeadamente:

- Como tornar a nossa sociedade mais livre, mais justa e mais ajustada?
- Como resolver os conflitos quotidianos entre os nossos prazeres e os nossos deveres?

---

<sup>4</sup> Namora, N. C., & Lima-Santos, N. (2013). Mobbing: Aspectos juslaborais e psicossociais do assédio moral no trabalho *Construir a Paz: visões interdisciplinares e Internacionais sobre conhecimento e práticas* (Vol. 2, pp. 43-47). Porto: Universidade Fernando Pessoa.

<sup>5</sup> Bento, V. (2011). *Economia, moral e política*. Lisboa: Relógio D'Água Editores.

<sup>6</sup> Arnsperger, C., & Van Parijs, P. (2003). *Ética económica e social*. Porto: Edições Afrontamento.

E, entre as nossas fidelidades, as expectativas legítimas dos que nos são próximos e as necessidades vitais dos mais carenciados?

– Onde começa o domínio do inaceitável?<sup>7</sup>

Tentaremos, ao longo deste trabalho, ir dando resposta a estas questões e, no final, abordaremos as saídas, soluções ou respostas que o Direito pode dar a esta problemática, sugerindo alterações de *iure condendo*.

Procuraremos, portanto, contribuir para a análise jurídica do assédio moral, estudando as suas origens, causas e modos de revelação e efectuando uma breve análise do direito comparado tentar contribuir para a conceptualização do fenómeno.

Terminaremos, abordando alguns dos institutos que melhor permitiriam regular o assédio moral no nosso ordenamento jurídico, para dar resposta à reprovação que o fenómeno merece.

Como julgamos que fluirá ao longo do trabalho, a nossa motivação pela escolha do tema foram as vítimas de assédio com quem profissionalmente lidamos como advogado e para quem nem sempre o sistema legal encontrou resposta justa, pelo que vamos tentar encontrar soluções constituendas, fazendo “a ponte” entre a prática e a teoria, entre a vida profissional e a vida académica e a ciência.

---

<sup>7</sup>Namora, N. C., & Lima-Santos, N. (2013). Mobbing: Aspectos juslaborais e psicossociais do assédio moral no trabalho *Construir a Paz: visões interdisciplinares e Internacionais sobre conhecimento e práticas* (Vol. 2, pp. 43-47). Porto: Universidade Fernando Pessoa.

## 2. **Mobbing: Fenómeno interdisciplinar**

### 2.1. **Origem e conceito**

***“Tu só podes matar um homem uma vez, mas quando o humilhas, estás a matá-lo uma e outra vez”.<sup>8</sup>***

Talmud

O assédio moral não ocorre apenas no ambiente de trabalho, pois pode existir noutro tipo de relações humanas, nomeadamente nas relações familiares, entre cônjuges, ou nos estabelecimentos de ensino. Não sendo exclusivo do Direito do Trabalho, aqui cuidaremos apenas do assédio moral no local de trabalho.

O *mobbing* no trabalho consiste num comportamento persecutório, praticado no ambiente de trabalho<sup>9</sup>, também denominado por assédio moral (Hirigoyen, 1999)<sup>10</sup>, psico-terror ou terrorismo psicológico, ou, traduzido literalmente, acossamento ou cerco. Mais recentemente tem sido designado como assédio psicológico ou assédio profissional (Bouaziz)<sup>11</sup>.

São várias as denominações adoptadas pela doutrina, variando estas de país para país, embora tratando-se do mesmo fenómeno. No Brasil, é denominado assédio moral ou assédio psicológico; em França, por *harcèlement* moral, em Inglaterra por *bullying*, em Espanha por *acoso* moral, em Itália por *moléstia*; nos Estados Unidos e na Suécia, por *mobbing* e, no Japão, por *murahachibu* ou *ijime* (ostracismo social). Em Portugal, a terminologia mais frequente é *mobbing* ou “assédio moral”, pelo que iremos utilizar indistintamente as duas expressões para significar a mesma realidade.

---

<sup>8</sup> Talmud, o livro sagrado dos Judeus, onde estão registadas as discussões, a lei, ética e história do judaísmo. É o texto central para o judaísmo rabínico.

<sup>9</sup> Assim, Rojo, J. V., & Cervera, A. M. (2005). *El mobbing o acoso laboral*. Madrid: Editorial Tebar.

<sup>10</sup> Hirigoyen, M.-F. (1999). *Assédio, coacção e violência no quotidiano*. Cascais: Pergaminho.

<sup>11</sup> Bouaziz, P. (2000). Harcelement moral dans les relations de travail: Essai d’approche juridique. *Droit Ouvrier, Mai*, 192-216.



Etimologicamente, a palavra inglesa *mobbing* deriva do verbo *to mob*, que se traduz por atacar, maltratar, tratar mal alguém, cercar, rodear, tumultuar e amotinar.<sup>12</sup> Refere-se a uma multidão, enfurecida ou hostil. O substantivo *mob*, deriva do verbo *to mob* e significa população, gentilha, turba, ralé, multidão ou plebe.

A interpretação literal da expressão *mobbing* traduz um ataque de matilha ou grupo de animais, com vista à expulsão de certo elemento ou intruso. Foi adoptada por diversas línguas europeias, entre as quais a espanhola, italiana e a alemã, para descrever diversas formas de *bullying*.

Na Alemanha, do estrangeirismo *mob*, resultou o verbo *mobben*, utilizado para referência ao acto de levar a cabo ataques físicos, caluniar, intimidar ou perseguir um indivíduo.

*MOB*, escrito em maiúsculas, é utilizado pelo inglês americano para se referir ao crime organizado, mais propriamente à Máfia, que se havia instalado nos Estados Unidos da América, em alusão à violência perpetrada por aquele grupo.

Na verdade, o *mobbing* não é um processo recente: é um fenómeno social que sempre deve ter existido em todas as sociedades e ao longo dos tempos. Na perspectiva de Júlio Gomes<sup>13</sup>, “trata-se apenas de um novo nome para uma realidade tão antiga como o próprio trabalho: no ambiente de trabalho sempre houve humilhação, violência física e psíquica e stress.”

#### **– Na Psicologia, Sociologia, Psiquiatria e Medicina;**

Este fenómeno tem vindo a ser estudado – mais recentemente – entre os anos 80 e 90, em particular no domínio das ciências da Medicina, Psicologia, Sociologia, Psiquiatria. Tem vindo a tornar-se uma grande preocupação social e num foco de interesse para o Direito.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> A este propósito, Pedrazzoli, M. (2007). Tutela della persona e aggressioni alla sfera psichica del lavoratore. *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, 4, 1119 - 1157., observa que, originariamente, o *mobbing* traduzia-se no processo de “contra-ofensiva da presa contra o inimigo que procurava marginalizá-la”.

<sup>13</sup> Gomes, J. (2007). Algumas observações sobre o *mobbing* nas relações de trabalho subordinado *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga* (pp. 165-184). Coimbra: Almedina.

<sup>14</sup> Cf. Roales Paniagua, E. (2010). El acoso moral en el trabajo: Causa inespecífica de despido disciplinario *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 2(19), 31-40. p. 33

Um dos maiores investigadores e pioneiros no estudo do *mobbing* foi o psicólogo alemão Heinz Leymann<sup>15</sup>, que iniciou a sua investigação na década de 80. No entanto, apenas mais perto da viragem do século tal fenómeno começou a ser tratado pelos juslaboralistas.

Em Itália, terá sido Harald Ege o primogénito nos estudos do fenómeno e fundador do centro PRIMA (Associação Italiana contra o Mobbing e o *Stress* Psicológico), cuja finalidade é a de popularizar o fenómeno e realizar o estudo das questões relacionadas com o *mobbing* e o *stress* psico-social, bem como intervir e prestar auxílio às vítimas<sup>16</sup>.

Do ponto de vista científico, *mobbing* é uma expressão técnica, utilizada no estudo do comportamento animal, especialmente em ornitologia. Identifica uma postura anti-predatória agressiva, adoptada pelos membros da espécie, para repelir uma ameaça sofrida por esta. Foi utilizada pela primeira vez, neste sentido, por Konrad Lorenz, no seu livro *On Agression* (1966)<sup>17</sup>, um estudo realizado com gaivotas e gansos, referindo-se aos instintos darwinianos de luta pela sobrevivência da espécie. No seu trabalho, Konrad Lorenz menciona que todos os seres humanos estão biologicamente predispostos a impulsos semelhantes. Todavia a capacidade de os controlar racionalmente distingue-os dos animais.

Na década de 1970, o conceituado médico sueco Peter-Paul Heinemann<sup>18</sup>, utilizou esta expressão para descrever a agressão colectiva das crianças contra uma criança-alvo.

Finalmente, em 1980, o professor e psicólogo Heinz Leymann aplicou o termo às relações laborais, tendo vindo a defini-lo como “sistemáticas e repetidas acções e

---

<sup>15</sup> Leymann, Heinz começou por estudar este fenómeno no meio escolar acabando por verificar que o mesmo ocorria no meio laboral. Leymann, H. (1996). *Mobbing: La persécution au travail*. Paris: Editions du Seuil.

<sup>16</sup> Neste sentido, Calvo, A. (2010). O assédio moral organizacional e a dignidade da pessoa humana. In R. R. d. Almeida, A. Calvo & A. P. Rocha (Eds.), *Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho*. São Paulo: LTR. p. 12; Marie-France Hirigoyen, *op. cit.*, p. 70.

<sup>17</sup> Lorenz, K. Z. (1966). *On aggression*. Doncaster, SY: Insignia Books. Konrad Zacharias Lorenz, nasceu em Viena, em 1903 e faleceu em 1989. Foi zoólogo, etólogo e ornitólogo austríaco e, em 1973, foi agraciado com o Nobel de Fisiologia ou Medicina, pelos seus estudos sobre o comportamento animal.

<sup>18</sup> Peter-Paul Heinemann – estudou *um tipo especial de comportamento hostil de longa duração*, em crianças de uma escola. Uma delas tornava-se o alvo de troça e perseguição por parte das outras, podendo o comportamento colectivo ter graves consequências para a vítima. Peter-Paul Heinemann publicou em 1972 um livro sobre este tema, que, traduzido do sueco para a língua inglesa, foi dado à estampa com o título de “*Mobbing: Group Violence Among Children*”. Heinemann, P. P. (1972). *Mobbing: Group violence among children and adults*. Oslo: Gyldendal.

práticas vexatórias levadas a cabo por um empregador, por um superior hierárquico, por colegas de trabalho ou subalternos contra um determinado trabalhador, com o objectivo de o marginalizar, isolar e induzir, por fim, a demitir-se.”<sup>19</sup>

O objecto deste estudo passa pela análise conceptual do conceito de *mobbing*, na última acepção mencionada. Pretende-se desenvolver a problemática psicossocial e juslaboral inerente à humilhação, violência física, psicológica e *stress* em ambiente de trabalho.

Na verdade, há quem entenda que o Homem é naturalmente agressivo e, se não o fosse, nunca tinha saído da Idade da Pedra. Antropologicamente, entende-se que o Homem é, por natureza – e sadiamente – agressivo, mas não violento.

Richard Leakey, antropólogo e paleontólogo queniano<sup>20</sup>, diz que a guerra humana começou no Neolítico, quando o *homo sapiens* decidiu assentar arraiais e dedicar-se à agricultura e criação de animais. O mesmo é dizer que a génese de todas as “guerras” começou com o sentimento de propriedade. Faz sentido e pode explicar o aumento da agressividade, com matizes de violência, quando, nos finais do século XX, aumentaram as dificuldades em dividir os recursos escassos por uma população que não cessava de crescer. De todo o modo, a sua persistência, como bem pontua Maria Regina Redinha, “é quase um atavismo, uma vez que se revela na dissipação de valores civilizacionais de convivência há muito adquiridos e na erupção dos mais crus instintos predadores do homem.”<sup>21</sup> Na mesma senda, Heinz Leymann observou que o local de trabalho é “o último campo de batalha no qual alguém pode aniquilar outrem sem correr o risco de chegar, sequer, a ser processado”.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. doi: 10.1080/13594329608414853

<sup>20</sup> Leakey, Richard Erskine Frere, nasceu em 1944. Foi político, paleontólogo e conservacionista e autor das seguintes obras: *Origins* (with Roger Lewin) (Dutton, 1977), *People of the Lake: Mankind and its Beginnings* (with Roger Lewin) (Anchor Press/Doubleday, 1978), *Making of Mankind* (Penguin USA, 1981), *One Life: An Autobiography* (Salem House, 1983), *Origins Reconsidered* (with Roger Lewin) (Doubleday, 1992), *The Origin of Humankind* (Perseus Books Group, 1994), *The Sixth Extinction* (with Roger Lewin) (Bantam Dell Pub Group, 1995) e *Wildlife Wars: My Fight to Save Africa's Natural Treasures* (with Virginia Morell) (St. Martin's Press, 2001)

<sup>21</sup> Redinha, M. R. (2003). Assédio moral ou Mobbing no trabalho. In Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Ed.), *Estudos em homenagem ao Professor Raul Ventura* (Vol. II, pp. 833-847). Coimbra: Coimbra Editora.

<sup>22</sup> Leymann, H. (1996). *Mobbing: La persécution au travail*. Paris: Editions du Seuil, p. 25, citado por Redinha, M. R. (2003). Assédio moral ou Mobbing no trabalho. In Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Ed.), *Estudos em homenagem ao Professor Raul Ventura* (Vol. II, pp. 833-847). Coimbra: Coimbra Editora, p. 833.

- **No Direito:**

A doutrina tem vindo a fornecer diversas definições para o conceito de *mobbing*.

Paul Bouaziz refere-se a este fenómeno como “todo o comportamento faltoso da empresa que atente ou possa atentar contra a dignidade do trabalhador e/ou contra a sua saúde moral.”<sup>23</sup>

Para Tim Field, “o assédio psicológico (moral) consiste na necessidade compulsiva de exteriorizar agressividade concretizada através de comportamentos inadequados (sociais, pessoais, inter-pessoais, comportamentais, profissionais) e pela projecção desses comportamentos noutros (os assediados), mediante o controlo e a subjugação (críticas, explosão, isolamento).”<sup>24</sup>

O primeiro ordenamento jurídico a abordar directamente o fenómeno e a produzir legislação que visava combater riscos laborais resultantes do assédio moral foi o sueco, em 1993.<sup>25</sup> A 21 de Setembro de 1993, a Suécia publicou o lacónico regulamento AFS 1993:17 – “*Kränkande särbehandling i arbetslivet*”, que se pode traduzir por “Vitimização no local de trabalho”, e viria a entrar em vigor em 21 de Março de 1994. Este curto instrumento legal, com apenas seis artigos, marcou o início da atribuição de relevância jurídica ao fenómeno do *mobbing*, sendo este definido, no seu artigo 1º, como acções repetidas, reprováveis, ou claramente hostis, dirigidas a um ou mais trabalhadores, de forma ofensiva e com o propósito de afastar esses trabalhadores relativamente aos restantes que operam no mesmo local de trabalho. Este diploma criou

---

<sup>23</sup> Bouaziz, P. (2000). Harcelement moral dans les relations de travail: Essai d’approche juridique. *Droit Ouvrier, Mai*, 192-216., p. 207, citado por Redinha, M. R. (2003). Assédio moral ou Mobbing no trabalho. In Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Ed.), *Estudos em homenagem ao Professor Raul Ventura* (Vol. II, pp. 833-847). Coimbra: Coimbra Editora, p. 835.

<sup>24</sup> Field, Tim, nasceu em 1952, em Eastbourne e faleceu a 2006. Foi um activista britânico anti-bullying. Em 1996 fundou a UK National Workplace Bullying Advice Line a Success Unlimited Website. No mesmo ano escreveu e publicou o livro “*Bully In Sight*” baseado em suas experiências e nos trabalhos na Advice Line. Field, T. (2010). *Bully in sight: How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying: Overcoming the silence and denial by which abuse thrives*. California: Success Unlimited.

<sup>25</sup> A noção aí positivada era a seguinte: acções repetidas, reprováveis, ou claramente hostis, face a um ou mais trabalhadores, adoptadas no âmbito das relações interpessoais entre eles, de forma ofensiva e com o propósito de afastar esses trabalhadores relativamente aos restantes que operam no mesmo local de trabalho, Luelmo Millán, M. A. (2003). Acoso moral o “mobbing”: Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico de un tema intemporal de actualidad *Civitas: Revista española de derecho del trabajo*, 115, 5-34. p. 5 e seguintes, citado por Gomes, Júlio Manuel Vieira in “Algumas Observações sobre o Mobbing nas relações de trabalho subordinado”, publicado nos “estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga”, Almedina, Junho 2007, p. 168.

ainda deveres para os empregadores, consagrando o dever de organização do trabalho de forma a minimizar a possibilidade de ocorrência de *mobbing* (art.º 2º), o dever de implementar medidas de detecção precoce de situações de *mobbing* (art.º 4º), o dever de adopção de contra-medidas, quando tais situações fossem detectadas (art.º 5º), e o dever de providenciar apoio psicológico às vítimas (art.º 6º).<sup>26</sup>

Em Portugal, Regina Redinha caracterizou o *mobbing* como uma “prática insana de perseguição, metodicamente organizada, temporalmente prolongada, dirigida normalmente contra um só trabalhador que, por consequência, se vê remetido para uma situação desesperada, violentado e frequentemente constrangido a abandonar o seu emprego, seja por iniciativa própria ou não”,<sup>27</sup> definindo-o como, “prática de perseguição metódica e prolongada, dirigida a um trabalhador normalmente com a finalidade de o excluir da colectividade de trabalho”.<sup>28</sup>

Messias de Carvalho, por sua vez, considera o *mobbing* como uma “complexa prática vexatória ou persecutória ou de violência psicológica, posta em prática deliberada e repetidamente por um empregador ou por superiores hierárquicos directos, por colegas de trabalho de nível igual ou até por subalternos, em confronto com o trabalhador, com o objectivo de lhe provocar um estado de profundo mal-estar, isolamento e terror psicológico, adequado a causar um dano notável no seu equilíbrio psicofísico.”<sup>29</sup>

A violência psicológica no mundo do trabalho não é um fenómeno novo. Para alguns autores, essa violência é quase tão antiga como a própria humanidade, à semelhança do que acontece com os maus-tratos em geral.<sup>30</sup>

Como refere Isabel Ribeiro Parreira, “em geral, o assédio moral consubstancia uma violência psicológica em pequenas doses, iniciada sem qualquer aviso, prosseguida

---

<sup>26</sup> Luelmo Millán, M. A. (2003). Acoso moral o "mobbing": Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico de un tema intemporal de actualidad *Civitas: Revista española de derecho del trabajo*, 115, 5-34. p. 5 e ss', citado por Gomes, J. (2007). Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga* (pp. 165-184). Coimbra: Almedina., p. 168.

<sup>27</sup> Redinha, M. R. G. (2003). Assédio moral ou Mobbing no trabalho. In Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Ed.), *Estudos em homenagem ao Professor Raul Ventura* (Vol. II, pp. 833-847). Coimbra: Coimbra Editora.

<sup>28</sup> Redinha, M. R. G. (2003). Assédio moral ou mobbing no trabalho (sumário). In *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho* (pp. 169-171): Almedina.

<sup>29</sup> Carvalho, M. d. (2006). Assédio moral/mobbing. *TOC: Revista da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas*, VII(77), 40-49.

<sup>30</sup> Assim, Mir Puig, C. (2006). El acoso moral en el trabajo (mobbing) y en la escuela (bullying) y el derecho penal. *Estudios de derecho judicial*, 94, 173-256. p. 176.

de forma subversiva e extremamente destrutiva por via do efeito cumulativo de microtraumatismos frequentes e repetidos”<sup>31</sup> e, numa tentativa de definição geral do conceito sociológico, remete para as seguintes características:

- a) Uma perseguição ou submissão da vítima a pequenos actos repetidos;
- b) constituída por qualquer tipo de atitude por parte do assediador, não necessariamente ilícita em termos singulares, e concretizada de várias maneiras (por gestos, palavras, atitudes, omissões), à excepção de condutas, agressões ou violações físicas;
- c) que pressupõe motivações variadas por parte do assediador;
- d) que, pela sua repetição ou sistematização no tempo; e
- e) pelo recurso a meios insidiosos, subtis ou subversivos, não claros nem manifestos, que visam a diminuição da capacidade de defesa do assediado;
- f) criam uma relação assimétrica de dominante e dominado psicologicamente;
- g) no âmbito da qual a vítima é destruída na sua identidade;
- h) o que representa uma violação da dignidade pessoal e profissional e, sobretudo, da integridade psicofísica do assediado, com fortes danos para a saúde mental deste;
- i) colocando em perigo a manutenção do seu emprego; e
- j) e/ou degradando o ambiente laboral.

Finalmente, a abordagem psicológica do fenómeno, no âmbito laboral, foi levada a cabo por Marie-France Hirigoyen, a qual introduziu a locução “assédio moral”<sup>32</sup> no trabalho e o definiu “como sendo qualquer comportamento agressivo (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.<sup>33</sup>

Actualmente, o n.º 1 do artigo 29º do Código do Trabalho entende por assédio “o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação,

---

<sup>31</sup> Parreira, I. R. (2003). O assédio moral no trabalho. In *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina. *Op cit*, pp.214 e 217

<sup>32</sup> Hirigoyen, Marie-Frande, *op. cit.* p. 14-15, citada por Redinha, M. R. (2003). Assédio moral ou Mobbing no trabalho. In Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Ed.), *Estudos em homenagem ao Professor Raul Ventura* (Vol. II, pp. 833-847). Coimbra: Coimbra Editora. p. 835.

<sup>33</sup> Serqueira, A. M. (2006). Do assédio no local de trabalho: Um caso de flirt legislativo? Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno. *Questões Laborais*, XIII(28), 241-258, p. 249.

praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”<sup>34</sup> O Acordo-Quadro Europeu sobre assédio e violência no trabalho, de 2007, refere que “o assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores ou quadros são repetida e deliberadamente intimidados, ameaçados e/ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho”.<sup>35</sup>

Destes contributos e definições acima apontados pode-se, desde já, concluir que os comportamentos têm de ser repetidos, tendo que ocorrer uma prática persecutória reiterada, resultando a sua gravidade do conjunto concatenado de comportamentos e não de cada um deles que, de *per se*, poderão até ser lícitos.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> Gomes, J. (2007). Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado. In *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga* (pp. 165-184). Coimbra: Almedina, p. 166. Questiona a vantagem de existir uma definição legal de assédio, dado tratar-se de uma construção sociológica de contornos difusos. O Tribunal de Veneza, em Acórdão de 26 de Abril de 2001 entendeu mesmo que não era possível falar-se em *mobbing* porque não existe correspondente tipo legal com a consequência de que os vários comportamentos vexatórios podem e devem ser reprimidos apenas com os instrumentos já existentes no sistema legal.

<sup>35</sup> O Acordo-Quadro Europeu sobre assédio e violência no trabalho foi outorgado a 26 de Abril de 2007 entre a CES (European Trade Union Confederation), a BUSINESSEUROPA (The Confederation of European Business), a UEAPME (European Association of small and medium-sized) e o CEEP (European Centre of Enterprises with public participation and of enterprises of general economic interest). Trata-se do terceiro acordo autónomo a ser negociado pelos parceiros sociais europeus a nível interprofissional, na sequência de uma consulta lançada pela Comissão Europeia, nos termos do artigo 138º do Tratado CE.

<sup>36</sup> O Prof. Gomes, J. (2007). Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado. In *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga* (pp. 165-184). Coimbra: Almedina, p. 166, defende que embora o *mobbing* possa não ser um conceito jurídico, graças a sua conceptualização é possível “aprender como comportamento que isoladamente seriam lícitos e poderiam até ser insignificantes podem ganhar um relevo muito distinto quando inseridos num determinado procedimento e reiterados ao longo do tempo”. Com propriedade sintetiza, “(...) ajuda a tornar visível o que antes era invisível”. E a este propósito cita um exemplo de Benecke, M. (2003). *Mobbing im arbeitsrecht*. S. 1.: NZA-RR, p. 228. Se alguém se esquece, como incidente isolado, de saudar ou responder à saudação de um trabalhador, tal não acarreta, regra geral, qualquer consequência. Mas a situação será muito diferente se durante semanas, meses ou anos, não se responder à saudação de um trabalhador ou este for permanentemente ignorado ou sujeito a um “tratamento de silêncio”.

## 2.2. Incidência do *mobbing*

O *mobbing* tem ganho força, actualidade e até gravidade ao ponto de ser classificado como a “praga laboral do século XXI<sup>37</sup>”. Tal facto deve-se a diversas razões, a título meramente exemplificativo, tais como: o aumento das rotinas do trabalho; o aumento da pressão competitiva; a existência de mais oferta do que procura de mão-de-obra e a precarização dos vínculos laborais.<sup>38</sup>

A gravidade do fenómeno encontra a sua máxima expressão nos resultados de uma sondagem publicada a propósito das resoluções do Parlamento Europeu sobre “Assédio Moral no Local de Trabalho” (n.º 2339/2001, de 20 de Setembro)<sup>39</sup>, realizada com 21.500 trabalhadores, na qual se constata que 8% afirmam ter sido vítimas de processos de assédio moral no trabalho.<sup>40</sup> Este estudo aponta – a par de outros – demonstra que a maioria das vítimas de assédio moral é do sexo feminino,<sup>41</sup> sendo a sua incidência inferior nos homens.

De acordo com o IV Inquérito Europeu sobre Condições de Trabalho, realizado em 2005, numa amostra de trinta mil trabalhadores europeus, um em cada vinte trabalhadores diz ter sido alvo de assédio moral nos últimos doze meses. Em Portugal, segundo esse estudo, verificava-se um índice de 4% de incidência.

No Reino Unido, numa investigação levada a cabo em 2000, efectuada com 5.388 trabalhadores, apurou-se que 10% tinha sido objecto de assédio moral, nos últimos seis

---

<sup>37</sup> Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Editorial SAL TERRAE., p. 50, citados por Redinha, M. R. (2003). Assédio moral ou Mobbing no trabalho. In Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Ed.), *Estudos em homenagem ao Professor Raul Ventura* (Vol. II, pp. 833-847). Coimbra: Coimbra Editora., p. 833.

<sup>38</sup> Namora, N. C., & Lima-Santos, N. (2011). Mobbing: Aspectos juslaborais e psicossociais do assédio moral no trabalho. *Trabalho e Segurança Social*, 9, 7-8. p. 7.

<sup>39</sup> Parlamento Europeu. (2001). Relatório sobre o assédio no local de trabalho. *Parlamento Europeu*. Consult. 9 Dez 2014, disponível em:

<http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CCcQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.europarl.europa.eu%2Fsides%2FgetDoc.do%3FpubRef%3D-%2F%2FEP%2F%2FNONSGML%2FBREPORT%2BA5-2001-0283%2B0%2BDOC%2BPDF%2BV0%2F%2FPT&ei=TjuPVNSZK4b3UqSKg9AB&usg=AFQjCNFDNPz1G2YlktwUoUyvXxBaCJINOSw&bvm=bv.81828268,d.d24>

<sup>40</sup> Estudo mencionado por Lopes, S. K. (2009). O assédio moral no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários*, 82 253-268, p.256.

<sup>41</sup> Esta Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 INI) refere que, muito embora não se conheça ainda bem a verdadeira dimensão do fenómeno, é mais frequente entre mulheres do que nos homens, independentemente do tipo de assédio em causa.



meses, e que 27,4% tinha sido objecto de assédio moral, nos últimos cinco anos (Rayner, Hoel & Cooper 2001).<sup>42</sup>

Na Irlanda, nesse mesmo ano apurou-se que 23% dos trabalhadores inquiridos afirmavam ter sido vítimas de *mobbing* nos últimos doze meses.

Volvidos três anos, numa pesquisa de âmbito europeu, realizada em Itália pelo Centro para a Incapacidade Laboral da Clínica do Trabalho em Milão, as percentagens apontadas para as vítimas de assédio moral eram as seguintes: União Europeia – 1,8%; Itália – 4,2%; Alemanha – 7,3%; Irlanda – 9,4%; França – 9,9%; Suécia – 10,2%; e Reino Unido – 16,2%. Um sinal de que tal fenómeno não distingue classes profissionais é o resultado de um outro estudo, publicado em 2004, em Itália, realizado nos Hospitais de Veneto, região cuja capital é Veneza. Na sequência da privatização dos hospitais desta região, foram inquiridos sete mil médicos da região e, pelo menos 2100 (30%) revelaram ter sofrido humilhantes vexações e rebaixamento de funções, ou seja, *mobbing*.

O Director da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho revelou, em 2002, que o total de europeus submetidos a processos de assédio moral se cifrava em cerca de 13 milhões.

Já no continente americano, no Canadá, Jean-Pierre Brun (2004) levou a cabo uma sondagem por telefone, a 1005 inquiridos, da qual resultaram as seguintes respostas: 7% dos inquiridos afirmaram-se propositadamente isolados do grupo, e 9% declarou-se alvo de propostas injuriosas, ameaçadoras ou degradantes.

Em Portugal, Rita Garcia Pereira, em 2009, publicou a sua tese de Mestrado, intitulada “*Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização*”, na qual assinala que, segundo estudo de Vaz Serra, Ramalheira, Moura-Ramos e Carvalho Homem (2005), num universo de 622 trabalhadores inquiridos, 5% dizia ter sido vítima de *mobbing*.<sup>43</sup>

Ana Teresa Verdasca e António Garcia Pereira reconhecem que existem escassos estudos sobre o fenómeno. No entanto, avançam com casos interessantes: um estudo

---

<sup>42</sup> Rayner, C., Hoel, H., & Cooper, C. (2001). *Workplace bullying: What we know, who is to blame, and what can we do?* London: Taylor & Francis.

<sup>43</sup> Namora, N. C., & Lima-Santos, N. (2011). Mobbing: Aspectos juslaborais e psicossociais do assédio moral no trabalho. *Trabalho e Segurança Social*, 9, 7-8. p. 7.

realizado por Araújo, McIntyre & McIntyre (2008) encontra um nível de incidência de 7,8%, numa amostra de 787 trabalhadores portugueses dos sectores da indústria e serviços. Num outro, realizado por Serra, A.V.<sup>44</sup>, em 2005, incidindo sobre uma amostra de 622 trabalhadores dos Serviços Postais Portugueses (CTT) e do Hospital Universitário de Coimbra, foi encontrada uma taxa de incidência de 5,9%. Mais recentemente, num trabalho efectuado por Verdasca<sup>45</sup>, em 2010, foi encontrado um nível de incidência de 5,8% numa amostra de 561 empregados bancários.

Refira-se que um estudo, realizado com enfermeiros do Hospital Distrital de Bragança (Carvalho, 2007), revelou que 64 dos 70 (cerca de 90%) enfermeiros inquiridos afirmou ter já experimentado pelo menos uma conduta de assédio (muito embora, como veremos *infra*, um episódio isolado de assédio não possa ser considerado *mobbing*).

Em 2003, Piñuel desenvolveu um questionário denominado CISNEROS (*Cuestionario individual sobre psicoterror, negación, estigmatización e rechazo en organizaciones sociales*), com base no qual concluiu que o *mobbing* era mais intenso nos jovens com menos de 30 anos e nos trabalhadores com mais de 10 anos de trabalho na empresa. Explica este fenómeno devido à maior preparação a nível académico dos mais jovens (onde existe maior predominância de licenciados e pós-graduados), o que causa nos mais velhos um sentimento de insegurança e ameaça. Por outro lado, os empregados com mais de dez anos de antiguidade na empresa sentem-se vítimas de assédio moral, porque é a própria empresa que pretende “ver-se livre” deles.<sup>46</sup>

Os estudos sobre os níveis de incidência de assédio moral no local de trabalho revelam uma extensa variação nas taxas de incidência apuradas: desde os 2% a 5%, nos países escandinavos<sup>47</sup>, até 55% na Turquia.<sup>48</sup>

---

<sup>44</sup> Serra, A. S. V., Ramalheira, C., Moura-Ramos, M., & Homem, T. C. (2005). A "Escala Portuguesa de Mobbing". *Psiquiatria Clínica*, 26(3), 189 - 211.

<sup>45</sup> Verdasca, A. T., & Pereira, A. G. (2011). Assédio moral no local de trabalho: O caso do sector bancário português. *O assédio moral no local de trabalho*. Consult. 9 Dez 2014, disponível em: [http://www.assediomoralonline.com/userfiles/file/WP\\_9\\_2011.pdf](http://www.assediomoralonline.com/userfiles/file/WP_9_2011.pdf)

<sup>46</sup> Namora, N. C., & Lima-Santos, N. (2011). Mobbing: Aspectos juslaborais e psicossociais do assédio moral no trabalho. *Trabalho e Segurança Social*, 9, 7-8, p. 7.

<sup>47</sup> Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](http://dx.doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3)

<sup>48</sup> Bilgel, N., Aytac, S., & Bayram, N. (2006). Bullying in Turkish white-collar workers. *Occupational Medicine*, 56(4), 226-231. doi: 10.1093/occmed/kqj041

Chamamos porém a atenção para a fragilidade de todos estes estudos. Ainda que os números sejam reais ficam aquém de mostrar a fotografia real do fenómeno aqui em estudo. Por um lado, baseando-se em inquéritos, representam apenas os trabalhadores que estão inseridos nas organizações inquiridas. Por outro lado, as diferenças existentes entre países, nomeadamente os do Norte e do Sul, podem reflectir diferentes graus de consciencialização e sensibilidade para o fenómeno. Mesmo com essas reservas, são estudos que revelam uma realidade preocupante, em crescendo e que vive escondida no crivo da legalidade, sendo silenciosas as lágrimas das suas vítimas.

### **2.3. Tipos de *mobbing***

#### **2.3.1. O *mobbing* perverso e o *mobbing* institucional**

É possível distinguir o *mobbing* em diferentes classificações, em conformidade com as perspectivas em que o processo é estudado.

Tendo em consideração o critério da motivação, o assédio pode ser qualificado de *perverso*, quando a sua motivação é a gratuita destruição de outrem ou a valorização do próprio poder do agente, ou assédio *institucional*, quando é utilizado pelo empregador na sua estratégia de gestão de pessoal (Bouaziz<sup>49</sup>).

Há quem entenda que o assédio moral pode ser utilizado como técnica de gestão, para dividir os trabalhadores, retirando-lhes poder colectivo e/ou ainda para melhorar os resultados e, por esta forma, aumentar a produtividade.

A doutrina francesa refere alguns exemplos de gestão por humilhação, de que serão exemplo certas sessões de trabalho de equipas de vendedores, nas quais o melhor vendedor é aplaudido por todos e o pior vendedor é vaiado e apupado pelos seus pares. Outro exemplo é o registado no processo judicial da empresa *Daewoo*-França, a qual mantinha os trabalhadores publicamente inactivos, sem qualquer tarefa, após o seu

---

<sup>49</sup> Bouaziz, P. (2000). Harcelement moral dans les relations de travail: Essai d'approche juridique. *Droit Ouvrier, Mai*, 192-216., p. 207, citado por Redinha, M. R. (2003). Assédio moral ou Mobbing no trabalho. In Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Ed.), *Estudos em homenagem ao Professor Raul Ventura* (Vol. II, pp. 833-847). Coimbra: Coimbra Editora, p. 835.

regresso ao trabalho depois de doença, para os humilhar e obrigar a não voltarem a suspender o contrato por doença.<sup>50</sup>

### 2.3.2. *Mobbing* estratégico e emocional

Outra distinção divide o *mobbing* em *estratégico* e *emocional*.<sup>51</sup>

No *mobbing* estratégico, os actos assediadores são desencadeados pela entidade empregadora (o que não afasta, em tese, a possibilidade de existir *mobbing* estratégico de natureza horizontal, mas mais raro) com um determinado objectivo previamente planificado, normalmente a exclusão do trabalhador da empresa, mas também pode ser planeado para reduzir, racionalizar ou rejuvenescer o quadro de pessoal. Exemplos deste tipo são o esvaziamento de funções – vulgo “*emprateleirado*” (neologismo que deve ficar a dever a origem ao *mobbing*) – em violação do dever de ocupação efectiva (porque ao dever de prestar a actividade, também corresponde um direito a poder realizar essa prestação, constituindo, nessa medida, um direito potestativo) ou a atribuição de tarefas inúteis, repetitivas, humilhantes ou vexatórias, como passar grande parte do dia a “tirar” fotocópias, as mais das vezes numa sala de dimensões diminutas e sem luz natural – vulgo “quarto-escuro”.

É preciso, no entanto, observar com critério este tipo de comportamentos da entidade empregadora, para se traçar a fronteira, muitas vezes difícil, entre a utilização do *mobbing* como técnica de gestão e o exercício “musculado” do poder de direcção, porventura arbitrário e discriminatório.

Poder-se-ia eleger como critério distintivo o fim pretendido. Assim sendo, diríamos que, com o exercício abusivo do poder de direcção, se pretende o aumento da produtividade, e que, no assédio, o escopo é provocar dano na personalidade do trabalhador. Mas a distinção parece ténue, porquanto, como assinala Júlio Gomes<sup>52</sup>, no exercício arbitrário do poder de direcção o empregador, muito embora só procurasse o

---

<sup>50</sup> Gualano, E. (2001). Le harcèlement moral au travail. *Semane Social Lamy, Septembre*(1042),p. 9, citada por Gomes, J. (2007). *Direito do Trabalho: Volume I: Relações individuais de trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora., p. 431.

<sup>51</sup> Meucci, M. (2002). *Danni da mobbing loro risarcibilità: Danno professionale, biologico e psichico, morale, esistenziale*. Roma: Ediesse.

<sup>52</sup> Gualano, E. (2001). Le harcèlement moral au travail. *Semane Social Lamy, Septembre*(1042), p. 9, citada por Gomes, J. (2007). *Direito do Trabalho: Volume I: Relações individuais de trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora., p. 431.

lucro, prefigurou e aceitou a possibilidade de causar danos à personalidade e à saúde dos trabalhadores, ou seja, actuou com dolo eventual.

No *mobbing* emocional, os actos assediadores são determinados pelas relações interpessoais, nomeadamente sentimentos de rivalidade, de inveja, de antipatia, de desconfiança ou de medo. Normalmente, está associado à ambição pessoal e à competição no emprego, razão pela qual, como veremos, se associa ao *mobbing* horizontal e ao vertical. Por último, é, também, bastante frequente o recurso ao *mobbing* como meio de contornar as dificuldades legais de despedimento de um trabalhador.

### 2.3.3. *Mobbing vertical, horizontal e combinado*

No que respeita ao critério dos agentes, o *mobbing* pode ser **vertical, horizontal** ou, ainda, **combinado**.<sup>53</sup>

O *mobbing vertical* é exercido através da cadeia hierárquica sendo que, o mais frequente é o descendente, no qual os perseguidores são os superiores hierárquicos da vítima, ou (mais raramente) ascendente, caso a violência provenha de um trabalhador, dirigida a um seu superior hierárquico ou, até mesmo, ao empregador. Este tipo de *mobbing* está associado às relações laborais autoritárias, onde são predominantes os desmandos e a manipulação pelo medo e tirania, dando lugar ao denominado *mobbing* vertical ou *bossing* (do verbo inglês *to boss*), que significa chefe, patrão ou superior hierárquico. Talvez seja por essa razão que alguma literatura científica inglesa e australiana se refira indistintamente a *bullying* ou *bossing*, querendo significar “agir com prepotência” ou “dirigir ou chefiar com arrogância”.

O *mobbing vertical* ascendente é mais raro. Na prática, ocorre quando os sub-chefes e/ou trabalhadores desenvolvem comportamentos hostis contra os seus superiores hierárquicos ligados às relações de poder, gestão ou organização. Provêm sobretudo das denominadas “razões mesquinhas”, comportamentos de inveja, tais como as relacionadas com um ex-colega que foi promovido ao lugar de chefia, ou até, no mesmo cenário, quando o grupo não lhe reconhece competência ou mérito para aquele cargo e,

---

<sup>53</sup> Namora, N. C., & Lima-Santos, N. (2011). Mobbing: Aspectos juslaborais e psicossociais do assédio moral no trabalho. *Trabalho e Segurança Social*, 9, 7-8, p. 8.

até como forma de reacção ao novo chefe, ex-colega, que tenta introduzir novos métodos ou técnicas de trabalho.

No *mobbing horizontal* – mais comum – os executores são os próprios colegas de trabalho. Encontra-se associado ao medo de perder o emprego, à pressão para a produção a baixo custo, mas com qualidade, conduzindo, não raras vezes, à ocultação de doenças e à prestação do trabalho com dores e sofrimento dissimulado.

Pierluigi Rausei<sup>54</sup> ensina que são essencialmente três as características do trabalhador vítima deste tipo de *mobbing*, que podem ser ou não cumulativas:

- *diversidade subjectiva*, normalmente com base em algum *handicap* físico ou psíquico do trabalhador ou, ainda, no facto de este professar um credo religioso diverso da maioria ou distinguir-se dos restantes trabalhadores pela raça, orientação sexual ou, até, pelo clube de futebol ou partido político a que adere;

- *inserção* num novo grupo, seja por promoção, transferência, destacamento ou fusão de empresas, o qual desenvolve um fenómeno grupal de rejeição do novo elemento;

- *capacidade profissional* ou *personalidade* muito forte que cria à sua volta sentimentos de antipatia, inveja e/ou competição.

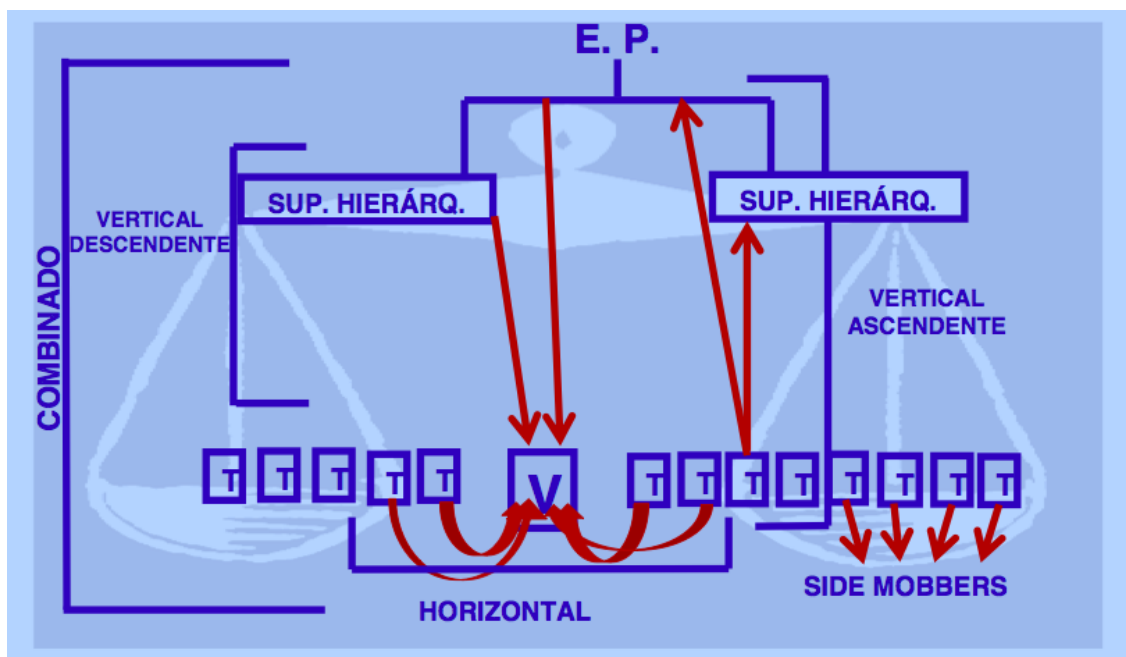
À semelhança do *mobbing* descrito em ornitologia, o *mobbing* horizontal também pode ser descrito como um ataque colectivo (levado a cabo pela força do grupo), direccionado a um alvo considerado perigoso: ou pelas suas competências ou pelas possíveis ameaças decorrentes do seu cargo (o predador). Neste caso, o *mobbing* assume-se como uma reacção, de um indivíduo ou grupo de indivíduos, à ameaça potencial existente no seu ambiente de trabalho (um colega, chefe ou subalterno), tal como os gansos e as gaivotas reagem à presença de um predador.

O *mobbing* – como resultado evidente das definições anteriormente enunciadas – pode ser combinado, se for levado a cabo através da cadeia hierárquica (vertical), e pelos colegas de trabalho (horizontal), em simultâneo.

A Fig. 1 opera uma síntese gráfica do que acabamos de expor.

---

<sup>54</sup>Rausei, P. (2002). Il mobbing: Analisi giuridica, tutela del lavoratore, proposte di legge. *Diritto e Pratica del Lavoro: ORO*, XIII(3), p. 29 e ss<sup>7</sup>.



**Figura 1.** Tipos de *mobbing* (critério dos agentes)

Em conformidade com o critério da motivação dos agentes, podemos identificar as personagens intervenientes deste processo: **a vítima, o(s) mobber(s), os side mobbers e os sadios.**

Os *mobbers* são os agentes executores da perseguição. Os *side mobbers*, *sighted mobber*, *co-mobber* ou ainda *mobber indirecto*<sup>55</sup> são aqueles que, não participando nas actividades agressivas, são espectadores da conduta hostil e, pela sua passividade, contribuem para o isolamento e exclusão da vítima. Por último, os “*sadios*” são entendidos como os agentes que, assimilando o discurso das chefias e discriminando os colegas “improdutivos”, os humilham, provocando comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento das vítimas.

<sup>55</sup> O Prof. Gomes, J. (2007). Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga* (pp. 165-184). Coimbra: Almedina, p. 167, levanta a questão de o assédio ser perpetrado por um agente único ou de ter de ser um fenómeno colectivo. Informa que numa sentença tomada a 30 de Dezembro de 1999 o Tribunal de Turim entendeu possível o *mobbing* provir de um agente único, mas que em diversos outros arestos italianos, como o proferido pelo Tribunal de Como a 22 de Maio de 2001 prevalecer a tendência contrária, ou seja, a de exigir como requisito da verificação de *mobbing* tratar-se de um fenómeno necessariamente colectivo. Entende o autor, com o que concordamos integralmente, que o *mobbing* é um fenómeno normalmente colectivo, sem excluir a possibilidade de existência de *mobbing* praticado por um único autor.

Carvalho, Messias, *op. cit.* p. 43.

Entendemos que se deve ainda mencionar uma outra classe de agentes neste fenómeno: os **beneficiários**. Estes são aqueles empregados que, não tendo qualquer tipo de intervenção na conduta assediante (porventura são apenas meros espectadores), acabam por tirar partido ou beneficiar com o resultado do assédio, nomeadamente a demissão do colega, pois acabam por ocupar o seu posto ou a ele serem promovidos.

Finalmente, temos de abordar a possibilidade de o trabalhador estar a ser vítima de **assédio de terceiro**, que não tenha qualquer ligação jurídica com a empresa, não sendo seu colega de trabalho, superior hierárquico ou empregador,. Ainda assim poderemos estar perante um caso de assédio moral, pelo qual é responsável o empregador, desde que tenha ocorrido uma única circunstância: num primeiro momento, o empregador tenha conhecimento do facto e não tenha tomado medidas para o prevenir, num segundo momento, o empregador não tenha tomado medidas para impedir a sua repetição.

Júlio Gomes<sup>56</sup> cita dois arestos franceses que ainda não conheceram paralelo na jurisprudência nacional. Reportam comportamentos assediantes praticados por membros do agregado familiar do empregador (esposa e filho), sem qualquer vínculo jurídico à empresa e dos quais resultou a condenação da entidade empregadora. Num caso, era a mulher do gerente do estabelecimento comercial que insultava e humilhava regularmente uma trabalhadora; e, no outro, era o filho do empregador que assediava sexualmente uma empregada da empresa do pai. De ambas as condenações, resulta que o empregador não tem apenas obrigação de *non facere*, como, por outro lado, tem uma obrigação de *facere* relativamente aos demais subordinados – e terceiros, seus familiares – impedindo-os de praticar actos assediantes, quer preventivamente, impedindo-os, quer repressivamente, colocando-lhes termo, assim que deles tome conhecimento. Tal pode considerar-se uma reafirmação das pioneiras disposições do regulamento sueco AFS 1993 p. 17.

Os referidos arestos não abordam o problema pelo seguinte prisma: essa obrigação do empregador (de *facere* e de *non facere*) não será extensiva a todos os demais trabalhadores que assistam a condutas assediantes? Não impenderá igualmente sobre os colegas de trabalho e emprego o dever geral de auxílio?

---

<sup>56</sup> Gomes, J. (2007). Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga* (pp. 165-184). Coimbra: Almedina, pp. 176-177.



A resposta não deverá deixar de ser positiva, dado que a problemática do assédio moral, antes de ser uma questão de foro laboral, *rectio*, de protecção do emprego, é um problema de tutela de direitos fundamentais, nomeadamente de protecção do direito de personalidade e que se reflecte no dever geral de auxílio.

## **2.4. Perfil dos agentes do *mobbing***

### **2.4.1. Perfil do agressor**

Reflectamos agora sobre o perfil do assediante e da vítima.

Messias de Carvalho refere que o assediante (a quem trata por *mobber*) é uma pessoa com tendência a provocar conflitos, que escolhe sempre o comportamento mais agressivo com vista a criar desconforto e mal-estar.

O mesmo autor refere que o agressor não mostra remorso ou sentimento de culpa perante as consequências que provoca nas vítimas e nunca reconhece que a sua conduta seja reprovável, imputando aos outros a responsabilidade pelo que aconteceu.

Existe uma multiplicidade de tipologias do agressor, nomeadamente no ramo da psicologia<sup>57</sup> mas, para a perspectiva do Direito aderimos à análise que faz o mencionado autor, quando refere que o assediante pode ser dividido em seis personagens-tipo:

- O *instigador*: é aquele que procura provocar o vexame e antipatia, esperando obter com isso alguma vantagem pessoal pela eliminação da vítima escolhida, ainda que somente com o objectivo de descarregar a sua maldade;
- o *megalómano*: é aquele que se considera a si próprio “superior” e assedia todos aqueles que ameacem ou possam ameaçar a sua autoridade;
- o *colérico*: é aquele que é intolerável e imoral relativamente a todos, não conseguindo controlar as suas próprias emoções e reacções, acabando por “infernizar” a vida dos demais;
- o *casual*: é aquele que se encontra em conflito de natureza jurídica ou social com um colega e, para o derrotar, decide recorrer ao *mobbing*;

---

<sup>57</sup> O assunto é fascinante e riquíssima a discussão no campo da psicologia. Não se esgota, pois, nas breves linhas que a ele foram dedicadas, nas quais não se procurou ser exaustivo na análise do tema.

– o *frustrado*: é o sujeito que descarrega sobre os outros os problemas que ele próprio não consegue resolver;

– o *narcisista perverso*: é o presunçoso e egoísta, desejoso de ficar no centro das atenções, fazendo pesar sobre os outros a grandeza do seu ego.<sup>58</sup>

O assediante ocupa, normalmente, uma posição de superioridade, dispõe de mais poder e apoios. Tal veste costuma ser assumida por indivíduos com personalidade forte, dotados de grande capacidade de persuasão. É, por vezes, utilizada para satisfazer a necessidade patológica de agredir, controlar e destruir, como meio de reafirmação pessoal.

Poderá ser redutora a generalização de que o agressor é naturalmente e sempre o “vilão” e a vítima é “boa”. Na verdade, por vezes o poder pode levar as pessoas a seguir caminhos ou tomar decisões que não desejariam. É merecedora de reflexão a experiência realizada na prisão de Standford<sup>59</sup>. No seguimento dessa interessantíssima experiência social, chegou-se à conclusão que todas as pessoas se podem transformar e ser violentas, se provocadas: as situações ou a conjuntura é que provocam a conduta dos participantes e não as suas personalidades individuais.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> Pacheco, M. G. d. R. (2007). *O assédio moral no trabalho: O elo mais fraco*. Coimbra: Almedina, p. 67.

Este autor cita diversas obras que apontam para o facto de, muitas vezes, o agressor ser um narcisista. Dieter Zapf, Càmren Knorz, Matthias Kulla, “on the Relationship...”, p. 234; Beatriz Agra Viforcós (...), *op. cit.*, p. 43 ss’.: “Por tal motivo, en modo alguno puede extrañar que el agresor suela ser un narcisita (González Navarro, F, “Acoso psíquico en el trabajo (El alma, bien jurídico a proteger), Madrid (Civitas), 2002, pág. 149: “En los casos de Mobbing, el acosador suele tratar a la víctima como un objeto destinado a satisfacer su propia necesidad de ejercer el poder. El acosador suele ser una persona narcisita, que suele desarrollar su carrera de forma exitosa y normalmente con ausencia total de escrúpulos. Sus estrategias abusivas suelen pasar desapercibidas para quien está fuera del círculo víctima/victimario porque, por un lado el abusador desarrolla una gran habilidad para mentir y falsificar con gran aplomo, mientras que la víctima suele refugiarse en el silencio, por temor o por vergüenza, Rubio Montejano, M.ª, “Etenografía del Mobbing en un departamento de la administración pública”, Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 20, nº 2, 2002, p. 312, que muestre como característica esencial su egocentrismo o la percepción de su propia persona como único y especial. Se trata de un “individuo exultante en su poder, sin escrúpulos, que utiliza a los otros para satisfacer su interés”.

<sup>59</sup> Nesta experiência social, vários voluntários desempenharam aleatoriamente a função de prisioneiros e de guardas. Rapidamente se descontrolou pois os falsos prisioneiros sofreram horrores nas mãos dos falsos guardas, que tiveram durante toda a experiência um tratamento sádico e humilhante. Estavam em causa pessoas “normais” que, sendo colocadas numa posição de poder, não souberam gerir o mesmo e acabaram causando graves transtornos aos participantes. A experiência teve que ser cancelada de imediato, refere Escartín, J., Rodríguez Carballeira, Á., & Zapf, D. (2012). *Mobbing: Acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Síntesis. *op. cit.*, p. 71.

<sup>60</sup> Escartín, J., Rodríguez Carballeira, Á., & Zapf, D. (2012). *Mobbing: Acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Síntesis. *op. cit.*, p. 71.

### 2.4.2. Perfil da vítima

Por seu turno, a vítima é, as mais das vezes, escolhida pelo assediante. A vítima nada faz para ser “eleita”: é “caçada”. Normalmente a vítima de *mobbing*<sup>61</sup> é bem-educada, responsável e possuidora de qualidades profissionais e morais. Por regra, é muito eficaz no seu posto de trabalho.<sup>62</sup> Aliás, são estas qualidades que a fragilizam e que o agressor pretende “roubar”.

Não são sempre as pessoas mais fracas ou as menos qualificadas que são objecto de assédio.<sup>63</sup> Muitas vezes o ataque é perpetrado sobre os mais qualificados, experientes, mais antigos e diferenciados.<sup>64</sup>

As vítimas dividem-se, pois, essencialmente, em dois grandes grupos: os possuidores de uma “personalidade fraca” e, por outro lado, aqueles que por possuírem capacidades acima dos demais se tornam ameaçadores, “alvos a abater”.

No grupo dos primeiros, inserem-se aqueles que têm falta de confiança, tímidos, com dificuldade de expressão e integração e solitários.

Os que integram este grupo são, para os agressores, uma “presa fácil”, até porque a sua baixa auto-estima os leva, muitas vezes, a comportamentos depressivos e anti-sociais, que podem provocar desagrado nos restantes trabalhadores ou superiores hierárquicos, tornando-se assim fortes potenciais vítimas de assédio moral no trabalho.<sup>65</sup>

No segundo grupo, pelo contrário, incluem-se os trabalhadores qualificados, com forte personalidade, com aspirações de ascensão na profissão e na empresa e que, por isso, constituem uma ameaça ao *status quo* dominante que, por medo ou ciúme, resolve elegê-lo como vítima.

---

<sup>61</sup> Santos, M. (2006). *Assédio moral nas relações de trabalho*. (Dissertação de Bacharel), Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, Brasil.

<sup>62</sup> Escartín, J., Rodríguez Carballeira, Á., & Zapf, D. (2012). *Mobbing: Acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Síntesis. p. 58.

<sup>63</sup> Pacheco, M. G. d. R. (2007). *O assédio moral no trabalho: O elo mais fraco*. Coimbra: Almedina, os objectivos, se julgarmos imprescindíveis e, portanto, imunes ao assédio moral. Concordamos e acrescentamos com o aforismo popular de “quanto mais alto se sobe, maior é o tombo” pois, este tipo de trabalhadores, quando vítimas de assédio, acabam por sofrer mais que os demais. A sua auto-estima alta é surpreendida pelo inesperado evento, o que agrava a indignação e revolta, atirando-os para níveis de depressão elevadíssimos.

<sup>64</sup> Lapérrou-Schneider, B. (2002). Les mesures de lutte contre le harcèlement moral. *Revue Droit Social, Mars*(3), 313-320, p. 424, citado por Gomes, J. (2007). Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga* (pp. 165-184). Coimbra: Almedina, p. 168.

<sup>65</sup> Escartín, J., Rodríguez Carballeira, Á., & Zapf, D. (2012). *Mobbing: Acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Síntesis. op. cit., pp. 64-65.

Também relativamente às vítimas a psicologia e a sociologia fornecem inúmeras tipologias mas, sem ambições exaustivas, propomos a divisão nas seguintes 8 personagens tipo:

- o *prisioneiro*: aquele que não tem força para sair de uma situação negativa e desiste, deixando-se vencer pelo *mobbing*;
- o *descuidado ou distraído*: o que não se apercebe do que está a ocorrer à sua volta e, de alguma forma, acaba por se tornar incapaz de reagir;
- o *presunçoso*: aquele que se acha o melhor do grupo, mais esperto do que na realidade é e atira para os colegas os aspectos negativos das suas condutas;
- o *introvertido*: aquele que apresenta dificuldades nas relações interpessoais, revelando d problemas de comunicação, tornando-se reservado e solitário;
- o *medroso*: aquele que tem medo de tudo e de todos, vendo no trabalho uma fonte de perigos, em que todos o querem prejudicar;
- o *servil*: aquele que tenta fazer tudo na perfeição, sem cometer erros e agradando continuamente ao seu chefe, procurando permanentemente o reconhecimento dos colegas e superiores;
- o *folgazão*: aquele trabalhador sempre alegre, divertido e criador de bom ambiente de trabalho, mas que simultaneamente se expõe, sendo presa fácil e correndo o risco de não ser levado a sério.
- o *frontal*: aquele que, por não conseguir semear silêncios, acaba por dar a face, tornando-se um alvo fácil.

Normalmente, a vítima sofre em silêncio. Muitas razões levam a vítima a permanecer quieta, sem reacção e em silêncio: a falta de alternativa, ter um vínculo precário<sup>66</sup>, etc. Mas há quem entenda que só se pode falar em *mobbing* quando a vítima não se mantiver em total e absoluto silêncio, parecendo ser “contrário à boa-fé o comportamento de quem, depois de um longo período de silêncio, vem subitamente invocar um *mobbing*”.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> Nomeadamente por estar vinculada a um contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, contratado por tempo indeterminado mas com longo período experimental ou em comissão de serviço.

<sup>67</sup> Roberta, N. (2005). «Bossing»: Responsabilita' contrattuale e valorizzazione della clausola di buona fede: Comento. *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 1, 53-57, p. 53, citada por Gomes, J. (2007). Algumas observações sobre o *mobbing* nas relações de trabalho subordinado. In *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga* (pp. 165-184). Coimbra: Almedina., p. 176.

Júlio Gomes<sup>68</sup> vem alertar que tal perspectiva se pode “revelar perigosa e irrealista”, dado que o silêncio da vítima se pode explicar por esta ter demorado “tempo a aperceber-se de que certas condutas não eram coincidências isoladas, mas uma campanha contra si” ou ainda porque “a resposta à violência e à crueldade psicológica varia e o terror pode provocar situações de letargia e aparente passividade”.

Reconhecemos que é avisada e cautelosa a posição do Ilustre Professor, mas permitimo-nos dela discordar, pois, sendo certo ser possível que a percepção e o medo possam justificar a demora na reacção, não desculpam longos períodos de silêncio. Reconheçamos que, se há empregadores ou colegas de trabalho com instintos anti-sociais que lhes permitem implementar estratégias de *mobbing*, temos igualmente de reconhecer que há trabalhadores capazes de ficcionar um ambiente de perseguição, capaz de, “à vista desarmada” e com o nevoeiro do tempo, transformar um somatório de actos e ordens perfeitamente lícitas em assédio moral, devendo ser sempre exigido que a quebra de silêncio da vítima possa ser explicada por exposição recente a condutas e condições de trabalho distintas, para pior, daquilo que, antes dessas condutas, seria o ambiente habitual no qual o trabalhador se encontrava inserido.

Neste cenário, o silêncio da vítima acabaria por prejudicar o empregador que, com a dificuldade que o tempo amplia, se veria prejudicado na defesa de factos há muito passados, assim como o impossibilitaria de reagir nas situações em que o assédio provém de colegas de trabalho da vítima.

Temos sempre que partir do princípio de que existem “bons e maus” empregadores. Talqualmente existem trabalhadores “maus e bons”. E daí, o legislador, na sua nobre tarefa de legislar, deve fazê-lo tendo como destinatário provável o empregador e trabalhador médio, normal.

Por isso, e voltando ao tema, entendemos que o silêncio prolongado do trabalhador sobre a ocorrência de assédio deve ser apreciado *cum grano salis*, analisando criticamente o contexto da sua ocorrência, de forma a impedir que a boa

---

<sup>68</sup> Roberta, N. (2005). «Bossing»: Responsabilita' contrattuale e valorizzazione della clausola di buona fede: Comento. *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 1, 53-57, p. 53, citada por Gomes, J. (2007). Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado. In *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga* (pp. 165-184). Coimbra: Almedina, p. 176.

intenção de prevenir o *mobbing* possa ser abusada, tornando a entidade empregadora refém da memória selectiva e apurada do trabalhador.

Saliente-se que, para que o *mobbing* seja bem-sucedido, a estratégia persecutória tem de ser persistente: o ataque não é isolado nem concentrado, devendo ser uma conduta persecutória, reiterada e prolongada, de modo a causar desgaste e incerteza. Os actos assediante “*devem ser*” aplicados de forma progressiva, ao longo do tempo e em escalada, isto é, aumentando a sua intensidade e gravidade.<sup>69</sup>

Apesar de todas as definições propostas para o conceito enunciado, a doutrina reconhece que o *mobbing*, do ponto de vista jurídico, é um objecto misterioso, apesar de constituir um fenómeno notório a nível social<sup>70</sup>, pelo que, conforme declarou o Tribunal de Veneza, em acórdão proferido em 26 de Abril de 2001 (RGL, 2002, II, 88), os comportamentos vexatórios podiam e deviam ser reprimidos através dos instrumentos já existentes, sugerindo a inexistência de qualquer vantagem na introdução de tal conceito na ordem jurídica.

Outros autores defendem a importância da apreensão do conceito de *mobbing* para compreender a forma como determinados comportamentos, que isoladamente podem ser lícitos e insignificantes podem assumir contornos substancialmente distintos quando inseridos num contexto de reiteração e de organização. Defendendo a necessidade de apreensão deste conceito, Júlio Gomes entende que “a compreensão do *mobbing* pode, com efeito, ajudar a tornar visível o que antes era invisível, trazendo à luz da ribalta o carácter relacional do contrato de trabalho. Por esta via, o sistema jurídico é interpelado para rever quadros de protecção tradicionais que se revelam incompletos e insatisfatórios e para proteger de modo mais eficaz a personalidade do trabalhador.”<sup>71</sup>

Como veremos, uma das dificuldades que encontraremos no combate e no tratamento jurídico do *mobbing* consiste na circunstância de algumas ordens ou comportamentos serem objectivos e/ou isoladamente legais e de as condutas assediante

---

<sup>69</sup> Namora, N. C., & Lima-Santos, N. (2013). *Mobbing: Aspectos juslaborais e psicossociais do assédio moral no trabalho Construir a Paz: visões interdisciplinares e Internacionais sobre conhecimento e práticas* (Vol. 2, pp. 43-47). Porto: Universidade Fernando Pessoa.

<sup>70</sup> Loy, G. (2005). Il 'mobbing': profili giuslavoristici. *Il diritto del lavoro*, 79(3), 251-281, p. 252.

<sup>71</sup> Gomes, J. (2007). Algumas observações sobre o *mobbing* nas relações de trabalho subordinado. In *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga* (pp. 165-184). Coimbra: Almedina, p. 165.

se localizarem, a maior parte das vezes, na ténue fronteira existente entre o lícito e o ilícito.

O conjunto, contexto e objectivo das actuações abstractamente lícitas, é que as vai transformar em actuações ilícitas. Tal não significa que exista um só acto que possa constituir assédio moral, o que resulta é a dificuldade de definir *mobbing* e, talvez ainda mais difícil, na prática, em ambiente de trabalho, fazer prova do mesmo.

De facto, muitos são os factores que impõem uma tomada de posição do ponto de vista jurídico, perante o fenómeno apresentado. Como Maria Regina Redinha, afirmamos que a persistência deste fenómeno psicossocial “é quase um atavismo, uma vez que se revela na dissipação de valores civilizacionais de convivência há muito adquiridos e na erupção dos mais crus instintos predadores do homem.”<sup>72</sup>

## 2.5. Dimensão e causas do fenómeno

Este fenómeno tem vindo a assumir contornos de considerável gravidade sendo favorecido por diversos factores, todos eles relacionados com as especificidades do actual momento económico – a precariedade no trabalho, o declínio da representação sindical, a gestão por objectivos, a intensificação dos ritmos de trabalho, a pressão competitiva, a fungibilidade da mão-de-obra, o anonimato da direcção da empresa, as formas de contratação flexível e também a feminização do trabalho.<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup> Redinha, M. R. G. (2003). Assédio moral ou Mobbing no trabalho. In Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Ed.), *Estudos em homenagem ao Professor Raul Ventura* (Vol. II, pp. 833-847). Coimbra: Coimbra Editora, p. 833.

<sup>73</sup> Refira-se que, muito embora não se conheça ainda bem a verdadeira dimensão do fenómeno, é mais frequente entre mulheres do que nos homens, independentemente do tipo de assédio em causa. Concretizando, dizia que segundo uma sondagem realizada com 21.500 trabalhadores, constatou-se que 8% afirmam ter sido vítimas de processos de assédio moral no trabalho. Este mesmo estudo aponta que a maioria das vítimas de assédio moral é do sexo feminino.

No entanto, Acordo-Quadro Europeu sobre assédio e violência no trabalho foi outorgado a 26 de Abril de 2007 entre a CES (European Trade Union Confederation), a BUSINESSEUROPA (The Confederation of European Business), a UEAPME (European Association of small and medium-sized) e o CEEP (European Centre of Enterprises with public participation and of enterprises of general economic interest) já não menciona esse fenómeno e, pelo contrário, faz questão em não distinguir sexos, afirmando que “os parceiros europeus reconhecem que o assédio (e a violência) pode afectar qualquer local de trabalho e qualquer trabalhador, independentemente da dimensão da empresa, ramo de actividade, tipo de contrato ou relação laboral”.

Recentemente, foi criado um novo critério da extinção do posto de trabalho<sup>74</sup>: a avaliação do desempenho. Este critério que não existia em relação às pequenas e médias empresas, (as quais representam mais de 90% do tecido empregador português), veio instituir um novo factor de competitividade que, a prazo, poderá consistir num incentivo ao *mobbing*. Sobretudo o praticado entre trabalhadores. Será a avaliação de desempenho (onde um dos critérios é a hétero-avaliação) que determinará quem será despedido.<sup>75</sup>

A relação laboral é uma relação assimétrica entre as partes, pelo que já em 1996, a Carta Social Europeia perseguia o objectivo de “promover a sensibilização, informação e prevenção em matéria de actos condenáveis ou explicitamente hostis ou ofensivos dirigidos de modo repetido contra todo o assalariado no local de trabalho, e adoptar as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos”<sup>76</sup>.

Os comportamentos hostis sobre os trabalhadores têm crescido num contexto socioeconómico marcado pela constante mudança, globalização, rápida evolução tecnológica, aumento da competitividade e flexibilização de emprego, a que acrescem, a nível empresarial, o aumento da concorrência, as fusões e reorganizações das sociedades e as exigências acrescidas de polivalência e eficiência funcional.

A um nível mais imediato, as actuais ferramentas de gestão são também apontadas como factores que favorecem a ocorrência de comportamentos que consubstanciam assédio moral – a avaliação do desempenho individual em detrimento do trabalho de equipa,<sup>77</sup> a exigência de qualidade total e o *outsourcing*, que acabam por pôr em questão

---

<sup>74</sup> A Lei 27/2014, de 8 de Maio, em vigor a partir de 1 de Junho p.f., alterou o Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Foi a 6ª alteração ao CT, desta feita justificada pelo Acórdão do Tribunal Constitucional 602/2013, de 20/9, que considerou inconstitucionais algumas alterações operadas pela Lei 23/2012, de 25/6, no regime do despedimento por extinção de posto de trabalho (art.º 368º) e por inadaptação do trabalhador (art.º 375º).

O «novo» regime agora em vigor substitui o critério da antiguidade, que a Lei 23/2012 trocara por «critérios relevantes e não discriminatórios (...)» e o TC não aceitou, por não estarem suficientemente determinados, por cinco critérios relevantes e não discriminatórios, que vão, por esta ordem, da avaliação do desempenho à menor antiguidade na empresa, passando pelas menores habilitações académicas/profissionais, pela maior onerosidade pela manutenção do contrato e pela menor experiência na função.

<sup>75</sup> A introdução da avaliação de desempenho será, tendencialmente, mais objectiva e comensurável nas médias e grandes empresas e mais subjectiva nas pequenas empresas, onde só agora passará a existir. Essa subjectividade poderá potencial o assédio horizontal e o “novo desafio” ser encarado como perigo, levando porventura ao incrementar da tipologia do “presunçoso” e do “servil”.

<sup>76</sup> Pacheco, M. G. d. R. (2007). *O assédio moral no trabalho: O elo mais fraco*. Coimbra: Almedina, p. 65

<sup>77</sup> Por exemplo, um sistema de retribuição individualizada e não por equipas, pode gerar conflitos baseados num clima laboral de competição interna, conforme demonstram os autores Escartín, J., Rodríguez Carballeira, Á., & Zapf, D. (2012). *Mobbing: Acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Síntesis. p. 74.



o trabalho e os trabalhadores, a partir de actos de gestão de pessoas e competências desumanizados, implicando deslocações, com afastamento socio-familiar e reconversão para postos de trabalho e tarefas menos valorizados e mais mecanizados. A precariedade no trabalho tem vindo a favorecer o surgimento de situações de assédio uma vez que conduzem ao acatamento de comportamentos indesejados por parte dos trabalhadores que, temendo perder o emprego, se coíbem de qualquer tipo de insurgimento contra os mesmos.

A “crise” económico-financeira tem sido apontada como responsável pelo aumento do recurso ao assédio moral para afastar funcionários indesejados mas, como muito bem pontua Sónia Kietzmann Lopes<sup>78</sup>, “a crise ora serve como motivação, ora de pretexto” para fazer cessar de forma ilícita contratos de trabalho.

Do mesmo modo, o declínio da representação sindical, sintomático da extrema individualidade e exacerbada competitividade do actual mercado de trabalho, favorece a adopção de condutas ilícitas como o *mobbing*.

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições do Trabalho (EUROFOUND)<sup>79</sup> aponta para as deficiências de organização do trabalho, de informação e de enquadramento como factores determinantes para a criação de “bodes expiatórios”, isto é, desculpas para o lançamento e “branqueamento” de estratégias assediantes.

Foram também efectuados estudos empíricos, já referidos supra, que concluíram que as mulheres são, mais frequentemente, vítimas de assédio uma vez que, em geral, são trabalhadoras mais precárias do que os homens a nível salarial e contratual, daí a sua maior vulnerabilidade a comportamentos persecutórios e, por consequência, a sua maior exposição ao assédio moral.

Outra causa deste fenómeno poderá ser a acentuação de uma tendência para uma menor tolerância à diferença, uma maior rejeição por ideias diferentes da maioria, que

---

<sup>78</sup> Lopes, S. K. (2009). O assédio moral no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários*, 82, 253-268, pp.256-257.

<sup>79</sup> Com sede em Dublin (o que a faz ser igualmente conhecida como «Fundação Dublin»), a EUROFOUND é uma organização de representação tripartida da União Europeia que tem por missão a informação, o aconselhamento e a transmissão de saber no âmbito das condições de vida e de trabalho, das relações empresariais entre os parceiros sociais e da gestão de mudança em curso na Europa, aos principais actores da política social da EU, com base em informação comparada, investigação e análise - <http://www.eurofound.europa.eu/>

assenta no objectivo de todos se modularem pelo padrão médio: o “médio denominador comum”. O sexo, as orientações sexuais, o vestuário, o estilo de expressão oral (calão, determinadas pronúncias), o comportamento no trabalho (ser demasiado “*naïve*”, *friendly* com as chefias, vaidoso ou mexeriqueiro) ou reagir (ser respondão, distraído ou submisso) ou ainda o uso de determinados acessórios de imagem (*piercing*, tatuagens, brincos) são factores de inclusão ou exclusão do grupo.

De acordo com Hirigoyen(2002)<sup>80</sup>, este facto leva as pessoas a tentarem camuflar determinados comportamentos e disfarçar as suas diferenças, acabam por abdicar da sua originalidade com a finalidade de serem aceites e fazerem parte do grupo.

Em 2001<sup>81</sup>, uma Resolução do Parlamento Europeu apontava como causas do assédio moral as deficiências de organização do trabalho, de informação interna e de enquadramento, o crescente aumento dos contratos a termo e a precarização do emprego, principalmente entre mulheres.

Em 2007<sup>82</sup>, o Acordo-Quadro europeu sobre o assédio e violência no trabalho tomou a opção de não se pronunciar sobre as causas do assédio, preocupando-se mais com o seu combate.

Outra das causas apontadas para o aumento do número de casos de assédio moral é a denominada “rigidez da legislação laboral”. É comum esta ser localizada a vários níveis: os elevados encargos a pagar aos trabalhadores a título de indemnização por antiguidade<sup>83</sup>, a exigência constitucional de justa causa para rescisão unilateral dos contratos de trabalho<sup>84</sup>, o ritualismo e formalismo exigido no procedimento disciplinar,

---

<sup>80</sup> Hirigoyen, M.-F. (2002). *O assédio no trabalho: Como distinguir a verdade*. Cascais: Pergaminho.

<sup>81</sup> Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 INI).

<sup>82</sup> O Acordo-Quadro Europeu sobre assédio e violência no trabalho foi outorgado a 26 de Abril de 2007 entre a CES (European Trade Union Confederation), a BUSINESSEUROPA (The Confederation of European Business), a UEAPME (European Association of small and medium-sized) e o CEEP (European Centre of Enterprises with public participation and of enterprises of general economic interest).

<sup>83</sup> Na realidade, mesmo após duas reformas que reduziram os valores a pagar aos trabalhadores a título de indemnização pela cessação dos contratos de trabalho, comparando o “*preço*” das mesmas com a prática legal comunitária, Portugal ainda é dos Países “*mais caros*”, mesmo relativamente aos trabalhadores com contratos “*novos*”, isto é, celebrados após o ano 2011, para já não nos referirmos aos “*contratos velhos*”, cujos montantes a partir dos quais as indemnizações ficam “*congeladas*” são muito elevados, etc.

<sup>84</sup> Afastando regimes com causas objectivas de despedimento, de indemnização pré-contratada ou outras soluções como entre nós prevista excepcionalmente para o contrato de trabalho de serviço doméstico (Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro que estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico, alterado pela Lei n.º 114/99 de 3 de Agosto) que não prevê a opção pela reintegração no caso de ilicitude do despedimento.

ou a existência de quotas para a celebração de acordos integrados em processos de extinção de postos de trabalho.<sup>85</sup>

Todos estes factores são muitas vezes apontados como obstáculos à “desvinculação” de certo e determinado trabalhador e constituem a antecâmara para a adopção do “Plano B”: adopção de um conjunto de comportamentos, tão agressivos quanto dissimulados, tão humilhantes como subtis, que tem como único objectivo quebrar a resistência do trabalhador, conduzindo-o a qualquer uma das seguintes opções, todas elas *desejadas* pelo empregador:

- “Pedir baixa médica”, solução com a qual o empregador não tem encargos<sup>86</sup>;
- *capitular e aceitar negociar o acordo de rescisão*, o que *per se* já constitui uma derrota, mas que muitas vezes ainda vai redundar em outras duas consequências nefastas: aceitação de indemnização inferior à legal e/ou com pagamento em prestações;
- e rendição absoluta, consubstanciada na rescisão unilateral, sem justa causa, indemnização e protecção no desemprego.

Daí que, neste tipo de assédio moral haja quem com propriedade, refira que “estamos perante despedimentos sem justa causa dissimulados.”<sup>87</sup>

## 2.6. Métodos ou formas de actuação

Vistas as causas, atentemos nos métodos.

Recapitulemos os requisitos básicos da noção social de assédio moral<sup>88</sup>:

- Comportamento reiterado<sup>89</sup>;

---

<sup>85</sup> D.L. n.º 220/2006, de 3 de Novembro

<sup>86</sup> Estas ausências por doença no local de trabalho são positivas para a entidade patronal que nelas vê – e com propriedade – um sinal de fraqueza do assediado, um período sem encargos remuneratórios e, finalmente, uma oportunidade para o agressor promover na empresa uma imagem negativa da vítima: é um fraco e doente.

<sup>87</sup> Barbosa, S. C. T. (2010). A natureza da responsabilidade do empregador pela prática de assédio moral no trabalho: Consequências ao nível do ónus da prova (Dissertação de Mestrado). Escola de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Porto, Portugal.

<sup>88</sup> Parreira, I. R. (2003). O assédio moral no trabalho. In *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p.214.

<sup>89</sup> O carácter repetitivo dos actos está ligado à licitude ou ilicitude dos mesmos. Um dos problemas que se coloca na caracterização dos comportamentos como assediadores ou não liga-se com a sua normalidade ou tipicidade. A questão a colocar é de definir um acto como ilícito, logo, como assediante? Não. Isso seria muito simples. A questão é que, perante actos de *per se* lícitos, podemos estar perante um comportamento indubitavelmente assediante devido à frequência da sua repetição.

Mandar um trabalhador de escritório ir fazer compras para o bar da empresa; pedir a escriturário que despeje os baldes do lixo no contentor; ordenar a um motorista que tire fotocópias; determinar que um TOC tem de efectuar o atendimento telefónico, etc. são

- subtil ou insidioso;
- concretizado em condutas sem contacto físico com a vítima;
- que viola os direitos de personalidade do trabalhador;
- causando-lhe danos psicofísicos;
- com repercussões no trabalho.

Como já referimos, o ataque não é isolado nem concentrado: tem de ser uma conduta persecutória reiterada e prolongada de modo a causar desgaste e incerteza.

De entre as várias formas de concretizar o assédio, as mais comuns são o isolamento da vítima<sup>90</sup>, o trabalho como forma de ataque, a desocupação ou o empobrecimento das tarefas normalmente desempenhadas pela vítima e as referências à intimidade do visado.

Poder-se-á consubstanciar num pedido para que um trabalhador faça coisas que vão contra a sua ética de trabalho, prolongando-se pela censura injusta e indo até ao isolamento dos colegas, que vão desviando o olhar, como actores passivos, na esperança de que não lhes toque o mesmo a si próprios.

Outras vezes poderá passar pela colocação do trabalhador em isolamento, por transferências vexatórias de local de trabalho, desocupação do funcionário ou a sua desvalorização acintosa e pública. São igualmente comuns as desautorizações públicas<sup>91</sup> e a prática de permanentes críticas destrutivas ao desempenho do trabalhador.

---

exemplos de ordens que, separadas ou isoladas, devidamente justificadas por necessidades pontuais e excepcionais, faz delas ordens perfeitamente lícitas e exigíveis mas que, se repetidas no tempo, cirurgicamente para o mesmo colaborador, as transforma de lícitas em ilícitas, porque enquadradas numa estratégia persecutória.

Daí que não baste olhar para cada ordem isoladamente e tenha que se atender ao contexto e à sua repetição. O mesmo se diga sobre o recurso à aplicação de sanções disciplinares. Em abstracto, isoladamente, constituem medidas lícitas, decorrentes do normal exercício do poder disciplinar. No entanto, se o recurso aos procedimentos disciplinares é permanente e não generalizado a todos os empregados, em violação do princípio da igualdade, torna um procedimento lícito em ilícito, em consequência precisamente da sua anormal repetição.

<sup>90</sup> A jurisprudência francesa descreve vários exemplos ilustrativos: privar um trabalhador de aquecimento e de acesso à casa de banho; confinar um trabalhador num cubículo de dois metros quadrados e sem luz natural e mal arejado; Lapérou-Schneider, B. (2002). Les mesures de lutte contre le harcèlement moral. *Revue Droit Social, Mars*(3), 313-320, *op. cit.*, p. 426, citada por Gomes, J. (2007). *Direito do Trabalho: Volume I: Relações individuais de trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, p.433.

<sup>91</sup> A jurisprudência francesa descreve exemplos ilustrativos: colocar na caixa registadora, à vista de todos os clientes, um aviso que diga que “a trabalhadora X está proibida de abrir a caixa”; o gerente do restaurante que levou à cozinha, na presença de terceiros, sobremesas excessivamente cozidas quando o cozinheiro desempenhava sozinho tarefas normalmente confiadas a duas pessoas; ou o empregador que ditou à sua própria secretária a nota de culpa que ditaria o seu despedimento, Lapérou-Schneider, B. (2002). Les mesures de lutte contre le harcèlement moral. *Revue Droit Social, Mars*(3), 313-320, *ob cit.*, p. 426, citada por Gomes, J. (2007).

No campo funcional a estratégia consiste no empobrecimento substancial de tarefas, na desvalorização do seu estatuto de trabalhador na empresa, na distribuição de trabalhos inúteis ou não condizentes com a categoria profissional, por inferiores, na atribuição de tarefas para as quais não tem competência, a fim de humilhar e depreciar, provocando, dessa forma, a ocorrência de erros e falhas ou através da atribuição de trabalhos potencialmente lesivos da sua saúde física e psíquica ou trabalhos perigosos, arriscados ou de impossível realização.

Geralmente, o trabalhador é vítima de constantes humilhações, colocando em circulação boatos/rumores, difamatórios e depreciativos (ex. problemas mentais, de saúde, quanto à orientação sexual, entre outros).

Às reclamações e pedidos do trabalhador, o empregador responde sempre com o silêncio, ignorando-as. Não raras vezes, são retirados os instrumentos de trabalho (telemóvel, viatura) e desenvolve-se um controlo apertado e contínuo da actividade do trabalhador.

Béatrice Lapérou<sup>92</sup> divide em dois grandes grupos os comportamentos assediadores: os que são directamente dirigidos à pessoa assediada e aqueles, menos visíveis, que se manifestam apenas através do conteúdo da função confiada ao assediado.

Isabel Ribeiro Parreira<sup>93</sup> dividiu em quatro as principais formas de concretização do assédio moral, na perspectiva do agente assediante em relação à vítima:

**a) A provocação do isolamento da vítima**

É um método fácil de seguir e que, na maioria das vezes, resulta em prejuízo do trabalhador. O isolamento tanto pode ser físico (alterar o local de trabalho, colocando-o numa sala sozinho ou afastado do contacto com os colegas) como simplesmente de

---

*Direito do Trabalho: Volume I: Relações individuais de trabalho.* Coimbra: Coimbra Editora, p.433. Como refere a autora, são “casos dignos de um museu de horrores do comportamento humano”.

<sup>92</sup> Lapérou-Schneider, B. (2002). Les mesures de lutte contre le harcèlement moral. *Revue Droit Social, Mars*(3), 313-320, *op. cit.*, p. 425, citada por Gomes, J. (2007). *Direito do Trabalho: Volume I: Relações individuais de trabalho.* Coimbra: Coimbra Editora., p.432.

<sup>93</sup> Parreira, I. R. (2003). O assédio moral no trabalho V *Congresso Nacional de Direito do Trabalho.* Coimbra: Almedina, pp. 218-220.

informações (corte do acesso ao telemóvel, do acesso ao email da empresa e deixar de ser destinatário de correio interno).

Quebrada a ligação entre a vítima e os colegas, o trabalhador fica isolado, sem apoio, sem testemunhas.

**b) O trabalho como pretexto de ataque**

A exigência de qualidade na prestação de trabalho é uma metodologia com a qual, em princípio, o trabalhador tem de concordar com o empregador e facilmente colhe apoios dos demais empregados. O problema consiste em que a exigência é apenas aparente, somente uma camuflagem para maltratar o trabalhador.

O assédio passa assim por exigir o cumprimento perfeito de certa tarefa para a qual não são fornecidos tempo necessário ou meios; o exigir mais trabalho ou em menor tempo do que aos demais; ou ao invés, atribuir a certo empregado tarefas monótonas e repetitivas; ou tarefas que exigem conhecimentos ou competências muito superiores ou inferiores às detidas pelo trabalhador; ou a atribuição de tarefas desnecessárias, inúteis, absurdas ou que já haviam sido feitas por outrem. É uma das formas mais insidiosas de assédio moral.

**c) As referências à intimidade do assediado.**

Com vista a dominar a vítima do assédio, o agressor recorre à recolha de informações sobre o passado, gostos, preferências, doenças, acidentes e problemas da sua vida, deturpando-os, distorcendo-os e colocando a circular rumores ou boatos. Pode-se também desestabilizar a vítima, diminuindo a sua defesa e fazendo-a perder a autoconfiança, começando conversas de cariz profissional, em privado ou em público, fazendo insinuações malévolas sobre os seus pontos fracos. Exemplo: “Então você já arranjou uma namorada?”; “Continua a viver sozinho com os seus pais e os cães?”; “O seu pai está melhor daquela dependência do álcool?”; “A educação militar que o seu pai lhe deu traumatizou-o para sempre”.

**d) A ausência de fundamento ou gratuidade da atitude do assediante.**

Outro modo devastador de enlouquecer um trabalhador consiste na ausência total de sentido lógico nos comportamentos contraditórios do agressor. Num dia a vítima é elogiada, sem nenhuma razão aparente para tal e, no dia seguinte por bem ter cumprido uma tarefa é verbalmente agredido e humilhado.

Este comportamento paradoxal, contraditório e imprevisível do empregador, coloca o trabalhador em permanente estado de incerteza, dúvida, desconforto e temor.

É psicologicamente destruturante ser premiado por chegar atrasado e marginalizado por conseguir um bom negócio para a empresa. Este comportamento irracional e insidioso do empregador, que nunca dá explicações pelas suas ilógicas opções, faz a vítima culpabilizar-se e, finalmente, suicidar-se ou despedir-se, quando descobre que o empregador age deste modo gratuitamente, por puro gozo e não porque ele é incompetente: a sua performance profissional, afinal, é irrelevante.

Hirigoyen (2002)<sup>94</sup> agrupou em 3 categorias os procedimentos hostis utilizados pelo agressor para humilhar e inferiorizar a vítima. Saber:

**1) Destruição propositada das condições de trabalho** - é utilizada pelo agressor com o intuito de atentar contra a dignidade da vítima, fazendo com que a mesma se sinta incompetente e a ter uma imagem negativa de si própria. São exemplos deste método:

- Retirar autonomia à vítima;
- não lhe transmitir informações úteis para a execução de uma determinada tarefa;
- contestar de forma sistemática todas as suas decisões;
- criticar o seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- restringir-lhe o acesso a instrumentos de trabalho (computador, telefone);
- retirar-lhe o trabalho que normalmente lhe é delegado;
- dar-lhe constantemente ordens novas;
- atribuir-lhe propositadamente e de uma forma sistemática tarefas superiores às suas competências;
- atribuir-lhe propositadamente e de forma sistemática tarefas inferiores às suas competências;
- pressioná-la para que não faça valer os seus direitos;
- agir de modo a impedir que seja promovida;
- atribuir tarefas incompatíveis com a sua saúde;
- provocar danos no local de trabalho;
- encarregá-lo deliberadamente de tarefas impossíveis de desempenhar;
- não ter em consideração as recomendações médicas indicadas pela medicina do trabalho;

---

<sup>94</sup> Hirigoyen, M.-F. (1999). *Assédio, coacção e violência no quotidiano*. Cascais: Pergaminho.

- induzir ao erro.

**2) Isolamento e recusa de comunicação:** tornam a pessoa menos hábil a reagir e a auto defender-se, pois fica sem apoios. Exemplos:

- Interromper a vítima constantemente;
- superiores hierárquicos e colegas não dialogarem com a vítima;
- estabelecer com a vítima apenas comunicação escrita;
- evitar qualquer contacto com a vítima, mesmo visual;
- colocar a vítima separada dos colegas;
- proibição dos colegas falarem com a vítima;
- proibir a vítima de falar com os colegas;

**3) Atentados contra a dignidade** praticados através de frases subentendidas, insinuações, difamações sobre a vítima e seu trabalho:

- Violência verbal, física ou sexual;
- falar aos gritos com a vítima;
- ameaças de violência física;
- não valorizar os seus problemas de saúde;
- agressão física, como por exemplo empurrar a vítima ou bater-lhe com a porta na cara, sempre sem testemunhas.

Numa outra perspectiva, Leymann<sup>95</sup> agrupa os comportamentos assediante em cinco categorias básicas:

- Comportamentos incidentes sobre a capacidade de comunicação da vítima, tais como formulação de críticas injustificadas ao desempenho do trabalhador, silêncio perante pedidos de explicações, reclamações;
- comportamentos que afectam os contactos sociais na empresa, como por exemplo confinar o trabalhador a instalações isoladas ou dificultar o convívio e interacção com colegas e subordinados;
- comportamentos atentatórios da reputação pessoal ou profissional, nomeadamente difusão de rumores depreciativos ou mesmo difamatórios, a

---

<sup>95</sup> Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. doi: 10.1080/13594329608414853, p. 170, citada por Redinha, M. R. G. (2003). Assédio moral ou Mobbing no trabalho. In Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Ed.), *Estudos em homenagem ao Professor Raul Ventura* (Vol. II, pp. 833-847). Coimbra: Coimbra Editora, p. 839. Esta distinção é perfilhada por Redinha, Maria Regina Gomes, obra citada, p. 839.



discriminação vexatória ou colocação do trabalhador em situações humilhantes ou embaraçosas;

- comportamentos que atingem o estatuto ocupacional, v.g. o empobrecimento ou esvaziamento de tarefas, a colocação em situação de inactividade, a retirada de instrumentos de trabalho, o continuo e injustificado controlo da actividade ou aplicação de sanções disciplinares abusivas;

- comportamentos imediatamente lesivos da saúde físico-psíquica, como a atribuição de trabalhos perigosos, arriscados ou de impossível realização e assédio sexual.

É também usual a instauração de inúmeros procedimentos disciplinares e aplicação de sanções disciplinares e a prática de actos limitativos da liberdade de expressão do empregado.

De uma forma geral, os actos assediantes são levados a cabo de forma progressiva, ao longo do tempo, em escalada.

## **2.7. Consequências socio-laborais e psicossociais**

Um breve balanço do que nos dizem autores de diversos domínios (nomeadamente, entre os por nós referenciados neste trabalho, *Alfred Herrhausen Society for International Dialogue*, 1994; Arnsperger & Van Parijs, 2003; Bento, 2011; Bouaziz, 2000; Dejourn & Bègue, 2009; Pereira, 2009; Hirigoyen, 2002; Leymann, 1996), permite-nos elencar um conjunto de consequências socio-laborais e psicossociais do *mobbing*, que poderá vir a constituir-se como desafios para a investigação-acção, particularmente nos domínios da psicologia do trabalho e da legislação laboral.<sup>96</sup>

Estes comportamentos têm a susceptibilidade de fomentar graves problemas psicossociais, ancorados numa espiral de diminuição da auto-estima, de solidão e de desespero, que até pode levar ao suicídio.

---

<sup>96</sup> Namora, N. C., & Lima-Santos, N. (2013). Mobbing: Aspectos juslaborais e psicossociais do assédio moral no trabalho *Construir a Paz: visões interdisciplinares e Internacionais sobre conhecimento e práticas* (Vol. 2, pp. 43-47). Porto: Universidade Fernando Pessoa.

De facto, o *mobbing* repercute-se a nível da qualidade de emprego e das relações sociais no local de trabalho, razão pela qual se manifesta na estabilidade física e psíquica da vítima.

Não raras vezes, provoca a dependência de fármacos, álcool, droga e contribui para a diminuição da empregabilidade (espiral do desemprego).

De acordo com um estudo<sup>97</sup> efectuado com 350 vítimas de violência no trabalho, pela Universidade de Alcalà, citado por Piñuel (2002), foram estabelecidos seis grupos de efeitos perniciosos na saúde das vítimas:

**1 – Efeitos cognitivos e hiper-reacção psíquica:** esquecimentos e perdas de memória, dificuldades de concentração, abatimento/ depressão/ apatia/ falta de iniciativa, irritabilidade, inquietude/ nervosismo/ agitação, agressividade/ ataques de raiva, sentimentos de insegurança e hipersensibilidade às demoras. **2 – Sintomas psicossomáticos de stress:** pesadelos, dores de estômago e abdominais, diarreias/problemas intestinais, vômitos, náuseas, falta de apetite, sensação de nó na garganta, choro e isolamento.

**3 – Sintomas de desajuste do sistema nervoso autónomo:** dores no peito, sudorese, secura na boca, palpitações, sensação de falta de ar, hipertensão/hipotensão.

**4 – Sintomas de desgaste físico provocado por um stress mantido durante muito tempo:** dores nas costas, dorsais e lombares, dores cervicais e musculares.

**5 – Transtornos do sono:** dificuldade para conciliar o sono, sono interrompido, despertar antecipado.

**6 – Cansaço e fraqueza:** fadiga crónica, fraqueza nas pernas, desmaios, debilidade e tremores.

As consequências do *mobbing* não se restringem ao nível das relações laborais, alastrando-se, igualmente, à família da vítima e ao seu círculo de amigos. De facto, o *stress* conduz à instabilidade podendo mesmo chegar ao ponto de provocar a desagregação familiar.

No mesmo sentido, Glória Rebelo<sup>98</sup> alerta para a recusa de benefícios sociais: “E, se no plano familiar podem – originando ou aumentando o nível de stress individual –

---

<sup>97</sup> Citado por João, A. L. (2009). *Mobbing: Agressão psicológica no trabalho. HDSInForma*, 29.

conduzir à instabilidade e/ou mesmo à desagregação familiar, no plano social podem constranger o trabalhador a recusar o benefício de certas formas de protecção social, designadamente na saúde ou na assistência à família”.

O terrorismo psicológico é uma arma silenciosa, que não deixa vestígios nem sinais externos, a não ser a deterioração progressiva da vítima – já comparada com os efeitos do *stress* pós-traumático de ex-combatentes – e que permite ser atribuído pelo assediante a outras causas, como problemas de integração, carácter difícil e incompetência profissional.

O reconhecimento de todos estes factores conduziu a Resoluções do Parlamento Europeu<sup>99</sup>, que identificam o assédio como uma ameaça para a saúde e segurança no trabalho por ser uma das causas subjacentes ao desenvolvimento de perturbações a nível da saúde mental.

Do ponto de vista económico e social, o assédio acarreta elevados custos. Socialmente, estes podem traduzir-se nos custos associados aos cuidados de saúde, no aumento das baixas por doença e no aumento das reformas antecipadas e nas reformas por invalidez.

Economicamente, as consequências do *mobbing* na vítima poderão conduzir ao absentismo, à perda de produtividade, mas também à diminuição da rentabilidade e eficácia económica das próprias empresas.

Um estudo efectuado na Alemanha identificou, como consequência do *mobbing*, uma quebra na produtividade anual na ordem dos 13 milhões de euros.

---

<sup>98</sup> Rebelo, G. (2007). Assédio moral e dignidade no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, 76-77-78, 105-119.

<sup>99</sup> A Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 INI) e o Acordo-Quadro Europeu sobre assédio e violência no trabalho foi outorgado a 26 de Abril de 2007 entre a CES (European Trade Union Confederation), a BUSINESSEUROPA (The Confederation of European Business), a UEAPME European Association of small and medium-sized e o CEEP (European Centre of Enterprises with public participation and of enterprises of general economic interest). A primeira chama a atenção para as consequências devastadoras na saúde física e psíquica dos assediados e na sua família – “*que frequentemente necessitam de assistência médica e psicoterapêutica, o que, de forma geral, os induz a ausentarem-se do trabalho por razões de saúde ou os incita a demitirem-se*”. Mas recorda também que o assédio também tem consequências nefastas para as empresas “*ao nível da rentabilidade e da eficácia económica das empresas, pelo absentismo que implica, pela diminuição da produtividade dos trabalhadores causada por estados de confusão mental e de falta de concentração e pelo pagamento de indemnizações aos trabalhadores despedidos*”.

Os objectivos da prática do *mobbing* visam agredir de forma insidiosa e dissimulada o trabalhador, fragilizar e isolar a vítima.

Através dele consegue-se afectar a dignidade do visado, neutralizar ou anular os que não cumprem as regras de comportamento exigidas na empresa, provocar a marginalização do trabalhador e conduzir o visado à sua “auto-destruição”.

O assédio moral provoca patologias de índole psíquica, psicossomática e social, estando diagnosticados casos em que as consequências se traduzem em perda de rendimento profissional, perda de auto-estima, desenvolvimento de *stress* pós-traumático e síndromes depressivos. Tais patologias podem provocar dependência de fármacos, álcool e droga, contribuindo para a diminuição da empregabilidade (espiral do desemprego) e, por vezes, conduzindo ao suicídio.

Em termos sociais, as consequências do *mobbing* alastram-se à família e ao círculo de amigos da vítima. Na verdade, o assédio moral acarreta elevados custos sociais, traduzidos na perda de produtividade, no absentismo, no aumento das baixas por doença e no aumento das reformas antecipadas e por invalidez, tudo isto com consequências para a falta de sustentabilidade dos sistemas de Segurança Social dos países.

Em suma, os objectivos da prática do *mobbing* visam agredir de forma insidiosa e dissimulada o trabalhador e fragilizar e isolar a vítima. Através deste assédio consegue-se afectar a dignidade do visado, neutralizar ou anular os que “não cumprem” as regras de comportamento exigidas na empresa, provocar a marginalização do trabalhador e conduzir o visado à “autodestruição”. Através de tais práticas, pretende-se alcançar o fim último do *mobbing*: o afastamento do empregado.

Mas para que se atinja esse ilegítimo fim, causam-se elevados prejuízos pessoais, familiares, sociais e económicos.

O *mobbing* pode ainda contribuir para uma drástica diminuição da empregabilidade, ou seja, fazer com que diminua a capacidade abstracta de o trabalhador voltar a encontrar novo emprego condizente com a sua formação académica e profissional. Na realidade, muitas vezes, o assédio conduz ao enfraquecimento anímico e físico da vítima, que acaba por capitular e demitir-se ou aceitar um falso e conveniente acordo de rescisão do contrato de trabalho contra a mera “atribuição” de protecção no desemprego. O desemprego e a fragilidade levam o trabalhador a aceitar “qualquer emprego”, passando a ter um vínculo precário, um salário inferior e

porventura uma profissão ou categoria diferente ou inferior. O trabalhador foi lançado numa espiral de desemprego, que acaba por vezes no desemprego permanente e/ou numa incapacidade permanente para todo e qualquer trabalho.

O combate ao fenómeno exige uma abordagem interdisciplinar, sendo imprescindível a troca de experiências e saberes entre, pelo menos, advogados, médicos do trabalho, clínicos gerais, psiquiatras, psicólogos e sociólogos, que permita a produção de legislação adequada e eficaz.

É com o resultado de duas décadas e meia de contacto com milhares de casos reais e da troca de experiências com especialistas de outros ramos que nos atrevemos a fazer uma breve incursão na ciência, para definir o perfil da vítima de assédio e descrever os estádios por que passa.

Numa fase inicial, a vítima de assédio é invadida por uma enorme tristeza e revolta, face à incompreensão que a conduta assediante lhe causa: “porquê eu?!”

Indignada com as imputações que lhe são feitas, luta para manter a sua auto-estima, a confiança em si própria e o brio profissional.

Face à manutenção do *mobbing*, surge a depressão, o *stress* e a ansiedade<sup>100</sup>. Os problemas psicológicos são somatizados e surgem os primeiros efeitos físicos: cansaço, insónias, sonambulismo, falta de apetite, problemas digestivos, mal-estar, vertigens, problemas de pele e perda acentuada de peso.

Com o tempo, aumenta a vergonha pela humilhação, o isolamento, a perda de prazer de viver e de se divertir, os sentimentos de desvalorização pessoal e profissional e a culpabilização pelo que lhe está a ocorrer.

Nesta fase, os problemas são ainda tratados com medicação e acompanhamento médico especializado.

Com o passar do tempo, após vários meses de assédio, surgem as neuroses e psicoses traumáticas, como o estado de *stress* pós-traumático. O trabalhador começa a entrar em paranóia. Não consegue deixar de pensar permanentemente no assunto, revive constantemente os piores episódios de humilhação e violência, “foge” dos colegas e

---

<sup>100</sup> Em 1974, Freudenbergler apelidou de “Burnout (Síndrome de quemase por el trabajo) ao estado crónico com especial incidência no sector terciário. Tal manifestação clínica manifesta-se por alterações físicas, psíquicas, sociais assentes na insatisfação e frustração laboral que se pode coadunar com outras condicionantes, nomeadamente pelos baixos salários – Cf. Collantes, M. P., & Marcos, J. I. (2012). *La Salud Mental de los trabajadores*. Madrid: La Ley. pp. 148-149.

clientes, “esconde” o assunto, exime-se à discussão do mesmo no seio da família e amigos. Passa a ter pesadelos constantes, fobia do emprego e dos colegas.

A vítima, fraca, desgastada, perdida e derrotada, começa a ter episódios de perda de memória, esquecimentos, ao mesmo tempo que generaliza o seu problema, “contaminando” toda a sua vida com o problema laboral: o desapego à vida e à felicidade é transportado para os momentos de ócio, de descanso, para o desporto, para a família e amigos. Entrou em paranóia!

É curioso que, com o tempo, depois de ter passado por uma “fase inicial de violência”, na qual controlou sentimentos de agressão e vingança contra os seus agressores, a vítima começa a não lhes sentir ódio: só quer ser reabilitado e recuperar a sua honra, perdendo-lhes tudo.

O sentimento mais forte e permanentemente experienciado é a vergonha.

Assim, é que, se num primeiro momento a vítima se sente colérica, com vontade de reagir, destruir equipamentos da empresa, insultar ou agredir os executores do *mobbing*, alguns meses depois, concretizada a destruição da sua identidade, personalidade e carácter, quase só se tortura entre a opção de se demitir e/ou suicidar.

Por isso, com propriedade, Isabel Ribeiro Parreira afirma que o assédio constitui “uma autêntica alienação, no sentido de que a vítima se despoja dela própria e se converte numa estranha perante si mesma<sup>101</sup>”. É um “assassinato psíquico”, pois a pessoa continua a viver mas convertida a uma espécie de *zombie*, incorporando em si para sempre uma parte do agressor: as suas palavras ou as condutas de assédio moral”.

A reiteração da actividade persecutória conduz, por vezes, a modificações psíquicas e a psicoses.

Uma das consequências pode traduzir-se na “rigidificação da personalidade”, a qual consiste em transformar as (fundadas) desconfianças nos superiores hierárquicos, na paranóia de tudo desconfiar, procurar incessantemente provas, fotocopiar todos os documentos.

A psicose pode traduzir-se numa “fractura no psiquismo da vítima”, a qual entra mesmo em alucinações auditivas, num ambiente de delírio de perseguição, denominada

---

<sup>101</sup> Parreira, I. R. (2003). O assédio moral no trabalho. In *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, pp. 228-229.

“psicose alucinatória crónica”. Neste estado patológico, o agressor logrou o seu último escopo, dado que conseguiu destruir por completo a sua vítima.

A gravidade e barbaridade de algumas condutas assediantes, as suas consequências pessoais, familiares, sociais e económicas, não apenas para o trabalhador vitimizado como para a sociedade em geral, conduziram à verificação da pertinência de uma intervenção legislativa nesta matéria.

Por outro lado, o aumento da qualificação dos trabalhadores e a crescente visibilidade concedida pelos *media* ao fenómeno em questão exigiram uma acção comum a nível europeu que prevenisse e combatesse o assédio, assegurando a efectivação dos direitos à dignidade e à integridade física e psíquica do trabalhador e o respeito pelo valor do trabalho, no plano da cidadania da empresa. Por outras palavras, exigiu uma apreciação do contrato de trabalho que tomasse em consideração a pessoa do trabalhador, com todas as características que o individualizam.

Por último, importa notar que as consequências do *mobbing* não se reflectem apenas nos agentes intervenientes. Também a organização em si, ou seja, a empresa, escritório ou fábrica podem vir a sentir sérias consequências com a prática de assédio no seu seio.

Uma empresa na qual exista um forte assédio entre os trabalhadores ou sobre os trabalhadores, tem inevitavelmente um mau ambiente de trabalho, levando a que os trabalhadores fiquem desmotivados. Consequentemente, o nível de atenção, de eficácia e de brio acaba por ser reduzido, conduzindo a efeitos negativos na imagem e credibilidade social da empresa.<sup>102</sup>

María A. López Cabarcos e Paula Vázquez Rodríguez<sup>103</sup> apontam como consequências do *mobbing* para a organização as seguintes:

- Redução da eficácia, rendimento e rentabilidade;
- moral baixa, perda da lealdade e dedicação por parte dos trabalhadores,
- aumento do absentismo;
- constante mudança de trabalhadores;
- má imagem, publicidade negativa perante a opinião pública;

---

<sup>102</sup> Lopes Cabarcos, M. A., & Vázquez Rodríguez, P. (2003). *Mobbing: Como prevenir, identificar y solucionar el acoso psicologico en el trabajo*. Madrid: Ediciones Pirámide. p. 169.

<sup>103</sup> Idem, p. 173.

- condições perigosas de trabalho;
- tempo perdido durante o processo de assédio e durante a contratação e treino de novos trabalhadores;
- gastos relacionados com a assistência ao trabalhador, terapia, ajuda médica e psicológica;
- incumprimento de disposições legislativas, civis e criminais;
- custos laborais por indemnização.

Por isso, a proibição do assédio se traduz num *facere* e num *non facere*, isto é, a entidade empregadora não só não pode promover condutas assediantes como tem de estar atenta para impedir que se pratiquem no seu seio. É, pois, do interesse desta que impere o bom trato entre os seus trabalhadores, incumbindo-lhe por isso a difícil tarefa de prevenir possíveis situações de assédio, dado que, "sendo o bem jurídico tutelado pelo assédio a personalidade do trabalhador, através da sua dignidade, pretende-se não apenas defender e preservar a pessoa enquanto vítima, mas também a sociedade a que pertence".<sup>104</sup>

Dadas as diversas e múltiplas consequências do assédio, reproduzimos um gráfico<sup>105</sup> bem ilustrativo das possíveis “ondas de choque” que o fenómeno pode causar.

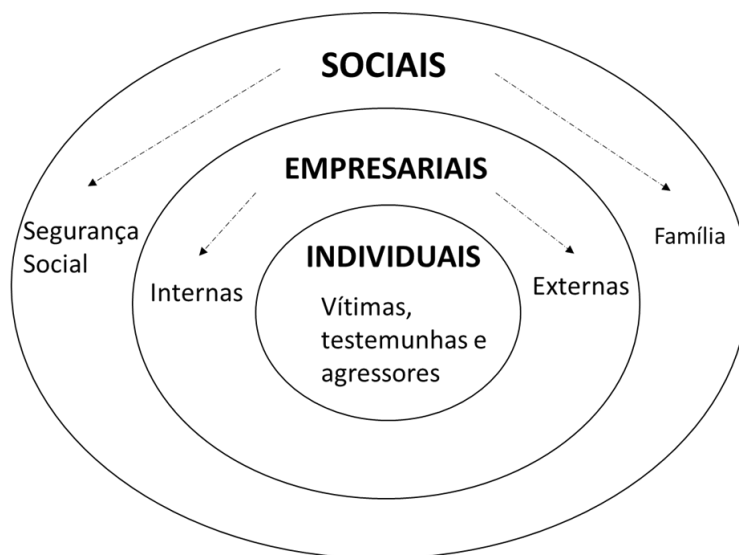


Figura 2. Alcance das consequências derivadas das situações de *mobbing*.

<sup>104</sup> Rebelo, G. (2007). Assédio moral e dignidade no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários*, 76-77-78, 105-119., pp. 117-118.

<sup>105</sup> Escartín, J., Rodríguez Carballeira, Á., & Zapf, D. (2012). *Mobbing: Acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Síntesis. p. 91.



## 2.8. Distinção de figuras afins

Importa distinguir, até para impedir a banalização do conceito de assédio, o *mobbing* de figuras distintas que com ele possam apresentar características próximas ou semelhantes.

Regina Redinha, já em 2003,<sup>106</sup> avisava que importava distinguir as actividades molestadoras de outras “disfunções da relação laboral, nomeadamente do *stress* profissional, da conflitualidade difusa no local de trabalho, da discriminação *qua tale* ou do assédio sexual”.

A doutrina maioritária chama a atenção para a necessidade de distinguir o assédio do mero *stress* profissional.

### 2.8.1. *Stress* profissional

O *stress*, comum à grande maioria dos trabalhadores, é um estado que resulta das sobrecargas de trabalho, das más condições que possam ser proporcionadas para o desempenho das funções do trabalhador, da concorrência acrescida, da segurança profissional reduzida ou da precariedade da situação laboral concreta do trabalhador.

Porém, a diferença essencial entre o *stress* profissional e o *mobbing* ou terrorismo psicológico reside na intenção malévola de humilhar ou desrespeitar o trabalhador, feri-lo na sua dignidade pessoal e desestabilizá-lo, intenção esta que integra o conceito de assédio moral mas não o de mero *stress* profissional.<sup>107</sup>

É comum a existência de situações de desgaste ou esgotamento no *stress* profissional que têm a susceptibilidade de conduzir a um quadro maníaco-depressivo. Todavia, neste caso, estamos a referir uma mera consequência das exigências laborais relacionadas com a rentabilidade do trabalhador e da empresa e não ao resultado de uma acção concertada e motivada nesse sentido.

---

<sup>106</sup> Redinha, M. R. (2003). Assédio moral ou *mobbing* no trabalho (sumário). In *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho* (pp. 169 a 171): Almedina, pp. 169-171.

<sup>107</sup> Para mais desenvolvimentos sobre a intenção do agressor como eventual característica do *mobbing* destacamos, em França, Adam, P. (2010). Le harcèlement moral est mort, vive le harcèlement moral? Oraison funèbre. *Le Droit Ouvrier, Mars*(740), 117-123.

No *stress* e ao contrário do que concerne ao assédio moral, não existe intencionalidade malévola, isto é, visa-se apenas a rentabilidade do trabalhador e da empresa; enquanto no assédio o que está em questão é o indivíduo trabalhador, cuja vontade se tenta apagar, tendo em vista outras motivações, *maxime*, o seu afastamento da empresa. “O *stress* só é destrutivo quando excessivo, o assédio moral é destrutivo por natureza”, refere Isabel Ribeiro Parreira.<sup>108</sup>

Digamos que o *stress* é admissível, sociologicamente aceitável, por vezes até sadio e empresarialmente salutar; o assédio moral é sempre negativo, censurável e inaceitável.

No assédio, a maldade, as críticas, as ordens ou palavras de que o trabalhador é alvo não estão directamente relacionadas (ou não estão apenas directamente relacionadas) com a rentabilidade do trabalhador ou da empresa. São também uma forma de afectar a dignidade da vítima, através de injúrias e humilhação.

Por isso Heinz Leymann<sup>109</sup> definia o *stress* como um estado biológico normalmente causado por sobrecargas de trabalho ou pelas más condições proporcionadas. O assédio moral é mais do que *stress*, ainda que, numa fase inicial, coexistam as duas realidades. Todavia, como referia Marie-France Hirigoyen<sup>110</sup> o “*stress* só se torna destruidor pelo excesso, o assédio é destruidor pela sua própria natureza”.

### 2.8.2. O Burnout

Também conhecido como desgaste laboral, o *burnout* traduz-se num esgotamento que teve como causa o trabalho. Porém, não quer isto dizer que esse esgotamento se deva a acções e/ou omissões de superiores hierárquicos ou mesmo dos colegas de trabalho. Por isso mesmo, devemos distinguir esta figura do *mobbing*.

---

<sup>108</sup> Parreira, I. R. (2003). O assédio moral no trabalho. In *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 215.

<sup>109</sup> Leymann, H. (1996). *Mobbing: La persécution au travail*. Paris: Editions du Seuil, citado por Serqueira, A. M. (2006). Do assédio no local de trabalho: Um caso de flirt legislativo? Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno. *Questões Laborais*, XIII(28), 241-258, p. 250.

<sup>110</sup> Hirigoyen, M.-F. (2002). *O assédio no trabalho: Como distinguir a verdade*. Cascais: Pergaminho, traduzido do original “*malaise dans de travail: harcelèment moral: démêler le vrai du faux*”, 1998, Syros, 2000, Pocket, p. 17.

Refere Rita Garcia Pereira<sup>111</sup> que este fenómeno surge normalmente associado ao *stress* e que consiste numa fase adiantada deste, podendo chegar a causar incapacidade total permanente, e em casos limite, a morte. Foi inicialmente descrito por H.J.F. Freudenberg, em 1974 e também é conhecido por síndrome do desgaste pessoal ou “síndrome de Tomás”.<sup>112</sup>

O *burnout* consiste num esgotamento tanto físico como psicológico, muitas vezes devido a períodos demasiado prolongados de *stress* profissional. No entanto, essa exposição não passa disso mesmo: meros períodos, ou “picos” de trabalho. Quando o *stress* deixa de ser a exceção e passa a ser a regra, alguns trabalhadores podem atingir um estado físico e mental quase irreversível. No fundo, ultrapassa-se o ponto em que “deixa de ser um sintoma passageiro e converte-se em uma patologia psiquiátrica”.<sup>113</sup>

Tendo em conta o período que atravessamos, isto é, uma séria crise económica mas, principalmente, uma crise de valores, os trabalhadores sentem uma pressão enorme por parte do mercado, fazendo de tudo para “mostrar resultados”, devido ao receio de, a qualquer momento, ficar sem emprego.

Um forte candidato ao que aqui descrevemos, é o trabalhador a que vulgarmente chamamos de *workaholic*. Este trabalhador, que nunca usufrui de verdadeiros períodos de descanso pois, mesmo quando se encontra de férias ou a gozar do descanso semanal está constantemente conectado ao *e-mail*/telefone da empresa, tem grandes probabilidades de vir a tornar-se uma vítima de desgaste e de esgotamento. É um bom exemplo para percebermos que aqui não podemos falar de assédio no trabalho pois é o próprio trabalhador que exige demasiado de si mesmo. A origem está ligada ao trabalho mas a causa é intrínseca ao próprio trabalhador.

Por último, é curioso ver que, estatisticamente, está comprovado que as mulheres acabam por ser as maiores lesadas com o excesso de horas de trabalho, apresentando mais sintomas de esgotamento, comparativamente aos homens,<sup>114</sup> verificando-se pois mais casos de *burnout*. A razão para este resultado é, quanto a nós, explicável pelo

---

<sup>111</sup> *Op. cit.* p. 152.

<sup>112</sup> Por referência ao personagem do livro de Milan Kundera, *A insustentável leveza do ser*.

<sup>113</sup> Rodríguez, N. (2013). *Del mobbing al burnout: Como sobrevivir a las tensiones del trabajo en tiempos de crisis*. Barcelona: Océano Ámbar, p. 121.

<sup>114</sup> Rodríguez, N. (2013). *Del mobbing al burnout: Como sobrevivir a las tensiones del trabajo en tiempos de crisis*. Barcelona: Océano Ámbar. *op. cit.* p. 127.

acumular das (tradicionais) responsabilidades familiares com o conjunto das exigências laborais.

Outras modalidades de *stress* também excluídas do conceito de assédio moral são o *work-addition* ou adição ao trabalho, tecnostress ou a ergodependência<sup>115</sup>.

### **2.8.3. Conflitos laborais**

Todavia, é importante ainda distinguir o assédio de outras figuras distintas do *stress* profissional com as quais possa ter pontos de similitude.

Isabel Ribeiro Parreira, em conferência por si apresentada no V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, em 2002<sup>116</sup>, distinguiu o assédio dos meros conflitos, dos maus tratos provenientes de superiores hierárquicos, das agressões violentas, das agressões físicas ou sexuais, das más condições laborais, das avaliações negativas efectuadas aos trabalhadores ou do mero assédio casual.

De facto, e como a juslaboralista realça, o assédio distingue-se de meros conflitos entre os trabalhadores de uma organização produtiva pela desigualdade de posições ou assimetria de poderes. Ao contrário do assédio, o conflito é declarado e aberto e os adversários respeitam-se enquanto indivíduos teoricamente iguais, na qualidade de interlocutores válidos, que manifestam as suas opiniões de forma clara e transparente, não obstante a divergência das posições assumidas.

No mesmo sentido, Maria Regina Redinha<sup>117</sup> lembra que a relação de trabalho radica ela própria num conflito “e, por isso, a empresa é um espaço particularmente atreito ao surgimento de disputas e antagonismos”. Nesse sentido, o assédio não se reduz a uma mera situação conflitual: se o conflito é “uma guerra aberta, o assédio é uma guerrilha” e, logo, enquanto o conflito (até) “pode ser regenerador e renovador, ao invés, o assédio é sempre fonte de erosão e destruição”.

---

<sup>115</sup> Pereira, Rita Garcia, *op. cit.* p. 153.

<sup>116</sup> Parreira, I. R. (2003). O assédio moral no trabalho. In *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, pp. 242-244.

<sup>117</sup> *Op. cit.* p. 838.

#### **2.8.4. Maus tratos provenientes de superiores hierárquicos**

Por outro lado, e como a mesma autora chama à atenção, o assédio, tão-pouco, pode ser confundido com os maus tratos provenientes de superiores hierárquicos do trabalhador-alvo, “por muito ilícitos ou injustos que esses comportamentos se possam manifestar”. De facto, enquanto o assédio é oculto e resulta da manipulação de opiniões, de comportamentos, por forma a colocar o trabalhador vitimizado numa posição indefesa e humilhante, os maus tratos perpetrados por superiores hierárquicos são praticados às claras perante todos os trabalhadores da empresa.

Enquadra-se neste tipo de comportamentos o exercício abusivo do poder de direcção, “desde que ocasional e fortuito”, como alerta Rita Garcia Pereira. Se o empresário, de modo impróprio e ilegal, dá ordens que afectem os direitos dos trabalhadores (sobre o local de trabalho, duração do horário, meios de trabalho, etc.) com vista a melhor aproveitar o rendimento da mão-de-obra, pode estar a lesar os seus direitos laborais mas não estará a atacar os seus direitos de personalidade, nomeadamente a sua dignidade. Naquele caso os bens jurídicos lesados são os direitos laborais, neste os direitos da pessoa do trabalhador. Rita Garcia Pereira cita o aresto nº 2003 do STJS de Navarra, de 24 de Dezembro de 2002 que, muito assertivamente, faz a distinção aqui em causa: “(...) a fronteira entre o exercício, abusivo ou não, do poder de direcção e o assedio contra o trabalhador encontra-se no ponto em que, abusando do princípio da hierarquia ou de direcção, o empresário converte o *ius variandi* numa espécie de *iter criminis* (...)”.

#### **2.8.5. Comportamento persecutório ou agressões esporádicas**

Importa ainda distinguir o assédio moral de algum comportamento persecutório ou de agressões esporádicas. Estes últimos, ao contrário do primeiro, são praticados isoladamente, sem sequência temporal, independentemente de serem todos ética e legalmente censuráveis.

Há, porém, que atender com algum cuidado a todas estas atitudes pela sua facilidade em degenerar em assédio.

### **2.8.6. Agressões físicas ou violentas**

Por motivos semelhantes, o *mobbing* não pode ser confundido com agressões físicas ou violentas, uma vez que estas, geralmente, representam reacções impulsivas e não resultam da premeditação do agressor, ao contrário do que ocorre com o assédio, que coloca a vítima numa posição de desigualdade e de humilhação tal que a impede de ripostar e a afasta dos seus pares, ou por justo receio de represálias ou por terem acabado por ficar convencidos da responsabilidade da mesma na situação em que se encontra.

Atente-se que podem existir actos isolados do empregador, gravíssimos em si mesmo do ponto de vista da ilegalidade e das consequências patrimoniais na vida do trabalhador e da empresa – *vide* um despedimento verbal (e, tautologicamente, ilícito e sem justa causa), uma agressão física, ou uma diminuição unilateral da retribuição – mas que são muito menos graves e acarretam menores sequelas do que um comportamento assediante.

O acordo-quadro de 2007 refere que “ocorre violência quando um ou mais trabalhadores ou quadros são agredidos em circunstâncias relacionadas com o trabalho”<sup>118</sup>. Por oposição, ocorre assédio “quando um ou mais trabalhadores ou quadros são repetida e deliberadamente intimados, ameaçados e/ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho”.

### **2.8.7. Más condições ou sobrecarga de trabalho**

O *mobbing* distingue-se, igualmente, e com relativa facilidade, das más condições ou sobrecarga de trabalho às quais os trabalhadores de uma organização produtiva possam estar sujeitos.

A facilidade da distinção reside na circunstância dessas condições não estarem reservadas a um só trabalhador, mas a todos aqueles que integram a referida organização.

---

<sup>118</sup> o Acordo-Quadro Europeu sobre assédio e violência no trabalho foi outorgado a 26 de Abril de 2007 entre a CES (European Trade Union Confederation), a BUSINESSEUROPA (The Confederation of European Business), a UEAPME (European Association of small and medium-sized) e o CEEP (European Centre of Enterprises with public participation and of enterprises of general economic interest).

Essas más condições de trabalho – embora ilícitas –, para que consubstanciem assédio, devem estar adstritas, apenas, ao trabalhador-alvo e não atingir todos os trabalhadores que, desta forma, sempre se poderão defender em termos colectivos.

Apesar de poderem ser desfavoráveis aos trabalhadores, as críticas tecidas por parte da entidade patronal ou do superior hierárquico tão pouco integram a noção de assédio moral.

As críticas construtivas, as avaliações negativas, desde que passem por decisões legítimas, sejam explícitas e não se baseiem no único objectivo de retaliação contra um trabalhador, marginalizá-lo perante os demais, consubstanciam o exercício do legítimo direito de conformar a prestação do trabalho que é conferido à entidade patronal.

#### **2.8.8. Assédio casual**

Finalmente, Isabel Ribeiro Parreira<sup>119</sup> distinguiu o *mobbing* daquilo a que chama “assédio casual”.

Para a autora, configura uma situação de “assédio casual” a imposição de objectivos extremamente difíceis de atingir, sem preocupações com a própria saúde dos trabalhadores ou com a exploração de que estes acabam por ser alvos.

Em conformidade com a sua tese, a ténue diferença entre as duas modalidades de assédio reside na difícil prova da intencionalidade.

Se perfilharmos a distinção do assédio de todas as figuras às quais se acabou de aludir, a verdade é que, na nossa opinião, o assédio moral e o assédio casual são uma e a mesma coisa.

De facto, se defendemos que o assédio é todo o comportamento ou conjunto de comportamentos praticados por acção ou omissão, na execução do trabalho ou aquando do acesso ao emprego, por parte de um indivíduo ou grupo de indivíduos, em contexto de trabalho e cuja motivação ou efeito seja a perturbação ou constrangimento do visado (um outro indivíduo que esteja inserido na mesma organização produtiva) e que seja susceptível de afectar a dignidade da vítima, de lhe criar um ambiente intimidativo,

---

<sup>119</sup>Parreira, I. R. (2003). O assédio moral no trabalho. In *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, pp. 242-244.

hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, independentemente da consumação, somos forçados a entender que o constrangimento de todos os trabalhadores da empresa a atingir objectivos extremamente difíceis, à custa da sua própria saúde e da sua exploração é *mobbing*, pois nada impede que o assédio provenha da entidade patronal contra todos os trabalhadores da organização em que estão inseridos.

Por outro lado, as exigências à custa da saúde e da exploração das vítimas, por atentarem contra direitos fundamentais, são uma forma de afectar a sua dignidade e de lhes criar um ambiente intimidativo – por exemplo, se não atingirem os objectivos, serem despedidos.

Finalmente, não é a dificuldade de prova que configura o assédio mas os actos, em si mesmos considerados, que são perpetrados, como é o caso das exigências em termos de objectivos, impostas aos trabalhadores, ao ponto de afectar a sua saúde física e psíquica.

Uma vez mais se conclui pela necessidade de bom senso, quer por parte dos mandatários ao aceitar o patrocínio da questão que lhes é apresentada, quer por parte dos juízes. Dessa forma, por exemplo, facilmente se distingue uma situação de assédio, na qual a imposição e exigência são permanentes, de uma mera situação transitória, temporalmente limitada, para fazer face a um acréscimo excepcional da actividade da empresa, que não justifique a contratação de um outro trabalhador.

Terminamos, pois, frisando a ideia com que iniciámos este capítulo: a alegação de *mobbing* não pode ser banalizada, pois as verdadeiras vítimas de assédio moral não podem ser prejudicadas pela sua errada qualificação e pelos casos simulados.

Na verdade, “o fenómeno é propício aos mais diversos tipos de fraude”<sup>120</sup> e temos assistido a um aumento enorme de invocações de situações de *mobbing*, seja em queixas apresentadas nas autoridades criminais, seja na ACT, seja em processos laborais. Muitas delas são, no entanto, infundadas, seja por errada caracterização, seja porque com elas se pretende fraudulentamente obter ganhos económicos.

Os maiores inimigos do *mobbing* são o falso *mobbing* e/ou a sua infundada vulgarização.

---

<sup>120</sup> Pacheco, M. G. d. R. (2007). *O assédio moral no trabalho: O elo mais fraco*. Coimbra: Almedina, p. 63



### 3. Direito comparado: Breve sinopse

Temos vindo, ao longo deste trabalho, a fazer um análise comparativa do fenómeno em diversos ordenamentos e latitudes.

A distinta terminologia utilizada, como temos visto, reflecte a imagem de diferentes abordagens à mesma realidade. Em Itália, designa-se este fenómeno por “*molestia morale*”; em Espanha, por “*acoso morale*” ou “*acoso psicológico*” (nele incluindo o assédio sexual) e, em França, “*moral harassment*” ou “*haracelment moral*”.

Os países anglo-saxónicos utilizam mais as expressões “*bossing*”, “*harrassment*” ou “*bullying*”, e o termo “*mobbing*” é adoptado nos países nórdicos e centro europeus.

No Japão, utiliza-se a expressão “ *Murahachibu*” ou “*ijime*”, mas com um significado um pouco diferente e mais abrangente. Deverá significar “ostracismo social”, dado que se aplica à realidade laboral e à escolar. Aliás, foi aqui que nasceu, com o cariz de praxe de iniciação de alunos e professores aos novos alunos<sup>121</sup>. Esta pressão psicológica que recorria a práticas violentas levou a que, nos anos 80, muitos alunos faltassem às aulas e outros fossem conduzidos a cometerem suicídio.

Nos anos 90, com a recessão instalada na economia japonesa, o “*ijime*” foi utilizado como meio de incentivar ao trabalho e promover o aumento de resultados, num povo já conhecido por ser, neste âmbito, “obsessivo”. Mago Graciano refere ainda que, ultimamente, o “*ijime*” “adquiriu ainda um sentido mais abusivo, hostil e brutal, ao procurar afastar os “*madogiawazoku*”, as pessoas mais idosas através, por exemplo, de humilhações, vexames e pressões”.<sup>122</sup>

Numa perspectiva de Direito comparado, imprescindível será, desde logo, destacar a Suécia como a pioneira no tratamento jurídico do fenómeno. A nível europeu, foi o primeiro país a contemplar, no ano de 1993, legislação específica sobre assédio moral no trabalho.<sup>123</sup>

---

<sup>121</sup> Marie France Hirigoyen, *op. cit.*, p. 67

<sup>122</sup> *ibidem*. p. 166-167

<sup>123</sup> Molina, B. (2002). Mobbing o acoso moral en el lugar de trabajo (comentario a la STSJ Navarra de 18 de mayo de 2001). *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1, 783-796, p. 51.

Contrariamente à opção do legislador português, o legislador sueco fez destacar, já em 1993, a necessidade de repetição e duração das condutas de *mobbing*. Não nos admira que assim seja ou não fosse o facto de Leymann, o grande impulsionador do assédio moral no trabalho e, em particular, o responsável pela concretização do elemento da duração, ter escolhido a Suécia como cenário para a realização das suas pesquisas e conclusão dos seus estudos sobre o fenómeno.

Em virtude da Directiva 89/391/CEE do Conselho, a Suécia consagrou medidas de prevenção em relação ao assédio moral.

Em França, o assédio moral está regulado no Código de Trabalho e no Código Penal, desde 2002, com a Lei 2002-73, de 17 de Janeiro.

O artigo L. 1152-1 do Código de Trabalho Francês considera poderem “constituir assédio moral todas as condutas cujo objectivo ou efeito é a degradação das condições de trabalho, susceptíveis de atentar contra os direitos e a dignidade do trabalhador, alterar a sua saúde psíquica ou moral ou, ainda, de prejudicar o seu futuro profissional.”

<sup>124</sup> O actual artigo deixou de fazer referência expressa ao carácter repetido das condutas. Admitimos, no entanto, a possibilidade de o legislador francês não ter pretendido, com a referida supressão, afastar o sentido colectivista das condutas assediadoras, uma vez que continuou a fazer referência ao termo “conduta” no plural e, desta forma, ainda que indirectamente, afastou a possibilidade de um único acto ser qualificado como assédio moral.

O actual artigo L 122-49 protege as vítimas de assédio, declarando a nulidade da ruptura do contrato de trabalho que ocorra em resultado dos comportamentos assediadores, obrigando o empregador a organizar as actividades, de modo a assegurar a segurança e proteger a saúde psíquica e mental e, em termos de prova. O artigo L122-52 do CT, por seu turno, postula que o trabalhador tem apenas de fazer prova em juízo dos factos que configuram assédio e, por sua vez, cabe ao empregador o ónus de provar que tais factos se justificam por razões objectivas, não constituindo assédio moral.

Refira-se, por fim, que a legislação penal francesa configura o *mobbing* como crime, sendo punível em pena de prisão de um ano e em multa até 15 mil euros, e que a lei geral prevê uma solução alternativa à judicial para resolução dos litígios: a mediação.

---

<sup>124</sup> Savatier, J. (2009). À propos du contrôle de la Cour de cassation sur les décisions judiciaires en matière de harcèlement moral. *Droit Social*, 1, 57-63, p. 57.

No Brasil, não existe nenhuma legislação federal dispondo especificamente sobre a proibição do assédio moral nas relações de trabalho, seja do ponto de vista laboral, seja no campo penal, como o faz o direito francês, por exemplo.

Existem algumas iniciativas que foram tomadas no âmbito municipal e estadual somente com relação aos funcionários públicos. A primeira norma contra o assédio moral, no Brasil, nasceu no âmbito autárquico na Câmara Municipal de São Paulo. Este projecto veio a tornar-se na Lei Municipal nº13.288, em 2002. Enquanto não se tornou lei, o município de Iracemápolis foi mais rápido e publicou a primeira Lei Municipal sobre o assédio moral, porém, restrita aos funcionários públicos, através da Lei nº 1.163/2000.

Sob o ponto de vista estadual, o Estado do Rio de Janeiro foi o primeiro a publicar uma lei contra o assédio moral, o que ocorreu através da Lei nº 3.921, de 23 de Agosto de 2002.

Existe um forte movimento no sentido da criminalização do assédio. Sob o ponto de vista administrativo, foi proposto o Projecto de Lei nº 4591/2001, o qual estabelece a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte dos funcionários públicos e equiparados aos seus subordinados, alterando a Lei nº 228.212, de 11 de Dezembro de 1990 e propondo o acréscimo do artigo 117-A, na seguinte forma: “É proibido aos servidores públicos praticarem assédio moral contra seus subordinados, estando estes sujeitos às seguintes penalidades disciplinares:

- I – Advertência;
- II – suspensão;
- III – destituição do cargo ou comissão;
- IV – destituição de função comissionada;
- V – demissão.”

Refira-se que este artigo se limita ao assédio vertical descendente, não se aplicando ao assédio vertical ascendente e ao misto ou combinado.

Ainda que não exista nenhuma legislação federal específica sobre o assunto, a protecção contra o assédio não está desprotegida, pois que os princípios gerais do direito, como o da protecção da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, do capítulo III da Constituição Federal, a doutrina e a jurisprudência são utilizadas nesta protecção, ou seja, o trabalhador não fica sem protecção.

Outras normas constitucionais brasileiras também servem como fundamento legal. Assim, podemos citar os artigos 7º, parágrafo XXII, 170, parágrafo VI e 225, os quais obrigam o empregador a “garantir um meio ambiente de trabalho seguro e sadio, livre de fenómenos maléficos que causem danos à saúde física e/ou psíquica do trabalhador, como é o caso do assédio moral, sob pena de ser responsabilizado”.

A responsabilidade do empregador também está prevista em lei. Assim, aquele que causar dano a outrem será obrigado a repará-lo (artsº. 186º e 927º do Código Civil), sejam os danos morais (art.º 5º, parágrafo X, da CF/88) ou materiais.

Nos contratos ainda encontramos, entre outros, prevista a protecção do trabalhador através do princípio da boa-fé nos contratos, previsto no art.º 422º do Código Civil, o qual nos casos de assédio moral, permite a “rescisão indirecta” do contrato de trabalho, com base nas alíneas *a)*, *b)* ou *e)*, do artigo 483º da CLT, tendo o trabalhador direito a receber todas as verbas que receberia, no caso de despedimento sem justa causa, quando ficar provada a responsabilidade do empregador.

Contrariamente ao que sucede em Portugal, na Suécia ou em França, no ordenamento jurídico espanhol inexistente um conceito de *mobbing*<sup>125</sup> e, portanto, uma referência ao regime da duração. Neste sentido, e ao que tudo indica, a doutrina e os tribunais espanhóis têm procurado focar esforços na caracterização jurídica do fenómeno, retirando das “diferentes noções clínicas ou psicológicas” os elementos que consideram relevantes para o Direito.<sup>126</sup>

Para tanto, os tribunais prestam “especial atenção às características que devem estar reunidas para que uma determinada conduta possa ser qualificada como constitutiva de assédio moral<sup>127</sup> e, desta forma, diferenciar as situações de *mobbing* de outros incumprimentos, no local de trabalho.

---

<sup>125</sup> Assim, Machío, A. I. P. (2007). *Mobbing y derecho penal*. Valencia: Tirant lo Blanch, p.30; Correa Carrasco, *op. cit.* pp. 81-82. Contrariamente ao que sucedeu em outros países, Espanha parece ter optado por não compatibilizar o seu ordenamento jurídico com o direito comunitário. Interrogamo-nos, ainda que sem resposta, quais as consequências para o nosso país vizinho dessa não transposição da Directiva sobre o assédio moral no trabalho.

<sup>126</sup> Fotinopoulou Basurko, O. (2010). La delimitación del concepto de acoso laboral como presión laboral tendenciosa. *Aranzadi Social*, Marzo(21), 27-34, p. 28.

<sup>127</sup> Cegarra Cervantes, F. J. (2010). ¿Dimisión del trabajador o medida de autotutela frente a una posible situación de acoso laboral? . *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 2(20), 51-57, pp. 55-56.

A análise das diferentes legislações evidencia e permite sublinhar, sem mais, que o elemento da duração está longe de ser uma característica do assédio moral aceite pacificamente.

À semelhança do que acontece na doutrina e jurisprudência nacional e estrangeira, também os diferentes legisladores parecem não ter uma opinião unânime quanto ao relevo do elemento da duração em matéria de assédio moral, ou não fosse este um terreno onde nós juristas nos devemos mover com alguma prudência, em grande medida pelo seu carácter multidisciplinar e em torno do qual não existe uma explicação precisa e uniforme, onde se possa assentar a defesa da vítima.

Por todo o mundo são inúmeras as teorias que defendem o elemento da duração como imprescindível na caracterização do *mobbing*.<sup>128</sup>

Em Espanha, por exemplo, García Gallego alude, expressamente, ao facto de o elemento temporal permitir “diferenciar as condutas de violência moral no trabalho de outras condutas que apenas supõem um acto isolado e concluído no tempo, as quais, embora reprováveis, não alcançam a extensão temporal que se exige para o assédio moral enquanto perseguição sistemática e prolongada do trabalhador.”<sup>129</sup>

Em nossa opinião, pretenderá este autor diferenciar o *mobbing* de outros conflitos e/ou tensões que, frequentemente, surgem no ambiente de trabalho e a ele são inerentes.<sup>130</sup>

Embora sem referências excessivamente rígidas quanto à duração, alguns autores são peremptórios em afirmar que “para existir assédio moral é exigível uma acumulação de actos hostis que evidenciem uma pressão constante e degradante.”<sup>131</sup>

Em termos comunitários, importa destacar principalmente a Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 INI) e o Acordo-

---

<sup>128</sup> Neste sentido, entre outros, observe-se em Espanha Carbonell Vayá, Gimeno Navarro e Ana Mejías García, *op. cit.* p. 179. Em França, Licari, S. (2000). De la nécessité d'une législation spécifique au harcèlement moral au travail. *Droit Social, Mai*(5), 492-506, p. 492. Em Itália, Cavallo, A. (2006). Persecuzioni sul luogo di lavoro: il c.d. mobbing. *Responsabilità Civile e Previdenza*, 71(9), 1494-150, p. 1498.

<sup>129</sup> García Gallego, *ibidem* op. cit, p. 45.

<sup>130</sup> Admitimos, desde já, a nossa dificuldade em compreender um tal argumento, uma vez que tal como nos é colocado na prática, dúvidas não restam de que o *mobbing* vai muito mais além da existência de um *mero* incómodo ou de um conflito entre pessoas que, por azar, se encontram no mesmo espaço de trabalho. Ele apresenta-se, desde início, com contornos verdadeiramente aliciantes que, independentemente da sua real extensão temporal, se predestinam a nos triturar, esmagar, derrear e reduzir a pó.

<sup>131</sup> Gorelli Hernández e Gómez Álvarez, *op. cit.* p. 13.

Quadro Europeu sobre assédio e violência no trabalho, outorgada a 26 de Abril de 2007, entre a CES, a BUSINESSEUROPA, a UEAPME e o CEEP.<sup>132</sup> Este último visa prevenir e gerir problemas de intimidação, assédio sexual e violência física no local de trabalho. Condena todas as formas de assédio e violência e reitera a obrigação dos empregadores protegerem os seus trabalhadores contra este tipo de ocorrências. Para tanto, as empresas da Europa foram convidadas a adoptar uma política de “tolerância zero” relativamente a este tipo de comportamentos, e a definir procedimentos para lidar com eventuais casos de assédio e violência.

---

<sup>132</sup> A ETUC/CES corresponde à European Trade Unions Confederation; a Bunesseurope é a abreviatura de The Confederation European Business; a UEAPME é a European Association of Craft Small and Medium-sized e, finalmente, o CEEP é o European Centre of Enterprises with Public Participation and of General Economic Interest.

#### 4. O assédio e a lei

O aumento da qualificação da classe laboral e, em consequência, o seu melhor esclarecimento sobre os seus direitos, tem conduzido a uma consciencialização cada vez mais ampla dos direitos de personalidade dos trabalhadores que, enquanto tal, conservam as qualidades determinantes da sua individualidade, enquanto pessoa.

Essa tomada de consciência, conjugada com a visibilidade que, nas últimas décadas, os *media* concederam ao fenómeno do assédio, mas também os pedidos de uma intervenção em matéria legislativa, de outras áreas que foram pioneiras na tomada deste fenómeno como objecto de estudo, como sejam a medicina, a psicologia e a sociologia, impuseram uma intervenção legislativa que colocasse a problemática do assédio no plano da cidadania da empresa.

Esta conjuntura e estas ideias determinaram que a percepção de cada trabalhador, enquanto tal, fosse efectuada não apenas no plano contratual, mas também no plano da pessoa existente em cada individualidade, exigindo uma optimização das condições de trabalho, promovendo melhores relações entre trabalhadores e empregador, mas também entre os próprios trabalhadores. Uma tomada de posição do Direito do Trabalho perante as ofensas à dignidade dos trabalhadores foi, portanto, solicitada na sequência de diversos estudos científicos europeus e internacionais que foram chamando à colação a gravidade desta realidade, bem como as danosas consequências que da mesma advêm, não só no plano social, mas também económico.

Foi neste contexto que a Directiva 2000/43/CE do Conselho das Comunidades Europeias se referiu ao assédio como uma forma de discriminação, configurando-o como uma conduta abusiva que se pode manifestar por comportamentos, palavras, intimidações, gestos ou actos, cujo objectivo seja atentar contra a dignidade do trabalhador ao longo da execução do seu trabalho.<sup>133</sup>

---

<sup>133</sup> Rebelo, G. (2007). Assédio moral e dignidade no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, 76-77-78, 105-119, sobre o assunto refere: “Considerando a gravidade deste problema, combate ao assédio tem sido, justamente, contemplado em diversos normativos comunitários.

Entre outras, a Directiva 2000/43/CE, de 29 de Junho de 2000, do Conselho das Comunidades Europeias – que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica – considera o assédio moral uma forma de discriminação, traduzindo-se no “comportamento indesejado relacionado com a origem racial ou étnica, com o objectivo ou o efeito

Posteriormente, a Resolução do Parlamento Europeu n.º 2339/2001, tomando em consideração a Resolução de 13/04/1999, a Resolução de 24/10/2000 e, ainda, a Resolução de 25/10/2000, solicitou uma acção comum a nível comunitário relativamente ao fenómeno do assédio, que qualifica como “um problema grave da vida laboral”, com graves consequências a nível da saúde.

Esta mesma resolução incita a Comissão Europeia a levar a cabo uma estratégia comunitária que tome em consideração o reforço da dimensão qualitativa da Política Social e do Emprego que, responsabilizando socialmente as empresas, desempenhe uma acção contra o assédio moral.<sup>134</sup>

Vital é a importância do Acordo-Quadro de 2007, a que já se aludiu supra. Neste, a Comissão faz uma abordagem activa, “e não tanto jurídica”, tendo como objectivos: aumentar a consciência e a compreensão dos empregadores, trabalhadores e respectivos representantes quanto ao assédio; facultar a empregadores, trabalhadores e respectivos representantes um enquadramento activo que permita identificar, prevenir e gerir problemas de assédio (e violência no trabalho).

#### **4.1. Assédio na legislação portuguesa antes do Código do Trabalho**

A Constituição de 1976 ampliou a constitucionalização dos direitos de personalidade fundamentais, sendo que o Estado Social, que vinha ganhando protagonismo na tutela das condições de vida dos cidadãos mediante a criação de

---

de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”. Ou seja, configura o assédio como uma conduta abusiva que se manifesta de múltiplas formas – nomeadamente, comportamentos, palavras, intimidações, actos, gestos ou escritos – que tenham o objectivo ou o efeito de atentar contra a dignidade de um trabalhador na execução do seu trabalho.

<sup>134</sup> No mesmo sentido Rebelo, G. (2007). Assédio moral e dignidade no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários*, 76-77-78, 105-119, ao referir: “Ou seja, na União Europeia começa a ganhar expressão a ideia de que urge empreender uma acção comum que passe pela concepção de um conjunto de instrumentos eficazes para prevenir e combater este fenómeno, assegurando, paralelamente, a efectivação dos direitos à dignidade e integridade física e psíquica dos trabalhadores e o respeito pelo valor do trabalho. Alguns Estados-membros têm, portanto, dedicado atenção a esta matéria, regulamentando-a nos seus mais diversos aspectos, sendo já vários os que detêm legislação laboral que contempla o fenómeno específico do assédio moral exercido nos locais de trabalho”.



direitos sociais em áreas como a economia, trabalho ou protecção social, alargou esses direitos pela sua dimensão objectiva.<sup>135</sup>

Nesta medida, consagrou-se o princípio da afirmação do valor da dignidade da pessoa humana, que aclama a pessoa e a sua dignidade como um bem supremo da ordem jurídica, o seu fundamento e o seu fim.

Não obstante esta consagração constitucional, o assédio, enquanto figura jurídica autónoma, apenas foi consagrado positivamente no Código do Trabalho de 2003, ligado ao respeito pela dignidade da pessoa no trabalho<sup>136</sup>. Mas, tratando-se de uma realidade tão antiga quanto o próprio trabalho, esta problemática já tinha sido suscitada nos tribunais portugueses que, até então, tratavam o assédio em sede da apreciação da ilicitude do despedimento ou da violação do dever de ocupação efectiva ou dos deveres de respeito.<sup>137</sup>

Antes da autonomização do assédio, com tratamento jurídico próprio no seu foro laboral, a protecção dos trabalhadores estava confinada essencialmente às alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República, as quais conferem a todos os trabalhadores o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, e à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde.

---

<sup>135</sup> “O bem jurídico afectado pelo assédio é, inquestionavelmente, a personalidade do trabalhador, através da sua honra ou dignidade e da sua integridade física, objecto de tutela jurídica descentralizada. Com as contínuas manobras de agressão ou de desgaste psicológico, os danos directos reflectem-se necessariamente sobre a saúde física ou bem-estar psíquico do trabalhador e, mesmo quando tal não sucede, a prática persecutória, vexatória ou discriminatória que corporiza o assédio é, por si só, atentatória da sua honra e dignidade”, refere Redinha, M. R. G. (2003). Assédio moral ou Mobbing no trabalho. In Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Ed.), *Estudos em homenagem ao Professor Raul Ventura* (Vol. II, pp. 833-847). Coimbra: Coimbra Editora.

<sup>136</sup> No mesmo sentido, Rebelo, G. (2007). Assédio moral e dignidade no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários*, 76-77-78, 105-119, refere que: “Influenciado maxime por estudos científicos europeus e internacionais (a maioria de carácter pluridisciplinar) que têm enfatizado a importância do posicionamento do Direito do Trabalho face às diversas vertentes de ofensas à dignidade no trabalho, o legislador português reconheceu na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, vulgo o Código do Trabalho, a necessidade de autonomizar o assédio moral”.

<sup>137</sup> Em França ocorreu o mesmo fenómeno, sendo conhecidas sentenças sobre esta temática antes da sua consagração legal. Veja-se, a título de exemplo, a decisão da Cour de Cassation. (2014). Sentença ou Acórdão de Cour de cassation, 16 de Março de 1960 (caso COUR DE CASSATION, Chambre sociale, 16 mars 1960) V/Lex. Consult. 9 Dez 2014, disponível em: <http://vlex.com/vid/chambre-sociale-mars-publieu-bulletin-24933165#>. Cf. Pereira, R. G. (2009). *Mobbing ou assédio moral no trabalho: Contributo para a sua conceptualização*. Coimbra: Coimbra Editora. Op. cit. p. 43.

Mas a CRP contém diversas outras normas preceptivas com eficácia horizontal – porque invocáveis directamente nas relações jurídicas estabelecidas entre particulares, por força do artigo 18º — passíveis de serem violadas por comportamentos assediantes. Concretamente, o princípio da igualdade e da dignidade social (artigo 13º), da integridade moral e física (artigo 25º, nº1), os direitos de personalidade, desenvolvimento da personalidade, bom nome, reputação, imagem, reserva da vida íntima e protecção contra qualquer forma de discriminação em geral (artigo 26º, nº1), a violação do domicílio (artigo 34º), a liberdade de expressão e de informação (artigo 37º), a liberdade de escolha de profissão (artigo 47º) e o princípio da segurança no emprego (artigo 53º).

Para além dos preceitos referidos supra, contidos no título II da CRP, o título III inclui normas programáticas que impõem certos deveres ao Estado, nomeadamente o de legislar sobre esses assuntos e que, por essa razão, incorporam valores que podem ser violados pela prática de assédio moral (pelo Estado, pela omissão da obrigação de legislar). São elas o direito ao trabalho (artigo 58º), à igualdade remuneratória (artigo 59º, nº1), o direito a condições de trabalho dignificantes e que permitam a realização pessoal (artigo 59º, nº 1, alínea b)) e o direito à protecção da saúde (artigo 64º).

Em termos de Direito Internacional, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, emanava direitos fundamentais vinculativos na ordem jurídica interna, concretamente nos seus artigos 1º e 2º (sobre a igualdade em geral), artigo 6º (reconhecimento da personalidade jurídica), artigo 7º (proibição da discriminação em geral), artigo 8º (direito de acção), artigo 12º (bom nome e reputação), artigo 18º (liberdade de pensamento), artigo 19º (liberdade de expressão) e artigo 23º, nº1 (condições de trabalho).

Para além da CRP, a Lei-Quadro da Segurança, Higiene e Saúde nos locais de trabalho<sup>138</sup> impunha o dever de se assegurar que o desenvolvimento económico promovesse a humanização do trabalho em condições de saúde e de segurança. Salienta-se, ainda, os princípios gerais de protecção do trabalhador nestas áreas (artigos 4º, nº1 e 8º, nº1).

---

<sup>138</sup> Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro.

O Código Penal também fornecia ferramentas para criminalizar algumas das condutas utilizadas pelos agressores. Destacam-se as que punem o incitamento ao suicídio (artigo 135º), ofensas ao corpo e à saúde qualificadas (artigos 143º, nº1 e 146), as ameaças (artigo 153º), a coacção (artigo 154º), a difamação (artigo 180º), as injúrias (artigo 181º), a violação do domicílio, incluindo telefonemas (artigo 190º, nº 1), a devassa da vida privada (artigo 192º, nº1), a violação de segredo conhecido profissionalmente (artigo 195º) e as gravações ilícitas (artigo 199º). Reconheça-se, porém, que, no âmbito do assédio moral, de índole laboral, era raríssimo o recurso à tutela penal, seja por falta de cultura e sensibilidade sobre a problemática pelas duas magistraturas, seja pelo eterno problema de falta de prova com que se debate a vítima de *mobbing*.

No âmbito civil, os contributos então existentes resumiam-se à previsão no Código Civil da responsabilidade civil extracontratual (artigo 483º e seguintes), a violação do direito ao bom-nome (artigo 484º) e a ressarcibilidade dos danos não patrimoniais, segundo um juízo de equidade (artigo 496º). Para protecção dos direitos de personalidade, o Código Civil disponibiliza o recurso a diversas providências cautelares (artigo 70º), nomeadamente a *inominada*.

No âmbito da legislação laboral, sob a vigência da LCT<sup>139</sup> (Decreto Lei nº 49408, de 24 de Novembro de 1969), a protecção das vítimas de assédio moral passava pela invocação do princípio da mútua colaboração [artigo 19º, alíneas *c*) e *d*)], das condições de trabalho morais e nível de produtividade do trabalhador [artigo 19º, alíneas *c*) e *d*)], os princípios de respeito, lealdade e urbanidade e condições de trabalho (artigo 20º, nº 1, alíneas *a*) e *b*)], condições de segurança, higiene e moralidade (artigo 40º, nº1), do dever de instaurar procedimento disciplinar contra os trabalhadores que violem a regra anterior (artigo 40º, nº2) e, finalmente, o facto de o despedimento ser sanção abusiva, se efectuado após 6 meses da vítima ter reclamado, com direito ao dobro da indemnização legal (artigo 32º, nº1, alínea *a*), nº2 e artigo 33º).

---

<sup>139</sup> LCT: O Decreto-Lei nº49 408, conhecido por Lei do Contrato de Trabalho, foi aprovado pelo Professor Marcelo Caetano, que vigorou entre 1969 e 2003, resistindo a dezenas de Governos, dois Regimes e a uma Revolução.

Do DL 64-A/89, de 27 de Fevereiro, merecem destaque as normas que regulavam o despedimento ilícito e respectivos direitos (artigos 12º e 13º) e os que estatuíam sobre a rescisão com justa causa e respectiva indemnização (artigos 35º e 36º)<sup>140</sup>.

Refira-se que, na altura, tal como ainda hoje, os danos provocados no trabalhador, vítima de comportamentos assediadores no tempo<sup>141</sup> e local de trabalho, não serão considerados acidente de trabalho, face ao âmbito que, destes, é dado pela Lei 100/97, de 13/9 (por não constituir um acto fortuito mas sim deliberado), nem como doença profissional (porque não integram a respectiva Tabela Nacional de Doenças Profissionais,<sup>142</sup> cuja enumeração é exaustiva e taxativa, vigorando, nela, o princípio dos *numerus clausus*).

De todas estas fontes, revelou-se de importância vital, a alínea c) do artigo 19º da LCT, a qual consagrava o dever do empregador proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, tantas vezes invocada em casos reais de assédio moral.

Mesmo *avant la lettre*, havia base e quadro legal para apreciar e julgar condutas assediadoras.

A suscitação da problemática do assédio, aquando da apreciação da ilicitude do despedimento, pressupunha a realização de prova de que a causa do despedimento teria sido a pressão psicológica à qual o trabalhador fora sujeito.

Deste modo, para que esta questão fosse apreciada, desde logo se impunha a cessação do contrato de trabalho. Por outro lado, nesta sede, era manifesta a dificuldade em matéria de prova, a maior parte das vezes, exclusivamente testemunhal e constituída por “ainda” trabalhadores, que sofriam com o ascendente da entidade patronal, da qual continuavam dependentes.

---

<sup>140</sup> Serqueira, A. M. (2006). Do assédio no local de trabalho: Um caso de flirt legislativo? Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno. *Questões Laborais*, XIII(28), 241-258, p. 242, observa que sobre o assédio mais comum, o exercido por superiores hierárquicos, “transita” uma norma do 64-A/89 para o primeiro Código do Trabalho: o artigo 35º, nº 1, alíneas f) preceituava que constitui justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador as ofensas à sua integridade física (ou moral, acrescenta o Código), liberdade, honra, ou dignidade, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou pelos seus superiores hierárquicos, o que foi transposto para o artigo 441º, nº1, alínea f).

<sup>141</sup> Para mais desenvolvimentos sobre a temática, Cf. Fernandes, F. L. (2012). *O tempo de trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

<sup>142</sup> Tabela Nacional de Doenças Profissionais, D.L. nº 352/2007, de 23 de Outubro.

Havia também uma íntima ligação entre o assédio e o dever de ocupação efectiva,<sup>143</sup> uma vez que o direito à prestação efectiva do trabalho reflectia a dignificação social do trabalhador como meio de alcançar a sua realização pessoal<sup>144</sup>.

Ocorreram igualmente situações em que o assédio foi sancionado através da violação do residual dever de respeito<sup>145</sup> que, vendo no trabalhador uma pessoa e não um mero produtor de trabalho, o protege da sua desumanização ou de ter de abdicar, ao longo da prestação do trabalho, daquilo que, enquanto homem, lhe é devido.

A ideia fulcral assenta em dois pilares: a existência de múltiplos deveres e direitos, num contrato de trabalho, e a protecção da personalidade do trabalhador.

Por um lado, sendo o contrato de trabalho um contrato sinalagmático, este não se esgota no cumprimento das duas principais obrigações: a prestação da actividade pelo trabalhador e o pagamento da contra-prestação pelo empregador. O trabalhador não tem só a obrigação de trabalhar; tem o direito potestativo de exigir a possibilidade de prestar a actividade, pois através do trabalho se pode realizar pessoal, profissional e socialmente.<sup>146</sup>

Assim sendo, o empregador tem a obrigação de permitir ao trabalhador que se realize através do trabalho e tem a obrigação acessória de (salvo situações desculpabilizantes, como falta de matéria prima, encomendas) lhe facultar todas as condições, físicas e morais, para que o possa prestar. O direito à protecção da integridade física e psíquica do trabalhador exige, por isso, que o empregador actue e

---

<sup>143</sup> O dever de ocupação efectiva estava consagrado no artigo 60º da CRP e nos artigos 18º, 21º, 22º, nº 2, 23º e 43º da LCT.

<sup>144</sup> No mesmo é sentido Rebelo, G. (2007). Assédio moral e dignidade no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários*, 76-77-78, 105-119, ao referir: “Contudo, convém realçar que, antes da sua consagração, a situação de assédio era já tratada na jurisprudência portuguesa – embora indirectamente sob diversas vertentes, nomeadamente em sede de violação do dever de ocupação efectiva, de violação do dever de respeito, ou da ilicitude do despedimento.”

<sup>145</sup> O dever de respeito estava consagrado no artigo 19º, nº 1, alínea a) da LCT, o qual dispunha, sob a epígrafe “Deveres da entidade patronal”: “A entidade patronal deve: a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;”

<sup>146</sup> A não prestação da sua actividade pode prejudicar imenso a progressão e ascensão na carreira de um trabalhador. Pense-se, por exemplo, num atleta impedido de competir, nomeadamente um jogador profissional de futebol.

Pode-se também prefigurar o prejuízo moral para aqueles que vêem na prestação do trabalho uma dimensão religiosa, como os seguidores de Monsenhor Escriba de Balanguer – *Opus Dei* – que vêem e depositam na sua prestação de trabalho uma oferenda no “Caminho” para a santificação. “Santificar o nosso trabalho não é uma quimera; é missão de todos os cristãos... - tua e minha”, referiu o fundador da prelatura, a qual defende a santificação do trabalho, ou seja: “procurar a santidade no trabalho significa empenhar-se em fazê-lo bem feito, com competência profissional, e com sentido cristão, isto é, por amor a Deus e para servir os homens. Assim, o trabalho quotidiano converte-se em lugar de encontro com Cristo”.

obrigue os demais colaboradores (designadamente através do exercício do poder de direcção e do poder disciplinar) a actuarem de forma honesta, correcta e leal.

Por outro lado, o empregador tem a obrigação de respeitar a personalidade do trabalhador, isto é, tem de actuar de modo a não lesar a sua honra, dignidade e integridade física e moral, valores com assento constitucional e em diversos comandos legais supra referidos. Daí que, mesmo antes da consagração do instituto do assédio moral, no Código do Trabalho, todas as violações da entidade patronal a tal direito à integridade física e moral do trabalhador configuravam violações à lei, passíveis de serem judicialmente sindicáveis.

Na VIII Legislatura, foi apresentado um Projecto-lei na Assembleia da República – Projecto 252/VIII –, visando a “protecção laboral contra o terrorismo psicológico ou assédio moral”. O Projecto assumia, porém, preocupações penais e enquadramentos fora do contexto laboral, e acabou por não ter seguimento.<sup>147</sup>

Na mesma legislatura, o Partido Comunista apresentou igualmente proposta para legislar sobre a matéria – Projecto-Lei 334/VIII.

Esta proposta também não viu a luz do dia, mas merece menção a consagração de uma inversão do ónus da prova, quando ocorresse alguma das seguintes situações consideradas indícios da existência de assédio moral:

- a) O retirar injustificado de tarefas anteriormente desempenhadas pelo trabalhador;
- b) a despromoção injustificada de categoria anteriormente atribuída;
- c) o constrangimento ao exercício de funções ou tarefas desqualificantes para a categoria;
- d) a exclusão de informação relevante para a actividade do trabalhador;
- e) a desqualificação sistemática dos resultados obtidos;
- f) a violação, relativamente ao trabalhador, do princípio constitucional «a trabalho igual salário igual».

Ocorrendo qualquer das situações supra, as quais competia ao trabalhador provar, o ónus da prova invertia e os acusados deveriam provar:

---

<sup>147</sup> Parreira, I. R. (2003). O assédio moral no trabalho. In *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, pp.210 - 211.

Sobre o actor material do assédio, quando não fosse o empregador ou o superior hierárquico do trabalhador, recaía o ónus de provar que os actos e comportamentos foram praticados sem a intenção de exercer qualquer violência psicológica ou outra.

O superior hierárquico, por outro lado, apenas se poderia eximir da responsabilidade provando que comunicou ao empregador o seu desacordo relativamente à situação de assédio, ou que desconhecia, não tendo obrigação de conhecer a mesma situação.

Previo-se, ainda, que, no caso de demissão forçada do emprego em consequência de assédio, o trabalhador teria direito a uma indemnização calculada em dobro da que seria devida em situação de despedimento sem justa causa.

As soluções apresentadas, contendo ideias merecedoras de discussão e que ajudariam na resolução do crónico problema da prova, merecem, contudo, algumas críticas, não devendo, em nossa opinião, serem acolhidas de *iure condendo*.

A proposta de inversão do ónus da prova merece crítica pela sua formulação excessivamente vaga, a qual acaba por colocar ao acusado as mesmas dificuldades de prova que antes pendiam sobre o acusador. Efectivamente, não conseguimos descortinar como pode alguém fazer prova negativa sobre as suas intenções.

A elevação para o dobro da indemnização por despedimento ilícito mistura, em nossa opinião, questões distintas e poderia redundar na circunstância da vítima ser duplamente indemnizada pelo assédio – na indemnização por despedimento, e na indemnização por danos sofridos. Se a intenção da disposição é dissuadir a conduta, devemos notar que, tradicionalmente, no nosso direito, as sanções em defesa do interesse público são monopólio do Estado, não se justificando que o dano privado seja duplamente ressarcido para defesa de interesses que são públicos.

#### **4.2. Lei 99/2003, de 27 de Agosto**

A consagração positiva do assédio, enquanto figura jurídica autónoma, apenas ocorreu com a aprovação da Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, o denominado Primeiro Código do Trabalho, vulgo “Código Bagão Félix<sup>148</sup>”.

---

<sup>148</sup> Numa alusão ao então Ministro do Trabalho e Segurança Social, Dr. Bagão Félix, seu mentor e impulsionador.

Como se dá conta do Decreto Preambular, o Código do Trabalho de 2003 ancora-se numa “numa perspectiva personalista”, assumindo que “as pessoas, em particular, os trabalhadores, constituem o fundamento de todas as ponderações”. Com efeito, o Código revela, independentemente da expressa consagração dos direitos da personalidade, “uma preocupação em manter um equilíbrio entre as necessidades dos trabalhadores e dos empregadores, tendo presente que sem aqueles não é possível a existência destes, e sem estes aqueles não existiriam”.

Esta comunhão de interesses está presente em todo o texto sendo que, no que ao objecto deste estudo respeita, alterou a tutela da situação pessoal do trabalhador mediante a:

“a) Consagração expressa de regras sobre direitos de personalidade no âmbito laboral;

b) instituição de um regime unitário relativamente à igualdade e não discriminação, que não se cinge à tradicional proibição de discriminação em função do sexo;

c) qualificação de qualquer forma de assédio como comportamento discriminatório e consequentemente ilícito;

d) reconhecimento (expresso) do direito ao ressarcimento de danos não patrimoniais em caso de discriminação.”

Desta forma, com a aprovação da Lei 99/2003, é efectuada a transposição da Directiva do Conselho n.º 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, no que se refere ao

---

Esta é a opinião da maioria da doutrina, embora sem unanimidade. Lopes, S. K. (2009). O assédio moral no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários*, 82, 253-268, pp. 258 - 259 defende que nesta primeira compilação laboral se estabelece uma confusão entre assédio moral e discriminação pois, se em última análise o assédio se reconduz a uma situação discriminatória – o trabalhador é vítima de tratamento negativamente distinto – o *mobbing* não se identifica, necessariamente, com discriminação. E justifica: “Ao remeter na definição do conceito de assédio unicamente para comportamentos relacionados com os factores de discriminação enunciados no artigo 23º do Código do Trabalho, o artigo 24º, nº 2, do Código do Trabalho procedia a uma restrição ou compressão da figura, não se coadunando com o sentido e o alcance do conceito de *mobbing* ou assédio moral no trabalho tal como densificado pela doutrina e jurisprudência. Na verdade, muitos dos comportamentos classicamente reconhecidos como configurando assédio moral no trabalho não tem na sua base um qualquer intuito discriminatório e, muito menos com base na idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, etc., visando pura e simplesmente hostilizar a vítima a fim de, por exemplo, levá-la a fazer cessar a relação laboral sem qualquer contrapartida pecuniária”. Desta feita, conclui, embora não fosse esse o intuito de legislador, acabou por não abranger grande parte das condutas comumente aceites como fazendo parte integrante do conceito de *mobbing*.



acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, alterada pela Directiva n.º 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro, tendo sido com base na sua influência que o legislador autonomizou o assédio moral, consagrando-o no artigo 24.º do Código do Trabalho como discriminação.

Atentando ao teor da disposição contida no artigo 24.º do Código do Trabalho de 2003, que tem como epígrafe o assédio, podemos ler:

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

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

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

Afere-se do teor do preceito legal acabado de citar que o legislador consagra o assédio no artigo 24.º do Código do Trabalho, como “um comportamento indesejado”, susceptível de “afectar a dignidade da pessoa humana” e de “criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador”.

Repare-se que o legislador evitou comprometer-se com qualquer um dos termos até então mais utilizado pela doutrina (“terrorismo psicológico”, “assédio moral” ou “assédio psicológico”). Fugiu a adoptar uma denominação, a criar presunções a partir de factos, ou a positivar uma definição legal, recorrendo à técnica jurídica de um conceito indeterminado, a ser posteriormente mais densificado pela doutrina e pela jurisprudência.

Atentando ao teor do artigo 23.º para o qual o 24º remete, sob a epígrafe “Proibição de discriminação”, verifica-se que o legislador de 2003 equiparou as práticas assediantes a comportamentos indesejados, susceptíveis de praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Desta forma, no Código do Trabalho de 2003, o assédio moral foi autonomizado, pese embora tenha sido equiparado a um “comportamento discriminatório e, consequentemente, ilícito”. A protecção legislativa ao assédio moral nasce, assim, umbilicalmente ligada ao conceito de discriminação.

Esta autonomização do assédio, sistematicamente inserido na Subsecção III “Igualdade e não discriminação”, permitiu uma tutela eficaz para a protecção da violência no local de trabalho, consagrando as consequências das práticas discriminatórias, nomeadamente no artigo 26.º, onde se estabelece uma obrigação de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais, para “a prática de qualquer acto discriminatório lesivo de um trabalhador ou candidato a emprego”.

A consagração positiva do assédio na legislação portuguesa logrou ser mais abrangente do que a noção internacional (pelo menos, comunitária) de assédio, uma vez que considerava que a ofensa poderia ser pontual e, em face da anterior legislação em vigor, permitia que o trabalhador visse o assédio, de que tinha sido alvo, ser reconhecido e, nessa medida, indemnizado, mesmo que o despedimento de que fora objecto fosse julgado lícito.

Em matéria do seu regime jurídico, o n.º 3 do art.º 23.º do Código do Trabalho consagrou uma inversão parcial do ónus da prova, ao estabelecer uma presunção de assédio sobre o trabalhador que o alegasse. Dessa forma, o trabalhador que alegasse a discriminação, apenas teria de a fundamentar, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considerava discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentavam em nenhum dos factores discriminatórios proibidos elencados no n.º 1 desse preceito legal.

Com a disposição legal acabada de mencionar, o Código do Trabalho teve a vantagem de reconhecer e proteger comportamentos que afectam a dignidade dos trabalhadores, ao longo da execução do trabalho, protegendo-o contra essa violência, atribuindo às vítimas de assédio um meio jurídico capaz para assegurar a efectivação dos direitos à integridade física e psíquica e à dignidade das pessoas no trabalho, mas, ao equiparar o assédio a uma conduta discriminatória (em especial aos factores discriminatórios enunciados no artigo 23.º), restringia a figura jurídica acabada de criar.

De facto, muitos dos comportamentos assediantes não têm na sua base um intuito discriminatório. Por vezes, é meramente “estratégico”<sup>149</sup>, visando contornar as dificuldades de um despedimento, ou prosseguindo objectivos que em nada se relacionam com as qualidades individuais das vítimas. Por outro lado, nem o assédio horizontal, nem o vertical ascendente se coadunam com a disciplina anti-discriminatória, toda ela elaborada no contexto de uma relação de poder ou de assimetria.<sup>150</sup>

Dessa forma, fora da tutela legal estabelecida ficavam todos os comportamentos assediantes com motivações discriminatórias que excedessem o elenco do artigo 23.º, bem assim como o assédio cuja motivação não fosse discriminatória (à semelhança do que ocorria com o exemplo clássico do assédio estratégico).

A jurisprudência, todavia, fez, já nesta fase, uma interpretação ampla do que se considera assédio, sendo disso exemplo um acórdão da Relação do Porto (Proc. 0812216), que considerou assédio moral a atitude da entidade patronal que, perante uma trabalhadora que não apresentava níveis de produção considerados satisfatórios, a retirou da sua posição habitual na linha de produção e a colocou numa máquina de costura, colocada propositadamente para esse efeito, para além do corredor de passagem e de frente para a sua linha de produção, em destaque perante todas as colegas da secção de costura.

Mais duas notas ainda sobre o assédio, neste primeiro Código do Trabalho. Como bem nota Alexandra Marques Serqueira<sup>151</sup>, na letra do nº 2 do artigo 441º, não se prevê expressamente como causa de resolução por justa causa, as situações relativas ao assédio, uma vez que a violação dos artigos 120º, alíneas c) e artigo 24º do CT não se encontram previstas naquela norma. Todavia, como explica, o assédio cabe sempre dentro do conceito de justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, dado que o elenco do referido preceito é meramente exemplificativo e não fechado.

---

<sup>149</sup> Sobre o assédio estratégico ver Gomes, J. (2007). *Direito do Trabalho: Volume I: Relações individuais de trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 434.

<sup>150</sup> Redinha, M. R.. (2011). Assédio: Uma noção binária? In C. d. O. Carvalho & J. V. Gomes (Eds.), *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 267.

<sup>151</sup> Serqueira, A. M. (2006). Do assédio no local de trabalho: Um caso de flirt legislativo? Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno. *Questões Laborais*, XIII(28), 241-258. p. 242

Uma outra nota, a explicar adiante, sobre a limitação introduzida ao montante indemnizatório<sup>152</sup> a atribuir ao trabalhador que proceda a resolução do contrato de trabalho, invocando justa causa (auto-despedimento). Na realidade, o artigo 443º veio colocar um limite ao montante da indemnização, impondo que o *quantum* de danos morais e patrimoniais se quede num espartilho a fixar judicialmente, entre os 15 e os 45 dias de retribuição diária.

### **4.3. Lei 59/2008, de 11 de Setembro**

Para além do Código do Trabalho, a figura do assédio também foi objecto de consagração positiva no Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP).

O preceito legal relativo ao assédio no RCTFP<sup>153</sup> tem o seguinte teor:

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

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

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

Por seu turno, o artigo anterior ao citado, o art. 14.º do RCTFP, com a epígrafe “Proibição de discriminação”, reza assim:

“1 – A entidade empregadora pública não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

---

<sup>152</sup> “Restrição inaceitável”, diz Serqueira, A. M. (2006). Do assédio no local de trabalho: Um caso de flirt legislativo? Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno. *Questões Laborais*, XIII(28), 241-258, p. 243,

<sup>153</sup> RCTFP – Lei 59/2008, de 11 de Setembro.

2 – Não constitui discriminação o comportamento baseado num dos factores indicados no número anterior sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 – Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo à entidade empregadora pública provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no n.º 1.”.

Este regime que, basicamente, reproduzia o regime em vigor no Código do Trabalho de 2003, refere-se à figura jurídica objecto deste estudo na Divisão I da Subsecção II, com a epígrafe “Igualdade e não discriminação”, declarando constituir assédio a discriminação a candidato a emprego e a trabalhador.

Ou seja, o objecto da previsão do artigo 15.º do RCTFP era, indubitavelmente, apenas o assédio baseado em factores discriminatórios. Tal conclusão resulta da sua posição sistemática, mas também da letra da lei, que remete os actos assediantes para os factores previstos no artigo 14.º, como, por exemplo, a assédio derivado de discriminação em função do sexo ou da idade.

Esta assimilação do assédio à discriminação, à semelhança do que ocorria com a redacção do Código do Trabalho, em vigor à data da sua promulgação, não lograva proteger diversas modalidades de assédio moral ou sexual, tal como ocorria com o assédio que não se baseasse em motivações discriminatórias, ou cuja motivação discriminatória excedesse a previsão do art. 14.º da Lei 59/2008, para o qual remete.

Desta forma, à semelhança do que ocorria ao longo da vigência da Lei 99/2003, de 23 de Agosto, estabeleciam-se dois regimes jurídicos distintos para a “repressão” da mesma realidade.

Quando o assédio assentasse em motivações discriminatórias e, como tal, entendam-se os factores indicados no n.º 1 do art. 14.º do RCTFP e 23.º do CT 2003 – “ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical”, – a repressão era levada a cabo através do regime jurídico concedido à protecção da discriminação.

Dessa forma, conferia-se um direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito, e estabelecia-se uma presunção de culpa que invertia o ónus da prova: ao trabalhador apenas incumbia o ónus de alegar e provar a discriminação, indicando o trabalhador ou os trabalhadores em relação aos quais se considerava discriminado, e incumbindo à entidade patronal a prova de que as diferenças de trabalho não assentavam nos factores para os quais a remissão era efectuada.

Todos os demais casos de assédio (aqueles que não assentassem em motivações discriminatórias ou aqueles cuja motivação discriminatória não estivesse elencada) tinham de ser tratados através dos instrumentos gerais de protecção da integridade pessoal e contratual do trabalhador, ou candidato a emprego, e de deveres acessórios da prestação, como o dever de respeito ou de ocupação efectiva, ou ainda, o dever de proporcionar boas condições de trabalho.

Quando o *mobber* fosse um colega trabalhador, a protecção já teria de ser assacada do princípio da correcção.

Apesar da revisão operada no Código do Trabalho, em 2009, o Regime do Contrato de Trabalho em Função Pública manteve-se intacto, pelo que a doutrina defendia que a legislação portuguesa estabelecia graus diferenciados de protecção para os trabalhadores vítimas de assédio. Foi a esta dualidade de regimes que Regina Redinha referiu ao aludir a “uma noção binária”.<sup>154</sup>

De facto, se todos os trabalhadores de instituições privadas que sejam objecto de assédio podem recorrer aos mesmos meios de tutela – o tratamento jurídico reservado para a discriminação –, os trabalhadores da Função Pública vêm-se confrontados com dois sistemas de repressão para a mesma realidade.

Os trabalhadores que fossem vítimas de assédio discriminatório tinham ao seu alcance, como meio de repressão, toda a disciplina relativa à igualdade e não discriminação. Nestes termos, era-lhes conferido direito a uma indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Em matéria de prova, apenas tinham de fundamentar o assédio e nomear os trabalhadores sobre os quais se sentiam discriminados, enquanto era à entidade patronal

---

<sup>154</sup> Redinha, M. R.. (2011). Assédio: Uma noção binária? In C. d. O. Carvalho & J. V. Gomes (Eds.), *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 265.

que cabia o ónus de demonstrar que a diferença de tratamento não assentou em qualquer das motivações elencadas no artigo 13.º do RCTFP.

Já para os trabalhadores que fossem vítimas de assédio sem qualquer motivação discriminatória, ou cuja motivação discriminatória excedesse os factores elencados no artigo para o qual é efectuada a remissão, o recurso àquele regime jurídico estava vedado, pelo que lhes restava a repressão mediante os normativos gerais da ordem jurídico-laboral, como o princípio da boa-fé, o dever de cooperação e de criar boas condições de trabalho, o dever de ocupação efectiva, ou o residual dever de respeito.

Este regime era substancialmente menos favorável, quer no que respeita ao ónus da prova que, por ser integrado maioritariamente por prova testemunhal, na maior dos casos, por trabalhadores na dependência da entidade patronal, se torna muito difícil de levar a cabo, quer no que respeita à protecção contra actos retaliatórios.

Por isso, Maria Regina Redinha afirmava que esta divergência de conceitos entre o Código do Trabalho e o Regime do Contrato de Trabalho em Função Pública feria a unidade e coerência do sistema jurídico, estabelecendo graus diferenciados de protecção para trabalhadores vítimas da mesma realidade, o que, por si só, consubstancia um tratamento discriminatório e feria o princípio da igualdade (art. 13.º CRP)<sup>155</sup>.

Esta circunstância apelava ao restabelecimento da unidade e coerência do sistema jurídico, mediante uma revisão do RCTFP que lograsse libertar a noção do assédio das amarras da discriminação e, dessa forma, atribuir igual tratamento para os trabalhadores que sofressem com a mesma realidade.

Tal discriminação só veio a terminar recentemente, com a entrada em vigor da Lei n.º 35/2014, de 20/06, que veio revogar a Lei 59/2008, de 11 De Setembro, conhecida como Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP).

---

<sup>155</sup> Redinha, M. R.. (2011). Assédio: Uma noção binária? In C. d. O. Carvalho & J. V. Gomes (Eds.), *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora. *ibidem*, pp. 264 - 273.

#### 4.4. Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro – o segundo Código do Trabalho

Com a revisão operada em 2009, que mais não é do que um novo Código do Trabalho, o segundo Código do Trabalho<sup>156</sup>, numa tentativa de obviar a todas as críticas que a consagração do assédio enquanto manifestação discriminatória suscitou, foi objecto de uma “considerável reforma”. Na sua Subsecção III, referente à igualdade e não discriminação, Deste modo, o *mobbing* foi mantido na Subsecção III mas passou a integrar uma divisão própria que, sem estabelecer um regime jurídico específico para este instituto, fornece a sua noção e remete para o regime da anti-discriminação. Já na exposição dos motivos da Proposta de Lei nº 216/X, se anunciava que era intenção do legislador alterar “a definição de assédio, passando a abarcar situações não relacionadas com qualquer factor de discriminação”.

Comparando o regime jurídico actual ao regime correspondente na vigência da Lei 7/2009, constatamos que o legislador efectuou profundas alterações em matéria da igualdade e não discriminação, desenvolvendo bastante estes conceitos e conferindo-lhes um regime jurídico vocacionado para a tutela da discriminação e tratamento desigual<sup>157</sup>.

Guilherme Dray, um dos “pais” deste Código, em anotação ao mesmo,<sup>158</sup> refere que o artigo 29º corresponde ao artigo 24º do CT2003, resultando, no essencial, da transposição da Directiva nº 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro de 1976, com a redacção que lhe foi dada pela Directiva nº 2002/73/CE, de 23 de Setembro de 2002. Como bem assinala um dos membros da Comissão encarregada da elaboração do Projecto de CT, “o assédio moral não discriminatório, nos termos do CT2003, não tinha cobertura no artigo 24º, que associava o assédio à prática persecutória em função de um factor de

---

<sup>156</sup> Opinião na qual somos secundados, pelo menos, por Lopes, S. K. (2009). O assédio moral no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários*, 82, 253-268, p.259. Diz a referida magistrada que embora a Lei diga “aprovar a revisão do Código do Trabalho”, entende que tal expressão não é inócua, pois é “discutível saber se estamos na presença de uma revisão ou, antes, de um novo Código do Trabalho”.

<sup>157</sup> Discorda-se pois da opinião defendida por Pereira, R. G. (2009). *Mobbing ou assédio moral no trabalho: Contributo para a sua conceptualização*. Coimbra: Coimbra Editora (in *op. cit.* p. 204) de que a diferença entre os dois preceitos é “quase irrelevante” e que, com as parcas alterações introduzidas, “foi mais uma oportunidade perdida no sentido de se fornecer armas para o combate a este fenómeno”.

<sup>158</sup> Dray, G. M., Silva, L. G. d., Martinez, P. R., Vasconcelos, J., Monteiro, L. M., & Brito, P. M. d. (2009). *Código do Trabalho: Anotado*. Coimbra: Almedina, p. 187 e ss<sup>3</sup>.



discriminação, razão pela qual o respectivo regime repousava no artigo 18º do CT2003”.

Apesar de não separar o assédio da subsecção relativa à igualdade e não discriminação, ao eliminar o n.º 1 do artigo 29.º do correspondente artigo do Código do Trabalho de 2003, o assédio deixou de estar associado à discriminação, tendo passado a integrar uma divisão própria. Pela primeira vez, o legislador adoptou uma definição e uma denominação para a temática, abandonando a técnica da cláusula geral e denominando o fenómeno de “assédio”.

No que respeita ao seu regime jurídico, o legislador remete para a obrigação de indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais por acto discriminatório (n.º 3 do art.º 29.º).

Assim, com a revisão operada em 2009, o Código do Trabalho passou a remeter para o comportamento baseado em discriminação de forma meramente exemplificativa, alterando, desse modo, a definição de assédio de forma a abarcar situações não relacionadas com qualquer factor discriminatório. Esta emancipação do regime próprio da discriminação permitiu ampliar significativamente o campo de aplicação da figura conhecida como *mobbing*.

De notar que, pela primeira vez, o legislador tomou a opção de escolher uma denominação para este fenómeno. Entre as várias opções possíveis, as que maior vantagem levavam sobre as demais seriam “assédio moral no local de trabalho”, “assédio psicológico”, “*mobbing*” e “psico-terrorismo”, ou ainda, “terrorismo moral”. O legislador decidiu não acolher nenhuma destas expressões, quedando-se, simplesmente, por “assédio”. Apenas.

Foi uma opção simples e pouco clara, demasiado neutral face à importância de um fenómeno fracturante. Com a escolha de uma cláusula geral, anódina e incolor, o legislador deixou à doutrina e à jurisprudência o trabalho de densificar o seu conteúdo, face à ponderação do caso concreto. É uma opção respeitável mas que merece, pelo menos, as duas críticas que lhe aponta Rita Garcia Pereira: que era preferível demarcar já o assédio moral do assédio sexual, ao qual está excessivamente conotado, e tomar posição, esclarecendo “que se trata de um fenómeno que lavra dentro do âmbito de uma

relação de trabalho”<sup>159</sup>. Poderia o legislador não tomar posição sobre o pendor moral ou psicológico, acrescenta, mas deveria ser mais explícito, de modo a que os destinatários, pessoas comuns, percebam o seu conteúdo. Nessa linha, porque não, perguntamos nós, “assédio no trabalho”?

#### **4.5. Conteúdo normativo**

Na sequência da abordagem levada a cabo, quer a nível pessoal, social ou económico mas também após uma perspectiva histórica do assédio na legislação portuguesa, parecem reunidas as condições para nos debruçarmos sobre a noção do assédio no Código do Trabalho, mediante a dissecação do seu conteúdo normativo.

O *mobbing* está, portanto, consagrado no Código do Trabalho como o “comportamento indesejado, nomeadamente, o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”

Podemos assim destacar os seguintes elementos do seu conceito:

- Sujeitos
- Conduta
- Momento da prática

##### **4.5.1. Sujeitos**

Definido como um comportamento indesejado, seja ele por acção ou omissão (como adiante verificaremos), tem de ser perpetrado por um agente.

---

<sup>159</sup> Pereira, R. G. (2009). *Mobbing ou assédio moral no trabalho: Contributo para a sua conceptualização*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 196.

Ao omitir qualquer referência ao assediador ou ao assediado, o legislador não se limitou ao assédio vertical descendente, abrangendo o assédio vertical ascendente, o assédio horizontal e o misto ou combinado.<sup>160</sup>

Por outro lado, tão pouco pressupõe que o *mobbing* seja levado a cabo por um grupo (à semelhança do que a expressão poderia indicar), admitindo-se a possibilidade de ser levado a cabo por um só agente.

Finalmente, o legislador não pretendeu colocar nenhuma limitação na figura ou perfil da vítima. É certo que sempre terá de ter em conta a posição e reacção normal que teria a pessoa média, colocada na posição da vítima, afastando casos de hipersensibilidade do trabalhador, manias da perseguição e especiais vulnerabilidades (decorrentes de circunstâncias excepcionais, como crises familiares, períodos de nojo).

Como defende Béatrice Lapérou<sup>161</sup>, que se deve ter em linha de conta a aptidão da vítima para resistir às pressões exercidas pelo superior hierárquico, isto é, se a vítima pertence a um nível elevado dentro da empresa, deve presumir-se que terá maior capacidade de se opor ao seu agressor. Inversamente, esta tese defende (com apoio em alguma jurisprudência francesa) que há factores que acentuam a vulnerabilidade ao assédio, tais como a juventude, as fracas capacidades intelectuais e o baixo nível de instrução. Entendemos que, não sendo irrelevante tomar em linha de conta a aptidão da vítima, deve ser ponderada judicialmente a capacidade de resistência da vítima, naquele caso concreto. Não se deve estabelecer nenhuma presunção prévia, relativamente a este factor, sendo analisado e valorizado casuisticamente.

O assédio moral é uma via da violência que não exterioriza notoriamente sinais ou sequelas visíveis, a não ser os danos psicológicos que dele possam resultar. Esses danos que, ainda assim, podem ser dissipados pelo assediador, apontam ao assediado problemas das mais diversas origens, nomeadamente, pessoais, perturbações mentais de

---

<sup>160</sup> No mesmo sentido Lopes, S. K. (2009). O assédio moral no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários*, 82, 253-268, p. 260.

<sup>161</sup> Lapérou-Schneider, B. (2002). Les mesures de lutte contre le harcèlement moral. *Revue Droit Social, Mars*(3), 313-320, *op. cit.* p. 431, citado por Gomes, J. (2007). Algumas observações sobre o *mobbing* nas relações de trabalho subordinado *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga* (pp. 165-184). Coimbra: Almedina, p., 437.

longa data ou de mau relacionamento com os demais companheiros de trabalho ou outros<sup>162</sup>.”

#### **4.5.2. Conduta**

A conduta vem definida como um comportamento indesejado, ou que o trabalhador não pretenda tolerar, que seja praticada com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a vítima, afectá-la na sua dignidade, ou ainda, de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Desde logo, a previsão legal não pressupõe a existência de uma acção, podendo ser levada a cabo por via de omissão. Um exemplo clássico é o empobrecimento de funções como, por exemplo, não atribuir ao trabalhador tarefas compatíveis com a sua aptidão profissional ou não lhe atribuir, de todo, qualquer tarefa em manifesta violação do dever de ocupação efectiva (previsto no artigo 58º, nº 1 da CRP, no artigo 122º alínea b) do CT de 2003 e agora na alínea b) do nº 1, do artigo 129º do CT de 2009).

O que vem exigido pelo legislador é a intenção de perturbação ou constrangimento, uma intenção de afectar a dignidade do trabalhador ou de lhe criar um ambiente intimidativo ou hostil.

É manifesto que o tipo objectivo não pressupõe a ocorrência de danos. Em momento algum o legislador impõe, para a consumação do assédio, que a vítima sofra, de facto, danos na sua integridade física ou psicológica. Tampouco exige que o trabalhador ceda à pressão e acabe por satisfazer o fim do assédio — o abandono do trabalho.

A conduta fica integrada pela susceptibilidade de provocar um ambiente hostil, de afectar a dignidade do trabalhador, de o perturbar ou constranger. A mera ofensa à integridade moral do trabalhador é suficiente e bastante para que o assédio seja digno de reprovação.

---

<sup>162</sup> Pacheco, M. G. d. R. (2007). *O assédio moral no trabalho: O elo mais fraco*. Coimbra: Almedina, *Op. cit.* p. 74, refere uma sentença proferida a 7 de Março de 2003 pelo Juzgado de lo Social, nº2 de Albacete o qual absolveu a entidade empregadora, considerando não haver assédio moral dando a entender que a trabalhadora já sofria de perturbações a nível psicológico antes mesmo de ocorrerem os alegados factos constitutivos de assédio moral.

Neste sentido, Júlio Gomes<sup>163</sup> refere que a existência de danos deverá ser tomada em consideração em sede de reparação, mas que a existência do *mobbing* pode ser afirmada mesmo na ausência de danos físicos e psicológicos, ou de lesões à capacidade de trabalho uma vez que a existência de um dano se basta com a violação da dignidade do trabalhador.

Por outro lado, no caso dos efeitos danosos previstos se produzirem e de se identificar o agente assediador, o assédio também é merecedor de censura e, como tal, de condenação, mesmo sem que se consiga provar a intenção<sup>164</sup>. A este respeito é, também, de notar o recente acórdão da Relação do Porto (Proc. 712/12.6TTPRT.P1), no qual se considerou que a interpretação do art. 29º, nº 1, do Código do Trabalho, não exige a verificação de uma intencionalidade da conduta assediante. A intencionalidade do assédio vem, assim, perdendo importância no nosso ordenamento jurídico.

#### **4.5.3. Momento da prática**

Tendo em consideração as noções até então fornecidas pela doutrina e jurisprudência sobre a matéria, que têm vindo a exigir reiteração e sistematização na conduta assediante, o legislador português é inovador ao estatuir que o assédio tanto pode ser praticado aquando do acesso ao emprego, como no próprio emprego, isto é, durante a vigência do contrato de trabalho.

Deste modo, nada impede que o assédio se consubstancie num único acto susceptível de perturbar e constranger a pessoa, afectá-la na sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador desde que tenha sido praticado com esse objectivo.

---

<sup>163</sup> Gomes, J. (2007). Algumas observações sobre o *mobbing* nas relações de trabalho subordinado. In *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga* (pp. 165-184). Coimbra: Almedina, p.179. Ai refere: “Temos sérias dúvidas quanto à bondade deste entendimento, segundo o qual não se poderá falar de *mobbing* quando a vítima mostrasse ter capacidade de resistência ao processo de perseguição de que foi alvo. Com efeito, parece que deve reconhecer-se que o *mobbing* tem lugar, mesmo na ausência de tais danos típicos à integridade física e mental do trabalhador, simplesmente pela violação da dignidade deste e do seu direito geral de personalidade (quando não de outros bens pessoais como a sua identidade e liberdade sexual)”. Diz a este propósito que a doutrina italiana, nomeadamente Gianni Loy fala de um dano existencial, um dano de lesão dos direitos invioláveis da pessoa constitucionalmente garantidos, que abrangeria o dano profissional, mas também o dano à serenidade da vida familiar, o dano à fruição dos prazeres e gratificações da vida de relação.

<sup>164</sup> *idem*

Um exemplo clássico de uma só conduta merecedora de tutela ao abrigo do assédio é a insinuação sexual junto do candidato ao emprego.

Esta, podendo-se consubstanciar numa só conduta, não poderá deixar de merecer a tutela do direito pela ofensa à integridade moral que poderá causar no candidato.

#### 4.5.4. Noção

Parece, portanto, que estamos em condições de condensar todos os conteúdos normativos acabados de dissecar numa definição unitária capaz de integrar todos os elementos mencionados.

Assim, o assédio moral ou *mobbing* poderá ser definido como **todo o comportamento ou conjunto de comportamentos**, praticados por **acção ou omissão**, na execução do trabalho ou aquando do acesso ao emprego, por parte de **um indivíduo ou grupo de indivíduos**, em contexto de trabalho, e cuja **motivação ou efeito seja a perturbação ou constrangimento do visado** (um outro indivíduo que esteja inserido na mesma organização produtiva) e que seja susceptível de afectar a dignidade da vítima, de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, **independentemente da consumação** ou, por outras palavras, sem carecer da produção do resultado em concreto.

A definição proposta procura afastar a noção (enraizada na doutrina) de que o assédio tem de ser levado a cabo através de comportamentos realizados com um carácter duradouro e repetitivo.

Embora se compreenda que a insistência no carácter duradouro e repetitivo do assédio tem o dom de evidenciar e, desse modo, punir uma série de condutas que, isoladamente, não comportam qualquer tipo de ilicitude mas que, quando tomadas no seu conjunto, são susceptíveis de produzir a humilhação, hostilidade, intimidação ou destabilização previstas no tipo objectivo, não se pode deixar de afirmar que, ao exigir que as condutas sejam repetitivas e praticadas de forma duradoura, estar-se-á a deixar impunes determinadas condutas assediantes que a vítima não pretenda tolerar e que se consubstanciem na prática de um só acto.

Como é evidente, ao defender a desnecessidade da durabilidade da conduta ou da sua repetição, não se está a banalizar as condutas assediantes e a permitir uma condenação por assédio como um meio de retaliação contra trabalhadores por quem,

apenas, não se nutra grande simpatia, ou se pretenda pontualmente “discriminar”, com vista a “picar” ou espezitar para que se empenhem em prestar uma melhor actividade profissional.

Todavia, é preferível admitir que a conduta assediante se pode preencher com um mero acto – desde que assuma gravidade bastante para tal – do que exigir a sua repetição e, dessa forma, permitir que determinados actos isolados ou únicos, mas gravosos, escapem impunes, pela mera circunstância de serem apenas praticados por uma vez. Aliás, não é difícil compaginar situações em que, na sequência de uma única conduta assediante de elevada gravidade, a mera presença, na mesma divisão, do assediador tenha por efeito causar humilhação, hostilização, intimidação ou desestabilização na vítima.

Uma das formas de resolver esta questão é chamar à colação a responsabilidade dos advogados, que não deverão patrocinar uma causa se a considerarem injusta (em violação, aliás, do que lhes é imposto pela alínea *b*) do nº 2 do artigo 85º do Estatuto da Ordem dos Advogados, aprovado pela Lei nº15/2005, de 26 de Janeiro, o qual lhes impõe como dever para com a comunidade “recusar os patrocínios que considere injustos”)<sup>165</sup> e, como é óbvio, dos julgadores, que deverão avaliar, *in casu*, a gravidade da conduta sujeita a apreciação para a configurar como assédio, desde que assuma importância para tal, mediante o preenchimento de todos os demais requisitos exigíveis.

Ou seja, nem se poderá patrocinar e intentar uma causa por assédio (nem o Juiz condenar a tal título) pela mera circunstância de um trabalhador, numa única ocasião, por exemplo, não cumprimentar o seu colega de trabalho mas, tão pouco, se pode deixar

---

<sup>165</sup> Se, por um lado, o advogado deve obediência à lei, por outro, deve recusar o patrocínio em causas ou questões que considere injustas. É, pois, um juízo de valoração ética do próprio advogado e a sua própria consciência que devem relevar na decisão.

Como bem explica Costa, O. G. d. (2010). *Direito profissional do advogado: Noções elementares* (7ª ed.). Coimbra: Almedina, p. 275, a questão deve ser colocada no seguinte registo: “É manifesto que existe o dever de o Advogado não patrocinar questões injustas, independentemente de um certo Advogado reconhecer ou não a injustiça da questão ou mesmo que um certo Advogado não reconheça a injustiça da causa, sendo a Ordem dos Advogados a entidade competente para emitir o juízo de qualificação de conduta de um Advogado perante o valor da justiça. Mas há casos de fronteira em que não é nítida a justiça ou a injustiça da causa e pode o Advogado considerar injusta a causa. Perante estes casos, a Ordem dos Advogados não pode deixar de não intervir, de não censurar, porque não pode exigir aos Advogados outro comportamento quer eles considerem justa ou injusta a questão e terá que os deixar sós com a sua consciência. Em geral, quando se questiona a justiça ou injustiça de uma causa, pretende saber-se se, num juízo de razoabilidade, o Advogado tem fundamentos que lhe permitam defender a pretensão do seu cliente, não importando saber se lhe assiste razão mas tão só se a sua causa é minimamente defensável e estando primeiramente em jogo os direitos e interesses do mandante, sem que o Advogado possa impor-lhe as suas convicções pessoais ou pretender recusar uma causa de difícil sucesso, mas devendo o juízo a formular pelo Advogado abranger quer os fins prosseguidos pelo cliente quer os meios a utilizar.”

de condenar um assediador por este ter apenas praticado um acto gravoso o suficiente para humilhar, desestabilizar ou hostilizar a vítima.

A letra da lei não afasta a possibilidade de qualificar uma só conduta como assédio, *mobbing* ou terrorismo psicológico pelo facto desta se ter manifestado num único acto. A questão que se impõe é apreciar a referida conduta à luz de todos os demais elementos que constituem o conceito de assédio moral.

#### **4.6. Regime da prova**

O ónus da prova do *mobbing* constitui um dos problemas mais delicados deste instituto, por força de diversos factores. De acordo com Júlio Gomes<sup>166</sup>, a única prova à qual o trabalhador poderá recorrer é a testemunhal, pese embora, em alguns casos mais raros, se possa socorrer da prova documental.

O autor entende que é difícil produzir prova testemunhal em virtude da dificuldade de encontrar quem esteja disposto a testemunhar a favor da vítima, ou porque muitos dos trabalhadores não se apercebem da real gravidade dos factos, ou porque a estigmatização a que a vítima de *mobbing* é sujeita os persuadiu da sua responsabilidade no conflito, ou porque tomaram parte activa no mesmo, ainda que sob a forma de cumplicidade no agravamento da situação, com o seu silêncio ou, como talvez será mais evidente, porque o *mobbing* provém do empregador ou de um superior hierárquico e há um justo receio de represálias.

Sobre essa mesma dificuldade de provar a conduta ilícita, escreveu Regina Redinha<sup>167</sup> “que o assédio se pode dissolver num contínuo de actos aparentemente anódinos”.

No Código do Trabalho de 2003, era efectuada uma equiparação do assédio à discriminação pelo que lhe era aplicável o regime probatório previsto no artigo 23.º daquele diploma legal.

---

<sup>166</sup> Gomes, J. (2007). Algumas observações sobre o *mobbing* nas relações de trabalho subordinado. In *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga* (pp. 165-184). Coimbra: Almedina, *Op. cit.* p. 181.

<sup>167</sup> Redinha, M. R. (2003). Assédio moral ou *mobbing* no trabalho (sumário). In *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho* (pp. 169-171): Almedina, pp. 169-171.



Com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2009, o assédio foi autonomizado numa divisão própria, separada do instituto da discriminação – artigo 29.º do Código do Trabalho.

No n.º 3 do preceito acabado de mencionar apenas é efectuada uma remissão para a disposição relativa à obrigação de indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais por acto discriminatório.

Desta forma, a estatuição relativa ao assédio omitiu a previsão desenvolvida e inequívoca dos seus efeitos sendo susceptível de suscitar dúvidas a respeito da total aplicabilidade do regime geral da discriminação. Esta dúvida é tanto mais pertinente quanto tomamos em consideração que o assédio se separou da discriminação, passando a referir-se à mesma a título exemplificativo.

Esta questão foi estudada por Maria Regina Redinha<sup>168</sup> que, na sua abordagem, introduziu duas questões de metodologia:

1. O regime geral da discriminação é totalmente aplicável ao assédio?
2. A actual disciplina do assédio moral e sexual transpõe eficazmente as directivas referentes à igualdade e não discriminação, nomeadamente a Directiva 2006/54/CE?

No que concerne à primeira questão, Regina Redinha entende que, apesar do Código fazer um mero reenvio para o regime da indemnização por actos discriminatórios, os actos assediadores desencadeiam efeitos, nomeadamente, nos planos contratuais fracturando a correcta formação ou execução do contrato, para além de gerar responsabilidade contra-ordenacional (art.º 29.º, n.º 4 CT).

Conclui, portanto, que, apesar da letra da lei ser contida, se deve aplicar ao assédio a totalidade do regime da tutela da igualdade e da não discriminação.

Nessa conformidade, o trabalhador deverá invocar e fundamentar a existência do assédio enquanto o empregador deverá provar que o acto ou conduta não provêm de motivações assediadoras ou discriminatórias (n.º 5 do art.º 25.º CT).

Em conformidade com a mesma dinâmica interpretativa, a mesma autora entende que deverão ser havidos como inválidos os actos retaliatórios que causem prejuízo ao trabalhador ou candidato a emprego na sequência da prática assediadora (n.º 7 do art.º 25.º CT).

---

<sup>168</sup> Redinha, M. R. (2011). Assédio: Uma noção binária? In C. d. O. Carvalho & J. V. Gomes (Eds.), *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

A autora defende, ainda, que esta interpretação extensiva se deve à exigência metodológica *da ratio* normativa que advém do paralelismo ou proximidade entre a discriminação ou assédio (evidenciada pela sistematização), mas também consubstancia uma imposição lógica e substantiva uma vez que o alargamento da noção do artigo 29.º implicou que a distinção entre assédio discriminatório e não discriminatório não fizesse mais sentido.

Nessa medida, proibir a aplicação do disposto no art.º 25.º ao *mobbing* corresponderia a atribuir um tratamento distinto ao assédio discriminatório de uma parte significativa do regime da discriminação.

Dessa forma, responde à segunda questão formulada. Este é o único entendimento possível que permite compatibilizar as regras relativas ao ónus da prova com o artigo 19.º da Directiva 2006/54/CE.

Se, em Portugal, este é o entendimento defendido e sufragado pelos tribunais, nos diversos sistemas jurídicos a questão da repartição do ónus da prova tem sido controvertida.

Na Alemanha, alguma jurisprudência tem beneficiado o lesado. Nessa conformidade a *Lag Thuringen* tem considerado que certas doenças ou perturbações típicas do *mobbing* indiciam a veracidade das acusações (tentativas de suicídio ou determinadas perturbações físicas e psíquicas) pelo que, da verificação dessas circunstâncias, retiram uma presunção de existência do *mobbing* e, verificando a ocorrência de determinadas condutas, retiram uma presunção de causalidade.

Esta tese tem sido alvo de críticas por presumir a conduta danosa e a causalidade a partir da doença, uma vez que esse juízo equivale a confundir o dano com a ilicitude e a culpa.

Para além destas críticas, também foi apontada a circunstância de ser praticamente impossível determinar quais são as doenças, as perturbações físicas ou psicossomáticas que resultam do *mobbing*.

Por esse motivo, Martina Benecke entende que não há que inverter o ónus da prova uma vez que o *mobbing* não é tão excepcional ou distinto de outras condutas danosas que justifique a especialidade em matéria probatória.

Esta autora defende que se deveriam aplicar as regras gerais, tomando em consideração o concreto funcionamento do procedimento do *mobbing*.

Em outros ordenamentos jurídicos, esta tese não tem sido defendida (especialmente à luz da qualificação do assédio como conduta discriminatória).

Em França, a pretensa vítima apenas tem de provar a verificação da conduta que consubstancia o *mobbing* sendo que ao acusado incumbe demonstrar que as medidas adoptadas são justificadas e *razoáveis*.

No nosso ordenamento jurídico, apesar de a letra da lei não ser clara, parece que, mediante a dinâmica interpretativa defendida por Maria Regina Redinha, deverá haver uma repartição do ónus da prova mediante o desencadeamento da presunção aplicável à discriminação.

A bondade dessa solução, na nossa opinião, advém de todos os argumentos apontados, como sejam a inserção sistemática do assédio no Capítulo relativo à Discriminação e Igualdade, à remissão efectuada no artigo 29.º e justifica-se pelas dificuldades de prova – essencialmente testemunhal e integrada por trabalhadores que sofrem com o ascendente da entidade empregadora e, num grande número de casos, pela sugestão decorrente da estigmatização a que a vítima de *mobbing* foi sujeita, persuadindo-os da sua responsabilidade nos factos.

## **5. Meios de reacção previstos na lei**

### **5.1. Perspectiva histórica**

Até à entrada em vigor da Lei 99/2003, de 27 de Agosto, e em conformidade com aquilo que foi anteriormente referido, a figura do assédio verdadeiro e próprio inexistia no ordenamento jurídico português.

Todavia, isso não significava que o trabalhador vitimizado estivesse totalmente desprovido de meios que lhe permitissem fornecer uma resposta minimamente adequada à situação em que se encontrava.

Assim, em diversos diplomas legais, o trabalhador poderia encontrar fundamentos aos quais podia recorrer com vista a reprimir os actos assediantes.

Na sua maioria, os meios processuais ou legais, aos quais iremos fazer alusão, continuam ao dispor do trabalhador vitimizado. É o caso das acções de anulação, de responsabilidade civil, das providências cautelares ou ainda, o recurso ao ordenamento jurídico-penal.

Porém, se, antes da consagração do assédio no ordenamento positivo, estes eram os únicos meios ao dispor da vítima, após a consagração do *mobbing*, o trabalhador passou a poder ver reconhecida a violação dos seus direitos a este nível e, como tal, a garantir uma censura relativamente a comportamentos que, de *per se* e até então não conseguia reprimir por não comportarem qualquer ilicitude (se individualmente apreciados). Deste modo, poderá e deverá optar pelo direito à indemnização conferido no Código do Trabalho por assédio moral, na medida em que, deste modo, a tutela garantida é mais abrangente e especializada.

### **5.2. Constituição da República Portuguesa**

Desde logo, na Constituição da República Portuguesa, o trabalhador encontra um determinado número de preceitos susceptíveis de serem violados pelos comportamentos perpetrados em assédio moral.

O princípio da igualdade e da dignidade social (art.º 13.º), a integridade moral e física (art.º 25.º, n.º 1), os direitos de personalidade, como o direito ao desenvolvimento

da personalidade, o direito ao bom nome, reputação, imagem, reserva da vida íntima e a protecção contra qualquer forma de discriminação em geral (art.º 26.º, n.º 1), a violação de domicílio (art.º 34.º), liberdade de expressão e informação (art.º 37.º), a liberdade de escolha da profissão (art.º 47.º) e o direito à segurança no emprego (art.º 53.º) são, todos eles, direitos com consagração constitucional, susceptíveis de serem violados pelos comportamentos assediantes.

Por estarem sistematicamente inseridos no Título II da Constituição, têm a força vinculativa atribuída pelo art.º 18.º – são normas preceptivas com eficácia horizontal – ou seja, são directamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e particulares.

Nesta medida, antes da consagração do assédio, os comportamentos que violassem estes preceitos poderiam ser juridicamente censuráveis e sindicáveis, mediante aplicação directa destes preceitos aos factos praticados pelos particulares mas também pelas entidades públicas (exemplificativamente, quando a entidade patronal for uma entidade pública). Note-se, aliás, que esta força vinculativa vem reiterada em inúmeros preceitos da Declaração Universal dos Direitos do Homem e, mesmo com a consagração positiva do *mobbing*, continuam a ser violados e a ser directamente aplicáveis aos casos em que se verifiquem.

### **5.3. Código civil**

#### **5.3.1. Responsabilidade civil**

A conduta assediante atinge direitos de personalidade do trabalhador previstos e descritos na Secção II do Título II do Livro I do Código Civil. Assim, e desde que a conduta seja passível de ser subsumida a qualquer uma das estatuições legais inseridas na referida secção, sempre prefigurar-se-á a violação de um direito pessoal absoluto.

Dessa forma, ao sujeito perpetrador da violação sempre poderá ser assacada responsabilidade civil por factos ilícitos, nos termos do artigo 483.º, n.º 1 do Código Civil Português (“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.”).

Mediante recurso a este meio legal, o lesado tinha o direito a ser indemnizado pelos danos causados, com os limites previstos no art.º 510.º do Código Civil, mesmo que estes fossem causados por omissão (art.º 486.º).

Todavia, e pela ausência de uma estatuição em contrário, era ao lesado que incumbia o ónus de efectuar a (as mais das vezes, diabólica) prova da culpa do autor da lesão, sem a qual o direito à indemnização por responsabilidade civil estava incontornavelmente comprometido.

Apesar de ainda ser possível o recurso a este meio processual, a indemnização e responsabilização deverá ser extraída do art. 29.º do Código do Trabalho na medida em que este confere uma tutela mais abrangente (a nível de comportamentos) e consegue obviar aos limites indemnizatórios dos artigos art.º 508.º e 510.º do Código Civil.

Uma outra questão interessante para ser desenvolvida neste âmbito refere-se à responsabilidade pelo risco.

Como é pacífico, na responsabilidade por factos ilícitos só existe obrigação de indemnizar, independentemente de culpa, nos casos especificados na lei. São os casos de responsabilidade pelo risco, elencados na Subsecção II, da Secção V do Título I do Livro II do Código Civil.

Nesta matéria, importa atender ao conteúdo do art.º 500.º do diploma legal mencionado:

1. “Aquele que encarrega outrem de qualquer comissão responde, independentemente de culpa, pelos danos que o comissário causar, desde que sobre este recaia também a obrigação de indemnizar.

2. A responsabilidade do comitente só existe se o facto danoso for praticado pelo comissário, ainda que intencionalmente ou contra as instruções daquele, no exercício da função que lhe foi confiada

3. O comitente que satisfizer a indemnização, tem direito a exigir do comissário o reembolso de tudo quanto haja pago, excepto se houver também culpa da sua parte; neste caso será aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 497.º”.

Este preceito legal, ao estatuir uma presunção de culpa contra o comissário, funciona em benefício do lesado, permitindo-lhe assacar responsabilidade indemnizatória à entidade patronal, mesmo que os factos assediantes tenham sido perpetrados por um funcionário/trabalhador.

Mesmo que os factos tenham sido levados a cabo por um colega em igualdade de funções (assédio horizontal) ou por um outro funcionário numa outra posição da cadeia hierárquica (assédio vertical – ascendente ou descendente) a entidade patronal é responsabilizada pelo simples facto de existir uma relação de comissão, no sentido de a actividade ser realizada por conta e sob a direcção de outrem, ou seja, de se verificar a existência de uma relação de dependência, entre o comitente e o comissário, que autorize aquele a dar ordens ou instruções a este.

Para tanto, basta que a prova seja produzida no sentido de os actos assediantes terem sido executados no exercício das suas funções, ainda que tenha sido intencionalmente ou contra as instruções da entidade empregadora.

O eventual direito de regresso entre comitente e comissário é uma questão a ser resolvida entre ambos, de todo alheia à vítima, sendo certo porém que, em conformidade com as especificidades do caso, poderá acontecer que este nem chegue a existir, sendo necessário, para tanto, que o comissário demonstre a responsabilidade do comitente, nomeadamente a título da obrigação de proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, ou, ainda, a obrigação que sobre o empregador impende de organizar o trabalho em condições socialmente dignificantes e propícias à realização pessoal que, com a sua conduta passiva ou omissiva ou ainda, negligente, permitiu que fossem violadas.

Maria Regina Redinha<sup>169</sup> entende que “no que respeita à sanção para a violação dos deveres acessórios da prestação, temos uma hipótese axiomática de responsabilidade aquilina”. E explica porquê: “afinal, na ofensa da dignidade ou da integridade físico-psíquica do trabalhador sujeito a um processo persecutório está, ainda, em causa, a agressão ilícita a um direito absoluto de outrem – art.º 483º, nº 1, do Código Civil. Pelo que o empregador que promova práticas de assédio quedar-se-á obrigado a reparar os danos patrimoniais e não patrimoniais a que, culposamente, der origem”.

---

<sup>169</sup> Redinha, M. R. (2003). Assédio moral ou Mobbing no trabalho. In Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Ed.), *Estudos em homenagem ao Professor Raul Ventura* (Vol. II, pp. 833-847). Coimbra: Coimbra Editora, p. 843.

Sónia Kietzmann Lopes<sup>170</sup> entende que o ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral do trabalho se verificará, essencialmente, através do recurso ao instituto da responsabilidade contratual e que só assim não será quando se esteja perante assédio horizontal, dado que pretendendo um trabalhador demandar outro colega, como entre eles não se estabelece uma relação contratual, se terá de recorrer à responsabilidade aquiliana.

Assinale-se que a importância destas disposições não se revela após a cessação do vínculo laboral mas durante a sua vigência. De facto, a responsabilidade do empregador pela prática (como vimos, directa ou indirecta) de condutas assediantes, tanto lhe pode ser assacada – como é mais comum – depois de a relação juslaboral, por qualquer meio, ter cessado como o que começa a ser cada vez mais recorrente contemporaneamente a manutenção da relação laboral.

### **5.3.2. Acção de anulação**

No Código Civil encontram-se ainda diversos outros meios que permitem tutelar a posição da vítima de *mobbing*, *avant la lettre*.

De facto, na sequência dos actos assediantes, e já no âmbito de desestabilização psicológica, a vítima poderá praticar actos que a coloquem em desvantagem como, por exemplo, o acto de resolver o contrato por acordo com a entidade patronal prescindindo de todos e quaisquer direitos patrimoniais.

Se o assédio passa pela desestabilização psicológica da vítima, o seu isolamento, a sua humilhação, muitas das vezes, e com bastante facilidade, esta acaba por ceder e prescindir dos seus direitos, apenas com vista à sua libertação.

Assim sendo, e por recurso a alguns dos meios descritos na subsecção V do capítulo relativo aos negócios jurídicos, a vítima encontra figuras que lhe permitem anular as declarações emitidas e restaurar, em pleno, os seus direitos preteridos.

É o caso da coacção moral (art.º 255.º) que permite obter a anulação da declaração negocial emitida na sequência de ameaças ou ainda, e neste caso dependerá da extensão

---

<sup>170</sup> Lopes, S. K. (2009). O assédio moral no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários*, 82, 253-268, pp. 263-264.



dos danos causados pelo terrorismo psicológico, por incapacidade accidental (art.º 257.º).

Chamando novamente à colação os efeitos do *mobbing* nas vítimas – graves problemas psicossociais, ancorados numa espiral de diminuição da auto-estima, de solidão e de desespero, ou seja, o desenvolvimento de perturbações a nível da saúde mental – que até podem levar ao suicídio – tal como foi reconhecido na Resolução do Parlamento Europeu n.º 2007/2146 – será muito fácil demonstrar a incapacidade de entendimento do sentido da declaração ou a ausência do livre exercício da vontade da vítima, com vista a conseguir a anulabilidade da declaração?

Note-se que a incapacidade tem de ser notória ou conhecida por parte do declaratório, o que implica que nestas situações, acabe por ser necessário que o trabalhador logre provar a intencionalidade do comportamento assediante, para assim sustentar o conhecimento da incapacidade por parte do *mobber*.

Assim, se o assédio provém do empregador, na qualidade de agente, este era conhecedor das consequências por si mesmo criadas. Logo, a declaração de anulabilidade conseguir-se-á obter com relativa facilidade.

Se, pelo contrário, o assédio foi perpetrado por um outro trabalhador, sem conhecimento do empregador, sempre se poderá defender a tese da sua notoriedade.

Em conformidade com o estatuído no n.º 2 do art.º 257.º do Código Civil, o facto é notório “*quando uma pessoa de normal diligência o teria podido notar*”.

Importa, portanto, no caso concreto, colocar o empregador na posição de pessoa de normal diligência. Ora, sobre o empregador impende o dever de respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, proporcionar boas condições de trabalho, prevenir riscos e doenças profissionais (art.º 127.º do CT).

Nestes termos, é-lhe conferido o poder de direcção (art.º 97.º do CT). Este normativo dispõe uma competência do empregador “estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem”.

Na prestação do trabalho devem-se atender aos direitos de personalidade do trabalhador (art.º 14.º e ss.º do CT).

Deste modo, se o empregador tem o poder de direcção, deve exercer esse poder com respeito pelos direitos de personalidade do trabalhador e tem, por isso, o dever de notar a existência e as consequências da ocorrência de factos assediantes na organização

que dirige. Caso contrário, não estará a actuar em conformidade com uma pessoa de normal diligência.

O recurso à coacção moral (artigo 255º do CC) para obter a anulabilidade da declaração obtida por acção do assédio é, apenas, uma solução teórica ou abstracta que, confrontada com a realidade, se revela desadequada, dado que, em concreto, nunca se consegue fazer prova do nexo de causalidade entre o facto e o dano, entre a conduta assediante e o resultado desta.

Refira-se que, aliás, nunca tomámos conhecimento de qualquer acção judicial em que tal instituto tenha sequer sido invocado no âmbito laboral e, muito menos, sentenças judiciais que o declarem.

#### **5.4. Código penal**

Dependendo dos factos perpetrados, diversos são os ilícitos típicos penais aos quais a vítima poderá recorrer para reprimir a actuação dos *mobbers*.

Se os factos assediantes se consubstanciarem em comportamentos atentatórios da reputação pessoal ou profissional do trabalhador, mediante a difusão de rumores difamatórios ou injuriosos, o trabalhador poderá promover um procedimento criminal contra o seu agressor pela prática do crime de injúrias (art.º 181º CP) ou difamação (art.º 180º) consoante o comportamento atentatório haja sido perpetrado directamente ou perante terceiro.

Caso os comportamentos passem pela divulgação de factos relativos à vida privada, designadamente, à intimidade da vida familiar ou sexual do trabalhador, o comportamento é subsumível ao ilícito tipo de “*devassa da vida privada*”, previsto e punível no art.º 192º do CP.

Se, porventura, o conhecimento desses factos adveio de uma introdução, sem consentimento, na casa da vítima, por violação de correspondência ou ainda, por revelação de um segredo do qual tomou conhecimento em razão do seu estado, ofício, emprego ou profissão, a criminalização das condutas advêm dos ilícitos penais contidos nos artigos 190º, n.º 1 (violação de domicílio), 192º (devassa da vida privada), 194º (violação de correspondência ou telecomunicações) ou 195º (violação de segredo), todos do Código Penal.

Algumas das práticas assediantes poderão ainda integrar outros ilícitos penais<sup>171</sup>, caso se encontrem preenchidos os elementos próprios dos tipos criminais, designadamente, o de ofensas à integridade física (art.º 143º/144º do CP), de ameaça (art.º 153º do CP), de coacção (art.º 154º/155º do CP) e de devassa por meio informático (art.º 193º do CP).

Em todos os casos, e por consubstanciarem ofensas à saúde (pelo menos, psicológica) da vítima, estamos perante uma ofensa à integridade física, qualificada nos termos do art.º 145.º ou, eventualmente, agravadas pelo resultado (morte), nos termos do art.º 147.º do Código Penal.

Num caso mais perverso, no qual se consiga demonstrar que o agente visava o suicídio da vítima, os factos sempre serão subsumíveis à previsão legal inserta no art.º 135.º do CP – incitamento ao suicídio.

Isabel Ribeiro Parreira, na acta do V Congresso Nacional de Direito do Trabalho aborda a questão do procedimento criminal de uma perspectiva bastante prática e real que merece ser integralmente citada, ao afirmar que “a tutela penal não resulta muito útil porquanto não criminaliza todos os comportamentos que podem concretizar o assédio moral, deixando a maior parte deles, e os mais graves em termos laborais (porque insidiosos e não aparentes), completamente por regular”.

Por outro lado, mesmo em relação às condutas criminosas do agressor moral, a vítima tem que denunciar a situação, promovê-la e mantê-la numa guerra psicológica que já está perdida desde o início, atenta a fraqueza psicológica em que se encontra o assediado. Ainda que este consiga aguentar o referido processo penal, este segue em paralelo o laboral e, só a decisão de pronúncia ou acusação do agressor, pode consubstanciar uma mais garantida rescisão com justa causa, se for essa a intenção do trabalhador, o que normalmente não é, pois este pretende é acabar com o assédio e não com o seu emprego. A actuação em sede criminal só acaba, portanto, por criar ainda maiores animosidades por parte do assediador no âmbito do processo laboral e potenciar os problemas e danos psicológicos. Por muito que, no final deste processo, a definição da culpa do assediador e a prova dos seus actos ajude à recuperação psicológica, o

---

<sup>171</sup> No mesmo sentido, Verdasca, A. T. (2011). *Assédio moral no local de trabalho: O caso do sector bancário português*. (Tese de Doutoramento), ISEG - Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, Portugal. pp. 8-9.

tempo que o processo demora em tribunal pode aumentar irreversivelmente os danos causados”.

Atento todo o supra aduzido, constatamos que, apesar de, no nosso ordenamento jurídico não encontrarmos uma previsão específica, ou seja, um ilícito tipo que, em concreto, enuncie e criminalize as situações consubstanciadoras de assédio moral no trabalho, se nos abstrairmos do elemento do tipo que se consubstancia na existência de uma relação laboral, constatamos que grande parte das suas condutas típicas se encontram, já, previstas no nosso Código Penal, sendo abstractamente puníveis legalmente, em termos criminais.

## **5.5. Código do Trabalho**

Uma forma de reacção de que o trabalhador sempre dispôs foi a reclamação para o superior hierárquico.

Dir-se-á que este meio de reacção está condenado ao insucesso pois, na maioria das vezes, o assédio provem desse mesmo superior hierárquico ou é praticado com o seu conhecimento e beneplácito. Sendo pouco eficaz para colocar termo ao assédio, é um meio útil para mais tarde responsabilizar o empregador pela sua inércia pós-conhecimento e fundamentará uma futura resolução do contrato com invocação de justa causa.

A entrada em vigor, em 2003, do Código do Trabalho conferiu ao trabalhador assediado um direito a ser indemnizado, nos termos gerais, pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos com a conduta assediante.

A aprovação da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, foi mais longe e qualificou o assédio como uma contra-ordenação muito grave (adiante nos debruçaremos com maior cuidado).

Porém, antes da consagração positiva do assédio, o trabalhador vitimizado já dispunha de alguns meios legais para reagir às condutas assediantes, como seja, mediante os direitos conferidos ao trabalhador para a prestação de trabalho, o direito à resolução do contrato de trabalho por justa causa ou ainda, para o empregador, o poder (e dever, *in casu*) de desencadear a responsabilidade disciplinar do trabalhador assediante.

Já antes da entrada em vigor do primeiro Código do Trabalho, no âmbito da LCT, uma das soluções de que o trabalhador dispunha para reagir contra as condutas assediantes de que estivesse a ser vítima, era a de proceder à resolução do contrato de trabalho invocando justa causa e, por via judicial, ver reconhecida a violação culposa das suas garantias legais, que os comportamentos assediantes constituíam, fosse o direito à integridade física, fosse a falta culposa das condições de segurança e saúde no trabalho, ou ainda a ofensa à integridade moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador. Na LCT a solução estava prevista no artigo 103º, no Código de Trabalho de 2003 estava consagrada no artigo 441º e, actualmente, encontra-se estatuída no artigo 394º do CT.

Mas uma diferença importa assinalar. Durante a vigência do Código de Trabalho de 2003, vigorou uma solução legal sobre o *quantum* indemnizatório (“uma indemnização entre os 15 e os 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade”) distinto do anterior e do actualmente consagrado. O nº 1 do artigo 443º daquele primeiro Código limitava o valor dos danos morais ou não patrimoniais, quando resultantes de rescisão invocando justa causa (também apelidada de auto-despedimento) a um tecto, o que não ocorria no ressarcimento dos danos devidos por ilicitude do despedimento.

Como refere Mago Graciano R. Pacheco<sup>172</sup>, com a solução do nº1 do artigo 443º do CT2003, “mesmo que o trabalhador consiga provar justa causa, o despedimento, ficará sempre tanto mais barato quanto mais graves forem as violações dos direitos do trabalhador. (...) Ainda que o sujeito consiga produzir a prova do assédio moral de que foi vítima, nos termos literais da lei não poderá ser ressarcido, mesmo que produza prova irrefutável de todos os danos sofridos, se esses danos, patrimoniais e não patrimoniais, forem superiores à indemnização fixada entre 15 e 45 dias de retribuição e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade no caso concreto”.

Tratou-se certamente de uma mera “distracção” legislativa mas que acarretou distorções e, no “jogo do rato e gato”, travado diariamente entre “patronato e assalariados”<sup>173</sup>, deu vantagem aos empregadores menos escrupulosos que, entre um despedimento ilícito (que acarretava valores superiores a título de danos morais,

---

<sup>172</sup> *Op. cit.* pp. 234-235

<sup>173</sup> Expressões de que nós gostamos mas a que recorremos provocatoriamente.

acrescidos dos salários da tramitação e da hipótese de opção do trabalhador pela reintegração), preferiam “empurrar” o trabalhador para a rescisão invocando justa causa (que lhe assegurava a protecção no desemprego, por se tratar *ab initio* de desemprego involuntário e a indemnização por antiguidade, talqualmente no despedimento ilícito) porque o valor a pagar a título de danos não patrimoniais estava sujeito ao referido tecto máximo (para além, como se disse, de nunca implicar o pagamento de salários intercalares – o “taxímetro” – e de afastar o “fantasma” da putativa reintegração). O segundo Código do Trabalho, no seu artigo 396º, nº 3, terminou com este constrangimento.

## **5.6. Código de Processo Civil**

Confrontado com a prática de factos assediantes, o trabalhador vítima dos mesmos poderá obter uma decisão judicial que determine a sua cessação e a reposição dos seus direitos afectados mediante um procedimento cautelar comum, nos termos do art.º 381.º do Código do Processo Civil.

Ora, poderá requerer uma providência conservatória ou antecipatória adequada a assegurar a efectividade de um direito ameaçado todo o sujeito que logre demonstrar o “fundado receio de que outrem cause lesão grave ou dificilmente reparável ao seu direito”.

O decretamento de uma providência antecipatória depende da verificação dos seguintes requisitos:

1. Existência de um direito;
2. probabilidade de ameaça sobre esse mesmo direito;
3. fundado receio que outrem, antes de proferida uma decisão de mérito, cause lesão grave ou dificilmente reparável a tal direito;
4. que a providência requerida seja adequada à remoção do *periculum in mora* concretamente verificado e a assegurar a efectividade do direito ameaçado;
5. que o prejuízo resultante da providência não exceda o dano que com ela se pretende evitar.

Aplicando a estatuição legal ao caso sobre o qual nos estamos a debruçar – assédio moral – facilmente se verifica a existência do direito a tutelar: a integridade moral.

A alegação devidamente fundamentada dos factos que possam integrar a noção de assédio faz presumir um fundado receio de uma lesão grave ou dificilmente reparável. Quer os estudos psiquiátricos e psicológicos, quer ainda os sociológicos, chamam a atenção para as consequências normalmente decorrentes do assédio – depressão, absentismo, falta de produtividade, espiral do desemprego e, por vezes, até mesmo, o suicídio.

Isto posto, o trabalhador, vítima de assédio, sempre poderá recorrer a uma providência cautelar com vista à repressão dos factos assediantes, requerendo uma providência que condene o agressor a se abster de os praticar.

## **6. O assédio moral na Jurisprudência Nacional**

### **6.1. Perspectiva histórica**

É relativamente pequena a lista de jurisprudência nacional sobre o tema. Pouco mais de duas dezenas. Várias razões concorrem para este quase deserto de vestígios do tema nos nossos tribunais.

Desde logo, a falta de previsão legal expressa da figura do assédio moral, ocorrida até à entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003.<sup>174</sup> Como já vimos supra, só em 2003 o primeiro Código de Trabalho, no seu artigo 24º, sob a epígrafe de “Assédio”, veio prever que constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador (nº1) e que se entende por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no nº 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (nº2).

O artigo 23º sob a epígrafe de “Proibição de discriminação” dispunha no seu nº 1 que “o empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical”.

Ora, o artigo 24º do Código do Trabalho de 2003 foi um preceito inovador e veio, no essencial, transpor as Directivas nº 76/207/CEE de 9 de Fevereiro e 2002/73/CE de 23 de Setembro.

---

<sup>174</sup> Lopes, S. K. (2009). O assédio moral no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários*, 82, 253-268, *op. cit.* pp. 266-267 também defende que a “falta de consagração autonomizada retirava visibilidade ao instituto” e que, se o aumento de processos judiciais aumentou com a entrada em vigor do CT de 2003, não aumentou mais o número de processos porque “(...) a circunstância de o assédio moral apenas ter sido expressamente previsto na modalidade discriminatória, limitou significativamente que se recorresse a este instituto”.



A noção de assédio estava aí, porém, como se constata, limitada às referidas situações descritas no nº1 do artigo 23º, que vieram depois a ser alargadas, por força do disposto no artigo 32º nº1 do Regulamento do Código do Trabalho<sup>175</sup> a outros factores como o território de origem, língua, raça, instrução, situação económica, origem ou condição social ou outros qualitativamente equiparáveis.

Actualmente, com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2009, o comportamento baseado em factores de discriminação passou a ser meramente exemplificativo, dado que agora no nº 1 do artigo 29º o assédio é o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em factor de discriminação.

Só após a entrada em vigor destes dois Códigos, passou a ser possível encontrarmos arestos sobre o tema nas diversas bases de dados de jurisprudência.

A diminuta produção jurisprudencial também poderá ter explicação na escassa doutrina nacional existente sobre o tema até há alguns anos.

Estas são duas das explicações apresentadas para o fenómeno pelo Juiz Pedro Freitas Pinto.<sup>176</sup>

Não é, assim, indiferente o facto de a figura do assédio moral passar a integrar o direito positivo presente no Código do Trabalho, o acréscimo na publicação de estudos relativos a tal matéria, situação que implicará, naturalmente, pelo melhor conhecimento do tema, um aumento de acções em tribunal e de correspondentes decisões judiciais.

Sónia Kietzmann Lopes<sup>177</sup> defende que a nova redacção do preceito, “mais abrangente e, consequentemente, mais próxima da realidade sentida no mundo laboral, poderá contribuir para que o instituto seja mais frequentemente alegado e, logo, apreciado com maior frequência pelos tribunais portugueses”.

O magistrado, que vimos seguindo de perto, apontava, como causas da escassa jurisprudência, ainda, existente, pelo menos divulgada, as seguintes circunstâncias:

---

<sup>175</sup> Lei 35/2004 de 29 de Julho.

<sup>176</sup> Pinto, P. F. (2011). O assédio moral na Jurisprudência Nacional. In C. d. O. Carvalho & J. V. Gomes (Eds.), *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, pp. 440-459. O texto baseia-se em intervenção efectuada no Congresso de Direito do Trabalho que decorreu na Universidade Católica do Porto, nos dias 27 a 29 de Maio de 2010 e haveria de ser repetida a Março de 2011 na Faculdade de Direito da Universidade do Porto, conjuntamente com o autor e cuja obra pode ser consultada em <http://reportoriojuslaboral.blogspot.com/2012/01/assedio-moral.html>

<sup>177</sup> Lopes, S. K. (2009). O assédio moral no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários*, 82, 253-268, *op. cit.* p. 268.

– o facto de o recurso aos tribunais por parte do trabalhador ser visto pelo empregador como uma afronta, levando a que essas questões sejam maioritariamente colocadas após a cessação do contrato de trabalho;

– a situação da alta taxa de desemprego que o país atravessa e a precariedade dos contratos levarem o trabalhador a ver-se na contingência de, muitas vezes, se conformar com a sua situação tentar prolongar o mais tempo possível a relação laboral apesar de estar a ser vítima de uma situação de assédio, ou, então procurar resposta na chamada “baixa por doença”, o que neste último caso também poderá vir a servir os interesses do empregador;

– o assédio moral, muitas das vezes, na sequência de fusões ou incorporações de empresas que até aí eram concorrentes, pode vir a atingir, agora, trabalhadores que são quadros intermédios ou mesmo quadros superiores, levando a que estes ponderem, seriamente, se vale a pena questionarem judicialmente tais comportamentos da empregadora e colocarem fim à relação laboral, ainda que logrem reconhecer judicialmente a justeza das suas pretensões, mas que poderá dificultar ulteriormente o acesso a um outro emprego condizente com o seu percurso, estatuto ou habilitações profissionais;<sup>178</sup>

– as dificuldades probatórias resultantes, por um lado, da conduta do assediador ser, muitas das vezes, aparentemente lícita, por ser abrangida pelas diversas flexibilidades existentes, ou, então, como uma natural concretização do seu poder directivo, dificuldade probatória essa reforçada pela circunstância de, na maioria das vezes, se alicerçar em prova testemunhal, nomeadamente quando essas testemunhas ainda trabalham para o mesmo empregador ou então têm interesses comuns, porque também elas vêm apresentar em tribunal idêntica questão, nas situações em que o alegado assédio atingiu uma pluralidade de destinatários;<sup>179</sup>

---

<sup>178</sup> Essa cessação unilateral do contrato poderá traduzir-se numa irremediável carga negativa na entrevista de selecção desse novo emprego.

<sup>179</sup> Lopes, S. K. (2009). O assédio moral no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários*, 82, 253-268, *op. cit.* pp. 267-268, atribui a mesma causa ao pouco número de processos que sobre este tema são submetidos a tribunal. Esta magistrada refere que as dificuldades probatórias constituem um desincentivo à invocação pelo trabalhador de situações de assédio moral, tanto mais que normalmente as suas testemunhas são ainda trabalhadores do assediante. Acrescenta que o Juiz tem hoje, por força do amplo poder inquisitório que o Código de Processo de Trabalho faculta, poderes para “criar condições para que as testemunhas deponham de forma livre (v.g. chamando a depor quem a parte não arrolou ou criando condições propícias a que, em audiência, as testemunhas não se sintam constrangidas), também é verdade que tais poderes encontram limites naturais decorrentes,

– a fraca intervenção e apoio das associações sindicais quando estão em causa interesses individuais, ainda que com carácter geral dos seus associados, intervenção essa para a qual têm legitimidade processual activa, nos termos preceituados no artigo 5º nº 2, alínea c) do Código do Processo de Trabalho;

– a demora dos processos judiciais ser, também, naturalmente dissuasora do recurso a tribunal;

– as reservas, muitas vezes reveladas na jurisprudência, em valorar os danos não patrimoniais sofridos no âmbito da responsabilidade contratual, potenciada pela circunstância de que só com a revisão do Código do Trabalho de 2009, o montante a atribuir pelos danos não patrimoniais consequentes da resolução lícita do contrato pelo trabalhador ter, pelo menos expressamente, deixado de estar limitado pelo “tecto” da indemnização por antiguidade;

– o assédio moral, quando utilizado como forma de pôr fim à relação laboral, lograr muitas vezes atingir tal desiderato levando o trabalhador a assinar um acordo de revogação do contrato de trabalho que, invariavelmente, termina com uma cláusula abdicativa de créditos, incluindo indemnizatórios, que possa deter;

– por último, o facto de não estarem disponíveis, no site da DGSI, as decisões judiciais proferidas pelos Tribunais do Trabalho de 1ª instância<sup>180</sup>, o que também limita o conhecimento das decisões aí proferidas.

Começaremos por abordar as decisões judiciais anteriores ao primeiro Código de Trabalho que, de forma indirecta, trataram casos reais nos quais estava subjacente um problema de assédio moral, talqualmente ele viria a ser, mais tarde, positivado.

Na realidade, já “no longínquo ano 2003”, antes do nascimento do 1º Código de Trabalho, Regina Redinha afirmava: “a ausência de instrumento positivo não deixa, contudo, desarmado o ordenamento jurídico-laboral”<sup>181</sup>.

---

desde logo, do (por vezes falso) desconhecimento invocado pelas testemunhas, mas também da circunstância de o julgador não ter como “adivinhar” quem possa ter testemunhado os factos, a fim de oficiosamente determinar o respectivo depoimento.” Termina, pois, concluindo sabiamente que “a vítima de assédio, consciente desta limitação, tenderá a não querer correr o risco de alegar em juízo factos que muito provavelmente não logrará provar motu próprio.”

<sup>180</sup> Contrariamente ao sucedido com as decisões proferidas pelos Julgados de Paz.

<sup>181</sup> Redinha, M. R. (2003). Assédio moral ou mobbing no trabalho (sumário). In *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho* (pp. 169-171): Almedina.

E, de facto, o fenómeno já então tinha vestígios na Constituição da República, nomeadamente nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 do artigo 59.º (que consagrava o direito constitucional à organização do trabalho em condições dignificantes e propícias à realização pessoal), na alínea *c)* do artigo 19.º da LCT (que impunha a obrigação do empregador proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral) e o n.º 1 do artigo 483.º do Código Civil (que prevê a responsabilidade civil por factos ilícitos).

Também Glória Rebelo<sup>182</sup> defendia que “convém realçar que, antes da sua consagração, a situação de assédio era já tratada na jurisprudência portuguesa – embora indirectamente – sob diversas vertentes, nomeadamente em sede de violação do dever de ocupação efectiva, de violação do dever de respeito, ou da ilicitude do despedimento” e citava, a título de exemplo, e sobre a tutela do dever de ocupação efectiva, veja-se o disposto no Ac. S.T.J. de 09-04-2003. Em síntese: o trabalhador admitido mediante um contrato de trabalho por tempo indeterminado, tendo em casos pontuais comparecido com atrasos (justificados) na empresa foi, como “represália”, dispensado do exercício efectivo de actividade, tendo-lhe sido retirado o telemóvel e a viatura que haviam sido confiados para seu uso. Depois, a situação profissional veio a deteriorar-se consecutivamente, tendo o trabalhador sido aconselhado pelo seu médico de família a ficar de baixa médica por um período de cerca de uma semana por motivos psicológicos. Quando regressou ao seu posto de trabalho, após a baixa médica, verificou ter sido afastado de todas as funções que desempenhava, além de ser retirado da sala de vendas que compartilhava com os colegas de trabalho – onde possuía uma cadeira, uma secretária, um telefone, uma estante e todo o demais equipamento de escritório – o trabalhador foi posteriormente colocado numa sala onde, isolado e sem qualquer instrumento de trabalho inerente às suas funções, permanecia oito horas diárias completamente inactivo”.

Após a entrada em vigor dos CT de 2003 e do CT 2009 encontramos Acórdãos proferidos pelos nossos tribunais superiores que, para além do valor intrínseco dos mesmos, têm a virtude de abordar variadas questões em que a problemática do assédio moral pode emergir.

---

<sup>182</sup> Rebelo, G. (2007). Assédio moral e dignidade no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, 76-77-78, 105-119.

**I) Assédio moral não consubstancia uma situação de acidente de trabalho ou doença profissional; improcedência do pedido.**

O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10 de Março de 2008, Relatado pelo Juiz Desembargador Ferreira da Costa, trata a questão de saber se entre nós o assédio moral pode ou não consubstanciar uma situação de acidente de trabalho ou de doença profissional.

Uma trabalhadora, em consequência da decisão tomada pela empregadora de ser transferida para Lisboa e posteriormente ter sido desencadeado um processo de despedimento colectivo na qual foi incluída, veio a entrar na situação de baixa médica por doença. Refere ter tido um esgotamento nervoso, o que lhe determinou incapacidade permanente para o exercício da profissão habitual (19%) e incapacidade temporária absoluta, recorreu ao SNS e teve baixa médica.

Em primeira instância foram condenadas a empregadora e o Instituto de Segurança Social, I.P.

Tendo ambas as Rés interposto recurso, foram ambas absolvidas. Neste aresto, realça-se que o conceito de acidente de trabalho está em permanente actualização devido às mutações sociais, comportamentais (atente-se, por exemplo, em certos casos de *mobbing*) que potenciam múltiplas causas de acidentes de trabalho, levando actualmente, a Doutrina e a Jurisprudência (que vem apontando novos elementos tipificadores de acidentes de trabalho) a questionar o que se deve entender por causa exterior, no sentido de saber se a origem da lesão tem que “resultar de uma acção directa sobre o corpo humano ou se basta uma acção indirecta”; se ela tem que “ser clara, visível, evidente ou se pode actuar insidiosamente”; se deve “ser de percepção imediata”; se tem que “actuar de forma violenta, através de choque, de golpe ou de qualquer outro contacto semelhantemente violento ou se pode insinuar-se sem violência”.

Cita-se aí Victor Ribeiro, na sua obra “Acidentes de Trabalho, Reflexões e notas práticas”,<sup>183</sup>, no qual, já então, escrevia “para que se desencadeie o dispositivo legal reparatório, torna-se necessário que alguma coisa aconteça no plano das coisas

---

<sup>183</sup> Ribeiro, V. (1984). *Acidentes de trabalho: Reflexões e notas práticas*. Lisboa: Rei dos Livros. pp. 208-210

sensíveis. Algo que seja, enfim, uma condição ou causa próxima e dinâmica da produção do dano indemnizável”. [...]; “tudo o que é susceptível de alterar o equilíbrio anterior; tudo quanto “viole” esse equilíbrio, quer seja uma explosão, quer seja uma emanção de gás tóxico, um golpe de frio ou calor, ou mesmo uma situação particularmente angustiante, ou de trabalho excessivo que faça, por exemplo, desencadear um ataque cardíaco ou uma perturbação mental”.

Dá-se ainda nota que, em Itália, o dano correspondente é reparável como acidente de trabalho ou doença profissional, tendo o respectivo âmbito sido alargado ao designado dano biológico.

Sumaria tal Acórdão que, entre nós, tem-se entendido, no entanto, que os casos de assédio “não são configuráveis como acidentes de trabalho, nem como doenças profissionais: os primeiros, porque o facto não é instantâneo, nem fortuito, mas reiterado e deliberado e as segundas porque não constam da respectiva lista. Daí que as condutas ilícitas que surjam nesta área apenas sejam ressarcíveis no âmbito da responsabilidade civil, verificados os pressupostos dos artigos 483.º e seguintes do Código Civil”.

Sobre mesma questão se pronunciou o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 13 de Janeiro de 2010, relatado pelo Juiz Conselheiro Sousa Grandão, no processo nº 1466/03.2TTPRT.S1.

Entendeu-se que a matéria de facto não era reconduzível à noção de acidente de trabalho, “sendo a subitaneidade ou imprevisibilidade uma característica desta, reportada ao tempo do sinistro”.

Foi considerado que o quadro do conceito de acidente de trabalho previsto no artigo 6º da LAT não alterou substancialmente o quadro normativo vindo da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, sem embargo de abranger agora causas indirectas do dano, tendo mantido incólume a noção do próprio “acidente”.

Assim, os actos lesivos decorrentes do *mobbing* apenas conferiam à vítima, no quadro legal vigente, a reparação, nos termos gerais, dos danos sofridos.

Verificamos que, segundo a corrente seguida por estes dois Acórdãos, a situação do assédio moral, não pode ser enquadrada como acidente de trabalho ou como uma doença profissional.

A tal não será estranha – refere (seguindo) Freitas Pinto<sup>184</sup> – a situação de entre nós e contrariamente ao que sucede na esmagadora maioria dos outros países europeus, existir um sistema dual, em que a responsabilidade civil emergente dos acidentes de trabalho cabe aos empregadores embora obrigatoriamente transferida para as seguradoras, enquanto, relativamente às doenças profissionais, a mesma é da responsabilidade da Segurança Social.

Perante este regime legal, é natural que as situações de assédio moral não sejam vistas como acidentes de trabalho, ou doenças profissionais, cabendo assim aos empregadores ou mesmo aos trabalhadores (no caso do assédio moral horizontal ou vertical ascendente) os danos causados ao trabalhador vítima de assédio moral. E a tal não obsta que, para apreciar os danos causados na saúde dos visados, se não possa socorrer de perícias médicas.

Também não significa que uma conduta da empregadora possa consubstanciar uma situação de assédio moral e que venha ela própria, ainda que inadvertidamente, a originar um acidente de trabalho.

Pense-se, por exemplo, numa situação em que o empregador leva ao extremo as tarefas que exige a determinado trabalhador com o intuito de ele se ir embora e, por força dessa conduta, o trabalhador extenuado vem a sofrer um acidente, o qual não deixa de ser considerado como acidente de trabalho, consubstanciando até um caso especial de reparação previsto no artigo 18º quer da Lei 100/97 de 13 de Setembro (LAT), quer, agora, da Lei 98/2009 de 4 de Setembro (N. LAT), que irá ser tratado como acidente de trabalho em paralelo com uma outra acção comum laboral que o trabalhador intente contra a empregadora, por exemplo a resolver o contrato de trabalho, com fundamento na prática do assédio.

Voltaremos ao tema, com mais rigor, na secção específica.

## **II) Providência Cautelar; revogação de sentença que condenou a “abster-se de exercer coacção moral”;**

---

<sup>184</sup> Pinto, P. F. (2011). O assédio moral na Jurisprudência Nacional. In C. d. O. Carvalho & J. V. Gomes (Eds.), *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho* (pp. 440-459). Coimbra: Coimbra Editora.

A questão decidida pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 17 de Julho de 2008, relatado pelo Juiz Desembargador Azevedo Mendes, foi proferida no âmbito de uma providência cautelar.

O processo decorre na vigência do CT2003. Nesse acórdão é realçado que atenta a natureza desse procedimento cautelar comum, não especificado, é aplicável o disposto no art.º 381º do CPC., tendo que haver um fundado receio de que o direito já existente sofra uma lesão grave e de difícil reparação.

Resultara provado que a requerente havia sido despedida com alegada justa causa, intentara providência cautelar requerendo a suspensão do mesmo, o que fora decretado. Tendo-se apresentado ao serviço, foi, inicialmente, dispensada. Tendo insistido, foi colocada numa sala distinta do seu local habitual de trabalho, onde está colocada a fotocopiadora. Foi-lhe alterado o horário, alteradas as funções (de chefe de serviço passou a fazer atendimento de telefone e fotocópias).

Na decisão proferida na 1ª instância a empregadora fora condenada, para além do mais, a recolocar a trabalhadora no posto de trabalho que tinha antes da suspensão e, como também tinha sido peticionado, a abster-se de exercer sobre a requerente coacção moral.

No referido acórdão, embora fosse mantida a condenação da requerida recolocar a requerente no posto de trabalho que tinha antes da suspensão, alerta-se para o facto de ser a requerida condenada a “abster-se de exercer sobre a requerente coacção moral” é, e passo a citar, “vazia de concretização, para que obste a práticas (estas bem concretas) de discriminação. Convoca um conceito abstracto, sem densidade prática para o caso, o que coloca em causa a sua adequação ou eficácia”.

Levanta-se, assim, a interessante questão de saber qual o tipo de decisão judicial a tomar para evitar novas situações de assédio, quando o contrato de trabalho se mantém em vigor, dado que condenar apenas o assediador a não voltar a praticar esse tipo de condutas, para além de ser tautológico, por resultar directamente da lei a proibição do assédio, também só por si não tem grande efeito útil.

Como comentou o magistrado que se tem vindo a citar “pena é que o legislador de 2009, quando consagrou no Código de Processo de Trabalho de 2009 no artigo 186º G), H) e I) o novo processo especial previsto apenas para as situações de discriminação de género, não tivesse abrangido os casos de assédio moral e também as situações de discriminação não originadas na discriminação em função do sexo. Tal processo



poderia, pela sua celeridade e simplicidade processual resolver uma situação de assédio moral, atacando o problema sem que a situação se extremasse, permitindo, porventura, a manutenção da relação laboral”.

E continua: “ao nível processual permitiria que o trabalhador, embora naturalmente tivesse de fazer prova dessa situação de assédio, já não tivesse de o fazer relativamente ao requisito da impossível ou difícil reparação, própria das providências cautelares inominadas e ainda ter que vir depois instaurar uma acção principal a discutir tal questão”.

### **III) Contra-ordenação; assédio moral; violação do dever de ocupação efectiva; condenações; confirmação de condenações.**

O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 7 de Julho de 2008, relatado pelo Juiz Desembargador Ferreira da Costa foi proferido no âmbito de um recurso de contra-ordenação.

Os factos ocorreram na vigência do CT2003. A ACT aplicou à entidade patronal coima no valor de 8.736 euros por prática de assédio moral, consubstanciado no facto de a empregadora arguida ter ao seu serviço uma trabalhadora, operadora de costura, que já aí trabalhava há 9 anos e, por entender que a mesma não apresentava níveis de produção considerados satisfatórios, retirou-a da sua posição habitual na linha de produção e colocou-a numa máquina de costura, colocada propositadamente para esse efeito, para além do corredor de passagem e de frente para a sua linha de produção, em destaque perante todas as colegas da secção de costura.

A empregadora recorreu ao Tribunal de Trabalho que, em 1ª instância, confirmou a condenação.

No recurso dessa sentença, o acórdão considerou que essa conduta consubstanciava um tratamento discriminatório, porque desigual com relação aos outros trabalhadores e sem fundamento válido, com a humilhação da trabalhadora e afectação da sua dignidade pessoal.

Interessante<sup>185</sup> é, também, o facto de se realçar que “era uma situação que, parecendo tratar-se apenas de *mobbing* vertical, – descendente – certo é que ele adquire

---

<sup>185</sup> Pinto, P. F. (2011). O assédio moral na Jurisprudência Nacional. In C. d. O. Carvalho & J. V. Gomes (Eds.), *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho* (pp. 440-459). Coimbra: Coimbra Editora.

contornos de *mobbing* horizontal pois, ainda que indirectamente, os restantes trabalhadores, que se mantêm na linha de produção a vê-la permanentemente, funcionam como elementos de pressão ao lado do empregador e respectiva cadeia hierárquica”, acrescentando-se que mesmo que não tivesse sido essa a intenção, certo é que tal efeito se produziu.

É ainda aí referido que o preenchimento da figura do *mobbing* não exige uma actuação intencional, bastando que o comportamento tenha como efeito o resultado de, *in casu*, vexar ou humilhar para coagir o trabalhador a adoptar uma conduta não querida, por exemplo, despedir-se por sua iniciativa, mas contra a sua vontade, não fosse a pressão exercida, podendo bastar-se com a imputação a título de negligência, consistente na omissão do dever objectivo de cuidado constante da lei.

No acórdão proferido pela Relação do Porto a 9 de Março de 2009, no processo nº 7390/08.4, relatado pela desembargadora Paula Leal de Carvalho foi apreciado caso similar.

Na vigência do CT2003, uma empregadora fora condenada pela ACT no pagamento de coima no valor de 4 mil euros por prática de assédio moral e violação do dever de ocupação efectiva.

Não se conformando com a decisão administrativa, impugnou judicialmente a mesma, vendo, no entanto, o tribunal de trabalho de primeira instância confirmar a mesma. É em recurso dessa sentença que a Relação do Porto foi chamada a pronunciar-se.

Sumariamente, ficou provado que uma empresa de comércio de produtos farmacêuticos colocou uma sua empregada, delegada de informação médica, numa sala, durante cerca de 15 dias, impedindo-a de visitar clientes e, munindo-a de um computador, “obrigou-a” a estudar manuais.

O empregador alegou que tinha o direito/dever de dar formação profissional, que não resultou provada a intenção de afectar a dignidade da trabalhadora e que a contra-ordenação constitui uma “intrusão no exercício gestionário de uma empresa, exercício esse que é prerrogativa do empregador”.

A Relação reduziu a coima dos iniciais quatro mil euros para 3.552 euros, dado que absolveu o empregador de uma das acusações. Embora tenha considerado terem sido praticadas condutas assediantes, reconheceu que não se logrou provar “que a arguida tivesse como objectivo afectar a dignidade da sua trabalhadora” e, por isso, não

se encontrava preenchido este requisito, imposto pelo nº 2 do artigo 24º do CT2003, para que ocorra assédio moral. Entendeu, por outro lado, que os mesmos factos constituíam violação inequívoca do dever de ocupação efectiva, consagrado no artigo 122º do CT2003, pelo que manteve a sentença condenatória, diminuindo apenas ligeiramente o montante da coima.

**IV) violação do dever de ocupação efectiva; falta de gravidade para justificar a imediata impossibilidade de manutenção da relação laboral.**

No Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 17 de Dezembro de 2008, Relatado pela Juíza Desembargadora Paula Carvalho, no processo nº 0843933 é tratada a questão da licitude da resolução do contrato de trabalho.

Um médico de clínica geral reclamou pelo facto de o número de consultas diárias ter reduzido drasticamente, o que constituiria uma situação de inactividade imputável à entidade empregadora. Com base nesse facto, e na consequente diminuição da componente variável da retribuição, resolveu unilateralmente o contrato, invocando justa causa.

A 1ª instância, com excepção dos créditos salariais, absolveu o empregador. Inconformado, o trabalhador recorreu.

No aresto em análise é referido que o “*mobbing*” constitui um fenómeno que tem vindo a vulgarizar-se e que, por isso, tem merecido atenção crescente, designadamente a nível doutrinal. Entendeu-se que os factos ali dados como provados não permitiam concluir que a entidade patronal tivesse praticado actos com o intuito de levarem o trabalhador a resolver o contrato de trabalho.

Salienta-se que, tendo-se embora presente a dificuldade da sua prova, é preciso, usar da cautela necessária na apreciação do concreto circunstancialismo de cada caso, pois que nem todas as situações de exercício arbitrário do poder de direcção se reconduzem a assédio moral.

Levanta este Acórdão, com bastante pertinência, o facto de nem todas as condutas ilícitas do empregador consubstanciarem uma situação de assédio moral.

É preciso estar atento ao facto de nem todos os conflitos no local de trabalho serem, obviamente, um *mobbing*, sendo aliás importante evitar que a expressão assédio se banalize, o que só prejudica o combate ao verdadeiro *mobbing*.

Efectivamente, um dos grandes perigos para que a figura do assédio moral se possa sedimentar e vingar entre nós, quer ao nível doutrinal, quer jurisprudencial, é que ela se torne num fenómeno de moda, passando a ser alegada em tudo o que é acção laboral. O maior perigo do *mobbing* é o falso *mobbing*.

**V) Violação do dever de ocupação efectiva; empobrecimento substantivo das tarefas do trabalhador; reconhecimento da existência de assédio moral e condenação da EP.**

No acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 9 de Maio de 2007, no processo 1254/2007-4, relatado pela Juíza Desembargadora Maria João Romba a situação de *mobbing* punha-se ainda durante a vigência do contrato de trabalho, pedindo o autor a condenação da empregadora numa indemnização por danos não patrimoniais por violação do dever de ocupação efectiva.

O autor trabalhava numa “pensão” em Lisboa e, por força da cessão de quotas entretanto havida, os novos sócios e gerentes pretenderam transformar essa “pensão” num “hotel de 3 estrelas”.

É referido nesse Aresto que, embora seja legítimo que uma nova gerência procure melhorar o serviço prestado e torná-lo mais competitivo, designadamente, através de pessoal mais novo e mais qualificado, o direito não permite que as reestruturações e remodelações a efectuar sacrifiquem direitos fundamentais e ponham em causa a dignidade dos trabalhadores, que não podem ser tratados como meros números ou objectos.

Esse acórdão trata ainda a questão do progressivo esvaziamento funcional, defendendo que se numa primeira fase em que o autor e a empregadora equacionavam a cessação por mútuo acordo da relação laboral, poderá ser justificada a decisão de manutenção do autor, temporariamente, sem actividade, já o deixará de ser quando se verifica ter-se frustrado o acordo para cessação do contrato.

Salienta-se ainda, quanto às tarefas atribuídas pela empregadora ao autor, em Outubro de 2003, se “formalmente se enquadram no descritivo funcional da categoria de assistente de direcção, mas que por o A. não possuir qualificações académicas e profissionais para efectuar pelo menos parte dos mencionados estudos, não poderiam em rigor ser-lhe exigidas, serem precisamente daquelas medidas que, isoladamente apreciadas até poderiam parecer lícitas ou pouco significantes, mas inseridas no

procedimento global que se arrastava havia meses, integra o assédio moral através do qual a R. visava levar o trabalhador a fazer cessar o contrato de trabalho.

Efectivamente, para ponderarmos se as situações relatadas nos processos podem ou não ser enquadradas como situações de “assédio moral”, têm de ser vistas muito cuidadosamente e “caso a caso”.

A linha de fronteira entre uma ordem lícita ou ilícita, neste campo, é muito ténue.

No caso em apreço, as ordens dadas pela empregadora seriam perfeitamente plausíveis e aceitáveis para a generalidade dos trabalhadores com a categoria profissional de “assistente de direcção”.

Mas não naquele caso, pois que o trabalhador em causa, embora categorizado pela empregadora como “primeiro assistente de direcção”, era-o de uma “pensão” que “funcionava sem recurso a quaisquer meios informáticos, com a emissão de documentos manuscritos, possuindo funcionários com poucas ou nenhuma habilitações e alguns com idade superior a 55 anos”.

O Autor nascera no dia 1 de Março de 1938, tinha o 5º ano dos liceus e trabalhava nessa Pensão desde o mês de Abril de 1976.

Em abstracto, a ordem é lícita mas no caso concreto é ilícita, atentas as circunstâncias especiais do mesmo.

Não é assim, o *nomem juris* da sua categoria profissional o relevante mas sim, em concreto, o tipo de tarefas que enquanto “assistente de direcção” dessa pensão, que ao longo dos anos lhe tinham sido dados a fazer. Por isso foi reconhecida a existência de *mobbing* e a entidade empregadora condenada a pagar ao trabalhador uma indemnização no valor de 6.401,6 euros.

No Acórdão da Relação de Lisboa de 5 de Novembro de 2013, relatado pela desembargadora Francisca Mendes no processo nº 4889/11.0TTLSB.L1-4, foi apreciado se o empobrecimento substantivo das tarefas do trabalhador promovido pela entidade empregadora, sem qualquer razão objectiva, que perdurou no tempo e causou sentimento de desânimo no trabalhador, configura ou não assédio moral, na modalidade vertical.

Tratava-se de um trabalhador que foi admitido num supermercado com a categoria de operador e foi sendo promovido até subgerente. Após ter reclamado o pagamento de trabalho suplementar, foi transferido para outro estabelecimento, reduzido o salário e colocado novamente a desempenhar as funções correspondentes a operador.

Os tribunais de primeira instância e da Relação entenderam que o empregador procedeu ao empobrecimento de funções do trabalhador (o que lhe é proibido pelo artigo 118º do CT) e, mesmo não tendo resultado provada a intenção de afectar a dignidade do trabalhador (requisito que o artigo 29º do CT não exige), concluiu que ocorreu assédio moral e condenou a entidade empregadora a indemnizar o trabalhador, a título de danos morais, na quantia de cinco mil euros (o trabalhador peticionara 35 mil euros).

#### **VI) Assédio horizontal; licitude do despedimento do assediante.**

No acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 2 de Novembro de 2009, cujo Relator foi a Juíza Desembargadora Paula Morgado de Carvalho,<sup>186</sup> é tratada a situação do *mobbing* horizontal entre colegas de trabalho e em que medida a conduta extra-profissional do trabalhador poderá ficar sujeita ao poder disciplinar do empregador quando ela se vier a reflectir negativamente na vida de trabalho, não sendo afastado pela salvaguarda da reserva da vida privada desse trabalhador prevaricador.

Comentando o referido aresto, diz Freitas Pinto,<sup>187</sup> que se considera que a avaliação da afectação da dignidade da pessoa humana deva ser feita em abstracto, recorrendo-se a critérios de uso comum. Mesmo quanto à avaliação a fazer relativamente aos efeitos no ambiente de trabalho, nalgumas formas mais gravosas, ser feito em abstracto ou inferida da própria gravidade do comportamento assediante, não sendo necessária uma comparação com a situação laboral anterior.

Bastará, assim, o risco potencial e não apenas o prejuízo efectivo de afectar o ambiente de trabalho.

A ligação entre o assédio e o emprego não implica que tenha de ser materializado no tempo e no local de trabalho, embora se admita que o assédio horizontal (entre colegas) será mais problemático se ocorrer fora do tempo e local de trabalho.

Salienta-se que o trabalhador não deixa de ser pessoa, enquanto pessoa não deixa de ser trabalhador e dada a relação profissional que mantém por trabalharem para um empregador comum, o assediado terá de conviver, no tempo e local de trabalho com o assediador, afectando a sua dignidade.

---

<sup>186</sup> Publicado na Colectânea de Jurisprudência, Ano XXXIV, Tomo V/2009, Março de 2010, p. 207.

<sup>187</sup> Pinto, Pedro Freitas, *op. cit.*

Considera-se poder haver lugar à responsabilização do empregador (que para uns é contratual, extracontratual ou ainda objectiva) quando este é ou deve ser conhecedor da situação, sendo certo que o trabalhador tem direito a que lhe seja garantida pela entidade empregadora, a integridade física e psíquica, bem como a prestação do trabalho em condições dignificantes e de segurança, higiene e saúde. Assim não sendo indiferente ao empregador, cai sob a alçada do seu poder disciplinar. Conclui-se assim pela licitude do despedimento daquele trabalhador, colega de trabalho da vítima do assédio.

#### **VII) Injúrias a superior no âmbito de conduta assediante; infracção disciplinar.**

No acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 13 de Dezembro de 2006, em que foi relatora a Juíza Desembargadora Paula Sá Fernandes,<sup>188</sup> estava em causa a impugnação do despedimento individual de uma trabalhadora que tinha injuriado um seu superior hierárquico.

A essa trabalhadora tinham sido retiradas as suas anteriores funções, o seu gabinete, sendo obrigada a reportar a um colega que, até aí, tinha sido seu inferior hierárquico.

Foi considerado que a prática de perseguição e humilhação profissional que essa trabalhadora tinha sofrido era susceptível de ser enquadrada na figura do *mobbing* e não podia ser branqueada diante do diálogo ocorrido com aquele colega, agora seu superior hierárquico.

Entendeu-se que as expressões objectivamente injuriosas não podem ser valorizadas abstractamente, têm de ter em conta o circunstancialismo em que foram proferidas. Conclui-se, assim, que deveria ter sido aplicada uma sanção disciplinar menos gravosa e deste modo ser ilícito o despedimento.

#### **VIII)**

No Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 2 de Fevereiro de 2009, proferido no processo nº 0843819, relatado pela Juíza Desembargadora Albertina

---

<sup>188</sup> Disponível no site da “Colectânea de Jurisprudência”.

Pereira,<sup>189</sup> refere-se que o poder de direcção, de que goza o empregador, não pode significar a violação dos direitos fundamentais de que goza o trabalhador enquanto cidadão, nomeadamente o direito de liberdade de expressão previsto no artigo 37º da Constituição da República Portuguesa.

O trabalhador pedia a condenação da Ré a abster-se de praticar novos actos discriminatórios ou persistir nos já ocorridos, dando-lhe o mesmo tratamento que dava aos restantes, bem como a pagar-lhe uma indemnização por danos morais, no valor de 50 mil euros.

Em 1ª instância a Ré foi “apenas “ condenada a devolver um computador portátil ao trabalhador, sendo absolvida do demais e o Autor absolvido do pedido reconvenicional. Ambos recorreram para o tribunal da Relação.

Aqui, considerou-se que o processo de isolamento imposto a um trabalhador é votá-lo “ao ostracismo e à solidão dentro do espaço complexo que é a realidade empresarial”.

O processo é interessante pois contém um facto provado que, sendo comum, é raro lograr-se fazer prova: que o trabalhador começou a ser objecto de assédio moral por parte do empregador, na sequência de uma reunião na empresa, na qual o trabalhador se recusou a aplaudir a nomeação de um colega para substituir outro, como chefe de sector.

O Tribunal entendeu que este comportamento se insere no âmbito do direito de liberdade de expressão previsto no artigo 37º da CRP e que não se traduziu em qualquer violação dos interesses da empresa ou em inexecução contratual.

A Ré deu início a um processo de isolamento e discriminação do trabalhador, não o convocando para reuniões de trabalho (onde iam todos os demais vendedores). Como refere o acórdão “o trabalhador deixa, em grande parte, de poder sentir o pulsar da empresa para a qual trabalha, de conhecer a sua estratégia, os seus desafios, as suas necessidades. E também de perceber qual a melhor postura a adoptar para melhorar, se for o caso, a sua performance. E, ainda, de poder trocar impressões sobre o mercado e as suas novidades, as vendas e as suas oscilações, bem como, naquele âmbito, de contactar e conviver com os seus colegas. Sentir-se-á irremediavelmente só, excluído e marginalizado do seu universo laboral”.

---

<sup>189</sup> O qual para além de estar disponível no site da DGSJ encontra-se publicado na revista “*Trabalho e Segurança Social*” de Março de 2010.



Dá-se, assim, especial relevo à inserção do trabalhador no ambiente de trabalho enquanto realização pessoal dele como trabalhador. Integrado numa mesma equipa, o sentimento de pertença a um grupo e o carácter nocivo que representa ser afastado dos seus colegas e votado ao ostracismo.

O empregador foi condenado a abster-se de, relativamente àquele trabalhador, praticar novos actos discriminatórios e a pagar-lhe uma indemnização por danos morais no valor de 25 mil euros pelo assédio que havia praticado sobre o mesmo.

**IX) Inexistência de *mobbing*; distinção de outras figuras e de falso *mobbing*; divisão do ónus da prova.**

O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21 de Abril de 2010, em que foi Relator o Juiz Conselheiro Vasques Dinis salienta que, no artigo 24.º do CT de 2003, apenas se contempla o assédio relacionado com os factores específicos determinados, directa ou indirectamente, em razão da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical (artigo 23.º, n.º 1, do Código do Trabalho), território de origem, língua, raça, instrução, situação económica, origem ou condição social (artigo 32.º, n.º 1, do Regulamento do Código do Trabalho), ou outros qualitativamente equiparáveis (situações e opções do trabalhador, de todo alheias ao normal desenvolvimento da relação laboral, que atentem, directa ou indirectamente, contra o princípio da igual dignidade socio-laboral, que inspira o elenco de factores característicos da discriminação exemplificativamente consignados na lei).

Cita-se, nesse sentido, entre outros autores, Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>190</sup>, ao assinalar, entre as várias formas de assédio, “o assédio moral discriminatório, em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia em qualquer factor discriminatório que não o sexo (art.º. 24.º n.º 1 do CT) (discriminatory harassment); e o assédio moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum factor discriminatório, mas pelo seu carácter continuado e insidioso tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar o trabalhador da empresa

---

<sup>190</sup> Ramalho, M. d. R. P. (2008). *Tratado de Direito do Trabalho Parte II: Situações Laborais Individuais* (2ª ed.). Coimbra: Almedina, pp. 150-151.

(mobbing)”. Considera que, “perante os termos do art.º. 24.º do CT, parece difícil integrar esta última forma de assédio no âmbito da tutela conferida pelo princípio da não discriminação, apesar da sua importância e frequência prática”.

Como refere Freitas Pinto<sup>191</sup>, a tutela para este tipo de assédio caberá, então, no âmbito do art.º. 18.º do CT, na medida em que constitui um atentado à integridade física e moral do trabalhador ou candidato a emprego.

Entende-se, assim, nesse aresto que não se tratando de uma situação de assédio moral discriminatório, não deve ser apreciado à luz do quadro legal definido para garantir o princípio da igualdade e da não discriminação, mas sim à luz das garantias consignadas no artigo 18.º, segundo o qual “o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral”. Levando a que não se deva aplicar o regime especial de repartição do ónus da prova, consignado no n.º 3 do artigo 23.º, onde se estabelece uma presunção de causalidade entre qualquer dos factores característicos da discriminação e os factos que revelam o tratamento desigual de trabalhadores – a alegar e demonstrar pelo pretendo lesado –, impondo-se ao empregador a demonstração de factos susceptíveis de ilidir aquela presunção.

Realça-se que “fora do domínio da protecção contra a discriminação, e no âmbito da tutela dos direitos de personalidade, não se encontra norma que estatua presunção de causalidade idêntica à que se referiu, daí que o denunciante de uma situação de assédio moral não discriminatório deva, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil, suportar o ónus de alegar e provar todos os factos que, concretamente integram a violação do direito à integridade moral a que se refere o artigo 18.º do Código do Trabalho”.

Entendemos, salvo melhor opinião, que a nova redacção do artigo relativo ao assédio, prevista no Código do Trabalho de 2009, mantém intacta a doutrina deste acórdão, no que concerne à não inversão do ónus da prova em todas as situações em que o assédio moral não se funda em causas discriminatórias.

---

<sup>191</sup> Pinto, Pedro Freitas, *op. cit.*

É certo que, agora, o artigo 29º abrange também as situações de assédio moral que não têm origem em factores de discriminação, mas tal não significa a inversão do ónus da prova nestas situações.

A alteração da regra do ónus da prova continua a valer, apenas, para as situações de discriminação previstas nos artigos 23º e 24º nº 1 do Código do Trabalho de 2009 e para as situações de assédio moral discriminatório, também, contempladas no nº 1 do artigo 29º do mesmo Código, estas, por força do disposto no artigo 25º, nº 5, última parte.

O Código do Trabalho de 2009, à semelhança do que sucedia com o Código do Trabalho de 2003, para as situações em que o assédio moral não seja originado num factor de discriminação, leva a que continue a incumbir ao trabalhador o ónus de alegar e provar tal situação de assédio, apesar da tutela antes ser feita através do artigo 18º e agora ser efectuada directamente pelo artigo 29º, nº 1, o qual contempla no mesmo número as duas hipóteses diferentes de assédio moral.

Poderá pôr-se em questão a bondade de tal solução, mas o facto é que tanto na situação de assédio moral, como sexual, não baseados em factor de discriminação, o legislador entendeu ser apenas de aplicar o regime da proibição de discriminação, previsto no artigo 28º, relativo à indemnização – nº 3 do citado artigo 29º e já não o referido regime de inversão do ónus da prova.

Consideramos, também, não ser de confundir uma prática discriminatória com factores de discriminação.

Efectivamente, na generalidade dos casos, a pessoa assediada está a ser vítima de discriminação perante os outros colegas, que não estão a ser alvo da mesma perseguição.

Só assim não será, se o assediado for o único trabalhador da empresa ou então o empregador tiver uma mesma conduta assediante para com todos os seus trabalhadores (forma aparentemente hábil de ter de desencadear um procedimento de despedimento colectivo).

Contudo, não é desse tipo de discriminação que o legislador aqui tem em mente quando prevê a inversão do ónus da prova, pois que o que está em causa é o porquê da discriminação, o factor que a desencadeia e que pode ser uma de quaisquer das razões (ou factores) previstas no nº1 do artigo 24º do Código do Trabalho de 2009, o qual está assim umbilicalmente ligado às alíneas *a)* e *b)* do nº 1 do artigo 23º.

Diríamos, então, para melhor distinguir as duas faces em que se pode representar o assédio moral, que enquanto no assédio moral discriminatório está em causa a origem que o determina, no assédio moral não discriminatório está em causa o fim que o move.

Na mesma senda, importa referir o Acórdão da Relação do Porto de 26 de Setembro de 2001, relatado pelo desembargador António José Ramos, no processo RP20110926540/09.6TTMTS.P1. Trata-se de um aresto de consulta obrigatória pela vastidão e qualidade dos estudos doutrinários citados. Faz uma cuidadosa distinção de assédio moral de figuras afins, para acabar por absolver a entidade empregadora do pedido de condenação numa indemnização por assédio.

No caso concreto já vinha provado, desde a primeira instância, que a empregadora havia alterado o local de trabalho, proibido a utilização privada da viatura e suprimido o subsídio de isenção de horário. Mas a Relação entendeu que os mesmos não eram suficientes para concluir que existisse um comportamento ou esquema assediante. Considerou-se que “(...) o assédio moral é um abuso que não pode, nem deve confundir-se com as decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes com o contrato. (...) O assédio moral não se pode consubstanciar em situações meramente incómodas para o trabalhador, com as quais não concorda e que lhe podem causar ou causem mesmo desagrado, mal-estar, aborrecimento, chatice e que no fim e ao cabo não correspondem às suas expectativas e pretensões”.

**X) Actos isoladamente lícitos; avaliação dos actos no conjunto; condenação; falta de intenção persecutória; absolvição.**

O Acórdão da Relação de Lisboa, Proc.429/09.9TTLSB.L1-4, datado de 14 de Setembro de 2011, relatado pela desembargadora Maria João Romba, vem referir «existe assédio moral ou *mobbing*, quando há aspectos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respectivo superior hierárquico), que, apesar de, quando analisados isoladamente, não poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários anos), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal-estar no trabalho que ferem a respectiva dignidade profissional, integridade moral e psíquica, a tal ponto que acabaram por ter reflexos não só na prestação laboral (com a desmotivação que causam) mas também na própria saúde, levando-o a entrar numa situação de acompanhamento psiquiátrico, a conselho da própria médica do trabalho”.

Em causa estava um contrato individual de trabalho, contra “B, S. A.”, (...), alegando, em síntese, que foi admitido ao serviço do Banco C - em 19.01.1987, tendo em Fevereiro de 1989 integrado a carreira técnica, em Fevereiro de 1997 sido reclassificado para a categoria profissional de Técnico de grau III, depois de, em 1996, ter concluído a licenciatura em Gestão de Empresas, vindo a ser promovido por mérito para o nível 11, em 1/1/97. Em 07/2001, por força da fusão entre o Banco C e a ré, passou a integrar os quadros desta, no Núcleo de Apoio da Direcção Geral de Risco.

Nos primeiros dois anos de integração na ré viveu uma grande fase de instabilidade, quer ao nível emocional (porque, como os restantes trabalhadores do ex-Banco C, sentiu o estigma de ser parte integrante de uma fusão), quer ao nível profissional (porque existiam várias diferenças entre o Banco C e a B ao nível dos procedimentos e ao nível do modo de actuação no mercado bancário);

Neste período, viu eliminadas as suas perspectivas e ambições de carreira profissional porquanto não foi correctamente integrado no que respeita à categoria/nível; com efeito, foi integrado numa estrutura (Núcleo de Apoio) onde não existe enquadramento funcional para integrar um Técnico Grau III; além disso, o autor viu o seu anterior subsídio de desempenho e disponibilidade ser convertido em remuneração de desempenho e o valor que auferia convertido numa percentagem que não perfazia os valores mínimos estabelecidos.

Apesar de cumprir, de forma responsável e diligente, os trabalhos que lhe foram sendo propostos, desenvolvendo programas de extrema importância para a ré, nunca foi promovido nem contemplado com qualquer incentivo salarial; nem teve formação profissional sobre qualquer matéria, tecnicamente qualificante. Iniciou processos de reclamação que tiveram diversas peripécias e se revelaram desgastantes, humilhantes e desmotivadores, mas a sua situação nunca foi regularizada. Não foi autorizado a participar num grupo de trabalho que estava a ser constituído para a informação “Bens e Garantias”, o que lhe causou forte instabilidade e perturbação. Tem vindo a ser reiteradamente discriminado, ignorado e prejudicado, tendo pedido transferência para outra Direcção, sem qualquer resposta até àquele momento. Não tem objectivos atribuídos, pelo que desconhece como pode ser avaliado por forma a reverter a sua situação profissional, com sentimento de tristeza, desgostoso, indignado, desmotivado e sentindo-se humilhado e desprestigiado, sem quaisquer perspectivas de futuro (...).

A Relação de Lisboa alterou a sentença de 1ª instância e condenou a instituição financeira, a título de indemnização por danos não patrimoniais, na quantia de € 25.000 (o trabalhador havia peticionado 100 mil euros).

Ocorre que a empregadora recorreu para o STJ e este, em Acórdão relatado pelo conselheiro Goncalves Rocha, a 29 de Março de 2012, julgou tal recurso de revista procedente, repristinou a sentença de 1ª instância e absolveu a empregadora de todos os pedidos. Entende o STJ que não se apurou “materialidade suficiente para se poder concluir por uma conduta persecutória intencional da entidade empregadora sobre o trabalhador, que visasse atingir os valores da dignidade profissional e da integridade física e psíquica, não se pode considerar integrada a figura do assédio moral”.

Assim, e depois desta rápida visão panorâmica da jurisprudência nacional, pode-se concluir que ao prever a responsabilidade da entidade empregadora, mesmo nas situações de *mobbing* horizontal, ao destacar a importância dos valores da integridade física e psíquica do trabalhador, do direito à prestação do trabalho em condições dignificantes, nomeadamente, ao nível da segurança, higiene e saúde, ao valorizar a importância do trabalho como factor de realização pessoal, da inserção do indivíduo no seio do grupo, a nossa jurisprudência está na mesma linha de pensamento do que tem também vindo a ser entendido, pela moderna jurisprudência estrangeira, nomeadamente, a italiana e francesa, que muito se têm debruçado sobre esta matéria.

## 7. Propostas de *iure condendo*

Como se pode ver, a problemática do assédio moral tem vindo a conhecer um crescimento e generalização preocupantes, pela quantidade crescente de casos, diversidade de situações e multiplicidade de consequências. O preço a pagar pelo *mobbing*, seja a nível económico, social e familiar, é enorme, e muitas vezes é pago com a própria vida.

Importa, por isso, estudar e encontrar medidas legais que enquadrem e combatam esta praga laboral.

É irónico verificar que já há mais de uma década Isabel Ribeiro Parreira alertava para o facto de que “o assédio moral é um problema de ontem que tem de ser legalmente analisado e regulamentado hoje, sob o risco de um crescimento imparável num futuro próximo”.<sup>192</sup> Milhares de dias, casos, vítimas e processos depois, aqui estamos de novo a debater o mesmo problema, com dois Códigos de Trabalho de permeio e o estado da arte quase igual.<sup>193</sup>

Não desarmando, vamos procurar encontrar medidas legais que ajudem, de forma eficaz, a tutelar os direitos fundamentais, a proteger os direitos de personalidade e os valores humanos que sempre se ficam violados quando algum trabalhador é vítima de *mobbing*.

Vamos, então, propor algumas medidas, essencialmente jurídicas, umas de criação, outras de alteração do regime jurídico do assédio moral, com vista a melhor poder ser diminuída a conflitualidade laboral gerada pela dialéctica das forças aí em confronto, sendo certo que, a maioria das vezes, se verificam entre forças

---

<sup>192</sup> Parreira, I. R. (2003). O assédio moral no trabalho. In *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 210.

<sup>193</sup> Sobre o quadro legal existente e opinando sobre a necessidade de introduzir alterações escreveu Maria Regina Redinha: “Não é, por conseguinte, deficiente o quadro jurídico-positivo, falta sensibilidade para o problema e, sobretudo, maior aproximação e solicitude institucional para regeneração e sanção dos comportamentos hostis que quase sempre exorbitam das fronteiras da empresa, atingindo todo o núcleo familiar da vítima.

Deste modo, é prudente reflectir sobre a conveniência e urgência de intervenção legislativa neste domínio. Se os dispositivos do sistema não estão esgotados, antes respondem satisfatoriamente, qual será, então, a razão de ser de uma lei que se ocupe do fenómeno”, Redinha, M. R. (2003). Assédio moral ou Mobbing no trabalho. In Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Ed.), *Estudos em homenagem ao Professor Raul Ventura* (Vol. II, pp. 833-847). Coimbra: Coimbra Editora, p. 835.

desequilibradas: trabalhador e entidade empregadora, sem esquecer, porém, o *mobbing* horizontal.

### **7.1. Promoção da divulgação e informação sobre o fenómeno**

É necessário divulgar o fenómeno por todos os sujeitos que interagem no direito do trabalho, de modo a evitar, reprimir e travar o crescimento do mesmo.

Aos empregadores é preciso sensibilizar sobre a gravidade e consequências legais e sociais das condutas assediantes; aos trabalhadores é importante esclarecer qual é o normal *modus faciendi* do agressor, para que saiba antecipadamente diagnosticar o quadro em que se move e, por outro lado, informar que medidas e entidades o podem auxiliar.

Por isso, estas medidas pedagógicas de informação deveriam abranger magistrados dos tribunais de trabalho, inspectores de trabalho, sindicatos, associações patronais, advogados especialistas em direito de trabalho, psicólogos, psiquiatras, sociólogos, médicos de medicina no trabalho, médicos de família, etc.

É nesta linha que segue o Acordo-quadro de 2007, preconizando a prevenção, identificação e gestão de problemas de assédio e violência<sup>194</sup>. Nele se defende que “a tomada de consciência e a formação adequada de todo o pessoal podem diminuir a probabilidade de assédio e violência no trabalho”. Para tanto recomenda que as empresas devem redigir uma “declaração clara onde afirmem que o assédio não será tolerado”, texto no qual especificará os procedimentos a seguir em caso de eventuais ocorrências. Entre estes procedimentos deve ser prevista a figura de alguém “que beneficie da confiança da hierarquia e dos trabalhadores” (Provedor?), disponível para nesta fase informal, aconselhar e prestar assistência.

Caso seja provada a ocorrência de assédio, deverão ser aplicadas medidas disciplinares adequadas e a vítima deve ser devidamente assistida na sua reinserção.

---

<sup>194</sup> Concretamente, o acordo-quadro consagra como objectivos:

- Aumentar a consciência e a compreensão de empregadores, trabalhadores e respectivos representantes quanto ao assédio e à violência no local de trabalho;
- facultar a empregadores, trabalhadores e respectivos representantes a todos os níveis um enquadramento activo que permita identificar;
- prevenir e gerir problemas de assédio e violência no trabalho.



A entidade que, por lei<sup>195</sup> e vocação, estaria indicada, naturalmente para dirigir esta campanha de sensibilização, seria a ACT, que teria que conhecer profundas reformas para conseguir fazê-lo com eficácia, mas, infelizmente, não acreditamos na capacidade de resposta e isenção desta instituição para dirigir tal missão. A ACT é uma máquina politicamente instrumentalizada, pesada e lenta, como a generalidade das entidades públicas, pouco eficaz e dotada de poucos quadros com a competência exigida à importância da tarefa.

Com esse escopo, existe já, em Espanha, a *Asociación Nacional de Entidades Preventivas Acreditadas* (ANEPA), constituída em 1998, que é uma associação sem fins lucrativos que representa e defende os interesses e a imagem dos seus associados (<http://www.anepa.net/>). A associação incentiva e promove a investigação e iniciativas na área da Saúde e Segurança no Trabalho, acrescentando valor e informação aos seus associados, nomeadamente através de assessoria técnico-jurídica, do diálogo permanente com as Autoridades do Trabalho, Administração e Saúde. Poderia ser um exemplo a seguir.

Entre nós podemos indicar, ainda que com pouca relevância no panorama, a Associação Portuguesa Contra o Assédio Moral no local de trabalho (APCAM)<sup>196</sup>, fundada em Julho de 2011, cujos sócios fundadores são especialistas nesta matéria, provenientes de diversas áreas disciplinares (Direito, Gestão, Saúde Ocupacional e Psicologia), que tem por objecto a promoção e desenvolvimento das actividades necessárias para lutar contra o assédio moral no local de trabalho ou terrorismo psicológico, quaisquer que sejam as formas por ele revestidas.

---

<sup>195</sup> A ACT é um serviço do estado que visa a promoção da melhoria das condições de trabalho em todo o território continental, através do controle do cumprimento do normativo laboral no âmbito das relações laborais privadas e pela promoção da segurança e saúde no trabalho em todos os sectores de actividades privados. Actualmente a sua disciplina encontra-se contida no Decreto Regulamentar nº 47/2012, de 31 de Julho. Dispõe o nº 2 daquele diploma que constituem missões e atribuições da ACT, entre outras, as seguintes: Promoção das melhorias das condições de trabalho, fiscalização do cumprimento das normas laborais, promoção de políticas de prevenção de riscos profissionais, promover acções de sensibilização e esclarecimento dos sujeitos das relações laborais e das respectivas associações, promover a formação especializada nos domínios da segurança e saúde no trabalho e apoiar as organizações patronais e sindicais, etc.

<sup>196</sup> Verdasca, A. T. (S. d.). Assédio moral. *Assédio moral no local de trabalho*. Consult. 9 Dez 2014, disponível em: <http://www.assediomoralonline.com/?load=lercompleto&id=1>

Mas é preciso implementar as sugestões do Acordo-quadro de 2007 e, com carácter preventivo, promover a divulgação do fenómeno junto de todos os sujeitos que interagem no âmbito laboral.

## **7.2. Criação de órgãos de mediação**

O mais normal neste tipo de casos é a vítima não saber a quem se dirigir e pedir apoio quando começa a ser objecto de *mobbing*. Se se dirigir à ACT, a um psicólogo, à PSP ou a um advogado, dificilmente qualquer um deles lhe dá a resposta completa e multidisciplinar, de que ela está carenciada. E, nessa ocasião, a vítima está sedenta de apoio e informação a vários níveis: jurídico-laboral, por vezes penal, de conselho médico e de apoio de organismos estatais, tais como a ACT, a PSP e/ou o Ministério Público.

A vítima está, normalmente, “carregada” de vergonha e desprovida de dinheiro, tempo e forças para se “desnudar” e expor repetidamente, perante desconhecidos que, à vez, vão observar a sua nudez e, quiçá, julgá-la. Essa *via sacra* só agrava o problema, constituindo uma continuação pós-laboral do assédio de que está a ser vítima.

As vítimas de assédio, em luta para manterem a sua postura e integridade física e moral, não têm forças para se arrastarem de consulta em consulta, de instituição em instituição, recebendo conselhos díspares, parciais, incompletos e, quiçá, contraditórios. Esta falta de apoio profissional, contínuo, integral e especializado só consome as suas últimas forças e agrava o sofrimento, antecipando a desistência, a capitulação e demissão do emprego, com perda de todos os direitos e de protecção no desemprego.

Impõe-se, portanto, a criação de soluções pré-judiciais, que numa fase de mediação<sup>197</sup>, constituídos por especialistas inter-disciplinares, recebam a queixa, saibam fazer o diagnóstico correcto, efectuem a triagem do verdadeiro *mobbing* (afastando os casos de delírio de perseguição, meros conflitos de trabalho, etc.) e concedam apoio à

---

<sup>197</sup> Como refere no seu livro Zanetti, R. (S. d.). Assédio moral no trabalho. *Robson Zanetti Advogados*. Consult. 9 Dez 2014, disponível em [http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro\\_robson\\_zanetti\\_assedio\\_moral.pdf](http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf), em França “a facilitação da solução de litígios ocorre por meio da mediação. O artigo 122-54 do Código do Trabalho estabelece que um processo de mediação possa ser considerado por toda pessoa de empresa que estima ser vítima de assédio. A escolha do mediador será discutida entre as partes.”

vítima<sup>198</sup> e, essencialmente, lhe emprestem força, tornando mais equilibrada esta luta que está a ser travada entre “David e Golias”.

Estes gabinetes especializados receberiam e conduziriam a situação de uma forma especializada, proporcionando à vítima o apoio adequado.

Devidamente aconselhada, informada e, porventura “medicada”, a vítima de assédio já poderia estar em condições de enfrentar o agressor, devendo os mencionados serviços encaminhá-la para um meio próprio que permitisse a resolução do seu litígio, o qual defendemos ser a Mediação<sup>199</sup>.

Para estas questões seria interessante recorrer ao sistema de mediação laboral (SML), criado através de um Protocolo celebrado em 5 de Maio de 2006 entre o Ministério da Justiça e a Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), Confederação do Turismo Português (CTP), Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP - IN) e a União Geral dos Trabalhadores (UGT), promovido pelo Ministério da Justiça, destinado a permitir aos trabalhadores e empregadores utilizar a mediação para resolver litígios laborais.

---

<sup>198</sup> Neste sentido, Calvo, A. (2010). O assédio moral organizacional e a dignidade da pessoa humana. In *Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho*. São Paulo: LTR, p. 12

<sup>199</sup> Em França, a lei consagra já um mecanismo alternativo para solucionar casos de assédio moral, evitando as desvantagens da solução judicial. Concretamente, a lei francesa oferece a mediação como “medio heterocompositivo para solucionar el conflicto a semejanza del empleado también en Francia para solucionar el acoso sexual. Las listas de mediadores son elaboradas por los representantes del Estado dentro del Departamento tras la consulta y examen de las candidaturas propuestas por las asociaciones”, refere Lorenzo de Membiela, J. B. (2004). El acoso moral en el trabajo: su indefinición jurídica: Incidencia en la Administración Pública. *Mobbing OPINION: Boletín de noticias sobre acoso psicológico*. Consult. 9 Dez 2014, disponível em: [http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fchemical.diba.cat%2Fpublicacions%2Ffitxers%2Facoso\\_moral\\_membiela.pdf&ei=IMKSVOirBdLYarXrAQ&usg=AFQjCNG2pHa1LT8HFjqheJ9JqUdGyYu5Yg&bvm=bv.82001339,d.d2s](http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fchemical.diba.cat%2Fpublicacions%2Ffitxers%2Facoso_moral_membiela.pdf&ei=IMKSVOirBdLYarXrAQ&usg=AFQjCNG2pHa1LT8HFjqheJ9JqUdGyYu5Yg&bvm=bv.82001339,d.d2s), p.10, citado por Pacheco, M. G. d. R. (2007). *O assédio moral no trabalho: O elo mais fraco*. Coimbra: Almedina, p.192.

Refere também Muñoz Ruiz, A. B. (2002). Últimas novedades legislativas relativas al acoso moral en el trabajo: los ejemplos de Francia e Italia. *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*(5), 1792-1795., citado por Pacheco, Mago Graciano de Rocha, p.193 “Los mediadores se eligen fuera de la empresa entre una lista de personalidades designadas en función de su autoridad moral y competencia dentro de la prevención del acoso moral. Se aclara que las funciones de mediador son incompatibles con las de magistrado de trabajo en activo (...). El mediador es el encargado de convocar a las partes a una comparencia en el plazo de un mes. El mediador debe informarse de la situación de la relación entre las partes, debe también iniciar la conciliación de las partes y someter a las partes las propuestas dirigidas a finalizar o conflicto. Estas constarán por escrito. Si fracas la conciliación, al mediador solo le resta informar a las partes de las posibles sanciones y garantías procesuales previstas a favor de la víctima”.

Apesar de actualmente o SML apenas ter competência para mediar litígios surgidos no âmbito do contrato individual de trabalho, com excepção das matérias relativas aos direitos indisponíveis, abrangendo, nomeadamente, pagamento de créditos decorrentes da cessação do contrato de trabalho; promoções, mudança do local de trabalho, rescisão do contrato de trabalho, marcação de férias, procedimento disciplinar e natureza jurídica do contrato de trabalho, o ideal seria uma alteração neste sistema que permitisse incluir a análise de situações de assédio moral no local de trabalho.

Albergada pela mediação, solução institucionalizada, o “encontro” entre a vítima e o agressor ocorreria “em campo neutro” fora das paredes da empresa, num “intervalo” da subordinação jurídica, com igualdade de armas.<sup>200</sup>

É de destacar que a Lei n.º 29/2013, de 19 de Abril, conhecida como a Lei da Mediação, ordena a aplicação de princípios gerais como o princípio da voluntariedade, da confidencialidade, da igualdade e imparcialidade, da independência, da competência e responsabilidade e da executoriedade, o que vem reforçar a posição do assediado nesta mediação.

A mediação, voluntária ou tornada obrigatória por lei, decorreria presidida por um magistrado, devidamente coadjuvado por especialistas nas varias áreas.

Convocada a entidade empregadora, poder-se-ia obter um entendimento, devidamente homologado por sentença, tal como o quadro legal da Lei da Mediação<sup>201</sup> prevê.

Não se logrando obter acordo, estamos certos de que já se tinham alcançado os seguintes resultados positivos:

---

<sup>200</sup> O acordo-quadro de 2007 advoga a instituição da mediação mas com carácter interno, dentro da própria empresa. Para ser adequado, o procedimento em questão deverá ter em consideração os seguintes aspectos (lista não restritiva):

- É do interesse de todas as partes agir com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
- não deve ser divulgada qualquer informação a outras partes não envolvidas no caso;
- as queixas devem ser analisadas e tratadas com celeridade;
- todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e Beneficiar de um tratamento equitativo;
- as queixas devem ser sustentadas com informações circunstanciadas;
- não serão toleradas acusações falsas e os seus autores poderão ser alvo de acção disciplinar;
- uma assistência externa poderá revelar-se útil.

Caso seja provada a ocorrência de assédio ou violência, serão tomadas medidas adequadas contra o(s) perpetrador(es).

Estas medidas poderão ir das sanções disciplinares ao despedimento.

A(s) vítima(s) receberá(ão) apoio e, se necessário, será(ão) assistida(s) na sua reinserção.

<sup>201</sup> A Lei da Mediação consta da lei n.º 29/2013 de 19 de Abril.

— Provavelmente iriam acabar os comportamentos assediadores ou, na pior hipótese, eles iriam diminuir de grau e intensidade, dado que o empregador já tomara conhecimento que as suas condutas estavam a ser monitorizadas e seriam, a breve prazo, submetidas a crivo judicial;

— o trabalhador, devidamente aconselhado e apoiado, poderia dar início a uma estratégia de defesa/ataque, com base numa única instituição, que poderia passar por inspecção na empresa a efectuar pela ACT, apresentação de participação criminal, encaminhamento para advogados especialistas em direito de trabalho, se fosse o caso, através do apoio judiciário, instauração de acções judiciais, nomeadamente laborais, para declaração de direitos e condenação a omissão de comportamentos indesejados, etc.

### **7.3. Juntas médicas especializadas**

Não raras vezes nos deparamos com atestados, relatórios e decisões médicas sobre trabalhadores/doentes vítimas de assédio moral totalmente errados e desadequados desta realidade. O assédio moral não é uma ciência oculta mas carece de divulgação e estudo. Os médicos, em geral, não estão informados e sensibilizados para o fenómeno, nomeadamente, os médicos de família, cuja especialidade é medicina geral e familiar (ex-clínicos gerais dos Centro de Saúde).

Por isso, é comum, nas consultas no “médico de família” os sintomas que a vítima lhes transmite serem desconsiderados, as causas desvalorizadas e as consequências imponderadas, porque ignoradas. E as “baixas” são negadas porque se confunde a depressão, fraqueza geral, o *stress* laboral com... preguiça.

Mas, se porventura o paciente logra convencer o clínico a emitir atestado de incapacidade para o trabalho, seja por efectivo diagnóstico, seja por compaixão, logo este é convocado para comparecer numa Junta Médica de Verificação da Incapacidade, na qual, invariavelmente, vai ter alta. Nesta sede, à ignorância soma-se a enorme pressão do Orçamento de Estado.

E o paciente acaba por se ver confrontado com o dilema de continuar de baixa não remunerada ou ver-se vergado pela necessidade de receber a retribuição e voltar, dobrado, para os braços do seu tiranete, o qual o vai receber com um simpático e irónico: “Então!? Já não está doentinho!?”.

Na impossibilidade de se conseguir dar formação adequada a todos os médicos num curto espaço de tempo – objectivo de largo espectro – defende-se, a montante, a criação de Juntas Médicas de verificação de baixas médicas de doentes vítimas exclusivamente, de assédio moral, constituídas por examinadores devidamente formados sobre este fenómeno, a instalar inicialmente apenas nos grandes centros urbanos.

Seria uma solução similar à já existente para as Juntas Médicas específicas para doentes do foro psiquiátrico.

#### **7.4. A inversão do ónus da prova**

Parece que podemos dar como assente que o nosso ordenamento jurídico vigente, para a qualificação de determinado comportamento hostil como assédio moral, não exige a existência de dano, isto é, não exige a efectiva consumação de danos morais ou físicos na vítima, sendo, porém, controversa a necessidade de prova da intencionalidade e finalidade da mesma conduta.

O problema reside, pois, na matéria de ónus da prova e sua repartição. Nada tendo sido expressamente consagrado em sentido contrário, tal ónus recai integralmente sobre o trabalhador, por força das regras gerais insertas no n.º 1 do artigo 342º do Código Civil, o qual estipula que “àquele que invocar um direito cabe fazer prova dos factos constitutivos do direito alegado”.<sup>202</sup>

Assim era até à entrada em vigor do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto. Neste, o assédio moral estava confinado à modalidade de assédio que assenta na discriminação e, para tal tipo de assédio, o n.º 3 do artigo 24º consagrava a inversão do ónus da prova: a vítima identifica os trabalhadores em relação aos quais se considera objecto de discriminação e à entidade empregadora compete provar que as diferenças não se estribam nos factores idade, raça, ascendência, etc. Mas tal noção de assédio moral é, como já vimos, redutora e incompleta, não abrangendo

---

<sup>202</sup> No mesmo sentido, Verdasca, A. T., & Pereira, A. G. (2011). *Assédio moral no local de trabalho: Estado da arte*. Paper apresentado no the 1st Congress on Working Conditions, Porto. No mesmo sentido, Verdasca, A. T. (2011). *Assédio moral no local de trabalho: O caso do sector bancário português*. (Tese de Doutoramento), ISEG - Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, Portugal. p. 9.

todo o tipo de assédio, pelo que esses outros casos, a generalidade, por defeito, caía na previsão geral do ónus da prova, com as dificuldades apontadas para a vítima.

Com a Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, com a qual se aprovou o segundo Código do Trabalho, este regime probatório não foi afastado, pelo que o nº 5 do artigo 24º mantém o regime da inversão do ónus da prova nos casos – e só – em que a vítima foi objecto de assédio moral discriminatório. Nos demais casos de *mobbing* – e serão a maioria – aplicam-se as regras gerais civilísticas, pelo que o ónus da prova impende sobre a vítima.

Ora é aqui que está o busílis do problema, pois, na maioria das vezes, para a vítima – trabalhador – é praticamente impossível fazer tal prova<sup>203</sup>, tornando-se uma prova diabólica, pois as condutas do assediante são dissimuladas, insidiosas, maquiavélicas ou (como muito pertinentemente a apelidou a doutrina alemã<sup>204</sup>) “veneno rastejante”. Para melhor perceber a “invisibilidade” do *mobbing*, podemos compará-lo com um iceberg: apesar de ser enorme, apenas conseguimos ver uma pequena parte da sua imensidão. Acresce que o *mobbing* se traduz em inúmeras acções quando, na verdade, apenas uma pequena percentagem é visível. Queremos com isto dizer que, por detrás de uma ou duas acções que, isoladas parecem insignificantes, podem estar muitas outras que, no seu conjunto, consubstanciam o *mobbing*. Tal como o iceberg, a maioria das condutas assediantes são invisíveis.

E as razões de tal dificuldade são públicas e notórias, quase não carecendo, estas, de prova: falta de testemunhas sobre os factos, medo das testemunhas em deporem, por temerem represálias, dado estarem igualmente sob o jugo da subordinação jurídica, a circunstância de o mercado ser pequeno, a dificuldade de conseguir novo emprego, etc..

Por isso, defendemos uma alteração legislativa ao Código do Trabalho, no sentido de repartir aquele ónus da prova pelas duas partes litigantes: ao trabalhador competiria

---

<sup>203</sup> Escreve Lopes, S. K. (2009). O assédio moral no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários*, 82, 253-268, *op. cit.* p. 266 “Por outro lado, as dificuldades probatórias constituem um desincentivo à invocação, pelo trabalhador, da situação de facto que subjaz ao assédio moral. Tais dificuldades resultam, desde logo, do ónus que, em regra, impende sobre o trabalhador, conforme referimos supra.

Resultam, ainda, do facto de a conduta do assediador ser o mais das vezes insidiosa e, logo, de difícil demonstração. E decorrem, por último, da circunstância de a prova no assédio moral ser essencialmente testemunhal, sendo as testemunhas normalmente ainda trabalhadores do assediador, que sobre as mesmas tem um ascendente (essencialmente económico) dificilmente transponível.”

<sup>204</sup> Lopes, S. K. (2009). O assédio moral no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários*, 82, 253-268, *op. cit.*, p. 266.

fazer prova dos factos que entende terem ocorrido e que indiciam a ocorrência de assédio; ao empregador caberia a prova de que tais factos não se ficaram a dever a culpa sua ou que não possuem a gravidade, reiteração ou intencionalidade que o trabalhador lhes imputa.<sup>205</sup>

Trata-se de uma pequena e simples alteração legislativa mas que, sem criar desigualdade de armas, constituiria uma enorme evolução no combate ao flagelo.

Estamos, porém, conscientes de que o problema não é fácil, a solução controversa e que, por isso mesmo, os vários sistemas jurídicos hesitem quanto à distribuição do ónus da prova. Concedemos que é oneroso imputar ao empregador o ónus de fazer a prova sobre a inexistência de algum ou alguns dos componentes que definem o assédio moral. Talvez, por isso, Martina Benecke<sup>206</sup> entende que não há razões especiais para proceder à inversão do ónus da prova pois o *mobbing* não é um fenómeno muito diferente de tantas outras condutas danosas. Bastaria, refere, “aplicar as regras gerais com uma sensibilidade acrescida para o exercício concreto funcionamento do procedimento do *mobbing*”.

Além disso, actualmente, o artigo 344.º do Código Civil permite uma inversão do ónus da prova, “quando haja presunção legal, dispensa ou liberação do ónus da prova, ou convenção válida nesse sentido, e, de um modo geral, sempre que a lei o determine”. Neste sentido, e conforme melhor explicarei no ponto seguinte, seria benéfico a criação de presunções legais que libertassem o trabalhador deste ónus.

## **7.5. Criação de presunções de culpa**

Na Alemanha, onde não existe legislação especial sobre o *mobbing*, a *LAG Thuring* tem considerado que certas doenças ou perturbações típicas do *mobbing* são indícios importantes da verdade das acusações: assim, face a uma tentativa de suicídio ou a um diagnóstico médico que aponte a existência de perturbações físicas ou psíquicas frequentes, nos casos de *mobbing*, poder-se-ia retirar uma presunção da existência de

---

<sup>205</sup> Esta é a solução processual vigente em França.

<sup>206</sup> Benecke, M. (2004). Der versandige arbeitgeber. *Recht de Arbeit.*, p. 147.



um genuíno *mobbing*, ou mesmo, na presença de certas condutas, de uma presunção de causalidade destas.

Júlio Gomes discorda desta solução pois entende que não se pode presumir a conduta danosa e a causalidade desta a partir da doença. Como refere, não se deve confundir o dano com a ilicitude e a culpa. “Além disso, não é fácil saber quais são as doenças e as perturbações físicas ou psicossomáticas que são normalmente a consequência do *mobbing*”.<sup>207</sup>

O artigo 349.º do Código Civil define as presunções como “as ilações que a lei ou o julgador tira de um facto conhecido para firmar um facto desconhecido”.

Assim, para definir uma presunção de culpa no âmbito do *mobbing* teriam que se provar alguns factos, desde logo, a existência de uma situação de *mobbing* conforme já definida e a verificação de algumas das suas consequências no trabalhador. Verificado que estivesse o assédio, o trabalhador estaria dispensado de demonstrar a culpa do assediante, que se presumiria.

Destaca-se que o Supremo Tribunal de Justiça, em Acórdão datado de 12 de Março de 2014, Processo n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1, considerou que “sendo os actos de assédio praticados, culposamente, por um superior hierárquico do trabalhador, o empregador é responsável pelo ressarcimento dos danos sofridos, por força do disposto no artigo 800.º, n.º 1, do Código Civil”. Não obstante esta conclusão se basear numa presunção de culpa já existente no ordenamento jurídico e responsabilize o empregador em vez do assediante, não pretere a necessidade de criar presunções em âmbitos específicos, como seja o em análise.

## **7.6. Repressão de sanções abusivas**

Face ao estado de subordinação jurídica do trabalhador perante o empregador, o primeiro sujeita-se ao exercício do poder disciplinar do segundo, o qual pode cominar a aplicação de uma das sanções previstas no artigo 328.º do Código do Trabalho, nomeadamente repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária, perda de dias de

---

<sup>207</sup> Gomes, J. (2007). Algumas observações sobre o *mobbing* nas relações de trabalho subordinado. In *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga* (pp. 165-184). Coimbra: Almedina, p. 182,

férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade e despedimento sem indemnização ou compensação.

A aplicação de sanção disciplinar depende da prévia existência de procedimento disciplinar instaurado pelo empregador ao trabalhador, o qual deve ter em conta que a sanção deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor.

Todavia, não raras vezes, os empregadores abrem procedimentos disciplinares manifestamente infundados, desprovidos de qualquer sustento, e cujo único objectivo consiste numa pura ostentação de poder por parte daqueles, uma manifesta tentativa de afirmação junto do trabalhador e, não raras vezes, perpetuam uma situação de *mobbing*.

De modo a bloquear tais condutas, limitando o exercício do poder por parte do empregador, o legislador veio considerar (no n.º 1 do artigo 331.º do Código do Trabalho) que se verifica uma sanção abusiva sempre que a sanção disciplinar seja motivada pelo facto do trabalhador ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho (alínea *a*); se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, por constituir uma violação dos seus deveres (alínea *b*); por exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores (alínea *c*); e, em geral, por exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias (alínea *d*). Estatui o n.º 2, do preceito em análise, que se presume abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar: a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior; b) Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

Contudo, o empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, mas no caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º. Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida. Finalmente, o empregador que aplique sanção abusiva, no caso previsto na alínea *c*) do n.º 1 deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos: os mínimos a que se refere o número anterior são elevados para o dobro; e em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses.

Dir-se-á, porventura com razão, que o actual ordenamento já contempla solução para a utilização anormal ou imprópria do procedimento disciplinar para assediar o trabalhador e lhe “infernizar” o dia-a-dia com processos disciplinares inúteis e falsos, na medida em que não se pretende verdadeiramente punir os factos constantes da nota de culpa. Tal situação seria enquadrável nas alíneas *a)*, *b)* ou *d)* do nº 1 do artigo 331º.

No entanto, se é essa, de facto, a vontade do legislador, sairia reforçada a *mens legislatoris* e clarificado o Direito, incluindo uma nova alínea no nº 1 do normativo em análise, na qual se fizesse menção expressa ao nº 1 do artigo 29º, incluindo na previsão os trabalhadores que estejam ou tenham estado a ser vítima de comportamentos assediantes.

Desta feita se consideraria que qualquer sanção disciplinar que viesse a ser aplicada durante ou após um processo de *mobbing*, fosse considerada abusiva, gozando ainda da presunção estatuída no nº 2 do artigo 331º.

Julgar a sanção aplicada no âmbito de *mobbing* como sanção abusiva implicaria que a mesma constituísse uma contra-ordenação grave (nº 7 do artigo 331.º do Código do Trabalho), quando, pela aplicação do artigo 29.º do mesmo diploma, que prevê e sanciona a mesma conduta, constitui uma contra-ordenação muito grave, pelo que se impunha fazer as necessárias adaptações.<sup>208</sup>

### **7.7. Coimas pessoais para o(s) agressor(es)**

A maioria do nosso tecido empresarial é constituída por sociedades comerciais, as quais, obviamente, gozam do princípio da personalidade jurídica ou autonomia patrimonial. Daí que, em casos de condenação judicial dos agressores, esta se queda sempre no âmbito da pessoa colectiva. Dito de outra forma, sendo os agentes agressores pessoas individuais, sejam elas o gerente, o director, o chefe de secção e o encarregado ou todos eles (isto no caso do *mobbing* vertical descendente), a sentença judicial

---

<sup>208</sup> Esta é a solução em vigor em França onde o art. 152-1-1 do Código do Trabalho reza que:

“Toda infracção as disposições dos artigos L. 122-46, L. 122-49 (assédio moral) e L.123-1 será punida de prisão de um ano e de uma multa de 3750 euros ou de uma destas duas penas somente.

O tribunal poderá ordenar, à custa da pessoa condenada, a fixação do julgado nas condições previstas no artigo 131-35 do Código Penal e sua inserção, integral ou resumida em jornais que ele designar, sem que estes custos possam exceder o máximo da multa aplicada”.

condenará sempre a empresa. É a entidade empregadora que terá de cumprir as injunções, sejam elas de recolocação do trabalhador no anterior local de trabalho, de voltar a atribuir as funções e categoria que detinha antes, de restituir instrumentos de trabalho que já utilizara (viatura de determinada gama, telemóvel de certa geração, computador com acesso a informação do nível antes concedido, cartão de crédito, entre outros), retribuir o empregado segundo o *status quo* anterior (reposição das ajudas de custo, despesas de representação, subsídio de isenção de horário, prémio de produtividade, entre outros). A par destas injunções, é possível e desejável que, à empregadora, seja fixada uma sanção pecuniária compulsória diária,<sup>209</sup> para a impelir a acatar e cumprir as condenações judiciais.<sup>210</sup>

Mas se a sentença declara que o trabalhador foi efectivamente objecto de *mobbing*, identificando os seus agentes e confere à vítima o direito a receber uma indemnização para ressarcimento dos danos morais, importa questionar: porque razão há-de ser o empregador a pagar essa indemnização e não os agentes de tais agressões?

Dir-se-á que agiram todos no âmbito da empresa e, na sua perspectiva, em nome e na defesa dos interesses desta, pelo que na esfera patrimonial desta se devem repercutir as consequências de tais condutas, nomeadamente o pagamento da indemnização. É respeitável esta posição e por isso se admite que a instituição seja penalizada com tal condenação.

Mas não só. Cremos que os seus agentes, pessoal e individualmente também deverão ser sancionados – promovendo a prevenção geral e a prevenção pessoal – através de coimas, sem prejuízo da responsabilidade civil que tiver lugar.

---

<sup>209</sup> A sanção pecuniária compulsória está prevista no artigo 829-A do Código Civil, constitui uma verdadeira manifestação punitiva do Direito Civil, que tem a funcionalidade de coagir o devedor, de uma forma indirecta, a cumprir a prestação a que estava adstrito.

<sup>210</sup> Pois, como explica Liberal Fernandes, “Sobre o empregador recai assim a obrigação de fundar em critérios objectivos as medidas por si adoptadas, sempre que sejam susceptíveis de estabelecer discriminações entre os trabalhadores”. Faculdade de Direito da Universidade do Porto. (2003). *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Jorge Ribeiro de Faria*. Coimbra: Coimbra Editora, pp. 265-266.

## **7.8. A inclusão do assédio moral**

### **7.8.1. Inclusão do assédio moral nos acidentes de trabalho**

Considera-se acidente de trabalho aquele que se verifique no local e tempo de trabalho, produzindo lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho, de ganho ou a morte.

Ora, no caso do *mobbing* é manifesto o seu desenvolvimento em local e tempo de trabalho, bem como as variadas consequências no assediado, que podem incluir perturbações do foro psíquico e, consequentemente, da capacidade laboral.

Já vimos que não é essencial existir dano para que se esteja perante assédio moral mas, na realidade, quase sempre que existe assédio, ocorrem consequências físicas e psíquicas na vítima e o Direito tem de encontrar tutela para tais danos.

Infelizmente, as nossas juntas médicas e os tribunais têm dificuldade em vislumbrar um acidente de trabalho para além dos casos em que se manifestem evidentes danos físicos incapacitantes. Não obstante, é necessário sensibilizar estes órgãos para a especificidade da situação de *mobbing* e para os danos que pode causar no trabalhador.

Já antes da publicação do primeiro Código de Trabalho, Isabel Ribeiro Parreira defendia<sup>211</sup> a possibilidade da equiparação do assédio moral aos acidentes de trabalho, aplicando-se o regime da responsabilidade pelo risco, com a consequente obrigação de transferir essa responsabilidade para uma seguradora.<sup>212</sup>

Esta é igualmente a nossa opinião, seguindo de perto as soluções espanhola e francesa.

Em Espanha, a “Ley General de Seguridad Social” determina que as patologias não contempladas podem subsumir-se no conceito de acidente de trabalho. A “Ley” manda aplicar, extensivamente, a qualificação de acidente de trabalho a todas as

---

<sup>211</sup> Parreira, I. R. (2003). O assédio moral no trabalho. In *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 242.

<sup>212</sup> Esta é a solução dos países europeus, onde vigora a responsabilidade de cariz objectiva. Em Portugal, surgiu com a publicação da Lei n.º 83, de 24 de Julho de 1913.

doenças contraídas pelo trabalhador, sempre que se prove que tal patologia teve a sua causa exclusiva na execução do trabalho.

O problema é que, na prática, a jurisprudência espanhola tem dificultado o reconhecimento judicial de problemas psíquicos provocados por assédio moral, sendo poucos os casos caracterizados como acidentes de trabalho<sup>213</sup>, pelo que se tem defendido a reformulação do conceito de doença profissional, para possibilitar a inclusão do *mobbing*.

Rita Garcia Pereira<sup>214</sup> refere o contrário, ou seja, que em Espanha “se tem assistido a uma crescente interpretação extensiva e evolutiva do conceito legal de acidente de trabalho, com a finalidade de procurar a máxima tutela reparadora para os trabalhadores afectados pela actualização de novos riscos de carácter psicossocial”. E acrescenta que tal tem ocorrido baseado na ampliação progressiva dos seus elementos estruturais: o elemento subjectivo, as relações de causalidade e, sobretudo, a própria noção de “lesion corporalal”. Assim sendo, tanto a doutrina judicial como científica integram as patologias psíquicas na noção de “enfermedades del trabajo”.

Uma vez que o quadro positivo nacional é similar, entendemos que deve ser reformulado o conceito de doença profissional na legislação portuguesa, de modo a incluir o assédio moral e as patologias decorrentes da sua prática.

#### **7.8.2. Inclusão das doenças mentais, resultantes do assédio moral, nas doenças profissionais**

Isabel Ribeiro Parreira<sup>215</sup> terá sido pioneira ao defender que algumas doenças mentais resultantes de assédio moral, enumeradas taxativamente, passassem a ser consideradas doenças profissionais.

Também, Maria Regina Redinha<sup>216</sup> defendia a integração das patologias adquiridas pela perseguição reiterada, na categoria de doença profissional, “...pois as

---

<sup>213</sup> Pacheco, Mago Graciano de Rocha, *op. cit.* pp. 248.

<sup>214</sup> *Op. cit.* p. 205.

<sup>215</sup> Parreira, I. R. (2003). O assédio moral no trabalho. In *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, p. 242.

<sup>216</sup> Redinha, M. R. (2003). Assédio moral ou Mobbing no trabalho. In Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Ed.), *Estudos em homenagem ao Professor Raul Ventura* (Vol. II, pp. 833-847). Coimbra: Coimbra Editora, p. 846, escrevia assim:

manifestações mórbidas do *mobbing* são adquiridas no tempo e local de trabalho, por força das condições da sua prática.”

Defendemos uma solução próxima da existente em Espanha: nem todos os casos de *mobbing* constituem doença profissional, tudo depende de uma análise casuística. É esta a tendência no direito comparado, nomeadamente no espanhol, italiano e brasileiro. Repete-se a ideia de que não se pretende a consagração do assédio como uma doença profissional. O *mobbing* em si não constitui uma doença. O que se pretende é que seja possível estabelecer uma relação causal entre as condutas assediantes e o resultado destas. Feita esta ligação, se a quebra de saúde – física e/ou psíquica – do trabalhador foi resultante do assédio, tal patologia deve ser qualificada como contingência laboral.

O entrave reside na actual definição de doença profissional: esta surge, diz a lei, por força de exposição reiterada a factores de risco. Por outro lado, entende-se que para que a patologia possa ser qualificada como doença profissional, tem que constar da Tabela de Doenças Profissionais, vertida no Decreto Regulamentar nº 6/2001, o que não ocorre.

Mas, dois argumentos são oponíveis a esta tese (que têm tido acolhimento na Jurisprudência Portuguesa, nomeadamente no Acórdão da Relação do Porto, de 10 de Março de 2008).

Se é verdade que o nº 1 do artigo 310º do CT de 2003 e agora, o nº 1 do artigo 94º da Lei nº 98/2009, de 4 de Setembro estabelecem a regra de que as doenças profissionais são aquelas que constam da respectiva Tabela Nacional, o nº 2 dos referidos preceitos consagra a excepção, ao consentir que, *in concreto*, se considere lesão corporal, a perturbação funcional ou a doença não incluídas na lista “desde que se prove serem consequência, necessária e directa da actividade exercida e não representem normal desgaste do organismo”. Desta feita, caso a caso, importa estabelecer o nexo causal entre os comportamentos assediantes e os danos sofridos pelo trabalhador para, em concreto, serem considerados (ou não) doença profissional.

---

“Depois, haverá que não omitir o préstimo da integração das patologias adquiridas pela perseguição reiterada na categoria de doença profissional, pois as manifestações mórbidas do *mobbing* são adquiridas no tempo e local de trabalho, por força das condições da sua prática. Todavia, os estreitos limites da definição residual contida no n.º 2 do art. 27.º da Lei n.º 100/97, de 13-9, ou no seu Regulamento (art. 2.º, n.º 2. do DL n.º 248199, de 2-7), repudiam a sua inclusão, ao pressuporem a existência de um nexo de causalidade entre a doença ou lesão e a actividade exercida. Na realidade, a doença derivada do assédio moral não é provocada pela actividade em si, mas pela forma deliberadamente penosa do seu exercício”.

Por outro lado, é errada a exigência de exposição reiterada a um risco profissional. Este argumento confunde causa com efeito. Não se pretende que o assédio seja admitido como uma nova doença profissional, pretende-se que os efeitos do *mobbing* – por acção ou do contacto com o assediante, em ambiente laboral – sejam considerados uma contingência laboral. Tal como o trabalhador que no local de trabalho contactou reiteradamente e manipulou certas substâncias cancerígenas e por elas foi contaminado, deve ver a sua doença classificada como profissional, também o trabalhador que, no local de trabalho, ao longo do tempo foi reiteradamente objecto de condutas assediantes do empregador que lhe determinaram marcas e sequelas para toda a vida, deve ver a sua doença classificada como doença profissional.

### **7.9. Publicidade das condenações**

Deve consagrar-se no Código de Trabalho e/ou no Código Processo de Trabalho a possibilidade de estabelecimento de penas acessórias de publicitação da sentença, em órgãos de comunicação, com anúncios pagos pela empregadora que seja condenada pela prática de assédio moral.

O CT2003, no nº 2 do artigo 642º, a par de estatuir que a violação das normas sobre o assédio constitui uma contra-ordenação muito grave (no seu nº 1), concede a faculdade de a decisão condenatória poder ser objecto de publicidade.<sup>217</sup>

O CT2009 foi mais audaz e o nº 1 do artigo 562º impõe a obrigatoriedade de aplicar ao agente, que pratique uma contra-ordenação muito grave ou reincidência em contra-ordenação grave, a sanção acessória de publicidade (para além de outras sanções acessórias previstas no nº2). Muito pedagogicamente o preceito refere que quem promove a divulgação é o tribunal ou o serviço que aplicou tal decisão (ACT) e explica que esta consiste na inclusão em registo público, disponibilizado na página electrónica do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, de

---

<sup>217</sup> Pereira, R. G. (2009). *Mobbing ou assédio moral no trabalho: Contributo para a sua conceptualização*. Coimbra: Coimbra Editora, p. 194 refere que “subjacente a esta sanção, presume-se, estará o reconhecimento implícito de que estas práticas podem comportar graves prejuízos para a honra e consideração profissionais do visado, motivo pelo qual se impõe o restabelecimento público da verdade dos factos. Esta solução legal vai na esteira do que já se determinara no seio da STSJ da Galiza, através do aresto nº 2893, de 8 de Abril de 2003, que ordenou a leitura da decisão por forma a se dissiparem as dúvidas criadas quanto às aptidões profissionais da Autora”.



um extracto com a caracterização da contra-ordenação, a norma violada, a identificação do infractor, o sector de actividade, o lugar da prática da infracção e a sanção aplicada.

Nada a apontar às referidas soluções legais quanto às contra-ordenações, previstas no Regime processual aplicável às contra-ordenações laborais e de Segurança Social, constante da Lei nº 107/2009, de 14 de Setembro. O procedimento destas é, conforme a matéria em causa, da ACT ou do Instituto da Segurança Social, IP, onde correm os actos processuais na fase administrativa e por quem são aplicadas as decisões condenatórias. Impugnadas estas, até ao dia 1 de Janeiro de 2010 aplicava-se o regime previsto no artigo 186º-J do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº 480/99, de 9 de Novembro. Este preceito foi revogado pela aludida Lei nº 107/2009, de 14 de Setembro, a qual passou a regular o regime das impugnações de decisões de autoridades administrativas que apliquem coimas em matéria laboral.

O problema é que o legislador se esqueceu que nem todas as violações que protegem os trabalhadores de comportamentos assediantes são objecto de auto e processo contra-ordenacional. Muitos dos casos de assédio moral só são denunciados depois de terminado o vínculo laboral, situação na qual a ACT já não tem poderes de intervenção e, como tal, não actua.

Tais casos “só conhecem a luz do dia” findo o vínculo laboral, conseguido já pelo empregador o objectivo do assédio, em processo declarativo comum (previsto no artigo 51º e seguintes do CPT). Ora é neste tipo de processos que defendemos obrigatoriedade de aplicação de penas acessórias de publicitação da sentença, em órgãos de comunicação, com anúncios pagos pela empregadora que seja condenada pela prática de assédio moral.

Muito embora o nº2 do artigo 27º do CPC atribua ao Juiz o poder de “até à audiência de discussão e julgamento” convidar as partes a “completar e a corrigir os articulados”, não entendemos que tais poderes possam consistir num convite ao trabalhador a ampliar o pedido e pedir a condenação do empregador na publicitação da sentença condenatória. Tal faculdade não abarca a alteração do pedido.

Por outro lado, o artigo 74º do CPT consagra o principio da “condenação *extra vel ultra petitem*”, segundo o qual, ao invés do que ocorre no processo civil, onde vigora o principio da proibição da condenação em quantidade superior ou em objecto diverso do pedido (artigos 661º nº1 e 668 nº 1 alínea e) do CPC e agora nos artigos 609º nº 1 e 615º nº 1 alínea e) do NCPC), no processo laboral a lei impõe ao juiz o conhecimento e

decisão para além do pedido e em objecto diverso do pedido, sempre que os factos provados, ou aqueles que não carecem de alegação ou de prova, assim o exijam para dar cumprimento a preceitos inderrogáveis de leis ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Entendemos que não é presentemente possível, em processo declarativo comum laboral, o juiz aplicar ao empregador a pena acessória de publicidade prevista no artigo 562º do CT2009 por duas razões: este preceito incluiu-se sistematicamente no Livro II, o qual só trata de responsabilidade contra-ordenacional, sujeita a regras substantivas e adjectivas distintas do processo declarativo comum; por outro lado, ainda que assim não fosse, o princípio da condenação *extra vel ultra petitem* não é ilimitado, não permitindo “saltar” formas processuais e “misturar” penas de natureza contra-ordenacional, ainda que resultasse provada a ocorrência de práticas assediantes.

Daí a necessidade de este tipo de condenação – esta pena acessória de publicidade – ser prevista no ordenamento substantivo e processual como potencialmente aplicável, não apenas nos processos contra-ordenacionais mas em todos nos quais se declare ter ocorrido violações aos artigos 23º a 30º do CT. Se o autor/trabalhador o requerer, o juiz poderá condenar, caso se verifiquem concretamente os requisitos da sua aplicação; se porventura o autor/trabalhador não tiver formulado essa condenação no petítório, então sim, seja por recurso aos poderes que lhe são conferidos pelo artigo 27º, seja pela aplicação do princípio officioso da condenação para além do pedido, o juiz já poderá, motu próprio, condenar o empregador/assediador em pena de publicidade da sentença condenatória.

#### **7.10. Tabelas indemnizatórias**

O nosso ordenamento jurídico actual assenta em alguns pilares, sendo um dos quais o da independência judicial e da liberdade de o julgador não estar vinculado ao precedente jurídico. A jurisprudência é, assim, para o julgador, apenas uma fonte indirecta de direito, não estando este vinculado às decisões anteriormente proferidas em matérias fácticas semelhantes ou análogas.

Ora, no tocante à indemnização relativa a danos morais, a referida independência e liberdade verificam-se amiúde na discrepância jurisprudencial, na fixação do *quantum* indemnizatório.

Assim sendo, resulta de fácil entendimento que a certeza e a segurança na aplicação do Direito sairiam reforçadas se se institísse uma “tabela”, ou mesmo “balizas” na fixação dos montantes das indemnizações para os variados casos ou situações de assédio moral.

Por essa razão, parece-nos defensável que, com base em critérios que destrinçariam as diferentes realidades fácticas do *mobbing*, se construíssem diferentes paradigmas indemnizatórios que se adequariam àquelas, ou que, *ad minus*, balizassem em montantes mínimos e máximos os montantes indemnizatórios a atribuir.

Desta forma, através de critérios objectivos e determinados, o legislador fixaria os montantes mínimos e máximos para cada “tipo de violação”, mantendo-se o poder subjectivo do julgador de, caso a caso, em função do seu valor de gravidade, fixar o montante justo, adequado e proporcional para aquele caso concreto. Isto tal como sucede no ordenamento penal, na fixação da pena em concreto

Mais nos parece que se tem, também, como certo que o preço da dor (*quantum doloris*,) sofrida por um trabalhador vítima de *mobbing*, será igual, independentemente da categoria, profissão ou remuneração auferida, sendo que, a nosso ver, a fixação do *quantum* a título de danos morais jamais deverá ser limitada, nem ter como referência a retribuição auferida pela vítima.<sup>218</sup>

#### **7.11. Nova sanção disciplinar: Transferência do local de trabalho do agressor**

No ordenamento laboral as sanções disciplinares a aplicar ao infractor no final do procedimento disciplinar estão exaustivamente tipificadas no nº 1 do artigo 328º do Código de Trabalho.

Verificando-se uma situação de *mobbing* horizontal o empregador pode lançar mão do procedimento disciplinar e, ao abrigo do disposto no artigo 351º e ss do Código do Trabalho, optar pela aplicação ao trabalhador assediante da medida expulsiva, isto é, proceder ao seu despedimento com justa causa. Tal solução é pacífica. O que aqui se

---

<sup>218</sup> No mesmo sentido, Gomes, J. (2007). Algumas observações sobre o *mobbing* nas relações de trabalho subordinado. In *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga* (pp. 165-184). Coimbra: Almedina, p. 183.

cuida saber é se, querendo o empregador optar por uma medida conservatória [cf. artigo 328º, nº 1, alíneas *a)* a *e)*], não deveria poder proceder à transferência do local de trabalho do agente assediante, protegendo a vítima de mais contactos com o agressor?

Uma vez mais a doutrina divide-se. Alexandra Marques Serqueira<sup>219</sup> defende que, não obstante o princípio da inamovibilidade, é possível o empregador aplicar desde já tal medida – a título de sanção disciplinar – porquanto o elenco de sanções do artigo 366º do CT<sup>220</sup> é não taxativo, mas meramente exemplificativo. Mago Graciano da Rocha Pacheco<sup>221</sup> concorda com a necessidade de afastar os dois sujeitos, mas não através de procedimento disciplinar, pois advoga que o instrumento que o CT faculta é o da mobilidade funcional (art.º 314º do CT), da mobilidade geográfica (artº 315º do CT) ou ainda da transferência temporária do trabalhador (art.º. 316º do CT).

Por força do princípio da inamovibilidade<sup>222</sup> está vedada ao empregador a possibilidade de transferir o trabalhador do local de trabalho (alínea f) do nº1 do artigo 129º), fora dos casos previstos nos artigos 194º, 195º e 196º do Código do Trabalho.

Entende-se estarmos perante um problema tão grave que justifica que se abra uma excepção a tais respeitáveis princípios jus-laborais, para permitir – mais, para impor – que o empregador, apurando em procedimento disciplinar a responsabilidade de determinado trabalhador no assédio moral causado a outrem, – se as circunstâncias e dimensão da empresa o permitirem – aplicar como sanção acessória (não afastando outras) a transferência do local de trabalho do agressor, de modo a impedir o (re)encontro da vítima com o agressor.

Mas tal apenas poderá ocorrer através de alteração legislativa, uma vez que, salvo a excepção expressamente prevista para a criação de outras sanções disciplinares em sede de contratação colectiva, o artigo 328º não permite que o empregador, discricionariamente, crie ou “invente” tipos distintos de sanções disciplinares,

---

<sup>219</sup> Serqueira, A. M. (2006). Do assédio no local de trabalho: Um caso de flirt legislativo? Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno. *Questões Laborais*, XIII(28), 241-258, p. 242. E justifica: “De facto, parece-me que, atenta a especial natureza da relação laboral, nomeadamente nas empresas em que o relacionamento entre trabalhadores é muito próximo, é irreal pensar que, sendo provada a existência de assédio, os dois sujeitos (assediador e assediado) possam continuar a desempenhar as respectivas funções lado a lado”.

<sup>220</sup> O artigo em referência é do Código do Trabalho de 2003, correspondendo, com alterações, ao actual 328º.

<sup>221</sup> *Op. cit.* p. 228.

<sup>222</sup> Princípio da inamovibilidade esta previsto no nº1 do artigo 193 do Código do Trabalho e consiste na garantia de, por regra, o trabalhador dever realizar a sua prestação no local contratualmente definido.

nomeadamente a transferência do local de trabalho a título punitivo. Este preceito não impõe *numerus clausus* às sanções disciplinares, mas também não constitui uma norma aberta. Ela própria compreende uma excepção – a criação de outras sanções através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho – mas proíbe outra fonte de sanções.

Entendemos, pois, que a sanção que aqui e agora pugnamos – a transferência do local de trabalho do agressor – poderia ser instituída sectorialmente por IRCT. Por maioria de razão, o legislador que concede esta faculdade também tem, ele próprio, o poder de, por alteração legislativa, introduzir no elenco do artigo 328º o tipo de sanção agora proposto para os casos específicos de infracção disciplinar conexa ao assédio moral.

## **7.12. Regime contra-ordenacional**

Tal como já previa a primeira compilação laboral, o 2º Código de Trabalho classifica o assédio moral como contra-ordenação muito grave (nº 4 do artigo 29º), punível com coima que pode oscilar entre as 20 UC e as 600 UC (art.º nº 554º, nº4), ou seja, por força da aplicação conjugada do artigo 22º do Decreto-Lei 34/2008 e art.º 5º do Regulamento das Custas Processuais, entre os 2040 euros e os 61200 euros, (cada UC corresponde, actualmente, a 102 euros), em função do valor da facturação do infractor no ano anterior.

O empregador pode ser responsabilizado pela contra-ordenação laboral ainda que não tenha sido por si perpetrada, desde que a contra-ordenação haja sido praticada por um seu trabalhador no exercício das respectivas funções (art.º 551º do CT).

Assim sendo, estará o título do presente capítulo intencionalmente errado?

Em nosso entender, e sem olvidar o facto de, com a eventual criminalização das condutas típicas do assédio moral, o respectivo regime contra-ordenacional dever ser, pelo menos parcialmente, revogado (quanto muito poderia permanecer a responsabilização em termos contra-ordenacionais do empregador por factos praticados por um seu funcionário, no exercício das suas funções), as disposições legais que tutelam as contra-ordenações juslaborais, por violação da proibição do assédio moral, estão correctas e ajustadas, nomeadamente no tocante à medida em abstracto das coimas aí previstas. Importa também referir que, para a determinação em concreto da medida da

coima, além dos critérios constantes do subsidiário art.º 18.º DL 433/82 de 27 de Outubro (Regime Geral das Contra-Ordenações), são ainda atendíveis a medida do incumprimento de eventuais recomendações constantes de auto de advertência, bem como possíveis situações de coacção, falsificação, simulação ou outro meio fraudulento usado pelo agente infractor (art.º 559º n.º 1 CT).

Ademais, frise-se que, sendo o assédio moral, como já referido, uma contra-ordenação muito grave, é possível, nos termos do art.º 559º do CT, a aplicação ao infractor de sanção acessória de publicidade (inclusão em registo público, disponibilizado na página electrónica do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, de um extracto com a caracterização da contra-ordenação, a norma violada, a identificação do infractor, o sector de actividade, o lugar da prática da infracção e a sanção aplicada). Esta sanção pode, contudo, ser dispensada se o agente tiver pago imediatamente a coima a que foi condenado e se este não tiver praticado qualquer contra-ordenação grave ou muito grave nos cinco anos anteriores, mais havendo possibilidade de eliminação do registo de publicidade desde que, decorra um ano desde a publicidade da decisão condenatória, sem que o agente seja novamente condenado por contra-ordenação grave ou muito grave.

Contudo, parece-nos que, a manter esta tipificação legal em termos de matéria contra-ordenacional, não seria totalmente descabida a previsão de possibilidade de aplicação ao infractor de demais sanções acessórias (à semelhança do previsto para outras áreas como o ambiente, o ordenamento do território, ou a higiene e segurança alimentar), e que, no limite, possam consubstanciar, para o gerente/administrador da empresa infractora, a inibição, por certo e determinado tempo, do exercício de funções de gerência. Isto para que o efeito dissuasor da norma seja multiplicado e seja mais facilmente atingida a reafirmação contra-fáctica desta.

Porém, arriscamos, assim, referir que o problema reside quase exclusivamente na entidade administrativa estatal encarregada de exercer tal fiscalização, *maxime* a *Autoridade para as Condições no Trabalho*.

Uma vez mais, constatamos que temos legislação moderna e (relativamente) adequada, a (não) ser aplicada por inércia, falta de meios humanos ou sensibilização da ACT.

Na realidade, a ACT constitui uma máquina pesada, lenta, com uma multiplicidade de atribuições que a torna desadequada à realidade e à celeridade com que se impõe o combate ao assédio.

A vítima de *mobbing* tem que acreditar e confiar na competência e zelo dos inspectores da ACT, para lhes entregar o caso, depositar provas e esperar resposta competente, rápida e eficaz.

Como efeito evidente, o tipo de danos resultantes da prática deste tipo de contra-ordenações não se compadece com semanas de demora no levantamento do auto e de inspecção ao local de trabalho: a intervenção tem de ser imediata, para recolha célere e efectiva de acervo probatório, consubstanciando testemunhos e vestígios da conduta assediante, por razões profiláticas, evitando a continuação do psico-terror e de prevenção geral, dando um sinal à empresa e aos demais colaboradores de que a Lei regulamenta este tipo de situações e que a entidade administrativa, encarregue de tal fiscalização, actua de forma efectiva, não ficando as vítimas abandonadas e os *mobbers* e *co-mobbers* impunes.

À ACT cabe, por Lei, essa importante competência fiscalizadora, que deve assumir um carácter pedagógico, preventivo, repressivo e, depois, sancionatório.

Contudo, sem meios humanos e físicos, e, principalmente, sem medidas de sensibilização e formação dos agentes inspectores, que proporcionem a criação de equipas especializadas específicas para o combate a este novel e crescente fenómeno, sempre continuaremos com uma real inefectividade da solução legal, não se atingindo assim a reafirmação contra-fáctica da norma e persistindo também as chamadas “cifras-negras”, mesmo não se tendo conhecimento da real dimensão deste fenómeno.

Assim, propugnamos por uma redefinição da estrutura e atribuições da ACT, na qual se crie uma secção específica destinada a situações de *mobbing*, evidenciando-se a função pedagógica e preventiva deste órgão, a par de uma formação específica dos inspectores para lidar com estes casos, sem descurar a necessidade de impelir os recursos humanos a uma maior celeridade, nomeadamente pela fixação de prazos para a sua actuação.

### 7.13. Criminalização

Contra a solução de criminalizar as condutas assediantes se manifestou já em 2003 Regina Redinha. Escreveu<sup>223</sup>, na ocasião, que “esta solução tem contra si a escassa eficácia preventiva e repressiva devido, sobretudo, às exigências probatórias do processo penal”.

Noutra obra<sup>224</sup>, refere que não antevê qualquer benefício na criminalização do *mobbing*, dado que o mesmo objectivo pode ser alcançado “(...) com acrescido vigor preventivo e repressivo através da responsabilidade civil e contra-ordenacional, até porque as violações mais gravosas da personalidade do trabalhador já encontram respaldo nos tipos legais de crime contra a integridade física, a honra ou a reserva da vida privada”.

Assim será, de facto. Os crimes já estão previstos e, àquele, acrescem dois outros argumentos: a falta de especialização dos tribunais criminais para julgar crimes eminentemente laborais e a maior exigência probatória do processo penal.<sup>225</sup>

Contudo, se, por outro lado, alguns sectores da doutrina procuram inserir o assédio moral entre as figuras penais já existentes como, por exemplo, os crimes de ofensa à integridade física, difamação, injúria, constrangimento ilegal, ameaça, assédio sexual ou mesmo incitamento ao suicídio, também nos parece que tal poderá implicar que talvez seja olvidada a especificidade do assédio moral nas relações de trabalho, que consiste, precisamente, na criação de um clima de humilhação e degradação do empregado com a finalidade precípua de provocar a cessação da sua relação laboral.

---

<sup>223</sup> Redinha, M. R. (2003). Assédio moral ou mobbing no trabalho (sumário). In *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho* (pp. 169-171): Almedina, pp. 169-171. “Uma derradeira observação é devida sobre a aptidão da censura jurídico-penal da conduta assediante. Ao invés do que sucede no plano estritamente laboral, neste domínio não se antevê qualquer benefício numa intervenção tendente à criminalização do *mobbing*, como tal, porquanto a tutela prosseguida em tal sede pode igualmente ser alcançada, por um lado, sem vulgarização da responsabilidade penal, por outro, com acrescido vigor preventivo e repressivo através da responsabilidade civil e contra-ordenacional, até porque as violações mais gravosas da personalidade do trabalhador já encontram respaldo nos tipos legais de crime contra a integridade física, a liberdade, a honra ou a reserva da vida privada. Efectivamente, o carácter oculto ou dissimulado das acções persecutórias, a isenção de o empregador provar os actos constituintes do assédio, bem como a maior exigência probatória do processo penal são circunstâncias não negligenciáveis nas opções de política legislativa.”

<sup>224</sup> Redinha, M. R. (2003). Assédio moral ou Mobbing no trabalho. In Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Ed.), *Estudos em homenagem ao Professor Raul Ventura* (Vol. II, pp. 833-847). Coimbra: Coimbra Editora, p. 835

<sup>225</sup> O exemplo “de carteira” costuma ser o do trabalhador “apanhado” a furtar bens da empresa e que, apresentada participação criminal e instaurado procedimento disciplinar, acaba por ser criminalmente absolvido e, após ter sido despedido com justa causa e ter impugnado judicialmente a licitude do mesmo, vê o tribunal de trabalho ver declarada a licitude do mesmo.



Ora, no que concerne ao bem jurídico protegido através da criminalização do assédio moral, que poderia fazer com que esse comportamento se inserisse em alguns dos ilícitos tipo acima citados, diga-se que, primariamente, poderemos constatar que esse seria a dignidade da pessoa humana. Contudo, não podemos esquecer que a protecção da dignidade da pessoa humana, por si só, já implica a tutela de todos os demais direitos e liberdades fundamentais do indivíduo, visto que é impossível pensar que a lesão de bens jurídicos tão relevantes como a vida e a integridade física e moral não implicasse também, ainda que indirectamente, um atentado à sua dignidade pessoal.

Contudo, recorde-se que são duas as características principais do conceito jurídico de *mobbing*: em primeiro lugar, o tratamento degradante, através de comportamentos de índole muito variada, que provocam a lesão da integridade moral do trabalhador apossado e, em segundo lugar, o âmbito laboral no qual essa prática é efectivada (o contexto das relações de trabalho), que é o que determina, em última instância, o propósito ou finalidade de fazer com que a vítima procure a extinção prematura e antecipada do seu contrato de trabalho, prejudicando de forma definitiva os seus interesses de estabilidade laboral.

Verifica-se, assim, a existência de um duplo bem jurídico lesado: tanto a integridade biopsíquica do trabalhador, como sua segurança e estabilidade laborais.

Pelo sobredito, parece-nos que pode resultar defensável a necessidade de criação de um tipo penal específico e novo, através do qual fosse criminalizada uma conduta com as características do assédio moral nas relações de trabalho.

Como argumento a favor da criminalização poderemos trazer à colação o crime de violência doméstica, relativamente ao qual, grande parte das suas condutas típicas já estava criminalizada, sem atentar na especificidade da relação familiar. Hoje, já ninguém questiona a oportunidade e necessidade de tal opção legislativa. Tal como o crime de violência doméstica, o assédio moral no trabalho pode até ser visto não só como a soma dos diversos ilícitos que o podem preencher, não sendo as condutas que integrariam o tipo consideradas autonomamente, mas antes valoradas globalmente na definição e integração de um comportamento repetido, revelador daquele crime.

Acresce que a proliferação do assédio moral, que o eleva ao estatuto de “problema social”, verificamos que os ilícitos tipo já existentes resultam insuficientes para a repressão do assédio moral no ambiente laboral – na nossa opinião, só através da criação desse novo ilícito tipo, será possível fazer com que os assediadores conheçam a

conduta proibida pela norma e sua punição, e os assediados saibam a partir de que momento o assédio ultrapassa os limites do permitido.

Imagine-se que a um trabalhador assediado resta apenas a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho, sendo que, mesmo que logre demonstrar a prática de *mobbing*, apenas vê o assediante ser vítima de uma (mera) coima. Esta solução provocará à vítima uma sensação de impunidade do seu agressor, o que a poderá desmotivar e acentuar os danos sofridos pelo *mobbing*.

A defesa da criminalização do *mobbing* decorre da evolução natural com que este fenómeno é tratado no ordenamento jurídico<sup>226</sup>, visando intensificar as garantias da vítima de *mobbing*, além de vir a acompanhar a senda internacional<sup>227</sup>. Tendo vindo a ganhar cada vez mais destaque, este fenómeno requer várias frentes de ataque, reservando-se para os casos mais graves a sua consideração criminal.

Caminhando a favor da criminalização, podemos indicar que o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 07-03-2013, refere que “deve entender-se que a contra-ordenação correspondente à prática do *mobbing* tem necessariamente de ser cometida sob a forma dolosa em qualquer das modalidades em que o dolo pode registar-se: directo, necessário ou eventual”. Ora, se para a prática da contra-ordenação se tem que verificar uma das modalidades de dolo, não nos encontramos longe de preencher também requisitos de culpabilidade, típicos de um crime.

A criminalização do *mobbing* é essencial para combater uma violência que, sendo invisível, é devastadora e perversa, frequentemente incapacita a vítima de reagir e de perceber o alcance do abuso de poder que sofre.

---

<sup>226</sup> No Brasil, existem projectos de lei em estudo no Congresso Nacional com vista à criação de legislação federal tipificando o assédio como crime, nomeadamente os Projetos de Lei nº4.742/2001 e nº 5.971/2001.

O primeiro projecto pretende incluir no Código Penal o artigo 146-A com a seguinte redacção:

“Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica, funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afectando sua saúde física ou psíquica. Pena - “detenção de um a dois anos.”

O segundo projeto propõe a inclusão no Código Penal do artigo 203-A, “Coação moral no ambiente de trabalho”, com a seguinte redacção: “Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica. Pena – Detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos e multa.”, Zanetti, R. *Op. cit.* p. 21.

<sup>227</sup> Em França, o artigo 152-1-.1 do Código do Trabalho dispõe do seguinte modo: “Toda a infracção às disposições dos artigos L.122-46, L.122-49 (assédio moral) e L.123-1 será punida com prisão de um ano e com multa de 3750 euros ou apenas com uma destas duas penas”.

Seria, também, conveniente que essa proposta de criminalização viesse acompanhada pela devida reforma da legislação laboral, mormente no tocante ao regime contra-ordenacional.

Por fim, diga-se que, tal crime deveria ser um crime de perigo concreto, cujas penas poderiam ser especialmente agravadas naqueles casos em que o agente se prevalecesse de sua condição de superior hierárquico para a prática do delito, praticando-o em claro “abuso de poder”, ou quando o fizesse em clara violação de dever inerente a cargo, ofício ou profissão.<sup>228</sup>

#### **7.14. Anulabilidade da revogação e da rescisão do contrato de trabalho**

Sabido e assumido que um dos principais objectivos do *mobbing* – se não o único – é o de o levar o trabalhador assediado a rescindir o contrato de trabalho, seja por rescisão unilateral sem invocação de justa causa, seja através da celebração de acordos de revogação (*tout court* ou integrados em putativos processos de extinção de postos de trabalho), consentir em permitir a validade dos mesmos, é colaborar com a perpetuação dessa prática.

Se não se consegue “matar” o problema na sua origem ou nascente, procuremos acabar com ele na foz na qual vai desaguar: a rescisão ou revogação do contrato.

---

<sup>228</sup> Contudo, devemos frisar que, no tocante à criminalização de condutas levadas a cabo no âmbito de relações de trabalho, o legislador costuma ser avesso à mudança, optando por medidas fora do âmbito penal e, assim, menos penalizadoras em termos éticos e simbólicos para a entidade empregadora. Recordemos a polémica relativa aos denominados “falsos recibos verdes”. Em 2008, o inspector-geral do Trabalho, Paulo Morgado de Carvalho, apresentou uma proposta inicialmente feita pelo Parlamento, como necessária à maior eficácia das inspecções na supressão dos contratos simulados, (seguindo o caso francês, que possui penas de prisão para esses casos).

Tal proposta do Governo de revisão do Código do Trabalho nada referiu sobre a criminalização, limitando-se a contemplar a criação de uma taxa social de cinco por cento sobre os rendimentos auferidos pelos trabalhadores com “recibos verdes”.

Essa proposta foi vista pelos parceiros sociais como forma de “legalizar a precariedade”, podendo “manter eternamente o trabalhador nessas formas de contrato”. Ainda assim, a posição destes não foi atendida e a tentativa de criminalização, já prevista em países como Brasil, Espanha ou França, gorou-se.

Assim sendo, tememos que possa ocorrer desfecho semelhante para uma eventual tentativa de criminalização do assédio moral no trabalho, optando o legislador por medidas de diversa natureza, pois quanto ao *mobbing*, acresce o argumento de que grande parte das suas condutas típicas se encontra já criminalizadas por via de ilícitos tipo que, apesar de não exigirem a sua prática no âmbito das relações laborais, não retirem a dignidade do tratamento penal das mesmas.

Cremos que a ideia foi originariamente defendida em 2003 por Maria Regina Redinha<sup>229</sup>, a qual a formulou nos seguintes termos: “(...) impõe-se a anulabilidade das decisões do empregador ditadas pelo animus persecutório que afectem a posição jurídico-contratual da vítima e, muito especialmente, como forma de frustrar a motivação última da maior parte dos casos de assédio, a anulabilidade da rescisão do contrato de trabalho pelo trabalhador molestado(...)”.

É certo que o CT prevê, no seu artigo 397º, o denominado “direito ao arrependimento”, consubstanciado na faculdade concedida ao trabalhador de, mediante comunicação dirigida ao empregador nos 7 dias seguintes à assinatura ou produção de efeitos da resolução, revogar tal declaração, revogando os efeitos da mesma, tudo se passando como se aquela não tivesse existido, mantendo-se pois, intocável o vínculo laboral. Desta forma se consegue, de facto, fazer frustrar os intentos que a entidade patronal procurou com montagem do esquema assediante. Mas tal mecanismo só é eficaz se o trabalhador conseguir – apoio jurídico, informação e tomada de decisão – no curto espaço temporal de “meia dúzia de dias”, o que nem sempre ocorre.

Pretende-se uma solução jurídica que possa ser invocada e utilizada numa fase posterior, já na via judicial, quando, com tempo, o causídico que patrocine o trabalhador, bem ponderados os factos e as provas que aquele consiga carrear para os autos, entenda que consegue fazer prova da existência de um conjunto de factos assediantes, maquiavelicamente infligidos na vítima, como único escopo de o “conduzir” a despedir-se, isto é, consegue provar a existência de assédio moral e, por via disso, possa requerer que a sentença declare a anulabilidade da declaração negocial não séria e indesejada.

O Código Civil também não nos fornece solução pois, nos artigos 255º e 256º, a sanção para o negócio jurídico obtido sob coacção moral não é transponível para a previsão desta norma.<sup>230</sup>

---

<sup>229</sup> Redinha, M. R. (2003). Assédio moral ou Mobbing no trabalho. In Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Ed.), *Estudos em homenagem ao Professor Raul Ventura* (Vol. II, pp. 833-847). Coimbra: Coimbra Editora, p. 846.

<sup>230</sup> ARTIGO 255º

(Coacção moral)

1. Diz-se feita sob coacção moral a declaração negocial determinada pelo receio de um mal de que o declarante foi ilicitamente ameaçado com o fim de obter dele a declaração.
2. A ameaça tanto pode respeitar à pessoa como à honra ou fazenda do declarante ou de terceiro.
3. Não constitui coacção a ameaça do exercício normal de um direito nem o simples temor reverencial.

Teria assim de ser criada norma específica para o caso, que permitisse ao trabalhador vítima de assédio moral no trabalho, no prazo de prescrição de um ano (nº 1 do artº 337º do CT), poder intentar acção de impugnação da ilicitude da revogação ou rescisão do contrato de trabalho, na qual é declarada a anulabilidade desta, porque obtida (ilicitamente) no quadro e como consequência do assédio moral de que foi vítima.

Embora fosse uma medida legislativa que daria azo a utilização abusiva e “inundaria” os tribunais com processos de falso *mobbing*, penalizaria o infractor e porventura mais importante, desincentivava o recurso ao assédio moral pois aumentava o risco de quem a ele recorrer. Até aqui e com o quadro legal em vigor, mesmo perdendo, o prevaricador ganha sempre pois, reconduzindo-se a perda “apenas” a dinheiro, é sempre barato, isto é, pode-se sempre comprar a rescisão do trabalhador, com mais ou menos capital. Mesmo perdendo o processo judicial, o empregador paga a indemnização e comprou a rescisão do contrato de trabalho: o preço é barato. O trabalhador, mesmo ganhando o processo de trabalho, perde sempre o trabalho.

É este resultado injusto que se pretende evitar, com esta proposta de possibilidade de ver declarada a anulabilidade da revogação ou rescisão obtida como corolário de assédio moral, permitindo a reconstituição do *status quo* ante e reintegrando o trabalhador.

A solução não é inovadora, pois desde 2002 que o Código do Trabalho francês adopta esta medida no artigo L 122-49, protegendo aqueles que foram alvo de assédio moral, declarando a nulidade da ruptura contrato.<sup>231</sup>

Poder-se-á estar a “abrir uma caixa de Pandora” mas acreditamos que os nossos magistrados judiciais são suficientemente habilitados e competentes para conseguirem “separar o trigo do joio”, e só permitirem uma utilização razoável do novel instituto.<sup>232</sup>

---

#### ARTIGO 256º

##### (Efeitos da coacção)

A declaração negocial extorquida por coacção é anulável, ainda que esta provenha de terceiro; neste caso, porém, é necessário que seja grave o mal e justificado o receio da sua consumação.

<sup>231</sup> Article L 122-49: Qu’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 promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements définis à l’alinéa précédente ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Tout rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou toute acte contraire est nul de plein droit.

### 7.15. Protecção especial às testemunhas

Já vimos que as dificuldades probatórias constituem um desincentivo à invocação pelo trabalhador de assédio moral e uma explicação para o pequeno número de processos judiciais. Tais dificuldades resultam de muitos factores, desde a dificuldade dependente da divisão do ónus da prova, até ao facto de que a escolha, pelo empregador, do recurso ao assédio constitui uma opção por uma solução que já sabe, à partida, que o trabalhador vai ter enorme dificuldade de provar: daí o recurso a condutas dissimuladas, a truques, ao silêncio e ao boato, entre outros.

Mas a maior dificuldade resulta da prova testemunhal pois, na esmagadora maioria das vezes, as poucas testemunhas dos actos assediantes são – também elas – trabalhadores da mesma entidade patronal e dependentes de similar subordinação jurídica. Daí que raramente se disponibilizem para irem depor pelo colega, constituindo a mera menção do seu nome no rol de testemunhas um desafio ao empregador.

As que não são previamente “convidadas” a depor pelo empregador, uma vez notificadas pelo tribunal, só ali comparecem para não serem por este multadas e, quando se consegue que prestem depoimento, não o fazem de forma livre e espontânea, ocorrendo convenientes “esquecimentos” e falhas de memória.

Importaria, portanto, encontrar meios que permitissem que as testemunhas fossem “compelidas” a depor e, uma vez em tribunal, não tivessem medo de represálias, sentindo-se “blindadas” a posteriores retaliações do empregador.

Mago Graciano<sup>233</sup> defende que se devia seguir o exemplo da legislação francesa e conferir uma protecção acrescida àqueles trabalhadores que testemunhassem ou relatassem factos constitutivos de assédio moral.

Sónia Kietzmann Lopes<sup>234</sup>, Juiz de Direito, revela ser bem conhecedora do fenómeno e da realidade judicial quando coloca o problema da forma seguinte: é que, se dúvidas não restam de que sobre o julgador nos tribunais do trabalho impende um especial dever de apuramento da verdade material, traduzido no amplo poder

---

<sup>232</sup> Tal como a que hoje já entendemos que ocorre com a ponderação com que se aprecia a vulgarizada invocação de institutos como a “litigância de má-fé” ou “abuso de direito”.

<sup>233</sup> Pacheco, M. G. d. R. (2007). *O assédio moral no trabalho: O elo mais fraco*. Coimbra: Almedina. *Op. cit.* p. 218.

<sup>234</sup> Lopes, S. K. (2009). O assédio moral no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários*, 82, 253-268. *Op. cit.* p. 269.

inquisitório previsto no Código de Processo do Trabalho, detendo o juiz também as faculdades previstas na lei processual civil com vista a criar condições para que as testemunhas deponham de forma livre (v.g. chamando a depor quem a parte não arrolou ou criando condições propícias a que, em audiência, as testemunhas não se sintam constrangidas), também é verdade que tais poderes encontram limites naturais, decorrentes, desde logo, do (por vezes falso) desconhecimento invocado pelas testemunhas, mas também da circunstância de o julgador não ter como “adivinhar” quem possa ter testemunhado os factos, a fim de officiosamente determinar o respectivo depoimento. Ora, a vítima de assédio, consciente desta limitação, tenderá a não querer correr o risco de alegar em juízo factos que muito provavelmente não logrará demonstrar motu próprio”.

Dizemos nós que uma das respostas ao fenómeno seria a de na sentença, proferida no processo em que prestaram depoimento, ficar consignado que, nos 12 meses seguintes beneficiariam da presunção de ilicitude de toda a sanção disciplinar que lhes fosse aplicada, a exemplo da solução encontrada pelo nº 2 artigo 331º do Código de Trabalho de 2009. Assim, passaria a presumir-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada, alegadamente para punir uma infracção, quando esta tenha lugar até 12 meses após o trabalhador ter prestado depoimento em tribunal sobre factos constitutivos de assédio moral sobre um colega de trabalho (independentemente de ter sido arrolado pelo empregador, pelo trabalhador ou ex-offício pelo tribunal e tenha nele resultado provado ou não o alegado assédio moral), com as consequências previstas no nº 3, 4 e 5 do referido artigo 331º do CT2009: agravamento do valor da indemnização (a fixar entre 30 e 60 dias mas nunca inferior a 6 meses), da suspensão ou da multa (nunca inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida).

O Código de Processo Trabalho já prevê a aplicação subsidiária do código de processo (civil e) penal, ex vi do seu artigo 1º. A realidade, porém, desmente essa prática, pelo que se impunha a consagração directa no CPT de normas de protecção de testemunhas, nomeadamente em casos de assédio moral.

Uma delas seria a medida consagrada no nº 1 do artigo 352º do CPP, o qual prevê a possibilidade de afastamento do arguido (leia-se, do Réu/empregador) da sala de audiências, durante a prestação de declarações de uma testemunha, se “houver razões para crer que a presença do arguido inibiria o declarante de dizer a verdade”.

Outra solução seria a aplicação directa, no processo de trabalho, de algumas medidas especiais de protecção às testemunhas, previstas na Lei 93/99, de 14 de Julho, aplicável por força do nº 2 do artigo 139º do Código de Processo Penal. Esta lei veio regular o regime especial de protecção de testemunhas e outros intervenientes, em consonância com o movimento internacional de reconhecimento de direitos das testemunhas, plasmado na Recomendação nº R (97) 13, do Conselho da Europa. Para efeitos dessa lei considera-se testemunha, qualquer pessoa que disponha de informações ou conhecimentos necessários à revelação, percepção ou apreciação de factos que constituam objecto do processo, de cuja utilização resulte um perigo para si ou para outrem; e intimidação: toda a pressão ou ameaça, directa, indirecta ou potencial, que alguém exerça sobre a testemunha com o objectivo de condicionar o seu depoimento ou declaração.

A especial vulnerabilidade da testemunha pode justificar a ocultação da testemunha (artigo 4º), a teleconferência (artigo 5º), a não revelação da identidade (artigo 6º), etc. Com vista à obtenção de depoimentos livres, espontâneos e verdadeiros o juiz pode, ainda, entre diversas outras medidas, dirigir os trabalhos de modo a que tais testemunhas mais vulneráveis, nunca se encontrem com certos intervenientes do processo, nomeadamente, *in casu*, o empregador.

Atendendo ao facto de neste tipo de processos a prova testemunhal ser quase sempre a mais rara e importante, talvez com o contributo destas propostas passasse a emergir a verdade material.

#### **7.16. Criação de um estatuto de vítima de assédio moral**

A vítima de assédio moral revela temor da publicidade, medo das retaliações e fragilidade emocional e psicológica.

Creemos que a vítima de assédio moral deveria merecer um estatuto próprio e autónomo de protecção da vítima que permita conceder um auxílio mínimo que assegure a segurança na denúncia.

Um dos primeiros obstáculos a que situações de assédio sejam denunciadas é, em primeira linha, o receio de perder o emprego, razão pela qual tais situações apenas vêm a ser denunciadas após a cessação do vínculo laboral.



Por estas razões justifica-se uma protecção especial à vítima, sempre que existam fortes indícios da prática de assédio.

Como figuras semelhantes temos já previsto o estatuto de violência doméstica ou a protecção na parentalidade.

Fazendo uma breve incursão em tais institutos constatamos que o estatuto processual da vítima de violência doméstica – Lei 112/2009, de 16 de Setembro – prevê que, apresentada a denúncia da prática do crime de violência doméstica, não havendo indícios de que a mesma é infundada, as autoridades judiciais ou órgãos de polícia criminal competentes atribuem à vítima, para todos os efeitos legais, o estatuto de vítima. Há uma presunção extrajudicial da existência de fundamentos para a concessão do estatuto. Atribuído o estatuto, são conferidos à vítima um conjunto de direitos, dos quais realçamos os mais significativos:

– É garantida à vítima, desde o seu primeiro contacto com as autoridades competentes para a aplicação da lei, o acesso às seguintes informações:

- a) O tipo de serviços ou de organizações a que pode dirigir-se para obter apoio;
- b) o tipo de apoio que pode receber;
- c) onde e como pode apresentar denúncia;
- d) quais os procedimentos seguintes à denúncia e qual o seu papel no âmbito dos mesmos;
- e) como e em que termos pode receber protecção;
- f) em que medida e em que condições tem acesso a:
  - i) Aconselhamento jurídico; ou
  - ii) apoio judiciário; ou
  - iii) outras formas de aconselhamento;
- g) quais os requisitos que regem o seu direito a indemnização;
- h) quais os mecanismos especiais de defesa que pode utilizar, sendo residente em outro Estado.

– Obter uma resposta judiciária no prazo limite de 8 meses. Os processos por crime de violência doméstica têm natureza urgente, ainda que não haja arguidos presos.

– Ter o apoio de um advogado.

– Requerer a sua constituição como assistente e intervir no processo.

– Requerer a concessão do adiantamento da indemnização.

– É assegurado um nível adequado de protecção à vítima e, sendo caso disso, à sua família ou a pessoas em situação equiparada, nomeadamente no que respeita à segurança e salvaguarda da vida privada, sempre que as autoridades competentes considerem que existe uma ameaça séria de actos de vingança ou fortes indícios de que essa privacidade pode ser grave e intencionalmente perturbada.

– Os gabinetes de atendimento a vítimas, a funcionar junto dos órgãos de polícia criminal, asseguram a prevenção, o atendimento e o acompanhamento das situações de violência doméstica.

Já no que se refere à protecção na parentalidade impõe-se referir os seguintes direitos:

– Direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários;

– direito a dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde, na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas, sendo o montante diário dos subsídios igual a 65 % da remuneração de referência. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se a entidade empregadora não cumprir as obrigações em termos de protecção da segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

– o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da CITE. Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo. – Art.63º.

– a autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível, cujo pedido, caso pretenda ser recusado, deve ser enviado pelo empregador para apreciação pela CITE. Se o parecer for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo. -57º.

Ora, regressando ao assédio moral, parece-nos curial propor uma solução legislativa que vá de encontro às necessidades que *supra* já identificámos.

Propomos que o estatuto de vítima de assédio tenha os seguintes traços essenciais:

– Apresentada a denúncia da prática de assédio moral, não existindo fortes indícios de que a mesma é infundada, as autoridades competentes (que aqui poderão ser a CITE ou a ACT) devem atribuir à vítima, para todos os efeitos legais, o estatuto de vítima de assédio moral;

– a aplicação do estatuto deverá atribuir um conjunto de direitos à vítima, de protecção do núcleo fundamental e característico do âmbito laboral, nomeadamente:

a) O despedimento de trabalhador, vítima de assédio moral, deverá depender de parecer prévio de entidade competente (CITE/ACT);

b) alteração de funções ou tarefas, ainda que temporária, deverá depender de parecer prévio de entidade competente (CITE/ACT);

c) alteração do horário de trabalho, ainda que temporária, deverá depender de parecer prévio de entidade competente (CITE/ACT);

d) transferência de local de trabalho, ainda que temporária, deverá depender de parecer prévio de entidade competente (CITE/ACT);

e) direito à Informação – A vítima terá acesso a toda a informação do processo, nomeadamente diligências que se venham efectuar, sempre que tal acesso não condicione o normal desenvolvimento do processo. ver art. 15º da Lei 112/2009, de 16 de Setembro;

f) princípio da Confidencialidade – Será concedida à vítima a possibilidade de decidir que determinados factos fiquem sujeitos a confidencialidade. A vítima poderá ser apoiada sem que seja publicitada a sua denúncia. O processo apenas avança para a fase da publicidade com o consentimento livre e expresso da vítima. Ver art.º 8 da Lei 112/2009, de 16 de Setembro;

g) assistência Jurídica à vítima – À vítima será explicada qual a sua intervenção em todo o processo, fases processuais, direitos e deveres. Ver art.º 18 da Lei 112/2009, de 16 de Setembro;

h) acesso a Gabinete de Apoio à Vítima, dotado de psicólogos e gestor de recursos humanos;

## 8. Conclusões

1- O assédio moral não ocorre apenas no ambiente de trabalho, pois pode existir noutro tipo de relações humanas, nomeadamente nas relações familiares, entre cônjuges, ou nos estabelecimentos de ensino. Não sendo exclusivo do Direito do Trabalho, apenas aqui cuidámos do assédio moral no local de trabalho.

2- Os bens jurídicos potencialmente lesados são a dignidade, a integridade física e moral do trabalhador, o direito a ter um tratamento não discriminatório, o direito à honra, o direito à privacidade, em última instância, o direito geral à personalidade.

3- O *mobbing* não é um processo recente: é um fenómeno social que sempre deve ter existido em todas as sociedades e ao longo dos tempos. Começou a ser estudado - entre os anos 80 e 90 - em particular no domínio das ciências da Medicina, Psicologia, Sociologia e Psiquiatria. O seu crescimento fez com que merecesse o epíteto de “*praga laboral do século XXI*”. Só recentemente, se tornou foco de grande preocupação social, foi mediatizado e merecedor de interesse pelo Direito.

4- O fenómeno tem vindo a assumir considerável gravidade e está potenciado por diversos factores, todos eles relacionados com as especificidades do actual momento económico – a precariedade no trabalho, o declínio da representação sindical, a gestão por objectivos, a intensificação dos ritmos de trabalho, a pressão competitiva, a globalização, a fungibilidade da mão-de-obra, as exigências acrescidas de polivalência e eficiência funcional, o anonimato da direcção da empresa, a rápida evolução tecnológica, as formas de contratação flexível, a acentuação de uma tendência para uma menor tolerância à diferença e, também, pela feminização do trabalho.

5- Assédio moral, psico-terror, *mobbing*, terrorismo psicológico, assédio psicológico, *harcèlement* moral, *bullying*, *acosso* moral, *moléstia*, *murahachibu* ou *ijime* são várias definições utilizadas para desenvolver a problemática psicossocial e juslaboral inerente à humilhação, violência física, psíquica e moral, em ambiente de trabalho.

6- Os comportamentos assediantes têm de ser repetidos, tendo que ocorrer uma prática persecutória reiterada, resultando a sua gravidade do conjunto concatenado de comportamentos e não de cada um deles que, de *per se*, poderão até ser lícitos. O

conjunto, contexto e objectivo das actuações abstractamente lícitas, é que as vai transformar em actuações ilícitas. São, portanto, elementos caracterizadores do assédio a reiteração ou pluralidade e a sistematização: a sua conjugação há-de resultar na concretização do seu objectivo, *rectius*, a ofensa à integridade moral do trabalhador.

**7-** Para que o *mobbing* seja “bem-sucedido”, a estratégia persecutória tem de ser persistente: o ataque não é isolado nem concentrado, devendo ser uma conduta persecutória, reiterada e prolongada, de modo a causar desgaste e incerteza. Os actos assediadores “devem ser” aplicados de forma progressiva, ao longo do tempo e em escalada, isto é, aumentando a sua intensidade e gravidade.

**8-** Os métodos mais utilizados para concretizar o assédio são o isolamento da vítima, o trabalho como forma de ataque, a desocupação ou o empobrecimento das tarefas normalmente desempenhadas pela vítima, e as referências à intimidade do visado. Mas são, também, comuns as transferências vexatórias de local de trabalho, as críticas destrutivas, os boatos/rumores depreciativos, a retirada de equipamentos e regalias, o controlo apertado e contínuo da actividade do trabalhador e a instauração de inúmeros procedimentos disciplinares.

**9-** É possível distinguir o *mobbing* em diferentes classificações, em conformidade com as perspectivas sobre as quais o processo é estudado.

Tendo em consideração o critério da motivação, o assédio pode ser qualificado de *perverso* ou *institucional*, ou, em outra distinção *estratégico* e *emocional*. No que respeita ao critério dos agentes, o *mobbing* pode ser vertical (descendente – *bossing/bullying* – ou ascendente), horizontal ou misto/combinado.

**10-** Em conformidade com o critério da motivação dos agentes, podemos identificar as personagens intervenientes neste processo: a vítima, o(s) *mobber(s)*, os *side mobbers* (*sighted mobber*, *co-mobber* ou ainda *mobber indirecto*), os sadios e os beneficiários.

O trabalhador pode ser vítima de assédio de terceiro, que não seu colega de trabalho, superior hierárquico ou empregador e que não tenha qualquer ligação jurídica com a empresa: o assédio pode provir de familiar do empregador, cliente ou fornecedor da empresa.

**11-** O assediador, normalmente, ocupa posição de superioridade, dispõe de poder e apoios, é dotado de capacidade de persuasão, é uma pessoa com tendência a provocar conflitos, sem remorso ou sentimento de culpa. Poderá ser enquadrado em seis

personagens-tipo: o instigador; o megalómano; o colérico; o casual; o frustrado e o narcisista perverso.

**12-** A vítima, normalmente, é escolhida pelo assediante. Por regra, não é pessoa frágil: é responsável, eficaz, competente, educada e qualificada. Pode-se dividir em oito personagens-tipo: o prisioneiro; o descuidado ou distraído, o presunçoso; o introvertido; o medroso, o servil, o folgazão e o frontal.

**13-** O terrorismo psicológico é uma arma silenciosa que não deixa vestígios nem sinais externos, a não ser a deterioração progressiva da vítima – já comparada com os efeitos do *stress* pós-traumático de ex-combatentes. Estes comportamentos têm a susceptibilidade de fomentar graves problemas psicossociais, ancorados numa espiral de diminuição da auto-estima, de solidão e de desespero, que até pode levar ao suicídio.

**14-** As consequências do *mobbing* não se restringem ao nível das relações laborais, alastrando-se, igualmente, à família da vítima e ao seu círculo de amigos. De facto, o *stress* conduz à instabilidade, podendo mesmo chegar ao ponto de provocar a desagregação familiar. O *mobbing* pode, ainda, contribuir para uma drástica diminuição da empregabilidade, ou seja, fazer com que diminua a capacidade abstracta de o trabalhador voltar a encontrar novo emprego condizente com a sua formação académica e profissional.

**15-** Do ponto de vista económico e social, o assédio acarreta elevados custos. Socialmente, estes podem traduzir-se nos custos associados aos cuidados de saúde, no aumento das baixas por doença e no aumento das reformas antecipadas e nas reformas por invalidez. Economicamente, as consequências do *mobbing*, na vítima, poderão conduzir ao absentismo, à perda de produtividade, mas também à diminuição da rentabilidade e eficácia económica das próprias empresas.

**16-** O *mobbing* pode ainda ter consequências nefastas no seio da própria organização onde é praticado: redução da eficácia, rendimento e rentabilidade; moral baixa, perda da lealdade e dedicação por parte dos trabalhadores; aumento do absentismo; constante mudança de trabalhadores; má imagem, publicidade negativa perante a opinião pública; condições perigosas de trabalho; tempo perdido durante o processo de assédio e durante a contratação e treino de novos trabalhadores; gastos relacionados com a assistência ao trabalhador, terapia, ajuda médica e psicológica; incumprimento de disposições legislativas, civis e criminais e custos laborais com indemnizações.

**17-** O assédio moral não deve ser confundido com figuras afins, tais como o *stress* profissional, o *burnout* (síndrome de desgaste pessoal ou “síndrome de Tomás”), *work-addition*, *tecnostress* ou ergodependência, com os conflitos laborais, com maus tratos provenientes de superiores hierárquicos, com comportamentos persecutórios ou agressões esporádicas, com agressões físicas violentas, com más condições ou sobrecarga de trabalho, ou com assédio casual.

**18-** A alegação de *mobbing* não pode ser banalizada, pois as verdadeiras vítimas de assédio moral não podem ser prejudicadas pela sua errada qualificação e pelos casos simulados. “O fenómeno é propício aos mais diversos tipos de fraude” e tem-se assistido a um aumento enorme de invocações de situações de *mobbing*, seja em queixas apresentadas nas autoridades criminais, seja na ACT, seja em processos laborais. Muitas delas são, no entanto, infundadas, seja por errada caracterização, seja porque com elas se pretende fraudulentamente obter ganhos económicos.

Os maiores inimigos do *mobbing* são o falso *mobbing* e/ou a sua infundada vulgarização.

**19-** O Conselho das Comunidades Europeias referiu-se ao assédio como uma forma de discriminação, configurando-o como uma conduta abusiva que se pode manifestar por comportamentos, palavras, intimidações, gestos ou actos, cujo objectivo seja atentar contra a dignidade do trabalhador, ao longo da execução do seu trabalho, e solicitou uma acção comum a nível comunitário relativamente ao fenómeno do assédio, que qualifica como “um problema grave da vida laboral”, com graves consequências a nível da saúde.

No Acordo-Quadro de 2007 a Comissão faz uma abordagem activa, “e não tanto jurídica”, tendo como objectivos: aumentar a consciência e a compreensão dos empregadores, trabalhadores e respectivos representantes quanto ao assédio; facultar a empregadores, trabalhadores e respectivos representantes um enquadramento activo que permita identificar, prevenir e gerir problemas de assédio (e violência no trabalho).

**20-** Antes da entrada em vigor do primeiro Código do Trabalho, em 2003, não existia consagração específica do assédio moral no nosso ordenamento jurídico, mas já era possível combatê-lo, por violação dos preceitos constitucionais previstos nos artigos 13º, 18º, 25º, 26º, 34º, 37º, 47º, 53º, 58º, 59º (alíneas b) e c) e 64º da CRP e pelo direito geral à personalidade, previsto no artigo 70º do Código Civil. No âmbito da legislação laboral, sob a vigência da LCT (Decreto Lei nº 49408, de 24 de Novembro de 1969), a

protecção das vítimas de assédio moral passava pela invocação do princípio da mútua colaboração [artigo 19º, alíneas *c*) e *d*)]; das condições de trabalho morais e nível de produtividade do trabalhador [artigo 19º, alíneas *c*) e *d*)], dos princípios de respeito, lealdade e urbanidade e condições de trabalho [artigo 20º, nº 1, alíneas *a*) e *b*)]; das condições de segurança, higiene e moralidade (artigo 40º, nº 1); do dever de instaurar procedimento disciplinar contra os trabalhadores que violem a regra anterior (artigo 40º, nº 2) e, finalmente, o facto de o despedimento ser sanção abusiva, se efectuado após 6 meses da vítima ter reclamado, com direito ao dobro da indemnização legal (artigo 32º, nº 1, alínea *a*), nº 2 e artigo 33º).

Havia, também, uma íntima ligação entre o assédio e o dever de ocupação efectiva, uma vez que o direito à prestação efectiva do trabalho reflectia a dignificação social do trabalhador como meio de alcançar a sua realização pessoal. Ocorreram, igualmente, situações em que o assédio foi sancionado através da violação do residual dever de respeito.

**21-** A consagração positiva do assédio, enquanto figura jurídica autónoma, apenas ocorreu com a aprovação da Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, o denominado Primeiro Código do Trabalho. Atentando ao teor do artigo 23.º, para o qual o 24º remete, sob a epígrafe “Proibição de discriminação”, verifica-se que o legislador de 2003 equiparou as práticas assediantes a comportamentos indesejados, susceptíveis de praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Desta forma, no Código do Trabalho de 2003, o assédio moral foi autonomizado, pese embora tenha sido equiparado a um “comportamento discriminatório e, consequentemente, ilícito”. A protecção legislativa ao assédio moral nasce, assim, umbilicalmente ligada ao conceito de discriminação.

**22-** Com a revisão operada em 2009, o segundo Código do Trabalho, o capítulo referente ao assédio foi objecto de uma considerável reforma. O assédio deixou de estar associado à discriminação, tendo passado a integrar uma divisão própria. O legislador adoptou uma definição, abandonando a técnica da cláusula geral e denominando o



fenómeno de “assédio”. Esta emancipação do regime próprio da discriminação permitiu ampliar significativamente o campo de aplicação da figura conhecida como *mobbing*.

**23-** O *mobbing* passou a estar consagrado no Código do Trabalho como o “comportamento indesejado, nomeadamente, o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”

Podemos, assim, destacar os seguintes elementos do seu conceito: sujeitos, conduta e momento da prática.

**24-** O assédio moral ou *mobbing* poderá ser definido como todo o comportamento, ou conjunto de comportamentos, praticado por acção ou omissão, na execução do trabalho ou aquando do acesso ao emprego, por parte de um indivíduo ou grupo de indivíduos, em contexto de trabalho, e cuja motivação ou efeito seja a perturbação ou constrangimento do visado (um outro indivíduo que esteja inserido na mesma organização produtiva), e que seja susceptível de afectar a dignidade da vítima, de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, independentemente da consumação ou, por outras palavras, sem carecer da produção do resultado em concreto.

Esta definição proposta procura afastar a noção de que o assédio tem de ser levado a cabo através de comportamentos realizados com um carácter duradouro e repetitivo: a conduta assediante pode-se preencher com um mero acto – desde que assuma gravidade bastante para tal.

**25-** É relativamente pequena a lista de jurisprudência nacional sobre o tema: pouco mais de duas dezenas de arestos de tribunais superiores. Várias razões concorrem para este quase deserto de vestígios do tema, nos nossos tribunais.

Desde logo, a falta de previsão legal expressa da figura do assédio moral, ocorrida até à entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003. Mas, também, a demora dos processos judiciais e a enorme dificuldade de prova, que desincentiva os trabalhadores, os quais têm pouco apoio dos sindicatos, a elevada taxa de desemprego, entre outros.

**26-** A problemática do assédio moral tem vindo a conhecer um crescimento e generalização preocupantes, pela quantidade crescente de casos, diversidade de

situações e multiplicidade de consequências. O preço a pagar pelo *mobbing*, seja a nível económico, social e familiar, é enorme, e, muitas vezes, é pago com a própria vida.

Importa, por isso, estudar e encontrar medidas legais que enquadrem e combatam esta praga laboral.

**27-** É necessário divulgar o fenómeno por todos os sujeitos que interagem no direito do trabalho, de modo a evitar, reprimir e travar o crescimento do mesmo.

Aos empregadores é preciso sensibilizar sobre a gravidade e consequências legais e sociais das condutas assediantes; aos trabalhadores é importante esclarecer qual é o normal *modus faciendi* do agressor, para que saiba, antecipadamente, diagnosticar o quadro em que se move e, por outro lado, informar que medidas e entidades o podem auxiliar.

Por isso, estas medidas pedagógicas de informação deveriam abranger magistrados dos tribunais de trabalho, inspectores de trabalho, sindicatos, associações patronais, advogados especialistas em direito de trabalho, psicólogos, psiquiatras, sociólogos, médicos de medicina no trabalho e médicos de família.

É preciso implementar as sugestões do Acordo-quadro de 2007 e, com carácter preventivo, promover a divulgação do fenómeno junto de todos os sujeitos que interagem no âmbito laboral.

**28-** Impõe-se, portanto, a criação de soluções pré-judiciais, que numa fase de mediação, constituídos por especialistas inter-disciplinares, recebam a queixa, saibam fazer o diagnóstico correcto, efectuem a triagem do verdadeiro *mobbing* (afastando os casos de delírio de perseguição, meros conflitos de trabalho, etc.) e concedam apoio à vítima.

Devem ser criados gabinetes especializados, que receberiam e conduziriam a situação de uma forma especializada, proporcionando à vítima o apoio adequado e a conduziram para a Mediação. Convocada a entidade empregadora, poder-se-ia obter um entendimento, devidamente homologado por sentença, tal como o quadro legal da Lei da Mediação prevê.

**29-** Regra geral, os médicos de medicina geral e familiar e os que compõem as Juntas Médicas não estão informados e sensibilizados sobre este fenómeno. Na impossibilidade de se conseguir dar formação adequada a todos os médicos, num curto espaço de tempo – objectivo de largo espectro – defendeu-se, a montante, a criação de Juntas Médicas de verificação de baixas médicas de doentes vítimas exclusivamente de

assédio moral, constituídas por examinadores devidamente formados sobre este fenómeno, a instalar inicialmente apenas nos grandes centros urbanos.

Seria uma solução similar à já existente para as Juntas Médicas específicas para doentes do foro psiquiátrico.

**30-** Nada tendo sido expressamente consagrado em sentido contrário, o ónus da prova recai integralmente sobre o trabalhador, por força das regras gerais insertas no nº 1 do artigo 342º do Código Civil, o qual estipula que “àquele que invocar um direito cabe fazer prova dos factos constitutivos do direito alegado”.

Com a Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, com a qual se aprovou o segundo Código do Trabalho, este regime probatório do CT2003 não foi afastado, pelo que o nº 5 do artigo 24º, mantém o regime da inversão do ónus da prova nos casos – e só – em que a vítima foi objecto de assédio moral discriminatório. Nos demais casos de *mobbing* – e serão a maioria – aplicam-se as regras gerais civilísticas, pelo que o ónus da prova impende sobre a vítima.

Defendemos uma alteração legislativa ao Código do Trabalho, no sentido de repartir o ónus da prova pelas duas partes litigantes: ao trabalhador competiria fazer prova dos factos que entende terem ocorrido e que indiciam a ocorrência de assédio; ao empregador caberia a prova de que tais factos não se ficaram a dever a culpa sua ou que não possuem a gravidade, reiteração ou intencionalidade que o trabalhador lhes imputa.

**31-** O artigo 349.º do Código Civil define as presunções como “as ilações que a lei ou o julgador tira de um facto conhecido para firmar um facto desconhecido”.

Defendemos a definição de uma presunção de culpa no âmbito do *mobbing*: teriam que se provar alguns factos, desde logo, a existência de uma situação de *mobbing* conforme já definida, e a verificação de algumas das suas consequências, no trabalhador. Verificado que estivesse o assédio, o trabalhador estaria dispensado de demonstrar a culpa do assediante, a qual se presumiria.

**32-** Poder-se-á dizer que o actual ordenamento já contempla solução para a utilização anormal ou imprópria do procedimento disciplinar para assediar o trabalhador e lhe “infernizar” o dia-a-dia com processos disciplinares inúteis e falsos, na medida em que não se pretende verdadeiramente punir os factos constantes da nota de culpa. Tal situação seria enquadrável nas alíneas a), b) ou d) do nº 1 do artigo 331º.

No entanto, se é essa, de facto, a vontade do legislador, sairia reforçada a *mens legislatoris* e clarificado o Direito, incluindo uma nova alínea no nº 1 do comando em

análise, na qual se fizesse menção expressa ao nº 1 do artigo 29º, incluindo na previsão os trabalhadores que estejam, ou tenham estado, a ser vítimas de comportamentos assediantes.

Desta feita se consideraria que qualquer sanção disciplinar que viesse a ser aplicada durante, ou após, um processo de *mobbing* fosse considerada abusiva, gozando ainda da presunção estatuída no nº 2 do artigo 331º.

**33-** A maioria do nosso tecido empresarial é constituída por sociedades comerciais, as quais, obviamente, gozam do princípio da personalidade jurídica ou autonomia patrimonial. Daí que, em casos de condenação judicial dos agressores, esta se queda sempre no âmbito da pessoa colectiva. Dito de outra forma, sendo os agentes agressores pessoas individuais, sejam elas o gerente, o director, o chefe de secção e o encarregado ou todos eles (isto no caso do *mobbing* vertical descendente), a sentença judicial condenará sempre a empresa. É a entidade empregadora que terá de cumprir as injunções.

Mas se a sentença declara que o trabalhador foi efectivamente objecto de *mobbing* e identifica os seus agentes (e conferindo à vítima o direito a receber uma indemnização para ressarcimento dos danos morais), entendemos que os seus agentes devem ser pessoal e individualmente sancionados, promovendo a prevenção geral e a prevenção pessoal através de coimas, sem prejuízo da responsabilidade civil que tiver lugar.

**34-** Considera, hoje, a lei “acidente de trabalho” aquele que se verifique no local e tempo de trabalho, produzindo lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho, de ganho ou a morte.

No caso do *mobbing*, é manifesto o seu desenvolvimento em local e tempo de trabalho, bem como as variadas consequências no assediado, que podem incluir perturbações do foro psíquico e, consequentemente, da capacidade laboral. Defendemos, pois, a possibilidade da inclusão do assédio moral nos acidentes de trabalho, aplicando-se o regime da responsabilidade pelo risco, com a consequente obrigação de transferir essa responsabilidade para uma seguradora. Entendemos que deve ser reformulado o conceito de doença profissional na legislação portuguesa, de modo a incluir o assédio moral e as patologias decorrentes da sua prática. Deve, assim, poder aplicar-se extensivamente a qualificação de acidente de trabalho a todas as doenças contraídas pelo trabalhador, sempre que se prove que tal patologia teve a sua causa exclusiva na execução do trabalho.

**35-** Algumas doenças mentais resultantes de assédio moral, enumeradas taxativamente, devem passar a ser consideradas doenças profissionais.

Como nem todos os casos de *mobbing* constituem doença profissional, tudo depende de uma análise casuística. Não se pretende a consagração do assédio como uma doença profissional, pois o *mobbing*, em si, não constitui uma doença. O que se pretende é que seja possível estabelecer uma relação causal entre as condutas assediadoras e o resultado destas. Feita esta ligação, se a quebra de saúde – física e/ou psíquica – do trabalhador foi resultante do assédio, tal patologia deve ser qualificada como contingência laboral.

**36-** Deve consagrar-se, no Código de Trabalho e/ou no Código Processo de Trabalho, a possibilidade de estabelecimento de penas acessórias de publicitação da sentença, em órgãos de comunicação, com anúncios pagos pela empregadora que seja condenada pela prática de assédio moral (e não apenas nas que ocorram nos processos de contra-ordenação).

**37-** O nosso ordenamento jurídico actual assenta em alguns pilares, sendo um dos quais o da independência judicial e da liberdade de o julgador não estar vinculado ao precedente jurídico. A jurisprudência é, assim, para o julgador, apenas uma fonte indirecta de direito, não estando este vinculado às decisões anteriormente proferidas em matérias fácticas semelhantes ou análogas.

Ora, no tocante à indemnização relativa a danos morais, a referida independência e liberdade verifica-se amiúde na discrepância jurisprudencial na fixação do *quantum* indemnizatório.

Assim sendo, resulta de fácil entendimento que a certeza e a segurança na aplicação do Direito saíam reforçadas, se se instituisse uma “tabela”, ou mesmo “balizas” na fixação dos montantes das indemnizações para os variados casos ou situações de assédio moral.

**38-** No ordenamento laboral, as sanções disciplinares a aplicar ao infractor no final do procedimento disciplinar estão exaustivamente tipificadas no nº 1 do artigo 328º do Código de Trabalho.

Por força do princípio da inamovibilidade, está vedada ao empregador a possibilidade de transferir o trabalhador do local de trabalho (alínea f do nº 1 do artigo 129º), fora dos casos previstos nos artigos 194º, 195º e 196º do Código do Trabalho.

Entendeu-se estarmos perante um problema tão grave que justifica que se abra uma excepção a tais respeitáveis princípios jus-laborais, para permitir – mais, para impor – que o empregador, apurando em procedimento disciplinar a responsabilidade de determinado trabalhador, no assédio moral causado a outrem, – se as circunstâncias e dimensão da empresa o permitirem – aplicar como sanção acessória (não afastando outras) a transferência do local de trabalho do agressor, de modo a impedir o (re)encontro da vítima com o mesmo.

**39-** Cabe, por lei, à ACT essa importante competência fiscalizadora, que deve assumir um carácter pedagógico, preventivo, repressivo e, depois, sancionatório.

Contudo, sem meios humanos e físicos, e, principalmente, sem medidas de sensibilização e formação dos agentes inspectores, que proporcionem a criação de equipas especializadas específicas para o combate a este novel e crescente fenómeno, sempre continuaremos com uma real inefectividade da solução legal, não se atingindo, assim, a reafirmação contra-fáctica da norma, e persistindo, também, as chamadas “cifras-negras”, mesmo não se tendo conhecimento da real dimensão deste fenómeno.

Assim, propugnámos por uma redefinição da estrutura e atribuições da ACT, na qual se crie uma secção específica destinada a situações de *mobbing*, evidenciando-se a função pedagógica e preventiva deste órgão, a par de uma formação específica dos inspectores para lidar com estes casos, sem descurar a necessidade de impelir os recursos humanos a uma maior celeridade, nomeadamente pela fixação de prazos para a sua actuação.

**40-** Pareceu-nos defensável a necessidade de criação de um tipo penal específico e novo, através do qual fosse criminalizada uma conduta com as características do assédio moral, nas relações de trabalho.

Como argumento a favor da criminalização, poderemos trazer à colação o crime de violência doméstica, relativamente ao qual grande parte das suas condutas típicas já estava criminalizada, sem atentar na especificidade da relação familiar. Hoje, já ninguém questiona a oportunidade e necessidade de tal opção legislativa. Tal como o crime de violência doméstica, o assédio moral no trabalho pode até ser visto não só como a soma dos diversos ilícitos que o podem preencher, não sendo as condutas que integrariam o tipo consideradas autonomamente, mas antes valoradas globalmente na definição e integração de um comportamento repetido, revelador daquele crime.

A criminalização do *mobbing* é essencial para combater uma violência que, sendo invisível, é devastadora e perversa, frequentemente incapacitando a vítima de reagir e de perceber o alcance do abuso de poder que sofre.

**41-** Sabido e assumido que um dos principais objectivos do *mobbing* – se não o único – é o de levar o trabalhador assediado a rescindir o contrato de trabalho, seja pela rescisão unilateral sem invocação de justa causa, seja através da celebração de acordos de revogação (*tout court* ou integrados em putativos processos de extinção de postos de trabalho), consentir em permitir a validade dos mesmos, é colaborar com a perpetuação dessa prática.

Se não se consegue “matar” o problema na sua origem ou nascente, procuremos acabar com ele na foz, na qual vai desaguar: a rescisão ou a revogação do contrato.

Teria assim de ser criada norma específica para o caso, que permitisse ao trabalhador, vítima de assédio moral no trabalho, no prazo de prescrição de um ano (nº 1 do artº 337º do CT), poder intentar acção de impugnação da ilicitude da rescisão ou da revogação do contrato de trabalho, na qual é declarada a anulabilidade desta, porque obtida (ilicitamente) no quadro e como consequência do assédio moral de que foi vítima.

**42-** As dificuldades probatórias constituem um desincentivo à invocação, pelo trabalhador, de assédio moral e uma explicação para o pequeno número de processos judiciais. Mas a maior dificuldade resulta da prova testemunhal pois, na esmagadora maioria das vezes, as poucas testemunhas dos actos assediantes são – também elas – trabalhadores da mesma entidade patronal e dependentes da mesma subordinação jurídica.

Importaria, portanto, encontrar meios que permitissem que as testemunhas fossem “compelidas” a deporem e, uma vez em tribunal, não tivessem medo de represálias, sentindo-se “blindadas” a posteriores retaliações do empregador.

Uma das respostas ao fenómeno era a de a sentença correspondente ao processo no qual prestaram depoimento ficar consignado que, nos doze meses seguintes beneficiariam da presunção de ilicitude de toda a sanção disciplinar que lhe fosse aplicada, a exemplo da solução encontrada pelo nº 2 artigo 331º do Código de Trabalho de 2009.

**43-** O Código de Processo Trabalho já prevê a aplicação subsidiária do Código de Processo (civil e) Penal, ex vi do seu artigo 1º. A realidade, porém, desmente essa

prática, pelo que se impunha a consagração directa, no CPT, de normas de protecção de testemunhas, nomeadamente em casos de assédio moral.

Uma delas seria a medida consagrada no nº 1 do artigo 352º do CPP, o qual prevê a possibilidade de afastamento do arguido (leia-se, do réu/empregador) da sala de audiências, durante a prestação de declarações de uma testemunha, se “houver razões para crer que a presença do arguido inibiria o declarante de dizer a verdade”.

**44-** Atendendo ao facto de, neste tipo de processos, a prova testemunhal ser quase sempre a mais rara e importante, conviria adoptar medidas para que passasse a emergir a verdade material.

Outra proposta de solução seria a aplicação directa no processo de trabalho de algumas medidas especiais de protecção às testemunhas, previstas na Lei 93/99, de 14 de Julho, aplicável por força do nº 2 do artigo 139º do Código de Processo Penal. Esta lei veio regular o regime especial de protecção de testemunhas e outros intervenientes, em consonância com o movimento internacional de reconhecimento de direitos das testemunhas, plasmado na Recomendação nº R (97) 13, do Conselho da Europa. Para efeitos dessa lei, considera-se testemunha qualquer pessoa que disponha de informações ou conhecimentos necessários à revelação, percepção ou apreciação de factos que constituam objecto do processo, de cuja utilização resulte um perigo para si ou para outrem, e intimidação: toda a pressão ou ameaça, directa, indirecta ou potencial, que alguém exerça sobre a testemunha com o objectivo de condicionar o seu depoimento ou declaração.

A especial vulnerabilidade da testemunha pode justificar, por exemplo, a ocultação da testemunha (artigo 4º), a teleconferência (artigo 5º), a não revelação da identidade (artigo 6º). Com vista à obtenção de depoimentos livres, espontâneos e verdadeiros, o juiz pode ainda, entre diversas outras medidas, dirigir os trabalhos de modo a que tais testemunhas, mais vulneráveis, nunca se encontrem com certos intervenientes do processo, nomeadamente, *in casu*, o empregador.

**45-** A vítima de assédio moral revela temor da publicidade, medo das retaliações e fragilidade emocional e psicológica.

Creemos que a vítima de assédio moral deveria merecer um estatuto próprio e autónomo de protecção da vítima que permitisse conceder um auxílio mínimo que assegurasse a segurança na denúncia.



Por estas razões, justifica-se uma protecção especial à vítima, sempre que existam fortes indícios da prática de assédio.

Como figuras semelhantes, temos já previsto o estatuto de violência doméstica ou a protecção na parentalidade.

**46-** Propomos que o estatuto de vítima de assédio tivesse os seguintes traços essenciais:

**a.** Apresentada a denúncia da prática de assédio moral, não existindo fortes indícios de que a mesma é infundada, as autoridades competentes (que aqui poderão ser a CITE ou a ACT) atribuam à vítima, para todos os efeitos legais, o estatuto de vítima de assédio moral.

**b.** A aplicação do estatuto deverá atribuir um conjunto de direitos à vítima, de protecção do núcleo fundamental e característico do âmbito laboral, nomeadamente:

**i.** O despedimento de trabalhador, vítima de assédio moral, depender de parecer prévio de entidade competente (CITE/ACT);

**ii.** A alteração de funções ou tarefas, ainda que temporária, dependerá de parecer prévio de entidade competente (CITE/ACT);

**iii.** A alteração do horário de trabalho, ainda que temporária, dependerá de parecer prévio de entidade competente (CITE/ACT);

**iv.** A transferência de local de trabalho, ainda que temporária, dependerá de parecer prévio de entidade competente (CITE/ACT);

**v.** O direito à informação – A vítima terá acesso a toda a informação do processo, nomeadamente diligências que se venham a efectuar, sempre que tal acesso não condicione o normal desenvolvimento do processo. (Cf. art. 15º da Lei 112/2009, de 16 de Setembro;

**vi.** O princípio da confidencialidade – será concedido à vítima a possibilidade de definir que determinados factos fiquem sujeitos a confidencialidade. A vítima poderá ser apoiada sem que seja publicitada a sua denúncia. O processo apenas avançará para a fase da publicidade com o consentimento livre e expresso da vítima. (Cf. art.º 8 da Lei 112/2009, de 16 de Setembro).

**vii.** A assistência jurídica à vítima – À vítima será explicada qual a sua intervenção em todo o processo, fases processuais, direitos e deveres. (Cf. art.º 18 da Lei 112/2009, de 16 de Setembro).

**viii.** O acesso a Gabinete de Apoio à Vítima, dotado de psicólogos e gestor de recursos humanos.

## 9. Bibliografia

- Abboud, L. (2009). France Telecom talks with unions on suicide spate. *Reuters*. Consult. 9 Dez 2014, disponível em: <http://www.reuters.com/article/2009/10/07/france-telecom-idUSL711729320091007?pageNumber=1&virtualBrandChannel=11604>.
- Adam, P. (2010). Le harcèlement moral est mort, vive le harcèlement moral? Oraison funèbre. *Le Droit Ouvrier, Mars*(740), 117-123.
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (2010). Inquérito europeu às empresas sobre riscos novos e emergentes. *Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho*. Consult. 9 Dez 2014, disponível em: [https://osha.europa.eu/pt/publications/reports/pt\\_esener1-summary.pdf](https://osha.europa.eu/pt/publications/reports/pt_esener1-summary.pdf)
- Alfred Herrhausen Society for International Dialogue. (1994). *Work in future: The future of work*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Almeida, P. P. (2007). Assédio moral no trabalho: resultados de um estudo. *Revista Dirigir*, 98, 42-47.
- Altés Tárrega, J. A. (2008). *El acoso del trabajador en la empresa : (consideraciones al hilo de la Ley 62/2003 de medidas fiscales, administrativas y del orden social y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Amado, J. L. (1994). As faces do assédio. *Questões Laborais*, XVI(33 ), 117-119.
- Armada, C. A. S. (2006). Assédio moral no trabalho. *O Direito: Comunidade de ideias e conhecimento jurídico*. Consult. 9 Dez 2014, disponível em: <http://www.odireito.com/default.asp?SecaoID=10&SubSecao=1&ConteudoID=000188&SubSecaoID=28>
- Arnsperger, C., & Van Parijs, P. (2003). *Ética económica e social*. Porto: Edições Afrontamento.
- Bancaleiro, J. (2007). Terror psicológico, psicoterror e "mobbing". *Jornal de Negócios, Maio*, 33.
- Barbosa, S. C. T. (2010). *A natureza da responsabilidade do empregador pela prática de assédio moral no trabalho: Consequências ao nível do ónus da prova* (Dissertação de Mestrado). Escola de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Porto, Portugal.
- Benecke, M. (2003). *Mobbing im arbeitsrecht*. S. 1.: NZA-RR.
- Benecke, M. (2004). Der versandige arbeitgeber. *Recht de Arbeit*.
- Bento, V. (2011). *Economia, moral e política*. Lisboa: Relógio D'Água Editores.
- Bertoncini, M. (2009). Il mobbing secondo la cassazione. *Responsabilita` Civile e Previdenza*, 2, 290-301.
- Bilgel, N., Aytac, S., & Bayram, N. (2006). Bullying in Turkish white-collar workers. *Occupational Medicine*, 56(4), 226-231. doi: 10.1093/occmed/kqj041
- Bouaziz, P. (2000). Harcelement moral dans les relations de travail: Essai d'approche juridique. *Droit Ouvrier, Mai*, 192-216.
- Brun, J.-P. (2004). L'évolution du monde du travail et les enjeux pour la SST. *Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail*. Consult. 9 Dez 2014, disponível em: <http://www.cgsst.com/stock/fra/doc227-757.pdf>

- Bruna Reverter, J. (2012). *La incapacidad laboral: Problemática legal, jurisprudencial y médica*. Granada: Comares.
- Calvo, A. (2010). O assédio moral organizacional e a dignidade da pessoa humana. In R. R. d. Almeida, A. Calvo & A. P. Rocha (Eds.), *Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho*. São Paulo: LTR.
- Carvalho, G. D. (2007). *Mobbing nos enfermeiros*. Bragança: ISLA.
- Carvalho, M. d. (2006). Assédio moral/mobbing. *TOC: Revista da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas*, VII(77), 40-49.
- Cavallo, A. (2006). Persecuzioni sul luogo di lavoro: il c.d. mobbing. *Responsabilità Civile e Previdenza*, 71(9), 1494-1501.
- Cegarra Cervantes, F. J. (2010). ¿Dimisión del trabajador o medida de autotutela frente a una posible situación de acoso laboral? . *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 2(20), 51-57.
- Collantes, M. P., & Marcos, J. I. (2012). *La Salud Mental de los trabajadores*. Madrid: La Ley.
- Conde Colmenero, P. (2009). *El acoso laboral en el empleo público: Actualizada conforme a la Ley 7/2007 de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público*. Granada: Editorial Comares.
- Costa, A. C. R. (2010). O ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral ao abrigo dos regimes das contingências profissionais (Dissertação de Mestrado). Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Porto, Portugal.
- Costa, A. C. R. (2012). O acto suicida do trabalhador: A tutela ao abrigo dos regimes das contingências profissionais. *Questões Laborais*, XIX(40), 203-251.
- Costa, O. G. d. (2010). *Direito profissional do advogado: Noções elementares* (7ª ed.). Coimbra: Almedina.
- Cour de Cassation. (2014). Sentença ou Acórdão de Cour de cassation, 16 de Março de 1960 (caso COUR DE CASSATION, Chambre sociale, 16 mars 1960) V/Lex. Consult. 9 Dez 2014, disponível em: <http://vlex.com/vid/chambre-sociale-mars-publieu-bulletin-24933165#>
- Dejours, C., & Bègue, F. (2009). *Suicide et travail: Que faire?* Paris: PUF.
- Dias, I. (2008). Violência contra as mulheres no trabalho: O caso do assédio sexual. *Sociologia: Problemas e Práticas*, 57, 11-23.
- Dias, R. S. d. F. (2012). O assédio moral e a sua influência na hierarquia de valores do trabalho (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Ciências da Economia e da Empresa da Universidade Lusíada de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Dray, G. M., Silva, L. G. d., Martínez, P. R., Vasconcelos, J., Monteiro, L. M., & Brito, P. M. d. (2009). *Código do Trabalho: Anotado*. Coimbra: Almedina.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](http://dx.doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3)
- Escartín, J., Rodríguez Carballeira, Á., & Zapf, D. (2012). *Mobbing: Acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Faculdade de Direito da Universidade do Porto. (2003). *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Jorge Ribeiro de Faria*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Fabregat Monfort, G. (2011). *La obligación empresarial de tutela frente al acoso laboral en la empresa*. Albacete: Bomarzo.
- Fernandes, F. L. (2012). *O tempo de trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

- Field, T. (2010). *Bully in sight: How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying: Overcoming the silence and denial by which abuse thrives*. California: Success Unlimited.
- Fotinoupolou Basurko, O. (2010). La delimitación del concepto de acoso laboral como presión laboral tendenciosa. *Aranzadi Social*, Marzo(21), 27-34.
- Freire, P. A. (2008). Assédio moral e saúde mental do trabalhador. *Trabalho, Educação e Saúde*, 6(2), 367-380.
- Gerschenfeld, A. (2010). "Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal": Entrevista a Christophe de Dejours. *Público*. Consult. 9 Dez 2014, disponível em: <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>
- Gimeno Navarro, M. Á., Mejías García, A., & Carbonell Vayá, E. J. (2009). *Protocolos sobre acoso laboral. Procedimientos de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Gomes, J. (2007a). Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado. In *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga* (pp. 165-184). Coimbra: Almedina.
- Gomes, J. (2007b). *Direito do Trabalho: Volume I: Relações individuais de trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Gomes, J. (2007c). *Estudos jurídicos e homenagem ao Professor António Mota Veiga*. Coimbra: Almedina.
- Gualano, E. (2001). Le harcèlement moral au travail. *Semane Social Lamy*, Septembre(1042).
- Heinemann, P. P. (1972). *Mobbing: Group violence among children and adults*. Oslo: Gyldendal.
- Herrera Moreno, M. (Ed.). (2008). *Hostigamiento y habitat social: Una perspectiva victimológica*. Granada:: Comares.
- Hirigoyen, M.-F. (1999). *Assédio, coacção e violência no quotidiano*. Cascais: Pergaminho.
- Hirigoyen, M.-F. (2002). *O assédio no trabalho: Como distinguir a verdade*. Cascais: Pergaminho.
- Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos da Justiça I. P. (S. d.). Bases Jurídico-Documentais. *IGFEJ*. Consult. 9 Dez 2014, disponível em: <http://www.dgsi.pt/>
- João, A. L. (2009). Mobbing: Agressão psicológica no trabalho. *HDSInForma*, 29.
- Jurado Segovia, Á. (2008). *Acoso moral en el trabajo: Análisis jurídico-laboral*. Madrid: La Ley.
- Jurisdição Trabalho e da Empresa. (2014). *O assédio no trabalho*. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários.
- Lafont Nicuesa, L. (2008). *El delito de acoso moral en el trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Lapérou-Schneider, B. (2002). Les mesures de lutte contre le harcèlement moral. *Revue Droit Social*, Mars(3), 313-320.
- Leymann, H. (1996a). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. doi: 10.1080/13594329608414853
- Leymann, H. (1996b). *Mobbing: La persécution au travail*. Paris: Editions du Seuil.
- Licari, S. (2000). De la nécessité d'une législation spécifique au harcèlement moral au travail. *Droit Social*, Mai(5), 492-506.

- Lopes Cabarcos, M. A., & Vázquez Rodríguez, P. (2003). *Mobbing: Como prevenir, identificar y solucionar el acoso psicologico en el trabajo*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Lopes, S. K. (2009). O assédio moral no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários*, 82, 253-268.
- Lorenz, K. Z. (1966). *On aggression*. Doncaster, SY: Insignia Books.
- Lorenzo de Membiela, J. B. (2004). El acoso moral en el trabajo: su indefinición jurídica: Incidencia en la Administración Pública. *Mobbing OPINION: Boletín de noticias sobre acoso psicológico*. Consult. 9 Dez 2014, disponível em: [http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fcemical.diba.cat%2Fpublicacions%2Ffitxers%2Facoso\\_moral\\_membiela.pdf&ei=IMKSVOirBdLYarXrAQ&usg=AFQjCNG2pHa1LT8HFjqheJ9JqUdGyYu5Yg&bvm=bv.82001339,d.d2s](http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fcemical.diba.cat%2Fpublicacions%2Ffitxers%2Facoso_moral_membiela.pdf&ei=IMKSVOirBdLYarXrAQ&usg=AFQjCNG2pHa1LT8HFjqheJ9JqUdGyYu5Yg&bvm=bv.82001339,d.d2s)
- Loy, G. (2005). Il 'mobbing': profili giuslavoristici. *Il diritto del lavoro*, 79(3), 251-281.
- Luelmo Millán, M. A. (2003). Acoso moral o "mobbing": Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico de un tema intemporal de actualidad *Civitas: Revista española de derecho del trabajo*, 115, 5-34.
- Mateus, B. C. (2008). Posto de parte. *Correio da Manhã, Outubro*, 20-27.
- Maneiro Vázquez, Y., & Miranda Boto, J. M. (2010). Las obligaciones de la empresa en materia de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo: los protocolos antiacoso. In M. T. Velasco Portero (Ed.), *Mobbing: Acoso laboral y acoso por razón de sexo: Guía para las empresas y las empresas trabajadoras*. Madrid: Tecnos.
- Maranhão, N. S. M. (2011). Dignidade humana e assédio moral: A delicada questão da saúde mental do trabalhador. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8.ª Região*, 87, 93-103.
- Marcos González, J. I., & Molina Navarrete, C. (Eds.). (2007). *El "mobbing" en las administraciones públicas: Cómo prevenirlo y sancionarlo*. Cizur Menor: Aranzadi.
- Martínez Abascal, V. (2008). *El acoso moral en el trabajo: Claves para su protección extrajudicial*. Librería: Tirant lo Blanch.
- Mayoral Blasco, S., & Espluga Trenc, J. (2010). Mobbing: ¿un problema de perfiles psicológicos o un problema de organización del trabajo? Dos estudios de caso. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28(2), 233-255.
- Meucci, M. (2002). *Danni da mobbing loro risarcibilità: Danno professionale, biologico e psichico, morale, esistenziale*. Roma: Ediesse.
- Mir Puig, C. (2006). El acoso moral en el trabajo (mobbing) y en la escuela (bullying) y el derecho penal. *Estudios de derecho judicial*, 94, 173-256.
- Mir Puig, C. (2007). *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*. Madrid: Consejo General Poder Judicial.
- Molina, B. (2002). Mobbing o acoso moral en el lugar de trabajo (comentario a la STSJ Navarra de 18 de mayo de 2001). *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1, 783-796.
- Molina Navarrete, C. (2010). El acoso ¿riesgo laboral a prevenir en las empresas o delito a punir por el estado? : Qvis novum sub sole *Tribuna social, jun*(234), 9-20.

- Muñoz Ruiz, A. B. (2002). Últimas novedades legislativas relativas al acoso moral en el trabajo: los ejemplos de Francia e Italia. *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*(5), 1792-1795.
- Namora, N. C., & Lima-Santos, N. (2013). Mobbing: Aspectos juslaborais e psicossociais do assédio moral no trabalho. In *Construir a Paz: visões interdisciplinares e Internacionais sobre conhecimento e práticas* (Vol. 2, pp. 43-47). Porto: Universidade Fernando Pessoa.
- Namora, N. C., & Lima-Santos, N. (2011). Mobbing: Aspectos juslaborais e psicossociais do assédio moral no trabalho. *Trabalho e Segurança Social*, 9, 7-8.
- Navarro Nieto, F. (2007). *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*. Cizur Menor: Thomson-Aranzadi.
- Novo Castro, M. I. (2006). Comentario á sentença do Xulgado do contencioso administrativo de Santiago de Compostela do 8 de setembro de 2005: Definición e elementos constitutivos do mobbing ou acoso laboral. *Revista REXUGA*, 2, 250-253.
- Pacheco, M. G. d. R. (2007). *O assédio moral no trabalho: O elo mais fraco*. Coimbra: Almedina.
- Parlamento Europeu. (2001). Relatório sobre o assédio no local de trabalho. *Parlamento Europeu*. Consult. 9 Dez 2014, disponível em: <http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CCcQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.europarl.europa.eu%2Fsides%2FgetDoc.do%3FpubRef%3D-%2F%2FEP%2F%2FNONSGML%2BREPORT%2BA5-2001-0283%2B0%2BDOC%2BPDF%2BV0%2F%2FPT&ei=TjuPVNSZK4b3UqSKg9AB&usg=AFQjCNFDNPz1G2YlktwUoUyvXxBaCJNOSw&bvm=bv.81828268,d.d24>
- Parreira, I. R. (2003). O assédio moral no trabalho. In *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.
- Pedrazzoli, M. (2007). Tutela della persona e aggressioni alla sfera psichica del lavoratore. *Rivista Trimestrale Di Diritto e Procedura Civile*, 4, 1119 - 1157.
- Peixoto, E. J. M. S. A. d. R. (2000). O assédio sexual: Uma realidade necessitada de tipificação ou devidamente salvaguardada pela legislação penal portuguesa? *Revista do Ministério Público*, 21(82), 113-135.
- Pérez Machío, A. I. (2007). *Mobbing y derecho penal*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Pedro, F. (2004). Assédio ou terrorismo psicológico? *Expresso*, Dezembro, 31-32.
- Pereira, R. G. (2009). *Mobbing ou assédio moral no trabalho: Contributo para a sua conceptualização*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Pinto, P. F. (2011). O assédio moral na Jurisprudência Nacional. In C. d. O. Carvalho & J. V. Gomes (Eds.), *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho* (pp. 440-459). Coimbra: Coimbra Editora.
- Piñuel y Zabala, I. (2001 ). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Editorial SAL TERRAE.
- Piñuel Y Zabala, I. (2003). *Mobbing: Como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho*. São Paulo: Loyola.
- Ramalho, M. d. R. P. (2008). *Tratado de Direito do Trabalho Parte II: Situações Laborais Individuais* (2ª ed.). Coimbra: Almedina.

- Ramos, I. (2006). Tormentos no trabalho. *Correio da Manhã*. Consult. 9 Dez 2014, disponível em: <http://www.cmjornal.xl.pt/domingo/detalhe/tormentos-no-trabalho.html>
- Rausei, P. (2002a). Il mobbing. *Diritto e Pratica del Lavoro: ORO, XIII*.
- Rausei, P. (2002b). Il mobbing: Analisi giuridica, tutela del lavoratore, proposte di legge. *Diritto e Pratica del Lavoro: ORO, XIII*(3).
- Rayner, C., Hoel, H., & Cooper, C. (2001). *Workplace bullying: What we know, who is to blame, and what can we do?* London: Taylor & Francis.
- Rebelo, G. (2007). Assédio moral e dignidade no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários*, 76-77-78, 105-119.
- Redinha, M. R. (2003a). Assédio moral ou Mobbing no trabalho. In Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (Ed.), *Estudos em homenagem ao Professor Raul Ventura* (Vol. II, pp. 833-847). Coimbra: Coimbra Editora.
- Redinha, M. R. (2003b). Assedio moral ou mobbing no trabalho (sumário). In *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho* (pp. 169 a 171): Almedina.
- Redinha, M. R. (2011). Assédio: Uma noção binária? In C. d. O. Carvalho & J. V. Gomes (Eds.), *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Redinha, M. R. (2012). Apoio à didáctica do Direito do Trabalho. *Repertório Juslaboral*. Consult. 9 Dez 2014, disponível em: <http://repertoriojuslaboral.blogspot.pt/search/label/Ass%C3%A9dio>
- Ribeiro, V. (1984). *Acidentes de trabalho: Reflexões e notas práticas*. Lisboa: Rei dos Livros.
- Ricoy Casas, R. M. (2008). Mobbing o acoso moral en el trabajo *Anuario de la Facultad de Derecho de Ourense*, 1, 361-404.
- Roales Paniagua, E. (2010). El acoso moral en el trabajo: Causa inespecífica de despido disciplinario *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 2(19), 31-40.
- Roberta, N. (2005). «Bossing»: Responsabilita' contrattuale e valorizzazione della clausola di buona fede: Comento. *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 1, 53-57.
- Rodríguez, N. (2013). *Del mobbing al burnout: Como sobrevivir a las tensiones del trabajo en tiempos de crisis*. Barcelona: Océano Ámbar.
- Rojo, J. V., & Cervera, A. M. (2005). *El mobbing o acoso laboral*. Madrid: Editorial Tebar.
- Rubio De Medina, M. D. (2007). *El acoso sexual horizontal*. Barcelona: Bosch.
- Santos, M. (2006). *Assédio moral nas relações de trabalho*. (Dissertação de Bacharel), Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, Brasil.
- Savatier, J. (2009). À propos du contrôle de la Cour de cassation sur les décisions judiciaires en matière de harcèlement moral. *Droit Social*, 1, 57-63.
- Serqueira, A. M. (2006). Do assédio no local de trabalho: Um caso de flirt legislativo? Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno. *Questões Laborais*, XIII(28), 241-258.
- Serra, A. S. V., Ramalheira, C., Moura-Ramos, M., & Homem, T. C. (2005). A "Escala Portuguesa de Mobbing". *Psiquiatria Clínica*, 26(3), 189 - 211.
- Silva, C. S. d. (2012). Análise da figura do assédio moral : doença de trabalho ou acidente de trabalho? (Dissertação de Mestrado). Universidade do Minho, Braga, Portugal.
- Silva, M. (2011). Assédio moral tem-se agravado com transformações laborais. *Público*. Consult. 9 Dez 2014, disponível em:



- <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/assedio-moral-temse-agravado-com-transformacoes-laborais-diz-investigadora-1485788>
- Trigo, M. d. G. (2012). Adopção do conceito de “dano biológico” pelo direito português. *Revista da Ordem dos Advogados*, 72(1), 147-178.
- Urrutikoetxea Barrutia, M. (2009). *La vía penal en el tratamiento jurídico del acoso laboral*. Albacete: Bomarzo.
- Vasconcelos, A. (2004). Psicopatas de colarinho branco. *Expresso - Revista Única*, Dezembro, 106-108.
- Velasco Portero, M. T. (Ed.). (2010). *Mobbing: Acoso laboral y acoso por razon de sexo: Guia para la empresa y las personas trabajadoras*. Madrid: Tecnos.
- Verdasca, A. T. (2011). *Assédio moral no local de trabalho: O caso do sector bancário português*. (Tese de Doutoramento), ISEG - Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Verdasca, A. T. (S. d.). Assédio moral. *Assédio moral no local de trabalho*. Consult. 9 Dez 2014, disponível em: <http://www.assediomoralonline.com/?load=lercompleto&id=1>
- Verdasca, A. T., & Pereira, A. G. (2011a). *Assédio moral no local de trabalho: Estado da arte*. Paper apresentado no 1st Congress on Working Conditions, Porto.
- Verdasca, A. T., & Pereira, A. G. (2011b). Assédio moral no local de trabalho: O caso do sector bancário português. *O assédio moral no local de trabalho*. Consult. 9 Dez 2014, disponível em: [http://www.assediomoralonline.com/userfiles/file/WP\\_9\\_2011.pdf](http://www.assediomoralonline.com/userfiles/file/WP_9_2011.pdf)
- Zanetti, R. (S. d.). Assédio moral no trabalho. *Robson Zanetti Advogados*. Consult. 9 Dez 2014, disponível em: [http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro\\_robson\\_zanetti\\_assedio\\_moral.pdf](http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf)

## **10. Jurisprudência citada**

### **10.1. Supremo Tribunal de Justiça**

Acórdão STJ (Ferreira Neto), Proc.03S2944 de 03-12-2003.

<<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7adba6560120428e802571c7004aa231?OpenDocument>>

Acórdão STJ (Sousa Grandão), Proc. 1466/03.2TTPRT.S1 de 13-01-2010.

<<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7b5fdce3b0e4c049802577140032def0?OpenDocument>>

Acórdão STJ (Fernandes da Silva), Proc. 3982/06.5TTLSB.L1.S1 de 16-05-2012.

<<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ad4591ce1c69bfd80257a020032dae8?OpenDocument>>

Acórdão STJ (Pinto Hespanhol), Proc. 1361/09.1TTPRT.S1 de 05-03-2013

<<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e61d7c65f2d550bd80257b280038dd27?OpenDocument>>

Acórdão STJ (Mário Belo Morgado), Proc. 590/12.5TTLRA.C1.S1 de 12-03-2014.

<<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/6df21fcfab6d58aa80257c99005923d7?OpenDocument>>

Acórdão STJ (Fernandes da Silva), Proc. 2412/06.7TTLSB.L1.S1 de 23-11-2011.

<<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/0d6a68bd069c88878025795300310ae9?OpenDocument>>

Acórdão STJ (Vasques Dinis), Proc. 1030/06.4TTPRT.S1 de 21-04-2010.

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/240ac06ceef62e280257711003af269?OpenDocument>

Acórdão STJ (Mário Belo Morgado), Proc. 712/12.6TTPRT.P1.S1. de 03-12-2014.

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/69229bc0cd4f4f5280257da3005c886d?OpenDocument>

## **10.2. Supremo Tribunal Administrativo**

Acórdão STA (Gonçalves rocha), Proc. 429/09.9-TLSB.L1.DS1 de 29-03-2012.

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b62d94b9c4a08ffb802579d10055ff34?OpenDocument>

## **10.3. Tribunal da Relação de Coimbra**

Acórdão RC (Azevedo Mendes), Proc.1172/06.6TTCBR-B.C1 de 17/07/2008.

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/b1caf081da8c69e6802574c9004d0ca0?OpenDocument&Highlight=0,AZEVEDO,MENDES>

## **10.4. Tribunal da Relação de Lisboa**

Acórdão RL, Proc. 429/09.9TTLSB.L1-4, de 14/09/2011

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc%20/d4381bd90ad0e02c80257911003bccb1?OpenDocument>

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

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d05b9dbcf9737170802572e5003409fb?OpenDocument>

Acórdão RL (Maria João Romba), Proc. 429/09.9TTLSB.L1-4 de 14-09-2011.

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d4381bd90ad0e02c80257911003bccb1?OpenDocument>

Acórdão RL (Isabel Tapadinhas), Proc.º n.º 201/11.6TFUN.L1-4 de 25/09/2013.

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/873951dec23be55d80257bf600506411?OpenDocument>

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

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/b049b8d18fc539c780257c2f00549822?OpenDocument>

## **10.5. Tribunal da Relação do Porto**

Acórdão RP (Ferreira da Costa), Proc. 0716615 de 10-03-2008.

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/01df3a917791a7aa80257418004e2965?OpenDocument>

Acórdão RP (Paula Leal de Carvalho), Proc. 0843933 de 17-12-2008.

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/a60ebf145317f06f80257537005532e4?OpenDocument>

Acórdão RP (Paula Leal de Carvalho), Proc. 7390/08.4 de 09-03-2009.

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/0/8ed15ceb98794e978025757b00553e76?OpenDocument>

Acórdão RP (António José Ramos), Proc. 01827/11.3TTPRT.P1 de 04-02-2013.

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/e342119d538487f980257b170055151e?OpenDocument>

Acórdão RP (Albertina Pereira), Proc. 0843819 de 02-02-2009.

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/8c38601f620cb61e80257563004e3e5b?OpenDocument>

Acórdão RP (Ferreira da Costa), Proc.º n.º 0812216 de 07/07/2008.

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/53d54f17a0f81abc8025748f00511471?OpenDocument>

Acórdão RP (António José Ramos), Proc.º n.º 540/09.6TTMTS.P1 de 26/09/2011.

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b8ac5c1694bdcc0480257921002da92f?OpenDocument>

Acórdão RP (António José Ramos), Proc.º n.º 1827/11.3TTPRT.P1 de 04/02/2013.

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/e342119d538487f980257b170055151e?OpenDocument>

#### **10.6. Outras fontes:**

[www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) - Instituto das Tecnologias de Informação na Justiça, Bases Jurídico-Documentais do Ministério da Justiça

## Índice de figuras

Figura 1. Tipos de <i>mobbing</i> (critério dos agentes).....	39
Figura 2. Alcance das consequências derivadas das situações de <i>mobbing</i> .....	64