

UNIVERSIDADE
AUTÓNOMA
DE LISBOA



DEPARTAMENTO DE DIREITO

MESTRADO EM DIREITO

“ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: UM FENÓMENO SOMBRIO”

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em Direito

Especialidade em Ciências Jurídicas

Autor: **Andreia Sofia da Silva Avelino**

Orientador: **Professor Catedrático Doutor Fernando Condesso**

Maio de 2016

Lisboa

Agradecimentos especiais

Desde muito cedo que ouço a simples mas cheia de significado expressão “*Viver é dividir...*”.

O crescimento surge com o apropriar, ao longo do tempo, das nossas próprias experiências conjugadas com o conhecimento daqueles que de uma forma generosa o compartilham connosco durante toda esta caminhada a que se dá o nome de vida.

Ao longo de todo este estudo e do caminho que percorri para o elaborar acompanhou-me sempre a enorme lição de vida transmitida pelo filme “*Em busca da felicidade*” e em particular uma das suas frases: “*nunca deixes que alguém te diga que não podes fazer algo. Nem mesmo eu. Se tens um sonho, tens que protegê-lo. As pessoas que não podem fazer por si mesmas, dirão que não irás conseguir. Se queres alguma coisa, vai e luta por ela. Ponto Final*”.

A uma pessoa que com a sua incrível disponibilidade, bem como, com a sua enorme gentileza e humildade fez com que este trabalho se tornasse num motivo de orgulho pelo que consegui alcançar, adquirir e conhecer, tanto para mim própria como pessoa como para o exercício profissional daquilo que gosto realmente de fazer, ao meu orientador, Professor Catedrático da Universidade de Lisboa, Doutor Fernando Condesso.

A um pequeno ser que com a sua simples existência e com os seus simples sorrisos nos momentos mais difíceis me transmitiu força e deu-me coragem para nunca desistir. Apesar de tudo, tenho a convicta certeza que um dia quando crescer vai ter orgulho do caminho que percorri e de todas as pequenas vitórias que fui alcançando ao longo do tempo porque estas mesmas vitórias, pequeno Martim, são essencialmente por ti e para ti.

Ao Nelson, pelas vezes em que me alertou para a importância deste trabalho (e sim, eu sei que foram muitas...) e o quanto o terminar seria importante. Obrigada por me ajudares a subir cada degrau de um longo percurso, por sofreres comigo por cada pedra no caminho, por festejarmos juntos cada uma das nossas vitórias e por estares sempre presente independentemente da situação.

Aos meus pais que com a sua simplicidade e humildade transmitiram-me valores tão simples, mas ao mesmo tempo, tão essenciais e importantes que fizeram de mim a pessoa que sou hoje. A eles que sempre acreditaram em mim sendo o meu público principal, independentemente da peça a que assistiam, nas tristezas e nas gargalhadas. Se sou o que sou a eles lhes devo um eterno agradecimento.

Se até aqui consegui chegar deve-se a muitos outros que de uma forma especial foram importantes nesta minha longa caminhada e aos quais lhes devo um eterno e especial agradecimento.

Termino a agradecer à prestigiada Universidade Autónoma de Lisboa e a todos aqueles que dela fazem parte e ajudam a transformá-la numa instituição única. Obrigada pela sempre disponibilidade e pela ajuda preciosa em cada um dos pormenores deste trabalho.

“Mantenha os seus pensamentos positivos, porque os seus pensamentos tornam-se nas suas palavras. Mantenha as suas palavras positivas, porque as suas palavras tornam-se nas suas atitudes. Mantenha as suas atitudes positivas, porque as suas atitudes tornam-se nos seus hábitos. Mantenha os seus hábitos positivos, porque os seus hábitos tornam-se nos seus valores. Mantenha os seus valores positivos, porque os seus valores... Tornam-se no seu destino”

Mahatma Gandhi

ÍNDICE
ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: UM FENÓMENO SOMBRIO

AGRADECIMENTOS	3
ÍNDICE	6
LISTA DE GRÁFICOS E QUADROS	9
RESUMO	10
ABSTRACT AND KEYWORDS	11
PRINCIPAIS ABREVIATURAS	12
I. INTRODUÇÃO	13
1.1. Tema escolhido, a sua delimitação e motivações subjectivas e objectivas para a sua análise	13
1.2. Enquadramento Teórico	15
1.3. Hipóteses	18
1.4. Metodologia	18
1.5. Fontes de Informação	19
1.6. Estrutura expositiva	20
CAPÍTULO II - FENÓMENO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	22
2.1. Considerações iniciais e fundamentos conceptuais e históricos	22
2.2. Os sujeitos principais do assédio moral no trabalho	33
2.2.1. Considerações gerais	33
2.2.2. As vítimas do assédio moral no trabalho	34
2.2.3. Os assediadores do assédio moral	36
2.2.4. A idade e a forma do assédio moral	41
2.3. A importância do artigo 29.º do actual Código do Trabalho	43
2.4. O assédio moral no trabalho na Constituição da República Portuguesa e no Código Civil	46
2.5. O assédio moral no âmbito do direito penal	48
2.6. Os Elementos e actos integrantes do assédio moral	50
2.6.1. Considerações gerais	50
2.6.2. Dos actos constituintes do assédio moral	53
2.6.3. Dos elementos do assédio moral	56

6.2. Meios de combate às situações de assédio moral no trabalho	100
6.3. O Código do Trabalho e a proibição do assédio moral no trabalho	102
6.4. Instituições de ajuda na prevenção e combate ao assédio moral	103
6.4.1. A Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego (CITE)	103
6.4.2. A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)	104
6.4.3. Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP)	104
6.4.4. Posição da União Geral dos Trabalhadores (UGT)	106
6.4.5. Legislação aplicável. Posição da União Europeia	107
6.5. A orientação dos tribunais portugueses	109
 VII - CONCLUSÃO	 111
 BIBLIOGRAFIA	 116
JURISPRUDÊNCIA	119

LISTA DE GRÁFICOS E QUADROS

GRÁFICOS

Gráfico 1	Tipo de vínculo laboral e assédio moral	Página 35
Gráfico 2	Tipo de vínculo laboral e assédio moral (por sexo)	Página 35
Gráfico 3	Vítimas de assédio moral segundo o tipo de autor/a (por sexo)	Página 38
Gráfico 4	Autores do assédio moral (por sexo)	Página 38

QUADROS

Quadro 1	Quem assediam as mulheres e os homens (autor por sexo)	Página 40
Quadro 2	Forma de assédio moral mais marcante (por sexo)	Página 41
Quadro 3	Idade em que ocorre o assédio moral (por sexo)	Página 42

RESUMO

“ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: UM FENÓMENO SOMBRIO”

A questão do assédio moral no trabalho é um tema de relevante importância na vida do comum cidadão trabalhador e em diversas vertentes causando impactos não apenas na sua vida pessoal, como também, na sua vida profissional e social. É nesta problemática que abordaremos o tema fulcral da presente dissertação: a importância que tem de ser dada, por todos nós, enquanto cidadãos e enquanto vida humana sobre o impacto que o assédio moral no trabalho pode provocar na vida do trabalhador e daqueles que são vítimas deste fenómeno.

Nos últimos anos temos assistido a uma acentuada e crescente discussão, no que a este fenómeno diz respeito, discutindo-se principalmente se esta se trata de uma problemática recente ou se pelo inverso ela sempre existiu no seio da nossa sociedade de uma forma obscura e não tendo o tratamento e a atenção que deve ter.

Ainda que tenha características próprias que o permitem identificar, actualmente a figura do assédio moral é ainda com bastante facilidade confundível com outras figuras que por apresentarem certas particularidades e características identificativas parecidas com a do assédio moral tornam este fenómeno por vezes algo sombrio.

Pese embora actualmente seja dada uma maior ênfase à protecção dos trabalhadores, não podemos deixar de referir que no nosso entender esta protecção demonstra-se ainda insuficiente e inadequada face à necessidade de uma resposta que deveria ser célere e eficaz, com o principal intuito de evitar que este assédio continue a fazer vítimas e abalar de uma forma drástica as suas vidas.

A prevenção e o combate ao assédio moral no trabalho são palavras-chave na prevenção do surgimento de novos casos e para isso existem meios que podem ser utilizados para prevenir e combater este fenómeno, como é o caso das diversas instituições e organizações existentes em Portugal.

O próprio Código do Trabalho, em sintonia com os princípios legalmente previstos pela Constituição da República Portuguesa e demais legislação existente e aplicável, são essenciais para evitar que surjam novos casos de assédio moral no trabalho cabendo, assim, à própria legislação assegurar a defesa de qualquer ser humano trabalhador, competindo ainda aos referidos diplomas legais em conjunto com uma justiça ampla e equitativa assegurar uma tutela justa a todos aqueles que são alvo e vítimas de assédio moral no trabalho.

Palavras-chave: assédio moral, trabalhador, consequências, vítima.

ABSTRACT AND KEYWORDS

"MORAL HARASSMENT AT WORK: A DARK PHENOMENON"

The moral harassment at work issue can become an important theme in the common life of the worker-citizen in various aspects since its impact can affect not only their personal life but also their professional and social life. Based on this issue, we will address the central theme of this dissertation: the importance that all of us, as citizens, must give to the impact that moral harassment at work can cause on workers lives and on those who are victims of this phenomenon.

In recent years, we have witnessed a growing and significant discussion about this issue. The focus of this phenomenon is if this is a recent problem or if it has always existed within our society, despite being hidden in some way and lacking the adequate treatment and attention.

Although it has its own characteristics, which enable the moral harassment identification, it is also quite easily confused with other kinds of harassment since they can also have some similar aspects and features. This makes this issue perceived as a dark phenomenon.

Now, although there is a greater emphasis on the workers protection, we can not fail to mention that, in our view, this protection is still faulty and inadequate, given the need for a response that should be fast and effective in order to prevent this occurrence. The victims of this harassment can have their lives drastically undermined.

Preventing and fighting moral harassment at work are the keywords to hinder the emergence of new cases. There are different means that can be used to prevent and fight this phenomenon, as is the case of the various institutions and organisations in Portugal.

The Labour Code, in line with the principles provided by the Portuguese Constitution and other current and applicable legislation, are essential to prevent the emergence of new cases of moral harassment at work. It is thus the legislation responsibility to defend any worker, as a human being, through a joint effort of legal acts and broad and equitable justice. They should ensure a fair protection for those who are targets and victims of moral harassment at work.

Keywords: Moral Harassment, worker, Consequences, Victim.

PRINCIPAIS ABREVIATURAS

A.	Autor
Ac.	Acórdão
ACT	Autoridade para as Condições no Trabalho
Arts.	Artigos
CC	Código Civil
CGTP	Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional
CIEG	Centro Interdisciplinar de Estudos de Género
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
Cit.	Citado
CP	Código Penal
CPP	Código Processo Penal
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
DL	Decreto-Lei
ISCSP	Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas
N.º	Número
N.ºs	Números
Ob. Cit.	Obra Citada
OIT	Organização Internacional do Trabalho
P.	Página
Pág.	Página
Págs.	Páginas
Proc.	Processo
STJ	Supremo Tribunal da Justiça
TRC	Tribunal da Relação de Coimbra
TRG	Tribunal da Relação de Guimarães
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto
UGT	União Geral dos Trabalhadores
VD.	Vide, veja
Vol.	Volume

I. INTRODUÇÃO

***“Sem trabalho, a vida apodrece mas quando o trabalho não tem alma,
a vida minguia e morre”***

Albert Camus, escritor, romancista, ensaísta, dramaturgo e filósofo francês nascido na Argélia.

1.1. Tema escolhido, sua delimitação e motivações subjectivas e objectivas para a sua análise

O tema desta dissertação é o *assédio moral no trabalho*. Será ainda de o considerar um fenómeno sombrio na sociedade actual? Quais as questões jurídicas, teóricas e de efectivação real designadamente processual que o envolvem? E mesmo de contexto sociopolítico e cultural que o tornam relevante?

Na sua escolha movem-me várias razões, umas subjectivas e outras objectivas. Era ainda advogada estagiária quando este tema se cruzou comigo. Num dia normalíssimo, numa das minhas idas ao tribunal, para tratar de questões profissionais relacionadas com um processo que acompanhava, que em nada se relacionava com esta questão, deparei-me com um processo que tratava este tema.

Após assistir, ainda que por breves instantes, ao início da audiência de discussão e de julgamento, o tema cativou-me pela sua particularidade e essencialmente pela sua particularidade misteriosa que ainda o envolve: como provar que estamos perante uma situação de assédio moral no trabalho quando existem tantas e tantas figuras que expressam sentimentos e situações confundíveis com aquelas que revestem o assédio? Como saber que estamos exactamente perante uma situação de assédio moral no trabalho? Como recompensar a vítima pelo sofrimento a que foi sujeita quando as sequelas sejam, ou não, marcantes? Como ajudar as pessoas vítimas deste fenómeno? São questões para as quais tentei eu própria encontrar as respostas com este meu estudo e partilhar essas mesmas conclusões neste trabalho seguindo uma metodologia de abordagem científica na área do direito.

Um tema cativante que me fez despertar cada vez mais a curiosidade de o conhecer em profundidade para conseguir de alguma forma apoiar, não apenas juridicamente, as pessoas que são vítimas destes actos.

Embora não trabalhe directamente com o tema do assédio moral no trabalho este estudo foi uma das formas que encontrei para conhecer esta área e de transmitir à comunidade científica e aos profissionais do direito que o assédio moral no trabalho existe, que é real e que existem cada vez mais vítimas deste fenómeno, vítimas essas que continuam caladas por medo, não denunciando as situações humilhantes a que ficam sujeitas por receio de sofrerem represálias que piorem ainda mais a sua frágil situação laboral.

O assédio moral no trabalho existe. E ele tem de ser perseguido e denunciado. Mas como? Esta foi uma das questões que coloquei. Tentei encontrar a resposta a esta questão com este estudo. Tentando perceber que ajudas existem, a quem se pode recorrer e onde encontrar o adequado auxílio necessário quando se é vítima deste fenómeno, o qual pode ser completamente destrutível para quem se cruza com ele no seu dia-a-dia laboral.

Ao meu interesse pessoal junta-se pois a constatação do interesse social do tema.

Até à actual previsão do Código do Trabalho este fenómeno designado por assédio moral no que ao nível específico do direito do trabalho diz respeito havia sido quase como que ignorado em Portugal.

Qual o real interesse deste tema para a sociedade actual? Consta-se que ao longo do tempo o assédio moral no trabalho (tal como é designado no nosso ordenamento jurídico) é um tema que tem vindo a ganhar grandes proporções, registando-se ao longo do tempo um aumento significativo, discutindo-se na realidade se se trata de uma nova questão ou se é pura e simplesmente um velho problema social e humano como tantos outros já existentes e que finalmente deve ganhar maior visibilidade, avaliação, análise por especialistas de várias áreas e um estatuto jurídico melhorado em ordem a torná-lo mais eficaz.

O assédio moral poderá traduzir-se num grave risco psicossocial na medida em que poderá resultar da má gestão do trabalho, bem como, das más condições de segurança e saúde que são disponibilizadas ao trabalhador no seu próprio local de trabalho, é um tema que deve ser estudado, tratado e principalmente trabalhado pela própria sociedade na medida em que ele representa claramente um perigo para a manutenção de uma sociedade que se espera ser de igualdade de direitos para todos os cidadãos.

Através de estudos jurídicos aprofundados e confrontando o tema sem quaisquer receios tentar-se-á encontrar uma solução ajustada e adequada a lutar contra as situações de assédio moral no trabalho, situações estas que surgem cada vez mais na sociedade actual.

1.2. Enquadramento teórico

O artigo 28.º do actual Código do Trabalho dispõe claramente que “*a prática de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito*”.

Posição firme quanto ao tema em estudo tem o nosso país vizinho: Espanha.

O ordenamento espanhol apesar de ainda não beneficiar de uma regulamentação específica que trate deste fenómeno, no âmbito da segurança social com as previsões e com sustento na sua própria *Ley General de la Seguridad Social* (artigo 115.º), tem vindo a considerar a real possibilidade do assédio moral poder ser um importante fundamento de acidente no trabalho tentando desta forma dar e garantir às vítimas uma tutela reparadora de todos os danos sofridos.

Para Ramón Gimeno Lahoz basta que se prove que existe uma incapacidade motivada por um conflito laboral para que se qualifique esta situação como um claro acidente de trabalho ou bastando, quando a incapacidade não ocorra no próprio local de trabalho ou dentro do horário do mesmo, que se prove que essa mesma patologia tem causa exclusiva e directa com factos ocorridos no trabalho¹.

Na jurisprudência aparecem-nos já várias decisões judiciais que protegem a vítima de assédio moral, decisões estas que alertam para esta realidade dando conta e confirmando que o assédio moral no trabalho existe no dia-a-dia laboral e que também tentam de alguma forma reparar os danos sofridos pela vítima nas mãos do agressor.

É o caso recente da decisão proferida pelo Tribunal da Relação de Guimarães em 18 de Fevereiro de 2016 que condenou uma empresa a pagar uma indemnização, antiguidade e

¹ LAHOZ, Ramón Gimeno (2004) *La Presión Laboral Tendenciosa (Mobbing)*, 2004, p. 281. Tese de doutoramento em Direito. Universidad de Girona. <http://www.bvsde.ops-oms.org/bvsacd/cd49/presion.pdf> (Setembro de 2004).

danos não patrimoniais, a um trabalhador que se despediu por alegadamente ser vítima de assédio moral por parte da administração alegando justa causa para o despedimento.

A doutrina também é parca, mas encontramos a opinião da autora e psiquiatra francesa e também especialista na área de criminologia Marie-France Hirigoyen a qual explicita que o assédio moral no trabalho traduz-se como um comportamento abusivo (um simples gesto, uma palavra, um mero comportamento ou uma simples atitude) que devido à sua característica repetitiva e sistematizada atenta contra a dignidade ou a integridade física ou psíquica de determinada pessoa colocando em risco e em perigo o seu emprego ou até degradando o seu ambiente de trabalho.

Hirigoyen afirma ainda que *“em Portugal, a preocupação dos académicos só muito recentemente deu origem a estudos sobre o tema, existindo alguns trabalhos pioneiros nos últimos cinco anos, o que tem catalisado algum interesse por parte de jovens investigadores”*².

Não há *estatísticas* uma vez que as pessoas tendem a não denunciar os seus casos. No entanto, verifica-se nos últimos tempos um agravamento das situações de assédio moral em relação a homens e mulheres e velhos e novos como realça a socióloga Luísa Veloso.

Não se traduzindo num problema social novo e não sendo assim reconhecido, entende-se que o assédio moral tem vindo a adquirir uma expressão sólida, possivelmente potenciada pelas mudanças nas economias e nos próprios mercados de trabalho.

Júlio Gomes, por seu lado, refere que *“o fenómeno de mobbing é objecto de apreciações muito distintas por parte de diferentes autores”*.

Como ele comenta, *“para alguns, trata-se apenas de um nome novo para uma realidade tão antiga como o próprio trabalho”*³.

De facto, salienta este autor que a maioria da doutrina considera que *“no ambiente de trabalho sempre houve humilhação, violência física e psíquica, stress”*⁴ e que assim sendo

² LOUSÃ, Olinda, (2013) *DEBATE: Combate ao Assédio no Trabalho: Assédio Moral no Local de trabalho*. Disponível em <http://www.cgtp.pt/images/images/2014/06/AssedioOlindaLousa.pdf>, data de consulta a 04/04/2016.

³ GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, ano de 2007, p. 424.

⁴ Idem.

acaba por ser “*frequente sublinhar-se que o mobbing não corresponde a qualquer conceito jurídico preciso e que assume uma multiplicidade desconcertante de formas*”⁵.

Por outro lado, Rita Garcia Pereira faz notar que

*“o assédio moral tem por objecto ou por efeito uma degradação das condições de trabalho, susceptível de importar atentados aos mais diversos direitos, desde logo o da dignidade da pessoa humana, de alterar a saúde física e mental ou psicológica ou de comprometer a progressão na carreira do visado”*⁶.

Sobre a mesma questão que se prende em saber se o assédio no trabalho é uma realidade historicamente constatável ou é algo novo respondeu Christophe de Dejours, afirmando que é algo recente estando a diferença no facto de o que mudou não foi ter sido o assédio mas sim as solidariedades é que desapareceram.

Salienta Dejours que “*quando alguém era assediado, beneficiava do olhar dos outros, da ajuda dos outros, ou simplesmente do testemunho dos outros. Agora estão sós perante o assediador – é isso que é particularmente difícil de suportar*”⁷.

No presente estudo, apesar do assédio moral no trabalho ser a sua questão principal considera-se importante fazer uma análise profunda acerca da sua *problemática doutrinal, jurisprudencial e na sociedade actual* que estão relacionadas de uma forma directa ou indirecta com a sua existência, pelo que, tentaremos também abordar tudo o que envolva este fenómeno designadamente as figuras confundíveis com a do assédio moral (*stress*, depressão, etc.) e que podem conduzir a decisões judiciais e extrajudiciais injustas para a vítima.

Referimo-nos assim, porquanto a situação da existência de assédio moral é ainda difícil de provar, pelo que, consideramos que se deve analisar quais as respostas dadas ou a

⁵ GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, ano de 2007, p. 424.

⁶ PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho*, Coimbra Editora, 2009, p. 119.

⁷ GERSCHENFELD, Ana, (2010) *Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal*. Disponível em <https://www.publico.pt/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-142073>, data de consulta a 03/03/2016.

dar pelo nosso próprio ordenamento jurídico como solução à questão e tentando-se perceber se efectivamente estará Portugal pronto a dar uma resposta real e justa às situações de assédio moral no trabalho.

1.3. Hipóteses

Para formular a hipótese inicial que se acabou por manter após a investigação e análise do tema começou-se por questionar profundamente se seria suficiente o que prevê o artigo 28.º do Código do Trabalho, no que concerne à responsabilidade civil pela prática contínua ou não de assédio moral no trabalho. Questiona-se quais as medidas e as formas de prevenção no combate ao assédio moral no trabalho e se estará Portugal a corresponder correctamente com as necessidades das vítimas de assédio moral no trabalho.

Quem são os protagonistas deste fenómeno? Estará Portugal pronto para responder a este que podemos designar como um problema crescente no mundo do trabalho? E que meios de defesa existem para assistir e proteger aqueles que são vítimas de assédio moral no trabalho? *Será que vale mesmo a pena algum sacrifício pessoal para manter o emprego?* ou *É melhor ter um mau trabalho do que não ter nenhum*. Estas são provavelmente algumas das frases cada vez mais comuns na nossa sociedade, principalmente e muito devido à actual crise económica que o nosso país atravessa.

Uma das hipóteses com mais ênfase deste trabalho é a seguinte: o assédio moral no trabalho existe no nosso país como fenómeno corrente e existem mecanismos de prevenção e de punição mas apesar disso é extremamente difícil comprová-lo pelo receio de denúncia e represálias e também é difícil distingui-lo do plano prático e teórico e de figuras afins, impondo-se melhoramentos a nível legislativo, protecção do trabalhador e denunciante e uma jurisprudência mais corajosa e clara.

1.4. Metodologia

Quanto a esta questão é importante seguir os ditames da doutrina e da jurisprudência.

Este trabalho incidirá muito sobre posições doutrinárias e outras posições normativas versando sobre a questão do assédio moral no trabalho. Por exemplo, a Suécia que foi país

pioneiro a dar a merecida atenção a este tema, através da Lei de 21 de Setembro de 1993, foi também o primeiro a classificar o assédio moral como sendo um *risco profissional*, atribuindo ao empregador a obrigação e o dever de proporcionar e promover um ambiente de trabalho saudável.

Foi isto que propiciou uma “Ordenação do Conselho Nacional Sueco e Segurança Ocupacionais” contendo medidas sérias de prevenção contra o assédio no ambiente de trabalho.

Para analisar esta temática utilizou-se o método tido como mais adequado com vista a conseguir alcançar e compreender o tema, nomeadamente, os números que o envolvem e as formas de ajuda que existem.

Para isso a metodologia encontrada e adequada para a finalidade que se pretende dar a este estudo foi feita através do contacto com o próprio tema, lendo, pesquisando e analisando as opiniões e decisões dos poderes públicos já referidas por várias autores.

Tentou-se também obter resultados e estatísticas feitas recentemente por importantes institutos portugueses de forma a consciencializar todos para o facto do assédio moral efectivamente existir na sociedade, nomeadamente no meio laboral, e de ser um fenómeno real e para o qual há que encontrar as soluções certas e mais adequadas a evitar o seu crescimento levando à sua erradicação.

Em geral, dado estarmos face a uma investigação essencialmente bibliográfica, sejam leis, doutrina ou jurisprudência, e também assentada em estudos sociológicos, seguimos métodos científicos, dedução e indução, procurando encontrar e transmitir visões diacrónicas.

1.5. Fontes de informação

As fontes de informação utilizadas no presente estudo tiveram sempre como ponto-chave e como objectivo localizar o fenómeno do assédio moral no trabalho, o seu conceito e perspectivando em termos gerais o que envolve este assunto tentando perceber de alguma forma se ainda se trata de um fenómeno sombrio na sociedade actual.

Assim, impôs-se identificar os factores que circunscrevem o assédio moral no trabalho e os efeitos negativos que estes podem provocar na vítima não apenas a nível da saúde, como também, a nível psíquico, psicológico, patrimonial, entre outros.

O presente estudo tem assim como objectivo demonstrar as diversas conclusões que obtiveram e transmitem aqueles que investigam sobre esta temática, nomeadamente, a nível internacional Marie France Hirigoyen, Ana Verdasca, Mago Graciano Pacheco e Heinz Leymann e a nível nacional Rita Garcia Pereira, António Menezes Cordeiro, Bernardo Lobo Xavier, Maria do Rosário Palma Ramalho, entre outros.

Contributo importante ao longo de toda a investigação do presente estudo foi também a legislação nacional e internacional, bem como, a literatura internacional e comunitária sobre o tema aqui em análise que contribuíram para o enquadramento teórico que aqui se deixará.

Ainda quanto a esta matéria e de forma a transcrever e compreender de um modo real os números que envolvem este fenómeno utilizou-se as conclusões retiradas do estudo designado por “*Assédio Sexual e Moral no local de trabalho em Portugal*”, investigação esta coordenada pela professora Anália Torres e desenvolvida pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP) e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) o qual foi apresentado no decurso do mês de Junho do ano de 2015.

1.6. Estrutura expositiva

Em termos expositivos este estudo começará por dar a conhecer este fenómeno, nomeadamente, a sua designação, os sujeitos que dele fazem parte e constituem o próprio assédio moral no trabalho, onde o encontramos na nossa legislação e ainda os elementos integrantes do mesmo.

Abordar-se-á a questão do ónus da prova porque detectada uma situação em concreto de assédio moral, bem como, os sujeitos que dela fazem parte é importante tentar perceber a quem cabe fazer o ónus da prova e se a aplicar-se como podemos formular a sua inversão, ou seja, a quem caberá fazer prova da existência deste fenómeno.

Ainda por estar directamente relacionado com os sujeitos, bem como, com o ónus da prova analisar-se-á ainda quais as várias formas de assédio moral que existem. Estas formas por serem unitariamente caracterizadoras em si mesmas revestem-se de certas particularidades (tais como o tipo de sujeitos e de vítimas) que distinguem cada uma das situações de assédio moral.

É importante conhecer cada uma das suas vertentes de forma a identificar o tipo de assédio praticado, bem como, ajustar a cada situação em concreto as medidas preventivas e punitivas necessárias ajudando na obtenção da prova da existência deste fenómeno.

De seguida após analisar-se todos os elementos estruturantes do assédio moral, o ónus da prova e as suas formas de expressão, tratar-se-á de analisar as figuras facilmente confundíveis com a do assédio moral e sobre as quais se fará uma breve e particular análise.

Esta referida confusão poderá conduzir a injustiças perante a vítima que ao ver os seus sinais de fraqueza serem confundidos com outra figura que não a do assédio moral, encaminha-a a tomar decisões injustas e que não respondem às necessidades de uma determinada situação associada ao assédio moral daí justificar-se a inserção desta análise neste particular estudo.

Por último em jeito de conclusão verificando-se a existência efectiva deste fenómeno e porque a vítima deverá ter ao seu alcance uma atenção e tratamento adequados terminar-se-á demonstrando que a solução para este fenómeno passa inevitavelmente pela tão referida prevenção e pelo combate ao assédio moral no trabalho.

Assim, considera-se importante demonstrar que existem formas e meios de combate eficazes, existem ajudas essenciais que estão ao alcance das vítimas e das pessoas que a rodeiam, nomeadamente, através da própria legislação e de organismos e instituições físicas que se preocupam com este fenómeno e tentam auxiliar todas as vítimas do assédio moral no trabalho. É nessas instituições e nestes organismos que este estudo terminará porque são peças fundamentais na ajuda ao combate a este fenómeno e infelizmente cresce que a maioria das vítimas desconhece a sua existência.

II. FENÓMENO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

“Agora, isso não é o fim. Nem é o princípio do fim.

Mas é, talvez, o fim do princípio”.

Winston Churchill, político conservador e estadista britânico, em Novembro de 1942

2.1. Considerações iniciais e fundamentos conceptuais e históricos

Concordando com Mago Graciano de Rocha Pacheco⁸ optar-se-á por utilizar a terminologia exacta de assédio moral para se classificar e referir a este autêntico fenómeno da actualidade o qual tem causado tantos danos psicológicos, físicos e psíquicos (entre outros), nos mais variados trabalhadores e nas mais diversas áreas profissionais.

Será o assédio moral um fenómeno recente? O autor Christophe de Dejours afirma nitidamente que

“não, mas a diferença é que, antes, as pessoas não adoeciam. O que mudou não foi o assédio, o que mudou é que as solidariedades desapareceram. Quando alguém era assediado, beneficiava do olhar dos outros, da ajuda dos outros, ou simplesmente do testemunho dos outros. Agora estão sós perante o assediador – é isso que é particularmente difícil de suportar. O mais difícil em tudo isto não é o facto de ser assediado, mas o facto de viver uma traição – a traição dos outros”⁹.

Dejours realça que como consequência do assédio moral no trabalho as vítimas deste fenómeno acabam por se sentir desamparadas e sem o essencial apoio de quem os rodeia e convive com elas no seu espaço laboral porquanto apercebessem realmente *“que as pessoas*

⁸ Vide. PACHECO, Mago Graciano de Rocha, “O Assédio Moral em Portugal”, *O Elo mais Fraco*, Almedina, Coimbra, 2007, p. 169.

⁹ GERSCHENFELD, Ana, (2010) *Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal*. Disponível em <https://www.publico.pt/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-142073>, data de consulta a 03/03/2016.

com quem trabalhamos há anos são cobardes, que se recusam a testemunhar, que nos evitam, que não querem falar connosco”¹⁰.

Os referidos comportamentos e o facto de se sentirem desamparadas acarretará inevitavelmente graves consequências para as vítimas, dado que, quando se encontram perante uma situação destas o lado negativo surge e para as vítimas tornasse

“difícil sair do poço, sobretudo para os que gostam do seu trabalho, para os mais envolvidos profissionalmente. Muitas vezes, a empresa pediu-lhes sacrifícios importantes, em termos de sobrecarga de trabalho, de ritmo de trabalho, de objectivos a atingir. E até lhes pode ter pedido (o que é algo de relativamente novo) para fazerem coisas que vão contra a sua ética de trabalho, que moralmente desaprovam”¹¹.

Mas o que caracteriza este fenómeno? Em que consiste o assédio moral?

Comummente conhecido, entre outras designações, por *mobbing* ou até por *bullying laboral* o assédio moral caracteriza-se por ser todo e qualquer comportamento de *características abusivas e indesejadas*, desde simples gestos, palavras ou comportamentos, praticados pelos próprios (conhecidos e por vezes íntimos) colegas de trabalho ou pelas próprias chefias de entidades de cariz público ou privado (estes últimos têm cada vez mais assumindo o papel de principais assediadores), com o principal intuito de intimidar e afectar em termos grosseiros a integridade física, psíquica e psicológica de um determinado trabalhador na sua relativa “dependência”.

O assédio moral traduz-se num conjunto de actos provenientes de diversas naturezas, humilhantes ou opressivos, depressivos e até intimidatórios, que surgem no âmbito ou no contexto de uma relação laboral, que objectivamente vão contra os direitos fundamentais constitucionalmente consagrados que assistem ao próprio trabalhador e que o atingem brutalmente na sua integridade física e moral.

¹⁰ GERSCHENFELD, Ana, (2010) *Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal*. Disponível em <https://www.publico.pt/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-142073>, data de consulta a 03/03/2016.

¹¹ Idem.

Estes comportamentos surgem sistematicamente e revelam-se não apenas através da reiteração de condutas ofensivas, como também, se revestem num conjunto de vários actos que se completam por terem a mesma e idêntica finalidade ou objectivo: a de atacar psicologicamente o trabalhador causando neste graves efeitos negativos.

É neste referido aspecto que o presente estudo e o tratamento deste tema interessa para a sociedade actual na medida em que o assédio moral pode não apenas causar *graves danos a nível da saúde* ao trabalhador, como pode também, causar *pesados danos na sua estrutura psíquica e física*.

Inevitável será afirmar que o fenómeno do assédio moral no trabalho é actualmente um grande responsável por graves (e por vezes irreversíveis), alterações cognitivas e psicológicas conduzindo, em casos mais graves e em situações mais extremas, ao suicídio da sua vítima.

Os comportamentos do assediador revestem-se de um principal e decisivo objectivo, ou seja, o de conseguir criar um ambiente laboral hostil ou desestabilizador diminuindo a autoestima da sua vítima.

Na maioria dos casos este tipo de comportamentos por parte do agressor tem como principal finalidade levar a vítima a tomar (por sua própria iniciativa) o comportamento de afastar-se do seu posto de trabalho, criando assim uma ilusão para terceiros e para quem a rodeia laboralmente, que a decisão desta última foi uma decisão pessoal e livre, quando na verdade não o foi, até porque atrás dessa decisão se esconde de uma forma sombria o assédio moral.

A doutrina em geral define o assédio moral no trabalho como sendo “*um conjunto de comportamentos indesejados percebidos como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em actos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física*”¹².

Portanto, um dos objectivos do assédio moral passa por diminuir a autoestima das pessoas-alvo afectando-as de tal modo que coloca em causa a sua ligação ao local de trabalho.

¹² MOURA, Joana, (2015), *600 mil portugueses já foram vítimas de assédio moral no trabalho*. Disponível em http://economico.sapo.pt/noticias/600-mil-portugueses-ja-foram-vitimas-de-assedio-moral-no-trabalho_220932.html, data de consulta a 10/03/2016.

As vítimas são, assim, envolvidas e expostas a situações perante as quais têm dificuldade em defender-se e impor-se algo que acaba por as afectar drasticamente ao nível psíquico, psicológico e físico (entre outros).

Estudos recentes sobre este tema revelam que os sectores de actividade que mais representam as situações de assédio moral no trabalho, são

“apontados pelos especialistas como vividas pelas mulheres, são o alojamento, restauração e similares (16,9%), comércio por grosso ou retalho (16,4%), actividades administrativas e dos serviços de apoio (9,7%). E os sectores de actividade onde se julga mais frequente acontecer situação de assédio moral entre os homens são o comércio por grosso ou retalho (17%), o alojamento, restauração e similares (15,9%) e a construção civil (12,5%)”¹³.

A Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, que procedeu a alterações no Código do Trabalho que estava até então em vigor, trouxe consigo importantes novidades no que a este tema diz respeito, designadamente, um notório melhoramento no conceito dado ao assédio, o qual encontrava-se previsto pelo artigo 24.º do CT de 2003.

Assim, com a introdução do artigo 29.º no actual CT o legislador permitiu a ampliação da aplicação da figura do assédio também a actos não discriminatórios conferindo, desta forma, à vítima de assédio a justa possibilidade de conseguir alcançar uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, sendo a sua porta de entrada e um importante ponto de partida para obter um justo ressarcimento dos danos que sofreu.

Na redacção dada pelo artigo 24.º do CT de 2003, o legislador conferia apenas e tão só um carácter discriminatório ao assédio fazendo simples referência de que *“constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador”¹⁴.*

¹³ MOURA, Joana, (2015), *600 mil portugueses já foram vítimas de assédio moral no trabalho*. Disponível em http://economico.sapo.pt/noticias/600-mil-portugueses-ja-foram-vitimas-de-assedio-moral-no-trabalho_220932.html, data de consulta a 10/03/2016.

¹⁴ Artigo 24.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Actualmente, com a nova redacção dada pelo renovador e estimulador artigo 29.º do actual CT a lei refere expressamente que entender-se-á como sendo assédio, todo

*“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”*¹⁵.

Desta forma, reforça-se a verdadeira possibilidade de nos depararmos, no âmbito laboral e no seu quotidiano, com situações de assédio moral não apenas ao nível discriminatório.

Estas normas são seriamente fundamentais e a sua existência transporta para o dia-a-dia dos trabalhadores (vítimas de assédio moral no trabalho) um estímulo de segurança e protecção, na medida em que, se a celebração de um contrato de trabalho envolve inevitavelmente duas partes (empregador e trabalhador), ao concretizarem esse mesmo contrato laboral originam de forma imediata uma interdependência mútua.

Por outras palavras, dir-se-á que na celebração de determinado contrato de trabalho origina-se inevitavelmente uma relação de dependência na medida em que o empregador compromete-se a remunerar o trabalhador pelo trabalho por si prestado, e por sua vez, o trabalhador obriga-se a prestar o seu trabalho de uma forma exemplar contribuindo com o seu esforço, empenho e dedicação.

Numa relação contratual de trabalho entre as partes vigora também aquilo a que a doutrina germânica designa por “*Freiheitsvermutung*”, ou seja, prevalece a “*presunção da liberdade*”.

Salvo alguns preceitos disseminados constantes da relevante Lei Geral do Trabalho, os quais evidenciavam alguns deveres elementares e que deviam ser seguidos pela entidade patronal (como é o caso do dever de proporcionar e garantir aos seus trabalhadores boas

¹⁵ Artigo 29.º, n.º 1, do Código do Trabalho na redacção dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

condições no ambiente de trabalho ao nível físico, como também, ao nível moral¹⁶, o dever de organizar e prever o trabalho em garantidas condições de segurança e higiene e ainda a faculdade de aplicarem, quando necessárias e em casos justificativos de tal, sanções aos trabalhadores que com a sua imprópria e inaceitável conduta colocassem em risco o ambiente de trabalho, bem como, se criassem com o seus comportamentos inadequados o risco de provocar a desmoralização dos seus colegas de trabalho¹⁷), pouco mais existia sobre esta problemática e fenómeno até ao actual Código do Trabalho.

O assédio moral por parte de superiores hierárquicos acaba também por ser muito comum e neste campo dá-se ênfase à importante norma legal constante do CT que prevalece a favor do trabalhador.

Esta importante norma encontra-se caracterizada no artigo 394.º n.º 2 alínea f), no qual, se considera como sendo uma concreta constituição de justa causa comprovativa de fundamento para rescisão do contrato do trabalho, por iniciativa do próprio trabalhador, no caso de este sofrer “*ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por li, praticada pelo empregador ou seu representante*”¹⁸.

A indemnização devida ao trabalhador em caso da referida resolução do contrato de trabalho com justa causa com motivo em situação de assédio moral é ainda uma questão pertinente e deveras discutida.

Esta referida *justa causa resolutive* poderá apresentar duas vertentes bastante distintas: uma vertente de carácter subjectivo (ocorrendo algum dos factos enunciados no n.º 2 do artigo n.º 394.º do actual CT), ou então, uma vertente meramente objectiva (como é caso das situações em que ocorre uma das situações previstas no n.º 3 do mesmo artigo).

É esta precisa impreterível distinção, entre as referidas duas vertentes, que deve ser sempre feita porquanto a resolução subjectiva assenta num desvalor de acção ou numa omissão imputável à entidade empregadora sendo inevitavelmente indemnizável¹⁹.

¹⁶ Neste sentido, vd. o anterior artigo 19.º alínea e) do Decreto-Lei n.º 49408 de 24 de Novembro de 1969, o artigo 120.º da Lei n.º 99/2003 de 27/08 e o artigo 128.º do actual CT.

¹⁷ Neste sentido vd. o artigo 40.º do DL n.º 49408 de 24 de Novembro de 1969.

¹⁸ Artigo 394.º n.º 2 alínea f) do Código do Trabalho na redacção dada pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

¹⁹ Neste sentido, vd. o artigo 396.º do CT.

Como afirma o autor Monteiro Fernandes

“a lei referencia, agora, explicitamente o conceito geral de justa causa de resolução. Preside-lhe a ideia de inexigibilidade que, como se notou, penetra igualmente a noção de justa causa no domínio da faculdade de ruptura unilateral do empregador”.²⁰

Nos termos do artigo 396.º do CT (com a redacção dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro), somente a resolução fundada em motivos claramente imputáveis ao empregador é que poderá ser considerada indemnizável, e assim sendo, nestes termos a lei concede ao trabalhador o direito à indemnização, a qual será determinada entre 15 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, tendo ainda em atenção o valor da retribuição e o grau da ilicitude do comportamento tido pelo empregador não podendo, no entanto, esta ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

Contudo, pode o valor exacto da indemnização ser superior o que sucederá, por exemplo, na eventualidade do trabalhador ter sofrido danos patrimoniais e não patrimoniais de um valor consideravelmente mais elevado²¹, como assim o observam Romano Martinez e outros ao afirmarem que

“no que se refere à fixação do valor da indemnização prevê-se, em paralelo com o artigo 439.º (relativo à indemnização em substituição da reintegração), uma solução, que, sendo inovadora na medida em que se define uma moldura – entre quinze e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades – dentro da qual o tribunal deve procurar adequar a indemnização aos danos efetivamente sofridos pelo trabalhador, é ainda fortemente tributária do sistema anterior, pois

²⁰ FERNANDES, Monteiro, *Direito do trabalho*, Almedina, 12.ª edição, 2004, página 605.

²¹ Neste sentido vd. o n.º 3 do artigo 396.º do actual CT.

o montante àquela atribuído dependente, em larga medida, da duração do respectivo contrato”²².

Entendem, ainda, os mesmo autores que quanto à questão do direito a uma indemnização e quanto à sua justa fixação que

“o legislador aparentemente atribuía o direito a uma indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos mas fixando de antemão a moldura de ressarcimento: entre quinze e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades. Perguntava-se, ainda, se o art. 443º encerrava os dois níveis de direitos indemnizatórios que são atribuídos no caso de despedimento ilícito, ou seja, a indemnização por danos patrimoniais e morais sofridos e a chamada indemnização por antiguidade (respectivamente, arts. 436º e 439º)”²³.

São ainda os mesmos autores que reforçam a posição de que o próprio legislador acabou por ir mais longe nesta temática restringindo

“expressamente o alcance indemnizatório dos danos sofridos, posição muito pouco defensável. O trabalhador que se vê obrigado à resolução não pode receber tratamento diferente daquele que é alvo de um despedimento ilícito. O que se sanciona nos dois casos é o comportamento violador dos deveres legais e contratuais do empregador, sob pena de grave violação da coerência normativa”²⁴.

²² MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, PINTO, Pedro Madeira, DRAY, Guilherme, SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho (revisto pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro) Anotado*, 8.ª edição, Almedina, 2009, p. 647.

²³ MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, PINTO, Pedro Madeira, DRAY, Guilherme, SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho (revisto pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro) Anotado*, 8.ª edição, Almedina, 2009, p. 647.

²⁴ Idem.

Quanto a esta matéria concluiu identicamente o Tribunal da Relação de Lisboa, no processo n.º 1584/07.8TTLSB.L1-4, considerando que

*“numa situação de carácter continuado e de efeitos duradouros, que se agrava com o decurso do tempo, o prazo de caducidade a que se refere o referido art. 442.º, n.º 1 do Cód. Trab., só se inicia a partir da data da cessação dessa situação ou, então, a partir do momento em que os seus efeitos, no contexto da relação laboral, assumem tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna impossível, ou seja, se torna intolerável para o trabalhador, perante esses factos e as suas nefastas consequências, a manutenção da relação de trabalho”*²⁵.

Contudo, questão diversa será se eventualmente o assédio ocorrer, por exemplo, durante o período experimental de trabalho. Nesta particular situação, as circunstâncias que a envolvam e atendendo às especificidades do regime legal neste determinado e especial período poder-se-ia claramente conduzir a um afastamento do trabalhador do seu local de trabalho sem que este, apesar de ter razões para tal, ter direito a uma indemnização, uma vez que, a denúncia é praticamente livre, e assim sendo, poderá ser entendido que a entidade empregadora actua sob abuso de direito, o que obviamente acarretará as suas consequências legais.

Como referido anteriormente, e como explanado ao longo de todo o presente estudo, até à entrada em vigor da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro a figura do assédio moral no local de trabalho, caracterizada como sendo uma figura autónoma e especial, não era considerada como uma verdadeira realidade com tendência crescente ao longo do tempo.

Anteriormente com a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, havia já passado a constar explicitamente um preceito legal destinado à questão do assédio, contudo, este mesmo preceito encontrava-se quase limitado à sua vertente sexual como defendem os autores Pedro

²⁵ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 06/07/2011, processo n.º 1584/07.8TTLSB.L1-4, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/18b5293cfa134531802578d3004ab1ec?OpenDocument>, data de consulta a 10/10/2015.

Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Joana Brito, Pedro Madeira, Guilherme Dray e Luís Gonçalves²⁶.

Assim, e desta forma, foi o próprio legislador que assumiu que a questão do assédio constituía uma forma de discriminação considerada como algo in comportável, não apenas durante a execução das mais diversas tarefas laborais, como também ao longo do contrato de trabalho e, obviamente, no próprio acesso e na oportunidade ao emprego.

O preceito estipulado pelo artigo 24.º do CT de 2003 encontrava-se sistematicamente inserido na subsecção III, do Capítulo I, do Título II, no que se relacionava com a igualdade e não discriminação.

O princípio da igualdade é um dos princípios estruturantes da nossa ordem jurídica²⁷ na medida em que todos os cidadãos são iguais perante a lei e devem ser tratados de igual forma em qualquer que seja a situação com que se deparem ou estejam envolvidos.

Pelo simples facto de nas relações laborais nos depararmos com um desequilíbrio de igualdade entre as partes, nomeadamente no que diz respeito ao posto de trabalho e ao cargo assumido, considera-se que é importante existir uma intervenção legislativa que proteja, de certa forma, a parte mais fraca numa relação laboral.

Não existem dúvidas que o assédio moral no trabalho é um verdadeiro atentado contra a integridade física e moral da sua vítima, a qual, é alvo dos mais aviltados comportamentos por parte do agressor como é, por exemplo, o caso de situações em que o agressor, com claros intuitos de carga negativa, atribuiu à vítima uma excessiva e insuportável acumulação de tarefas, ou ao invés, uma desocupação total de tarefas.

O legislador português optou pela atribuição da designação de “assédio” ao fenómeno que em outros ordenamentos jurídicos é apelidado e titulado por “*Bullying*” ou até “*harrassment*”.

Estas caracterizações parecem-nos desajustadas ao fenómeno que aqui tratamos, tendo em conta que, por exemplo, a expressão “*bullying*” não se enquadra no mundo do trabalho

²⁶ Como defendem os referidos autores em *Código de Trabalho Anotado*, 2.ª edição revista, 2004, Almedina, p. 113, o assédio a que se refere o próprio artigo 24.º do CT de 2003 “*abarca também, para além do assédio sexual, o assédio moral*”.

²⁷ Vd. Artigos n.ºs 9.º e 13.º da Constituição da República Portuguesa.

sendo por norma associada ao nível das relações escolares. Este termo é usualmente aplicado quando nos deparamos com situações de humilhação pública (ou não) e em situações de ameaças que certas crianças, ou grupos de crianças, infligem em outras crianças (suas colegas ou não).

Quanto à terminologia “*harassment*” encontra-se por norma associada ao assédio sexual, conotando-se essencialmente com violências físicas e com perseguições de uma determinada pessoa a esse nível e desse cariz.

Contudo, e apesar da importante evolução que a doutrina tem vindo a sofrer ao longo do tempo, ainda não existe uma clara e exacta distinção entre o assédio sexual e o assédio moral, pois não só ambos são frequentemente associados um ao outro, como também, o assédio sexual vai facilmente de encontro ao assédio moral cruzando-se com este em certos aspectos e episódios.

Assim, a distinção entre estas duas vertentes, assédio moral e assédio sexual, encontra-se essencialmente naquilo que confirma a autora Isabel Ribeiro Parreira, ou seja,

*“num tipo particular de conduta – não física, necessariamente reiterada e subtil ou insidiosa; e, sobretudo, num tipo particular de resultados, os danos psicológicos ou psico-físicos, causados pelos processos típicos de desarmação da vítima através da mais frequente violação dos seus direitos de personalidade”*²⁸.

O assédio moral no trabalho é observado e tratado como sendo um assunto delicado.

Ao existirem indícios, em determinado ambiente de trabalho, da presença deste fenómeno é importante analisar cuidadosamente cada um desses sinais e perceber exactamente se se trata mesmo de assédio moral, evitando-se, desta forma, uma possível confusão deste fenómeno com outra figura facilmente confundível consigo e vice-versa.

²⁸ PARREIRA, Isabel Ribeiro, O Assédio moral no Trabalho, in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2002, p. 232.

Contudo, ressalve-se ainda, que perante uma situação esporádica (digamos, unitária) de humilhação não se poderá apontar, desde logo, que estejamos perante um caso de assédio moral.

Perante um quadro indicador da existência deste fenómeno, em determinado local de trabalho e para se obter o correcto diagnóstico da sua efectiva existência, é importante que todos os sinais de comportamentos e acções exteriorizados sejam correctamente identificados, como por exemplo:

- a) Verificar se existe uma repetição sistemática do comportamento.
- b) Verificar se as agressões se destinam e se focam sempre na mesma pessoa sendo que esta é uma das características do assédio moral: a direccionalidade.
- c) Verificar o grau de intencionalidade do assediador.
- d) Verificar a duração do comportamento (referimo-nos à característica da temporalidade e repetibilidade).
- e) Ter em atenção as mudanças que foram (ou vão sendo) feitas nas condições de trabalho (excesso de tarefas, desocupação total de tarefas, isolamento, entre outras).

2.2. Os sujeitos principais do assédio moral no trabalho

2.2.1. Considerações gerais

Os sujeitos principais do assédio moral no trabalho são uma particularidade importante na questão do mesmo. São estes sujeitos que constituem o assédio moral e o tornam numa concreta realidade laboral.

Do assédio moral no trabalho fazem parte dois grandes protagonistas e sujeitos: as designadas vítimas (a presa) e os conhecidos assediadores (os atacantes), os quais, desempenham um papel diferente que conduz ao fenómeno do assédio.

São vários os autores que afirmam que o surgimento do fenómeno de assédio moral encontra-se inevitavelmente relacionado e associado com as características de cada um dos locais de trabalho, com as características físicas, psicológicas e psíquicas de cada uma das vítimas, bem como, com a personalidade dos próprios assediadores e do grupo em que os

sujeitos se inserem, sendo que, pode ainda estar relacionado com a forma de organização do próprio espaço laboral.

Estudos recentemente, realizados em Portugal, demonstraram uniformemente as principais características de cada um dos sujeitos que em conjunto, de uma forma directa ou indirecta, dão vida ao assédio moral no trabalho.

2.2.2. As vítimas do assédio moral no trabalho

A idade, o género e ainda os motivos discriminatórios são três das principais características apontadas e ligadas às vítimas de assédio moral.

A opinião é unânime e embora a tendência, com o decorrer dos tempos, esteja a mudar e a ganhar novas proporções e características, as pessoas e trabalhadoras do sexo feminino são ainda as principais vítimas do assédio moral traduzindo-se, desta forma, serem o elo mais fraco e mais apetecível no que ao assédio moral diz respeito.

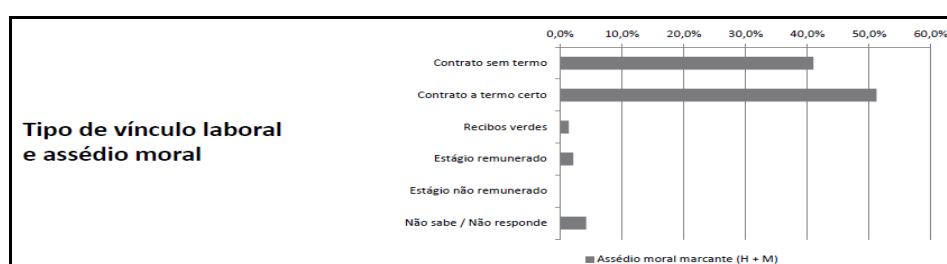
Com base no estudo designado por “Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal”, investigação coordenada pela professora Anália Torres e desenvolvido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP) e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), apresentando no decurso do mês de junho do ano de 2015 conclui-se que

“em Portugal, 16,5% da população já sofreu, pelo menos uma vez durante a sua vida profissional, de alguma forma de assédio moral no trabalho. Feitas as contas, são cerca de 600 mil portugueses as vítimas de assédio no local de trabalho, um número que desce ligeiramente quando o assunto é assédio sexual: 12,6% da população activa em Portugal já foi vítima, pelo menos uma vez na vida, de alguma forma de assédio sexual no trabalho (...) Mas importa, também, salientar que os homens são cada vez mais vítimas de assédio no local de

trabalho, embora seja mais frequente serem vítimas de assédio moral (15,9%) do que sexual (8,6%)”²⁹

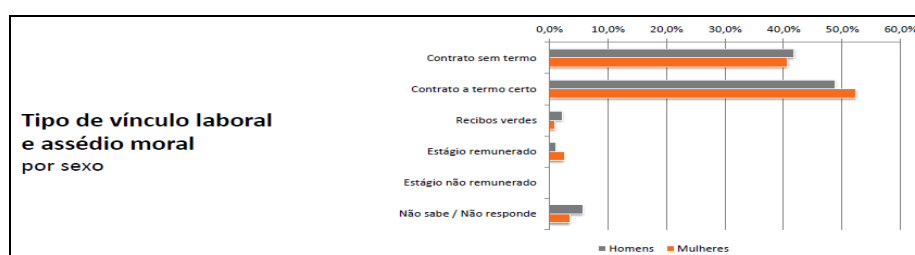
De realçar, com base nas conclusões retiradas por este mesmo estudo, que em Portugal verifica-se que a maioria das vítimas de assédio possuem vínculos laborais bastante precários, os quais, encontram-se associados normalmente a contratos a termo, a recibos verdes ou até a estágios, como se retira da informação contida nos seguintes gráficos³⁰:

Gráfico 1: Tipo de vínculo laboral e assédio moral:



Fonte: Gráfico e dados retirados da investigação realizada pela equipa de investigação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, CITE, constituída por Anália Torres, Dália Costa, Helena Sant’Ana, Bernardo Coelho e Isabel Sousa, com o título *Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal*, editado em Lisboa no mês de Fevereiro 2016, Página 13, data de consulta a 20/03/2016.

Gráfico 2: Tipo de vínculo laboral e assédio moral (por sexo):



Fonte: Gráfico e dados retirados da investigação realizada pela equipa de investigação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, CITE, constituída por Anália Torres, Dália Costa, Helena Sant’Ana, Bernardo Coelho e Isabel Sousa, com o título *Assédio moral e sexual no local de trabalho em Portugal – Resultados Preliminares*, publicado no dia 3 de Junho de 2015, Página 25, data de consulta a 20/03/2016.

²⁹ MOURA, Joana, (2015), *600 mil portugueses já foram vítimas de assédio moral no trabalho*. Disponível em http://economico.sapo.pt/noticias/600-mil-portugueses-ja-foram-vitimas-de-assedio-moral-no-trabalho_220932.html, data de consulta a 03/03/2016.

³⁰ Conclusões retiradas da investigação realizada pela equipa de investigação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, CITE, constituída por Anália Torres, Dália Costa, Helena Sant’Ana, Bernardo Coelho e Isabel Sousa, com o título *Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal*, editado em Lisboa no mês de Fevereiro 2016, Página 13 (disponível em <http://cieg.iscsp.ulisboa.pt/investigacao/projetos/projetos-em-curso/item/120-assedio-moral-e-sexual-no-local-de-trabalho>), data de consulta a 20/03/2016.

2.2.3. Os assediadores do assédio moral

Já é considerável o número daqueles que actualmente se preocupam com este fenómeno, com a sua existência e com as consequências que este pode acarretar para as suas vítimas.

É o caso, por exemplo, dos órgãos de comunicação social que se debruçam sistematicamente sobre esta temática e que tentam fazer chegar ao conhecimento geral, de uma forma muito pormenorizada, as características deste que é um verdadeiro inimigo de muitos trabalhadores.

Exemplo disso mesmo é o caso do conhecido jornal português *O Público* que, com base num estudo outrora realizado sobre esta questão, constatou que já no ano de 1989 os colegas de trabalho

“eram os principais autores do assédio sexual (57% dos casos). Os chefes ou superiores hierárquicos apareciam em segundo lugar (32% dos casos). Agora, são as chefias quem mais assedia (44,7% dos casos). Os colegas, menos (26,8%)”³¹.

O mesmo artigo revelou ainda que

“a comparação com o que se passa noutros países revela-se impressionante: Segundo dados do European Working Conditions Survey (Eurofound, 2015) o assédio moral apresenta valores de 4,1%, para a média dos países europeus; no assédio sexual, a média dos países europeus situa-se nos 2%”, lembra Anália Torres”³².

³¹ SANCHES, Andreia, (2016), *Chefes são quem mais comete assédio sexual no local de trabalho*. Disponível em <https://www.publico.pt/sociedade/noticia/chefes-sao-quem-mais-comete-assedio-sexual-no-local-de-trabalho-1725595>, data de consulta a 15/03/2016.

³² Idem.

Com base em variadas opiniões, bem como, em estudos já concretizados e publicados pode-se firmemente afirmar que os principais autores do assédio moral são maioritariamente os superiores hierárquicos e as chefias directas.

Quanto a esta particularidade estes estudos vão ainda mais longe e afirmam, inclusivamente, que *“no caso das mulheres, 82,2% é alvo de assédio moral pelos superiores/as hierárquicos/as ou chefias directas, enquanto no caso dos homens a proporção sobe para os 83,1%”*³³.

São estes mesmos estudos que colocam ainda a importante questão

*“que tipo de comportamentos têm estes chefes que assediam moralmente? Promoverem o isolamento do trabalhador, atribuírem-lhe funções desadequadas à categoria profissional ou ameaçarem constantemente com o despedimento são os mais comuns”*³⁴.

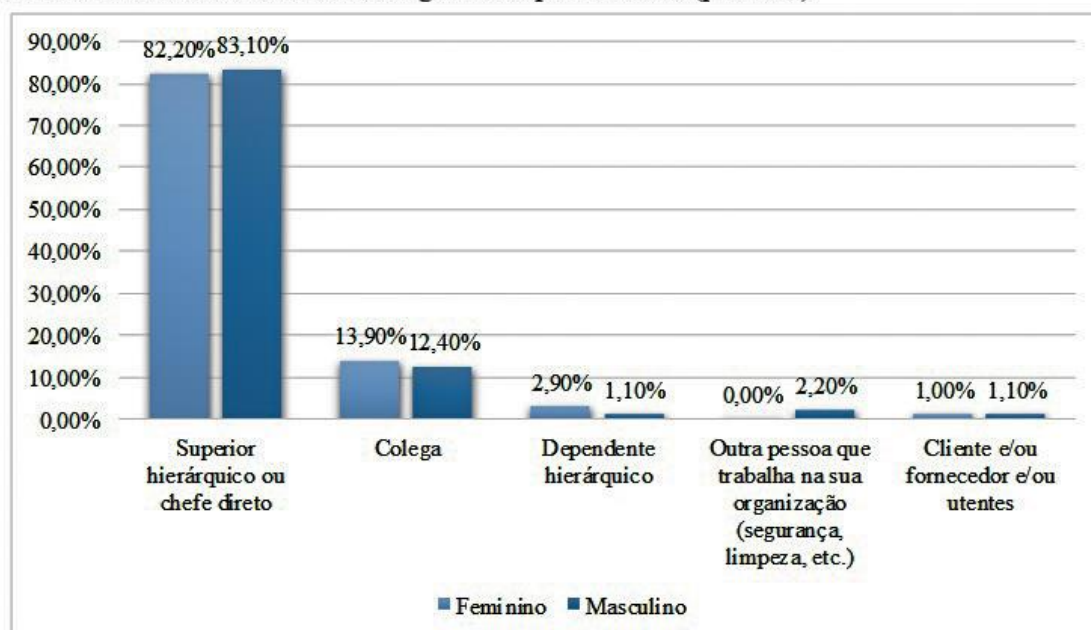
Destas afirmações retira-se que as chefias passaram a ser um dos sujeitos mais activos no papel de agressores no que ao assédio moral no trabalho diz respeito.

Utilizando o seu poder hierárquico e no papel de chefia directa ou superior hierárquico, maioritariamente do sexo masculino, o agressor toma uma via directa ou indirecta (discreta ou não) escolhendo no ambiente laboral e independentemente do seu sexo a sua vítima. Chegando até ela com comportamentos de características próprias do assédio, este agressor tenta atacar a vítima nas mais variadas formas e vertentes, fazendo surtir os efeitos que pretende com tais comportamentos e sempre com um principal objectivo em mente, que, por exemplo, poderá passar pela finalidade de conseguir o despedimento aparentemente voluntário da sua vítima.

³³ SANCHES, Andreia, (2016), *Chefes são quem mais comete assédio sexual no local de trabalho*. Disponível em <https://www.publico.pt/sociedade/noticia/chefes-sao-quem-mais-comete-assedio-sexual-no-local-de-trabalho-1725595>, data de consulta a 15/03/2016..

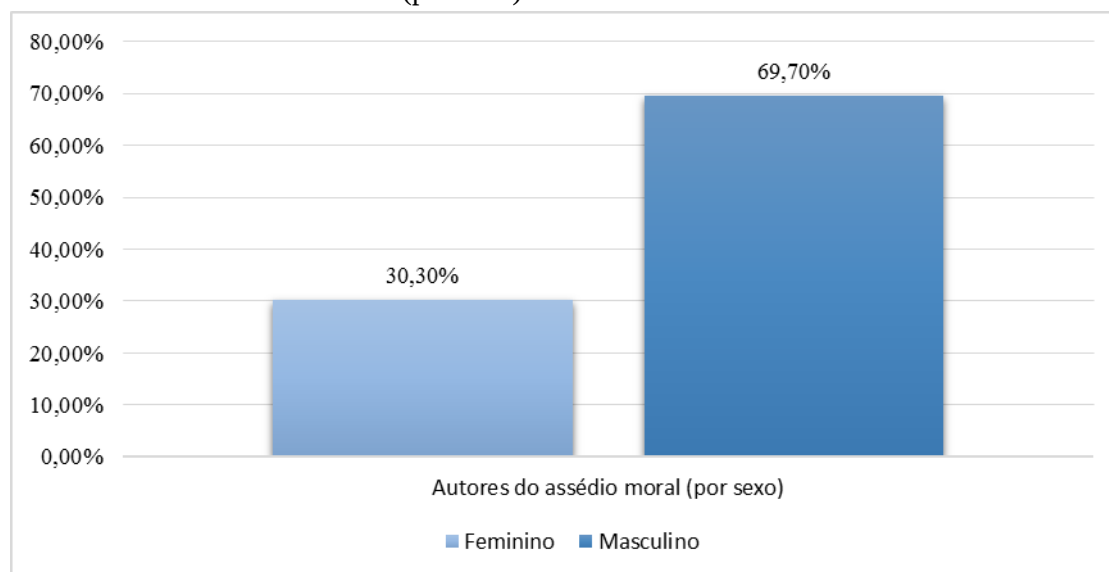
³⁴ Idem.

Gráfico 3: Vítimas de assédio moral segundo o tipo de autor/a (por sexo):



Fonte: Elaboração própria com base em dados retirados da investigação realizada pela equipa de investigação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, CITE, constituída por Anália Torres, Dália Costa, Helena Sant'Ana, Bernardo Coelho e Isabel Sousa, com o título *Assédio moral e sexual no local de trabalho em Portugal – Resultados Preliminares*, publicado no dia 3 de Junho de 2015, Página 28, data de consulta a 20/03/2016.

Gráfico 4: Autores do assédio moral (por sexo):



Fonte: Elaboração própria com base em dados retirados da investigação realizada pela equipa de investigação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, CITE, constituída por Anália Torres, Dália Costa, Helena Sant'Ana, Bernardo Coelho e Isabel Sousa, com o título *Assédio moral e sexual no local de trabalho em Portugal – Resultados Preliminares*, publicado no dia 3 de Junho de 2015, Página 29, data de consulta a 20/03/2016.

Denota-se que, apesar do gráfico titulado de *Autores do assédio moral (por sexo)* indicar que o sexo masculino é maioritariamente o autor do assédio moral e quando praticado

é realizado sobre o sexo feminino (por ser este o alvo mais fácil e mais frágil quando comparado com a estrutura de uma pessoa do sexo masculino, ou quiçá, por representar uma ameaça profissional a nível de competências), no que diz respeito ao sexo feminino quando este assume o papel de autor do assédio moral, as suas vítimas são maioritariamente do mesmo sexo. Retirando-se, assim, a conclusão de que são as próprias mulheres que sentem o seu próprio sexo como uma verdadeira ameaça laboral.

Estes resultados revelam ainda que as mulheres acabam por ter receio da competitividade laboral do próprio sexo, constatação esta relacionada, em certa parte, com o facto de na actualidade as mulheres representarem mais de 40% da população activa mundial, desta percentagem cerca de 70% encontram-se nos países desenvolvidos e 60% nos países em vias de desenvolvimento, estão empregadas e desempenham as suas funções num ambiente laboral activo³⁵.

Actualmente, é o próprio sexo feminino que investe significativamente na sua formação académica, quiçá, numa tentativa de obter essenciais títulos académicos com os quais possam beneficiar em termos, por exemplo, de concursos a potenciais oportunidades de emprego naquele que é, cada vez mais, competitivo mercado de trabalho.

São também as referidas oportunidades de emprego que conduzem à inevitável independência da mulher e por consequente ao alcance de um importante estatuto na já mais exigente sociedade, levando a que estas sejam vistas, tanto pelo sexo masculino como pelo próprio sexo, como uma verdadeira ameaça laboral para os assediadores (facto que também pode explicar o facto de se assumirem como o principal alvo dos agressores do assédio moral).

São já várias as governações que reconhecem o papel vital que as trabalhadoras do sexo feminino representam para o bem-estar da família e da sua sobrevivência, bem como, para a sociedade em geral. Nesta medida, estes governos encontram-se já a providenciar pela criação de medidas de carácter político, económico, cultural e jurídico (entre outras) com a principal finalidade de acabar com as variadas formas de discriminação.

³⁵ Conclusões retiradas da publicação com o título “*O Escritório da OIT em Portugal associa-se à celebração do Dia Internacional da Mulher - 8 de Março*”, com o subtítulo “Factos sobre as mulheres no trabalho”, publicado no dia 15/12/2010, no site online da Organização Internacional do Trabalho, disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_dia_mulher_pt.htm, data de consulta a 08/03/2016.

Aliás, são estes mesmos governos que

“do mesmo modo, reconhecendo que as competências e talento das mulheres podem ser fundamentais para o sucesso empresarial, várias empresas, tanto nos países desenvolvidos como em desenvolvimento, estão a implementar programas de promoção do bem-estar, progressão na carreira e retenção das suas empregadas do sexo feminino”³⁶.

Na senda do que atrás se disse, transpõe-se agora um esquema com conclusões, em termos de percentagem, relativo à questão do assédio moral por sexo, ou seja, quem assediam as mulheres e os homens (o autor por sexo):

Quadro 1: Quem assediam as mulheres e os homens (autor por sexo):

Quem assediam as mulheres e os homens? (autor por sexo)		
	Mulheres	Homens
Homens	62,3%	37,7%
Mulheres	87,8%	12,2%

Fonte: Elaboração própria com base em dados retirados da investigação realizada pela equipa de investigação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, CITE, constituída por Anália Torres, Dália Costa, Helena Sant’Ana, Bernardo Coelho e Isabel Sousa, com o título *Assédio moral e sexual no local de trabalho em Portugal – Resultados Preliminares*, publicado no dia 3 de Junho de 2015, Página 30, data de consulta a 08/03/2016.

Deste estudo e deste gráfico retira-se que os autores do sexo masculino tendem a atacar 62,3% pessoas do sexo feminino e apenas 37,7% do sexo masculino. Quanto ao sexo feminino as suas vítimas são maioritariamente do mesmo sexo apresentando uma percentagem de 87,8% sendo que os restantes 12,2% são pessoas do sexo masculino.

³⁶ Conclusões retiradas da publicação com o título “O Escritório da OIT em Portugal associa-se à celebração do Dia Internacional da Mulher - 8 de Março”, com o subtítulo “Factos sobre as mulheres no trabalho”, publicado no dia 15/12/2010, no site online da Organização Internacional do Trabalho, disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_dia_mulher_pt.htm, data de consulta a 08/03/2016.

2.2.4. A idade e a forma do assédio moral

Segundo os dados conclusivos do estudo que aqui nos temos vindo a referir, verifica-se que a forma de assédio moral mais marcante, entre muitas outras, prende-se com o ser sistematicamente alvo de situações de *stress* podendo ter como principal objectivo o conduzir a vítima a um descontrolo total (neste caso as mulheres são as mais afectadas com 41,8% e seguidas do sexo masculino com 38,2%). Quanto à forma menos marcante de assédio a mesma revela-se no facto de se ter como comportamento a promoção no isolamento da vítima ou na promoção da falta de contacto com as suas chefias.

Neste sentido, e segundo essas conclusões, transcreve-se as mesmas para o quadro que a seguir se expõe, no qual se demonstra as várias e mais marcantes formas de assédio moral consoante o sexo e colocando em percentagem os números mais significativos:

Quadro 2: Forma de assédio moral mais marcante (por sexo):

Forma de assédio moral mais marcante (por sexo)		
	Homens	Mulheres
Ser sistematicamente alvo de situações de <i>stress</i> com o objectivo de levar ao descontrolo	38,2%	41,8%
Sentir-se constantemente alvo de ameaças de despedimento	7,9%	7,2%
Ter sido sistematicamente humilhado devido a características físicas, psicológicas ou outras	2,2%	4,3%
Ter sentido que lhe atribuíram de forma sistemática e recorrente funções desadequadas à sua categoria profissional	6,7%	4,8%
Ter sentido que lhe definiram objectivos e prazos impossíveis de atingir	15,7%	9,1%
Ter sentido que o seu trabalho foi ou é sistematicamente desvalorizado	27,0%	31,3%
Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação aos colegas de trabalho	2,2%	1,0%
Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com as chefias	0,0%	0,5%

Fonte: Elaboração própria com base em dados retirados da investigação realizada pela equipa de investigação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, CITE, constituída por Anália Torres, Dália Costa, Helena Sant'Ana, Bernardo Coelho e Isabel Sousa, com o título *Assédio moral e sexual no local de trabalho em Portugal – Resultados Preliminares*, publicado no dia 3 de Junho de 2015, Página 19, data de consulta a 20/03/2016.

No que diz respeito à idade das vítimas de assédio moral, sabe-se que este fenómeno não escolhe uma específica idade na vítima, contudo, o estudo que aqui utilizamos revelou que a faixa etária mais afectada é a que se encontra entre os 25 e os 34 anos de idade, demonstrando ainda que a faixa etária dos 55 aos 64 anos de idade é a faixa menos afectada.

Neste último caso, não deixa de ser curioso, tendo em conta que em parte por culpa da sociedade e da falta de fiscalização por certos órgãos com poder para tal, esta última faixa etária é considerada a faixa menos atractiva em termos laborais, uma vez que, apesar de sermos detentores de uma legislação específica nestas idades, existe ainda uma clara discriminação, sendo que as pessoas acabam por ser um alvo deste fenómeno em virtude de serem consideradas obsoletas para o mercado de trabalho.

Quanto a esta questão toma-se, por exemplo, alguns anúncios de emprego que especificam em concreto a idade das pessoas que pretendem contratar para um determinado posto de trabalho, não dando às pessoas desta faixa etária a oportunidade sequer de ter acesso a uma simples entrevista de emprego, factos estes manifestamente reprováveis e que colidem grosseiramente com o direito de igualdade de oportunidade constitucionalmente previsto para todos os cidadãos.

Quadro 3: Idade em que ocorre o assédio moral (por sexo):

Idade em que ocorre o assédio moral (por sexo)		
	Homens	Mulheres
Até 24 anos	24,7%	15,4%
Entre os 25 e os 34 anos	25,8%	36,5%
Entre os 35 e os 44 anos	31,5%	27,4%
Entre os 45 e os 54 anos	18,0%	14,4%
Entre os 55 e os 64 anos	0,0%	6,3%

Fonte: Elaboração própria com base em dados retirados da investigação realizada pela equipa de investigação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, CITE, constituída por Anália Torres, Dália Costa, Helena Sant'Ana, Bernardo Coelho e Isabel Sousa, com o título *Assédio moral e sexual no local de trabalho em Portugal – Resultados Preliminares*, publicado no dia 3 de Junho de 2015, Página 20, data de consulta a 08/03/2016.

2.3. A importância do artigo 29.º do actual Código do Trabalho

Quando se aborda a questão do assédio moral no trabalho é-se, inevitavelmente, reconduzido para o actual artigo 29.º CT adiantando esta disposição uma definição de assédio e caracterizando-o como sendo “*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*”³⁷.

Prevê individualmente o n.º 1 desta disposição legal o assédio moral e o assédio discriminatório, o n.º 2 o assédio sexual e o n.º 3 o direito ao ressarcimento de danos patrimoniais e não patrimoniais a que o trabalhador, ou o candidato ao posto de trabalho, terá direito quando estiver perante uma das formas do assédio acima descritas.

Importa, desde já, referir que a forma como este tema é tratado no actual CT não será porventura a mais certa, pois, da mesma forma que sucedia no CT de 2003, continua-se a insistir com a inclusão do regime legal do assédio moral no âmbito da não discriminação quando

*“na verdade, o assédio moral – a perseguição continuada do trabalhador – está expressamente proscrito quando baseado em razões discriminatórias – art. 24º. Ora, o tratamento persecutório nem sempre assenta em qualquer motivo objectivo, por vezes, até completamente gratuito, pelo que é estrita a cobertura dispensada pelo Código a um fenómeno com proporções epidémicas, efeitos devastadores e difícil prova”*³⁸.

Para uma correcta determinação da modalidade em que se deve inserir o assédio, em concreta situação, é necessário atender igualmente à globalidade das condutas que levaram aquela situação, considerando objectivamente essas mesmas condutas e analisando-as ao pormenor.

³⁷ Artigo 29.º do Código do Trabalho na redacção dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

³⁸ RENDINHA, Maria Regina Gomes, *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho, Estudos em Homenagem ao Professor Raúl Ventura*, vol. II, Coimbra, 2003, págs. 170 e 171.

Assim, nos casos em que se verifica que o assédio é infligido mediante uma forma discriminatória, associado a outras causas, não quer dizer que nos encontramos necessariamente perante um caso de assédio discriminatório, pois se o assediador (com os seus comportamentos e actos) apresentar como principal objectivo atingir e danificar a integridade moral do lesado, ainda que estando claramente a utilizar para tal a figura da discriminação, continuaremos perante uma situação de assédio moral.

Numa outra perspectiva, caso o mesmo assediador, para além de ter como objectivo lesar a vítima na sua integridade moral, pretender similarmemente atingir o seu direito a um tratamento igualitário, então estaremos perante uma evidente situação que se pode classificar de duas formas:

- a) Ou como sendo uma situação de assédio moral.
- b) Ou como sendo uma situação de assédio discriminatório.

Caso assim o suceda, então prevalecerá aquela que for mais predominante, sem olvidar que neste caso em concreto poder-se-ia aplicar então a teoria da consumpção, a qual, consiste no facto de uma modalidade mais vincada e mais predominante dissipar a outra modalidade de indícios mais frágeis. Em última instância, e caso não seja possível detectar qual a modalidade mais predominante, então dever-se-á considerar a existência de um assédio moral discriminatório.

É importante salientar que o novo conceito atribuído a esta figura, com o actual CT, foi um passo predominante para a sua regulamentação, porquanto, ao invés da tradição europeia afastou-se, desde logo, a recondução de qualquer forma de assédio única e exclusivamente para a discriminação, admitindo agora que até os comportamentos considerados não discriminatórios podem originar situações de assédio, que a acontecer se configuram como assédio moral ou assédio sexual.

Esta grande evolução legal permitiu que a partir da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, a designação de assédio moral se tenha autonomizado no cerne do seu regime jurídico porquanto, até então, este encontrava-se ligado com o conceito de discriminação e, desde então, passa a não ser necessário encontrar-se ligado com outra norma para obter o seu sentido útil. Assim o próprio artigo 29.º do CT, acaba por fazer a distinção entre os três tipos de assédio: o assédio discriminatório e o assédio moral no n.º 1 e o assédio sexual no n.º 2.

A primeira alteração concretizada no n.º 2 do artigo 24.º do CT de 2003 (na redacção deste artigo utilizava-se a expressão “*todo o comportamento*” e com a nova redacção introduzida pelo CT de 2009 passou-se a utilizar somente a expressão “*o comportamento*”), leva-nos, necessariamente, a analisar a questão de saber se um só comportamento isolado é suficiente para que se considere estarmos perante um caso de assédio moral ou se é efectivamente necessário existir um conjunto de comportamentos para que essa situação se verifique.

Analisando esta questão verifica-se, desde logo, que a referida alteração não demonstra ser assim tão significativa, porquanto, analisando as normas confirma-se que o CT em vigor persiste em continuar a utilizar uma formulação no singular o que num primeiro contacto poderá dirigir-nos erradamente para a simples conclusão de que bastará apenas um acto isolado para que se considere estarmos perante uma situação de assédio moral.

Porém, aqui encontramos uma evidente incoerência, dado que, se por um lado este sentido não é totalmente falso, por outro lado, também não é totalmente verdadeiro na medida em que apenas em grande parte das situações só quando se verifica a prática de vários actos sucessivos ao longo do tempo e de uma forma sistemática é que considerar-se-á estarmos perante o assédio moral. Todavia, existem também situações escassas que pela sua seriedade e intensidade preenchem por si só os requisitos essenciais para uma notória verificação de assédio moral.

Esta repetição de comportamentos é de tal forma importante que existem actualmente decisões judiciais que acabam por considerar a não existência de assédio moral quando não se verifica a tal prossecução de condutas.

Neste sentido, veja-se, a decisão proferida pelo Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10 de Março de 2008³⁹ a qual considerou que naquela situação em concreto, por não existir uma reiteração da conduta do empregador, não existia uma evidente situação de *mobbing* e assim sendo concluiu-se que

³⁹ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 0716615, de 10/03/2008, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/01df3a917791a7aa80257418004e2965?OpenDocument>, data de consulta a 04/03/2016.

“neste âmbito, a situação dos autos não se enquadra no conceito de mobbing pois não está demonstrada a reiteração da conduta do empregador, nem o carácter insidioso e vexatório das suas propostas e decisões, de forma a causar um dano na personalidade e na saúde psico-física da A.”⁴⁰

Uma decisão que reforça a opinião de que para se comprovar a existência de assédio moral no trabalho é necessariamente exigível que exista um comportamento continuado por parte de quem assedia, ou seja, é necessário existir um efeito contínuo na prática das agressões e do ataque à vítima.

Mas a importância do n.º 1 do artigo 29.º do actual CT não se fica por esta particularidade, sendo que, deste mesmo artigo poder-se-á retirar várias conclusões que nos permitem alargar o leque de situações em que ocorre o assédio moral.

Assim, desde logo, importa saber se o principal objectivo dos comportamentos assediadores será para afectar a dignidade da pessoa humana, criar simplesmente um ambiente degradante e humilhante ou se, em alternativa a este cenário, será este mesmo o principal efeito dos seus comportamentos assediadores, não sendo assim necessário existir uma cumulação.

O mesmo sucede com o efeito lesivo do assédio moral, como por exemplo, se o assediado pretende e tem com principal objectivo atingir a dignidade da pessoa ou se em alternativa pretende com os seus comportamentos, apenas e tão só, produzir um ambiente intimidativo, humilhante e até degradante sem que se verifique o efeito cumulativo.

2.4. O assédio moral no trabalho na Constituição da República Portuguesa e no Código Civil

Em Portugal, para além do Código do Trabalho, é através da Constituição da República Portuguesa que se consagra, uma vez mais, o direito à integridade moral e física

⁴⁰ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 0716615, de 10/03/2008, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/01df3a917791a7aa80257418004e2965?OpenDocument>, data de consulta a 04.

das pessoas, o que de certa forma relaciona-se directamente com o fenómeno do assédio moral no trabalho.

É através do artigo 25.º que a Constituição da República Portuguesa impõe um importante direito à integridade pessoal nos seguintes termos:

Artigo 25.º (Direito à integridade pessoal)

Direito à integridade pessoal

1. A integridade moral e física das pessoas é inviolável.
2. Ninguém pode ser submetido a tortura, nem a tratos ou penas cruéis, degradantes ou desumanos.

A própria legislação é indispensável na demonstração de que a sociedade zela pela tranquilidade dos trabalhadores, tenta evitar comportamentos de maus tratos e responsabiliza todos aqueles que praticam o assédio moral no trabalho e que transformam de uma forma negativa e drástica a vida daqueles que escolhem como sendo as suas vítimas.

O assédio moral é preceituado não apenas pelo CT e pela CRP, como também, é regulado através do Código Civil.

Contudo e apesar desta mesma legislação ter como principal objectivo proteger o trabalhador, deparamo-nos ainda com uma séria dificuldade em penalizar este fenómeno.

Tal dificuldade deve-se à característica da *invisibilidade* que o mesmo pode ganhar, daí advém a ideia de que o assédio moral pode ser algo sombrio porque afecta as suas vítimas de uma forma que não é clara, utilizando para o efeito meios que nem sempre são praticados à vista de outros olhares que não o do próprio assediador e da vítima.

O assédio moral tornasse, em alguns casos reais, como algo sombrio ou invisível, principalmente no que diz respeito a reunir elementos de prova que justifiquem a existência do mesmo, até porque, ele não deixa marcas visíveis e as suas agressões não estão aos olhos de quem analisa. Contudo, entende já a doutrina o seguinte:

“estando demonstrado que a superiora hierárquica da trabalhadora praticou uma sequência de comportamentos encadeados que, para além de atentatórios da sua dignidade, se traduziram num ambiente intimidativo, hostil e desestabilizador, com o objectivo de lhe causar perturbação e constrangimento, mostra-se preenchido o condicionalismo previsto no artigo 29.º, n.º 1, do Código do Trabalho, que confere ao lesado o direito a indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos (...) 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”⁴¹.

2.5. O assédio moral no âmbito do direito penal

A responsabilização dos actos de assédio moral não é e nem deve constituir uma eventualidade meramente teórica, pois para além dos instrumentos que a própria legislação laboral já coloca à disposição das vítimas, também o direito penal confere essa possibilidade através, por exemplo, da apresentação de queixa-crime pela prática de assédio moral.

Ao dispor de qualquer trabalhador está o Código Penal Português que prevê no n.º 1 do artigo 154.º-A o crime de “Perseguição”, o qual, nos termos gerais, pode integrar condutas comumente designadas como pertencendo ao quadro comportamental do “assédio moral”, ou seja, refere o mencionado artigo que

Artigo 154.º-A - Perseguição

1 - Quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal.

2 - A tentativa é punível.

⁴¹ Cit. Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça, Caderno temático *Assédio Moral: Direitos de Personalidade*, Sumários 2010-2014, página 3, disponível em http://www.stj.pt/ficheiros/jurisp-tematica/assediomoraldireitospersonalidade_social.pdf, data de consulta a 20/11/2015.

3 - Nos casos previstos no n.º 1, podem ser aplicadas ao arguido as penas acessórias de proibição de contacto com a vítima pelo período de 6 meses a 3 anos e de obrigação de frequência de programas específicos de prevenção de condutas típicas da perseguição.

4 - A pena acessória de proibição de contacto com a vítima deve incluir o afastamento da residência ou do local de trabalho desta e o seu cumprimento deve ser fiscalizado por meios técnicos de controlo à distância.

5 - O procedimento criminal depende de queixa.

Ora, a letra da lei é clara quando se refere a alguém que persegue, no sentido de atingir a liberdade do trabalhador, intrometendo-se e invadindo a sua privacidade e a sua intimidade.

No assédio moral assistimos, como anteriormente se teve oportunidade de relatar, a comportamentos por parte do assediador que se enquadram neste contexto, ou seja, entre outras, a principal finalidade do assediador é a de desestabilizar, descriminalizar e injuriar a vítima tendo, assim, comportamentos e actos que se enquadram no âmbito da perseguição.

O artigo 29.º CT, caracteriza o assédio como sendo um “*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*”⁴².

Como se pode constatar esta simples definição contém em si todos os elementos que integram a tipificação de crime previsto no artigo 154.º-A do Código Penal Português.

- a) Grau de reiteração, relativo ao carácter reiterado do comportamento.
- b) Com o objectivo de intimidar (provocar o medo), desestabilizar (perturbar) ou humilhar (lesar a liberdade de resolução).
- c) Comportamento indesejado através de gesto, palavra ou atitude por qualquer meio.

⁴² Artigo 29.º do Código do Trabalho com a redacção dada pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

Não restam, assim, dúvidas quanto ao enquadramento do assédio moral como comportamento ou conduta no tipo criminal em análise e devemos ainda acrescentar que:

- a) A pena de prisão pode ir, pelo menos, até 3 anos de prisão efectiva ou multa;
- b) A tentativa é punível;
- c) Podem ser aplicadas sanções acessórias de impedimento de contacto com a vítima, ou frequência de programas específicos de prevenção deste tipo de condutas;
- d) A pena acessória de impedimento de contacto deve implicar o afastamento do local de trabalho da vítima.

Mas a acção penal não deve e não se fica por aqui porque estas penas podem ainda ser consideradas agravadas nos casos em que o crime se reveste de especial censurabilidade, como dispõe o artigo 132.º, n.º 2 alínea f) do Código Penal Português por remissão do artigo 155.º n.º 1 alínea e).

A mesma pena é aplicada se “*por força da ameaça, da coacção, da perseguição ou do casamento forçado, a vítima ou a pessoa sobre a qual o mal deve recair se suicidar ou tentar suicidar-se*” (n.º 2 do artigo 155.º do CPP).

Importa, ainda, relembrar que para além desta responsabilidade criminal, como sucede na generalidade dos casos, a vítima pode também recorrer ao pedido de indemnização, no âmbito do processo-crime.

2.6. Os Elementos e actos integrantes do assédio moral

2.6.1. Considerações gerais

Como anteriormente se indicou, para que se possa afirmar que estamos perante uma situação de assédio moral é necessário existir uma ou várias pessoas (designadas por assediadores) que, aproveitando-se das várias posições em que se encontram (posição hierárquica, de superioridade, contratual, financeira, entre outras), sujeitam outra ou outras pessoas mais frágeis (os designados assediados) a um ambiente degradante, depressivo, humilhante ou desestabilizador.

Como se verifica, pelas diferenças entre uma e outra figura, estamos perante um cenário desequilibrado que acaba por incentivar ainda mais o assediador a oprimir o assediado a suportar todos os actos de opressão a que é sujeito pelo primeiro.

Em muitos casos apesar do trabalhador cumprir exemplarmente com todas as tarefas de trabalho que lhe são atribuídas, não é isso factor suficiente para que não seja sujeito por parte do empregador (ou de superior hierárquico) a represálias e a actos persecutórios e humilhantes constituindo-se, assim, uma situação de assédio moral na sua vertente vertical descendente.

Basta que o empregador (ou o superior hierárquico) entenda por si mesmo, e sem razões que justifiquem tal pretensão, que aquele trabalhador deve ser afastado da empresa a custo zero dando, assim, a entender para quem assiste a esta situação que age de uma forma legal.

No seguimento desta situação, pode também acontecer que a denúncia acabe por ser feita pelo próprio trabalhador, ou então, num outro cenário podemos assistir a que o assediador decida aguardar que a sua vítima acabe por si mesma por sucumbir à pressão de que tem sido alvo e demonstre uma fragilidade que possa ser justificação plausível para a constituição de um despedimento por justa causa.

O assédio moral é na realidade uma prática comum, existente nas relações interpessoais, entre o assediador e o assediado, marcada por características como o anonimato, a ocultação e até a invisibilidade, através de actos alusivamente legais que simulam comportamentos abusivos e persecutórios, ao longo de um ininterrupto período de tempo, de uma forma metódica e planificada, cujo resultado acaba por se reflectir na esfera do assediado, provocando neste, graves sentimentos de humilhação, fragilidade e desgaste que poderão conduzir a consequência graves na própria vítima.

Reforçando esta ideia constatou o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 7 de Julho de 2008 a clara existência de uma situação de assédio moral praticada por entidade patronal sobre determinada trabalhadora, entendendo que

“Preenche a previsão do 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”*⁴³

E assim sendo,

*“tal conduta, embora se desconheça o tempo em que perdurou, prolongou-se certamente no tempo, pois pretendia ser persuasiva também pela reiteração, envolveu a prática de actos levados a cabo de forma subtil, que de per si não seriam configuráveis como infracção a qualquer obrigação de proporcionar boas condições de trabalho mas, tomadas no seu conjunto, porque prolongados no tempo e dentro do descrito circunstancialismo fáctico, têm como efeito a humilhação da trabalhadora, afectando a sua dignidade pessoal. Na verdade, parecendo tratar-se apenas de mobbing vertical – descendente – certo é que ele adquire 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. Mesmo que não tivesse sido essa a intenção, certo é que tal efeito se produz, atentos os factos provados. De qualquer forma e segundo se tem entendido, 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”*⁴⁴

⁴³ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 0812216, de 07/07/2008, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/53d54f17a0f81abc8025748f00511471?OpenDocument>, data de consulta a 04/03/2016.

⁴⁴ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 0812216, de 07/07/2008, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/53d54f17a0f81abc8025748f00511471?OpenDocument>, data de consulta a 04/03/2016.

2.6.2. Dos actos constituintes do assédio moral

Como se verificou pela exposição inicial ao presente tema, o assédio moral é composto por um conjunto de actos degradantes, vexatórios ou humilhantes que sucedem de uma forma continuada ao longo de um determinado período de tempo e que se vão agravando.

Estes actos começam por meras ordens contraditórias para, de forma continuada, passarem à desvalorização do trabalho, seguidamente a eventuais agressões verbais, seguindo-se a expressão ordem e a proibição de contactar com os restantes trabalhadores, até que se chega ao limite do isolamento numa sala de pequenas dimensões em que as condições de trabalho inexistem.

Esta situação, nestas condições, poder-se-á estender por um tempo longo ou talvez anos, até que seja o próprio assediado, que ao não conseguir suportar as condições de trabalho a que está sujeito, acaba por sua própria iniciativa por abandonar ou denunciar o contrato de trabalho.

Num outro cenário esta situação pode até levar a que o assediado perca a paciência, não aguentando mais as humilhações a que é sujeito e acabe por se defender de uma forma menos correcta, derrubando certos deveres a que se encontra obrigado pelo seu vínculo laboral e dando desta forma uma aparente justificação para o assediador concretizar o seu despedimento por justa causa, o que aos olhos de quem assiste é uma posição claramente legal e justa.

Contudo, pode também acontecer que nem sempre o assediador tenha como principal objectivo excluir o assediado do emprego. Em certas situações, o assediador pode apenas pretender conseguir ter uma figura que sirva de exemplo aos restantes funcionários, evitando desta forma eventuais e futuras insubordinações, isto é, maltratando e humilhando o fragilizado assediado, o assediador pretende demonstrar aos seus restantes subordinados o que sucederá no caso de algum destes se dignarem a não cumprir com as ordens e as regras estabelecidas por este.

De uma outra perspectiva, existem certos actos praticados pelo assediador que podem ser entendidos como actos e comportamentos normais da sua actividade profissional e daí ser necessário existir a tal sistematização de comportamentos, ou seja, não basta um único e

isolado comportamento de assédio, a não ser que este seja praticado de uma forma muito grave e humilhante que só por si mesmo intenta contra a dignidade da pessoa atacada.

Assim, os vários actos ou ataques a que o trabalhador é sujeito são também eles sujeitos a uma rigorosa avaliação de modo a que o julgador obtenha uma visão real, objectiva e minuciosa dos actos que foram realmente praticados pelo assediador, só assim, mediante esta avaliação global e rigorosa é que se conseguirá medir o grau de culpa do agente assediador e, desde logo, avaliar a que nível e de que forma foi atingida a dignidade humana do assediado.

Neste sentido e reforçando a posição doutrinal quanto a esta questão veja-se as conclusões expostas pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 9 de Maio de 2007, o qual concluiu que

“aquilo que caracteriza o mobbing ou assédio moral são três facetas: a prática de determinados comportamentos hostis - nomeadamente qualquer conduta abusiva manifestada por palavras (designadamente graçolas), gestos ou escritos - , a sua duração – carácter repetitivo desses comportamentos - e as consequências destes, nomeadamente sobre a saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego (...) A decisão da R. de 20/10/2003 (reafirmada em 28/10/2003), de atribuir ao A. como local de trabalho o gabinete no 6º piso e de lhe atribuir como tarefas a realização dos estudos que 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, é 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, como acabou por suceder”⁴⁵.

⁴⁵Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 1254/2007-4, de 09/05/2007, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d05b9dbcf9737170802572e5003409fb?OpenDocument>, data de consulta a 04/03/2016.

No processo de assédio moral no trabalho o assediador pretende atingir, com os seus actos, o controlo e o domínio absoluto sobre a sua vítima (o assediado).

Por norma e de uma forma exibicionista, o assediador pretende demonstrar e transmitir para o exterior o poder que exerce na relação entre ambos (assediador versus assediado).

É ponto assente que na maioria das situações de assédio moral o assediador age de uma forma tácita utilizando para o efeito discretos gestos e palavras vagas, contudo, podem existir situações em que o assediador manifesta comportamentos objectivos, através de certos actos, conduzindo à fragilidade do assediado.

São vários os autores que determinam como factor determinante da existência de assédio moral o próprio perfil psicológico do assediador, ou seja, o seu percurso de vida, a sua sanidade mental e até possíveis problemas sociais que este possa estar a ultrapassar em determinada fase da sua vida (problemas com drogas, álcool, divórcio, entre outros).

Este perfil psicológico acaba por influenciar no sentido de que os mesmos são dirigidos para o ambiente de trabalho e portanto afectam, desde logo, a sua postura nesse mesmo ambiente, dificultando a relação entre as pessoas que do mesmo fazem parte.

Para Hirigoyen⁴⁶ os adversos procedimentos tidos por parte do assediador para com o assediado agrupam-se em quatro importantes categorias, ordenando-se de seguida por aquele que se torna mais difícil de detectar ao mais fácil:

- a) Insultos às próprias condições de trabalho, ou seja, o assediador coloca o assediado em falta para que dessa forma seja passada uma imagem errada de incompetência. Desta forma, o assediador têm comportamentos recriminatórios para com a vítima, ao ponto de saturação por parte daquele e consequente afastamento.
- b) Colocação em isolamento e proibição de comunicação, estes são procedimentos dolorosos para o assediado mas por norma negados pelo assediador como sendo ataques directos à sua vítima.
- c) Atentados à dignidade pessoal e profissional do assediado, revestem-se em comportamentos de desprezo, atitudes que desqualificam o assediado e que são

⁴⁶ HIRIGOYEN, Marie-France, *O Assédio no Trabalho – como distinguir a verdade*, Pergaminho Editora, Cascais, 2002.

visualizados e detectados por quem assiste a tais comportamentos e denotando para o exterior a ideia errada de que a vítima é a responsável por tais comportamentos.

- d) Violência verbal, física ou sexual, sem que este tipo de violência ocorra quando o assédio moral já se encontra totalmente alojado no meio laboral e apesar de ser do conhecimento de todos a vítima encontra-se numa posição de fragilidade não tendo o apoio de quem observa tais factos.

2.6.3. Dos elementos do assédio moral

São vários os autores especializados na matéria de assédio moral no trabalho que divergem sobre os elementos que integram o assédio. Para a grande parte destes autores os principais elementos a ter em conta são: a intenção, a repetição, o dano, a premeditação, a existência de danos psíquicos à vítima e a duração das acções assediantes no tempo.

O nítido ataque psicológico do qual o assediado é vítima, descrito no ponto anterior, pode claramente levar a que este seja alvo de doenças não apenas físicas, como também, psíquicas que obviamente acabam por atingir a sua integridade física, afectando-o não apenas a ele, como também a toda a esfera que o envolve, nomeadamente, a sua vida familiar e social.

Por outro lado, este tipo de comportamento poderá não desencadear nenhuma reacção por parte da vítima, pelo menos para o exterior, causando nesta uma revolta interior que guarda apenas para si e afecta a sua integridade moral.

Tal revolta interior pode conduzir a vítima a um estado depressivo, uma indignação, uma perturbação mental, que obviamente, acabará por levar a consequências drásticas.

Em ambas as situações, não existem dúvidas que existe uma nítida violação ao direito à integridade moral, tal como sucede com o direito à dignidade pessoal, este direito é violado na medida em que independentemente da reacção da vítima são os comportamentos do assediador (como o desencorajamento e a provocação) que levam à provocação ou não, de mazelas físicas e psicológicas no assediado.

Por estas razões, as consequências que surgem deste comportamento não podem ser consideradas como integrantes do tipo tendo em conta, por exemplo, que nem sempre a quebra do vínculo laboral é o desfecho deste tipo de assédio, aliás, cada caso é um caso, e nem sempre é possível detectar ou saber à partida qual será o desfecho que certa situação terá.

Por outro lado, não poderemos considerar o dano num sentido amplo, podemos considerá-lo sim, como um elemento constitutivo do assédio moral: o designado dano moral.

O dano moral é uma consequência dos actos e comportamentos lesivos realizados pelo assediador, sendo que, são estes comportamentos que atingem os direitos do assediado, nomeadamente, no que concerne à sua integridade, à sua honra, à sua imagem, entre tantos outros.

Como anteriormente já se referiu, o próprio comportamento de assédio, seja moral ou sexual, pode levar ao dano moral desde que comprovado que seja o acto lesivo e o prejuízo decorrente desse mesmo acto conduzindo inevitavelmente à compensação da pessoa lesada através da atribuição de uma indemnização justa.

Contudo, este dano pode até nem acontecer, isto é, o dano encontra-se sempre dependente da capacidade subjectiva de cada pessoa e da forma como esta sustenta as represálias a que foi ou é sujeita.

Independentemente de suceder, ou não, com a prática dos actos assediantes, não existe margem para dúvidas que o assediador apresenta sempre uma intenção não se considerando, portanto, razoável a existência de assédio moral sem que exista uma intenção por parte do assediador.

Assim, a intencionalidade do assediador acaba também ela por não ser considerada como um elemento integrante do tipo, uma vez que, é extremamente difícil de se comprovar que existiu efectivamente por parte do assediador esta mesma intencionalidade, facto que dificultaria ao assediado fazer prova judicial de que esta intenção realmente aconteceu, o que obviamente leva a que se considerasse esta dificuldade como sendo um incentivo à prática do assédio moral.

Mas mais, não existem documentos que provem a referida intencionalidade e a existir alguma prova testemunhal, a qual poderia surgir eventualmente por parte de colegas de

trabalho, estes podem remeter-se ao silêncio com receio de represálias ou desfechos menos felizes para a sua própria situação profissional e pessoal.

A este respeito veja-se, a título exemplificativo, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 7 de Julho de 2008, que considerou que

*“de qualquer forma e segundo se tem entendido, 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”*⁴⁷.

Em suma, são três os elementos fundamentais constituintes do assédio moral:

- a) Por um lado, a certeza de que o assédio moral não se traduz num facto isolado (mesmo que o seja de clara sisudez) mas sim, um conjunto de um ou mais actos contínuos que ocorrem com um mínimo de periodicidade (no mínimo uma vez por semana ou ao longo de um mês) e de reiteração contínua (designadamente perdurando ao longo de 6 meses), ou seja, o assédio moral traduz-se claramente num processo.
- b) Por outro lado, a principal razão de ser desses comportamentos e atitudes (mais ou menos periódico e reiterado) apresenta como principal objectivo atingir a dignidade do assediado, destruindo e enfraquecendo a sua integridade moral e física, destruindo desta forma a sua defesa relativamente a algo que não pretende, tendo como principal objectivo final levar à exaustão e consequente cedência por parte da própria vítima.
- c) Por último, poder-se-á afirmar que um traço característico do assédio moral traduz-se também no aproveitamento por parte do assediador da fraqueza da vítima ou de um claro estado de necessidade.

⁴⁷Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 0812216, de 07/07/2008, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/53d54f17a0f81abc8025748f00511471?OpenDocument>, data de consulta a 04/03/2016.

III. O ÓNUS DA PROVA

*“O direito não inventa nada, codifica uma visão do mundo
à medida que se vai encontrando com o real”*

P. Delmas em “O senhor do tempo”

3.1. O ónus da prova e a sua inversão

Servirá de mote ao presente capítulo, o qual tratará de analisar o ónus da prova e a sua inversão, a exposição do n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho

“Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação”.

Refere o n.º 6 da mesma disposição legal que

“o disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores”.

Significa isto, portanto, que basta ao trabalhador demonstrar a situação factual a que foi sujeito, que passa a competir imediatamente ao empregador a prova de fazer valer se aquelas acusações tem por si algum fundamento ou não.

Assim, uma vez que o assédio poderá ser configurado como sendo uma forma de discriminação e dada a similitude das situações, justifica-se neste caso a inversão do ónus da

prova nas acções relativas ao assédio e sempre que um trabalhador ateste que está perante um acto discriminatório deve este alegar os factos constitutivos do seu direito (tal como prevê o artigo 25.º n.º 5 do CT).

Nesta situação o trabalhador indica em específico o trabalhador ou trabalhadores sobre o qual (ou quais) se considera discriminado, cabendo depois ao empregador provar que tal situação não sucedeu, ou seja, provar que não praticou actos relevantes de discriminação perante nenhum trabalhador, provar que não abordou determinado trabalhador de forma diferente dos outros e no caso de o ter efectivamente feito, apresentar então uma justificação objectiva e atendível para o sucedido, invertendo assim, e desta forma, o designado ónus da prova.

Contudo, entende-se que de certa forma a norma apresentada é difícil mas não impossível de ser aplicada, uma vez que é extremamente difícil para o trabalhador provar que efectivamente foi alvo de assédio moral, tendo assim e desta forma, o empregador um caminho mais facilitado para obter a respectiva prova, dado que, se por um lado este possui todos os elementos necessários, por outro lado, é claro que se mostra mais fácil fazer a prova negativa.

É talvez por estes motivos que o assédio apresenta um regime jurídico próprio que é aplicado a todas as modalidades de assédio praticadas no âmbito da relação laboral o que proporciona uma tutela exemplar e importantíssima às vítimas.

No entanto, mesmo colocando a hipótese do ónus da prova incidir sobre o empregador, e mesmo que não estejamos perante uma situação de assédio moral, este jamais ficaria prejudicado, na medida em que ainda tem a hipótese de recorrer ao mecanismo da condenação por litigância de má-fé e da responsabilidade civil do trabalhador por ofensa do bom nome do empregador conforme estipula o artigo 484.º do CC.

Em tempos de crise económica e por vezes social denota-se cada vez mais a existência de entidades patronais que abusando dos poderes legais que lhes são conferidos e da situação de fraqueza e fragilidade laboral dos seus trabalhadores, ultrapassam os limites do respeito pela dignidade humana, numa glória (ou inglória) tentativa de conduzir esses mesmos trabalhadores a terem procedimentos que lhes são prejudiciais.

Como anteriormente se disse o artigo 29.º do actual CT proíbe o assédio moral e pune o mesmo com contraordenação muito grave.

Para além desta sanção contraordenacional que se encontra ao alcance do trabalhador estão também previstas as seguintes possibilidades: i) revogação do contrato individual de trabalho com justa causa por parte do trabalhador (normalmente é esta a finalidade que a entidade patronal pretende alcançar) e ii) pedido de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, por acto discriminatório, conforme previsto no artigo 28.º, por remissão do n.º 3 do artigo 29.º do actual Código do Trabalho.

A grande problemática que decorre desta situação surge no momento da construção da prova. Ou seja, quando o assédio moral é baseado num factor de discriminação (neste sentido a discriminação pode ser tida em várias vertentes, tais como, a nível salarial, político, racial, entre outras), podem aplicar-se as regras da proibição da discriminação, em concreto, aquelas que estão previstas no artigo 25.º do actual CT, especificamente a inversão do ónus da prova prevista no n.º 5 da mesma disposição legal.

Contudo, quando o assédio moral não se baseia em factor discriminatório (como são os casos da despersonalização, marginalização, desautorização, esvaziamento de funções, entre outras) a prova dos factos torna-se ainda mais difícil para o trabalhador, porquanto, a prova do assédio é ainda mais difícil de ser feita.

Ou seja, se o trabalhador for obrigado a recorrer ao tribunal para se defender do assédio moral a que foi sujeito, bem como, de todos os danos que foram causados por este, podem ocorrer duas situações distintas:

- a) Quando o assédio moral se fundamenta num factor discriminatório, o trabalhador que alegar a discriminação precisa apenas de indicar os(as) trabalhadores(as) em relação aos quais se considera discriminado(a) cabendo então à entidade patronal provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação;
- b) Quando o assédio moral não resulta de qualquer factor discriminatório é ao trabalhador que alega ser vítima desse comportamento que cabe fazer a prova da verificação deste comportamento por parte da sua entidade patronal ou de um superior hierárquico, surgindo assim uma questão de inversão da prova.

Na segunda situação em que o trabalhador tem de fazer prova torna, não raras vezes, quase impossível a obtenção dessa prova. Até porque, como se sabe, nesta situação a prova é na maioria dos casos e quase sempre de natureza testemunhal, o que torna difícil de provar os factos praticados intencionalmente fora dos olhares dos outros trabalhadores.

No que respeita à jurisprudência, os casos que foram já entretanto sentenciados, que acabaram por se tornar mais emblemáticos e nos quais se provou a existência de uma situação de assédio moral, é reforçada esta mesma ideia.

Aliás, verifica-se que nos casos que têm servido como exemplo de situações que se provou a existência efectiva de assédio moral dirigido a trabalhadores eram maioritariamente casos de assédio moral baseado em factor discriminatório

Um concreto exemplo disso mesmo é o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 2 de Fevereiro de 2009⁴⁸, o qual concluiu que o trabalhador foi vítima de assédio moral baseado em factores discriminatórios, tais como:

- i. Esvaziamento de funções laborais.
- ii. Isolamento do trabalhador em questão face à restante equipa de trabalho.
- iii. Restrição do uso de computador portátil.
- iv. Não atribuição de aumentos salariais anuais.
- v. Não atribuição de prémio de natal.

É verdade que muitas destas situações são susceptíveis de prova documental, como é o caso de cartas e comunicações electrónicas, para além de que é importante salientar que muita da prova é fornecida pela própria entidade patronal que devido à inversão do ónus da prova não foi eficiente a provar que não havia praticado o assédio sobre determinado trabalhador.

Contudo, o problema surge quando o assédio se baseia em violência psicológica individualizada e a relação laboral, do ponto de vista formal, permanece igual à dos demais trabalhadores.

Neste contexto damos como exemplo o comportamento típico de determinada chefia que solicita a comparência de determinado trabalhador no seu gabinete e sujeita-o, longe de

⁴⁸ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 3819/08, de 02/02/2009, disponível em http://www.sitiodosdireitos.net/index.php?option=com_moofaq&view=article&id=13:acordao-do-tribunal-da-relacao-do-porto-02022009&catid=4:jurisprudencia, data de consulta a 04/04/2017.

outros olhares, a uma situação de violência ética depreciativa, comportamento que do ponto de vista do trabalhador assediado torna a subsistência da relação laboral difícil de manter.

Neste preciso caso, a prova é quase impossível de ser feita, uma vez que, não há inversão do ónus da prova. Em situações como esta, a melhor posição a adoptar, no nosso ponto de vista, é a de manter a frieza e estabelecer uma estratégia temporal de obtenção de prova que permita a protecção judicial do trabalhador, caso contrário, a protecção do trabalhador torna-se quase impossível.

3.2. A importante protecção à vítima do assédio moral

Em Portugal o assédio moral ainda não é considerado como um acidente de trabalho, ou até uma doença profissional.

Aliás, esta posição foi discutida e assumida no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10 de Março de 2008, o qual, se pronunciou da seguinte forma

“As situações de “mobbing” ou de assédio não são configuráveis, entre nós, 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 483º e seguintes do Cód. Civil”⁴⁹.

No que se regulamenta quanto à protecção da vítima de assédio moral, tendo em conta que esta protecção pode variar consoante o tipo de assédio com que nos deparamos, as divergências ainda são muitas.

Se nos depararmos com uma situação que envolva o tipo de assédio moral horizontal, a protecção deve surgir de imediato através do próprio empregador que pode, para tal,

⁴⁹ Acórdão Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 0716615, de 10/03/2008, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/01df3a917791a7aa80257418004e2965?OpenDocument>, data de consulta a 04/03/2016.

usufruir de certas faculdades que tem ao seu dispor, como por exemplo, o *ius variandi* ou a resolução do contrato de trabalho por justa causa com o assediador.

Contudo, neste contexto os próprios colegas de trabalho desempenham um papel importante, na medida em que são eles os principais responsáveis pelos danos patrimoniais ou não patrimoniais causados à vítima pelo assediador, no fundo, pela prática de factos ilícitos (vd. o artigo 483.º n.º 1 do CC).

Quanto ao empregador, e nesta particular situação, a sua responsabilidade é objectiva nos termos do artigo 500.º do CC, isto por omissão da prática de actos conducentes à não existência de assédio horizontal (artigo 486.º do CC).

Numa outra perspectiva e num outro plano, se estivermos perante uma situação de assédio vertical descendente, a protecção ao assediado terá de advir forçosamente do exterior.

Assim, por força do artigo 394.º n.º 2 alíneas b), d), e), e f) do actual CT, o trabalhador que for vítima de assédio detém a faculdade e o direito de rescindir o contrato de trabalho por justa causa, tendo ainda direito a uma indemnização correspondente entre 15 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por ano completo de antiguidade que poderá ainda ser superior se o assediado tiver sofrido danos patrimoniais e não patrimoniais de montante consideravelmente superior (cfr. n.º 1 e n.º 3 do artigo 396.º do CT).

Esta norma foi uma das principais inovações acarretadas pelo CT de 2009, e em comparação ao antigo artigo 443.º do CT de 2003, no qual, este último apenas previa que a indemnização se fixasse entre os 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades, passou-se então a prever que se possa ultrapassar os ditos 45 dias na eventualidade de nos depararmos com danos patrimoniais ou não patrimoniais de montante superior conferindo, assim, uma tutela muito mais completa e justa à vítima.

Por outro lado, ao assediado é também dada a faculdade de recorrer à responsabilidade aquiliana, prevista no artigo 483.º n.º 1 do CC, quando perante uma situação em que nitidamente foram violados os direitos acessórios do assediado. Assim, por se tratar de um acto voluntário, ilícito e culposo e por ser necessário que se verifique a existência de um nexo casual entre os danos que foram causados e o próprio comportamento, apesar de a prova pertencer ao trabalhador nos termos do artigo 487.º do CC, este tem o direito a ser ressarcido

integralmente dos danos patrimoniais e não patrimoniais causados com o assédio moral de que foi vítima.

Mas, e não menos importante, há que salientar ainda que o empregador pode incorrer em responsabilidade contratual na medida em que ao celebrar o contrato de trabalho este assume desde logo a obrigação e o dever de respeitar a integridade moral do trabalhador.

Esta referida responsabilidade pode também ser imputada, na medida em que estejamos perante uma clara violação das obrigações gerais assumidas pelo empregador, nomeadamente, no que concerne às regras de segurança e saúde no trabalho, bem como, pela violação da boa-fé contratual nos termos do artigo 762.º do CC.

É claro que neste referido contexto e sendo benéfico, o trabalhador tem todo o interesse em recorrer da responsabilidade contratual, dado que, beneficia da presunção de culpa do empregador nos termos do artigo 799.º n.º 1 do CC.

Para além de ter de assegurar condições exemplares no que diz respeito às condições de trabalho, aqui referimo-nos não apenas às condições de saúde e segurança, como também, a todas as outras que envolvem uma relação laboral, o empregador tem ainda o dever de zelar pelo bem-estar dos seus empregados e tem a obrigação de actuar de forma a prevenir o aparecimento de riscos altamente prejudiciais à integridade física e moral dos seus empregados.

Assim, no caso de estes deveres não serem cumpridos caberá, por exemplo, à Autoridade para as Condições do Trabalho providenciar e actuar na medida em que deve fiscalizar o sucedido aplicando, quando necessárias, as devidas sanções.

Nesta senda, a título exemplificativo, a situação específica de se estar perante uma evidente violação por parte do empregador daquilo que estipulam os n.ºs 1 e 2 do artigo 15.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro⁵⁰, os quais afirmam que constitui-se, tal violação como sendo uma contraordenação muito grave e passível de uma coima monetária.

Nos termos do artigo 115.º da mesma legislação considera ainda o seu n.º 2 o seguinte:

⁵⁰ Lei completa in http://www.dgaep.gov.pt/upload/Legis/2009_1_102_10_09.pdf, data de consulta a 04/03/2016.

“No caso de reincidência em contra-ordenação prevista no número anterior, tendo em conta os efeitos gravosos para o trabalhador ou o benefício económico retirado pelo empregador com o incumprimento, podem ainda ser aplicadas as seguintes sanções acessórias: a) Interdição do exercício de actividade no estabelecimento, unidade fabril ou estaleiro onde se verificar a infracção, por um período até dois anos; b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos”⁵¹.

Também nesta questão o actual CT trouxe novidade e alterações, na medida em que, os períodos de interdição que agora traduzem-se a dois anos no anterior regime traduziam-se a apenas seis meses.

Dúvidas não existem que a ACT desempenha um papel fundamental na protecção às vítimas e que dentro das suas competências funcionam como um meio de prevenção, de actuação e punidor para as situações de assédio moral e estando facilmente ao alcance e ao dispor de qualquer pessoa que necessite de ajuda.

Com o decorrer dos tempos e com a importância acrescida que vai sendo dada ao assédio moral no trabalho pelo nosso ordenamento jurídico, assistimos já a decisões judiciais favoráveis no que a este fenómeno e à sua vítima diz respeito.

Estas importantes decisões certificam a existência deste fenómeno e punem as entidades empregadoras, ou os agressores, de uma forma exemplar, protegendo deste modo a vítima.

Foi isto que aconteceu no caso recente da decisão proferida pelo Tribunal da Relação de Guimarães, em 18 de Fevereiro de 2016⁵², que condenou uma determinada empresa a pagar mais de 172 mil euros a um dos seus trabalhadores que se havia despedido alegadamente por

⁵¹ Artigo 562.º n.º 2 do Código do Trabalho.

⁵² Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, processo n.º 98/12.9TTGMR.G1, de 18/02/2016, disponível <http://www.gde.mj.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/6523af9502a3248780257f85004fb9b3?OpenDocument>, data de consulta a 04/04/2016.

“Ser vítima de assédio moral por parte da administração. O trabalhador alegou justa causa para o despedimento e o tribunal, por acórdão consultado pela Lusa nesta quarta-feira, deu-lhe razão, condenando a empresa a pagar-lhe aquele valor, referente, nomeadamente, a indemnização de antiguidade e danos não patrimoniais. Segundo a Relação de Guimarães, “existe justa causa subjectiva de resolução do contrato pelo trabalhador quando o empregador o assedia”, o que considera ter acontecido naquela empresa. Para o tribunal, o assédio moral, também designado de “mobbing laboral”, traduziu-se, designadamente, na mudança do local onde o trabalhador prestava a sua actividade e na proibição de se deslocar na empresa, a não ser para ir à casa de banho. O trabalhador foi ainda proibido de conversar com outros elementos da empresa e viu ser-lhe retirado o telemóvel de serviço “sem qualquer motivo”. A administração proibiu-o também de entrar pela porta que até aí utilizava e cortou-lhe o acesso à internet. Tudo, acrescenta o acórdão, depois de o trabalhador não ter aceitado nem a redução do seu ordenado para cerca de um terço nem a rescisão do contrato com uma indemnização bem abaixo do valor a que teria direito face aos seus 14 anos de casa.”⁵³

Neste concreto caso, o trabalhador havia começado a laborar na entidade patronal no mês de Maio do ano de 1988, na qual começou por desempenhar as funções de encarregado, passando posteriormente a desempenhar funções de encarregado da tinturaria e desde 2008 desempenharia as funções de encarregado e responsável pelo departamento e secção de concepção e desenvolvimentos.

Por tais funções, o trabalhador usufruía da atribuída de uma retribuição base mensal (ilíquida) de € 5.000,00 catorze vezes por ano, acrescida de € 2,35 a título de subsídio de alimentação (ilíquido) por cada dia efectivo de trabalho.

Sucedendo que, em finais do mês de Junho do ano de 2011, a entidade patronal propôs ao trabalhador que aceitasse a redução do seu salário para cerca de € 1.500,00 a € 1.700,00 mensais líquidos, tal proposta foi recusada pelo trabalhador.

⁵³ Cit. LUSA, (2016), *Tribunal de Guimarães condena empresa a Indemnizar trabalhador por assédio moral*. Disponível em <https://www.publico.pt/sociedade/noticia/tribunal-de-guimaraes-condena-empresa-a-indemnizar-trabalhador-por-assedio-moral-172754>, data de consulta a 04/04/2016.

Em inícios de Julho de 2011, a entidade patronal, voltou a contactar o trabalhador no sentido de o informar que face à não-aceitação da referida redução salarial e como alternativa propunham a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, mediante o pagamento da quantia global de € 20.000,00, proposta esta também recusada pelo trabalhador.

Pese embora, a entidade patronal tenha feito outras propostas monetárias para que o trabalhador aceitasse a cessação do contrato de trabalho, este último não aceitou e permaneceu, por sua vontade, como trabalhador da referida entidade patronal.

Sucede que, a entidade patronal num claro descontentamento pela posição assumida pelo trabalhador e por este não acatar as suas *sugestões*, decidiu estrategicamente mudar o trabalhador de local de trabalho para uma sala de apenas 15 m², com uma mesa, quatro cadeiras, um computador sem acesso à internet, um telefone portátil interno, uma prateleira e um cesto de papel e ainda impedi-lo de circular e falar na empresa.

Segundo o trabalhador, em ocasiões anteriores, esta sala já havia sido utilizada pela entidade patronal para isolar outros trabalhadores.

Pese embora, continuasse a receber outras ordens por parte da entidade patronal, tal como a imposição de apenas ser-lhe permitido deslocar-se até à casa de banho, o trabalhador em questão permaneceu na descrita sala, desempenhando as tarefas que lhe iam sendo atribuídas, sendo que era claro que as exigências que lhe iam sendo feitas pela entidade patronal em tais tarefas tinham por objectivo pressionarem-no a rescindir o seu contrato de trabalho.

Refere então o Acórdão em questão que

“no dia 14 de Dezembro de 2011 o autor enviou uma carta dirigida à Ré, que esta recebeu no dia seguinte, nos termos constantes de fls. 90 a 95 dos autos - cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido – e segundo a qual, nomeadamente, descreveu a situação que dura desde Junho como sendo discriminatória, abusiva e de grave assédio moral e à sua dignidade, prestígio, em face das contratuais e normais funções, tanto mais que proibiram outros colaboradores da empresa de contactarem e/ou dirigirem a palavra; que a efetiva inactividade funcional a que a ré o havia sujeitado (ou, no mínimo, a suspensão

injustificada do exercício efetivo das suas efetivas e reais funções), e os sérios e graves prejuízos que a mesma vinha acarretando ao A., nomeadamente para a sua realização pessoal e profissional, com danos psicológicos, grande ansiedade, angústia e humilhação, tudo com o inequívoco propósito de o humilharem e chantagearem a ir de encontro às imposições de redução do seu vencimento e de negociação, em termos inaceitáveis para o A., da rescisão do seu contrato de trabalho, inclusive com ameaças de processo disciplinar; pediu, reclamou e exigiu da ré o regresso ao exercício efetivo das suas normais, reais e contratuais funções e ao correspondente local de trabalho; solicitou que lhe fossem indicadas as razões plausíveis que pudessem, de algum modo, justificar a inactividade a que o vinham sujeitando e o total esvaziamento das suas efetivas funções, as quais apesar de solicitadas verbalmente, nunca lhe haviam sido apresentadas e que aguardaria até ao termo do seu horário de trabalho do dia 19 de Dezembro, impreterivelmente, por uma atitude positiva, resposta e/justificação por parte da Administração da Ré, às solicitações e reclamações expostas, sob pena de ser forçado a exigir compensação pelos graves danos sofridos”⁵⁴.

A posição adoptada pela entidade patronal permaneceu inalterada, e em resposta a tal missiva, aproveitou esta para afirmar junto do trabalhador que lhe competia “*determinar e designar as tarefas cometidas aos seus trabalhadores, de acordo com os interesses da empresa, e definir as ordens de serviço de acordo com essas mesmas determinações*” e que assim sendo seria esta a postura que tinha vindo a adoptar e que tencionava “*continuar a fazer, uma vez que não prescindimos desse poder de direcção que legalmente nos assiste*”.

Assim, no dia 21 de Dezembro do ano de 2011 o trabalhador comunicou a resolução do contrato de trabalho com alegada justa causa e com efeitos imediatos, justificando, entre outras, o seguinte:

⁵⁴ Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, processo n.º 98/12.9TTGMR.G1, de 18/02/2016, in <http://www.gde.mj.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/6523af9502a3248780257f85004fb9b3?OpenDocument>, data de consulta a 04/04/2016.

“que a resolução se fundou essencialmente na circunstância de não ter sido repostos no seu habitual local de trabalho e no exercício efetivo das suas normais, reais e contratuais funções” situação “agravada pelo facto de jamais lhe ter sido devidamente justificada a sua desocupação e o esvaziamento daquelas suas funções, nem lhe ter sido, tão pouco, indicada(s) razão(s) objectiva(s) para a sua inactividade e para as suas novas funções atribuídas, de assumirem que assim continuarão a proceder e de tal situação constituir grave e reiterada violação do direito à ocupação efectiva e assédio moral, que torna impossível a subsistência da relação de trabalho, nos termos dos art. 129º, nº 1, al. b), 29º, nº 1, 394º, nº 1 e nº 2, als. b) e f), e 395º todos do Código do Trabalho”⁵⁵.

Não tendo recebido por parte da entidade patronal, a indemnização a que tinha direito, por tal resolução contratual com justa causa, o trabalhador intentou então acção judicial, contra a entidade patronal, com fundamento em alegada justa causa de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador (por motivo de assédio moral a que o referido trabalhador havia sido sujeito), danos por si sofridos e créditos laborais vencidos e não pagos, pedindo que fosse a entidade patronal condenada a compensá-lo monetariamente no valor global de € 173.604,58.

A entidade patronal contestou tal acção negando a existência de justa causa e, em sede de reconvenção, pediu a condenação do trabalhador no pagamento da quantia monetária de € 10.000,00, o que segundo aquela corresponderia ao período de pré-aviso em falta.

Em primeira instância, o tribunal entendeu dar razão ao trabalhador e julgou a acção procedente, uma vez que, ficou e deu-se como provado que o contrato de trabalho que ligava o autor (trabalhador) e a ré (entidade patronal) cessou por resolução com justa causa levada a cabo pelo primeiro, tendo condenado assim, a entidade patronal a pagar ao trabalhador a quantia total de € 172.498,68 acrescida de juros de mora, à taxa legal, vencidos e vincendos até efectivo, respectivo e integral pagamento.

⁵⁵ Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, processo n.º 98/12.9TTGMR.G1, de 18/02/2016, disponível <http://www.gde.mj.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/6523af9502a3248780257f85004fb9b3?OpenDocument>, data de consulta a 04/04/2016.

Inconformada com tal decisão, a entidade patronal apelou da mesma, concluindo que *“contrariamente ao que pretende a sentença recorrida, é ao trabalhador que incumbe o ónus de provar a existência de justa causa de resolução, inexistindo qualquer presunção legal que impenda sobre a entidade empregadora”* e que ao decidir como havia decidido *“a sentença recorrida violou, entre outras, as disposições do artigo 97º do Código de Trabalho”*⁵⁶.

Após constatar os factos apurados nos autos, reforçou então o Tribunal da Relação de Guimarães que o

*“assédio moral traduz um comportamento eticamente negativo e hostil, dirigido contra um individuo – embora possa ser lançado contra mais -, visando, através de um ambiente intimidatório, ofensivo ou humilhante, fustigar, extenuar e, em qualquer caso, romper a resistência psicológica da vítima aos intentos do(s) agressor(es), que podem ir designadamente desde a resolução do contrato pelo próprio trabalhador à aceitação forçada de alterações contratuais, como a mudança de funções. O ou os agressores aproveitam a existência de um desequilíbrio de facto que existe entre eles e o visado, evidentemente a favor dos primeiros, para estigmatizar a vítima, colocando-a em situação em que dificilmente se pode defender, por não ter já condições psicológicas para o fazer, ou até, porque o seu assassinato cívico tem como consequência a perda de valor da sua palavra perante os demais” e que este assédio poder-se-á refletir de forma “vertical descendente, quando é executado por um superior hierárquico sobre subordinados (bossing), vertical descendente quando desenvolvido por trabalhadores sobre um superior hierárquico, e horizontal, quando levado a cabo por trabalhadores sobre outros do mesmo nível”*⁵⁷.

Para o tribunal ficou identicamente claro que

⁵⁶ Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, processo n.º 98/12.9TTGMR.G1, de 18/02/2016, disponível <http://www.gde.mj.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/6523af9502a3248780257f85004fb9b3?OpenDocument>, data de consulta a 04/04/2016.

⁵⁷ Idem.

“não é compreensível a imposição de restrições e proibições na circulação na empresa e no diálogo com terceiros, mas também no acesso à net e no uso de telemóvel, que prejudicavam o A. e em nada beneficiavam directamente a própria R., nem ainda a mudança de sítio para o exercício da actividade, se não tendo em conta o desiderato de levar um trabalhador com cerca de 23 anos de antiguidade (entrou em 1988 ao serviço da R.), auferindo retribuição bem acima da média, a pôr termo ao contrato de trabalho em condições largamente vantajosas para a R.” e que apenas por esta exposição permitia, desde logo, “repudiar tal: a assédio nunca assenta em puras razões de gestão empresarial, e por isso não se confunde com as situações em que o empregador procura, de boa-fé, convencer o trabalhador a aceitar certas alterações (v.g. de horários ou de funções)”⁵⁸.

Tendo concluído então que, nesta situação em concreto, existiu forçosamente justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, justa causa essa composta por uma pluralidade de factos e eventos que foram decorrendo ao longo do tempo.

Uma decisão que, em nossa opinião, contribuiu para a defesa das vítimas de assédio moral no trabalho, pune de forma exemplar os agressores e, essencialmente, demonstra fazer parte da grande luta pela erradicação deste fenómeno.

3.3. O *Ius Variandi*

Apresentando-se como a segunda modalidade de flexibilidade funcional que o empregador tem ao seu dispor o *ius variandi* nada mais é do que a possibilidade de variação da actividade contratada dentro de determinados limites.

O *ius variandi* surge, assim, do poder que a entidade empregadora detém de em determinadas circunstâncias lhe ser permitido exigir de determinado trabalhador a prestação de determinada actividade que não integram a actividade laboral normal do mesmo.

⁵⁸ Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, processo n.º 98/12.9TTGMR.G1, de 18/02/2016, disponível <http://www.gde.mj.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/6523af9502a3248780257f85004fb9b3?OpenDocument>, data de consulta a 04/04/2016.

Devido a vários factores externos e internos as empresas vêm-se constantemente e de uma forma inesperada confrontadas com a necessidade de, estando em causa a satisfação de determinado resultado, apresentarem respostas imediatas. Nestas situações, é necessário que nos termos que legalmente se encontram previstos, certos trabalhadores sejam sujeitos a uma reestruturação funcional provisória da sua actividade profissional.

São exemplos do que atrás se referiu, a sujeição a uma alteração da actividade a desenvolver, a alteração ao modo de realizar determinada actividade ou até a sujeição à alteração do próprio local de trabalho.

Maria do Rosário Palma Ramalho dá como exemplo duas situações distintas, são elas: *“o acréscimo ocasional de um trabalhador num sector e a subocupação noutro sector poderão justificar a deslocação temporária de trabalhadores, e a ausência de um trabalhador poderá ditar a necessidade de o fazer substituir, para que continue a ser assegurado o serviço”*⁵⁹.

Na sequência da mesma opinião, Feliciano Tomás de Resende, defende que a figura do *ius variandi* acaba por ser exigida com fundamento na *“iminência de perigos ou prejuízos para a organização empresarial, a falta de trabalhadores, a alteração de técnicas ou mercados, em suma, interesses fundados das empresas e, por reflexo, da economia nacional”*⁶⁰.

Em suma, o recurso ao *ius variandi* surge de uma situação de necessidade por parte da entidade patronal em adaptar-se a novos e inesperados condicionalismos.

Assim e como afirma Bernardo Lobo Xavier,

“no ritmo da vida moderna pode surgir a todo o tempo necessidade de uma mudança de técnica, ou uma crise, ou uma alteração dos mercados, que comprometa a eficácia do esquema de divisão de trabalho em que se alicerça a fixação contratual do tipo de actividade a desenvolver pelo trabalhador. Por outro lado, não poucas vezes acontecerá que os próprios acidentes da vida das

⁵⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho. Parte II – Situações laborais individuais*, 3.ª ed., Almedina, Coimbra, 2010.

⁶⁰ RESENDE, Feliciano Tomás de, *As prestações das partes no contrato de trabalho*, ESC, N.º 32, 1969.

empresas, a iminência de perigos ou a falta de alguns trabalhadores, venham embaraçar decisivamente o processo produtivo, se ao estorvo não se der pronto remédio, através de um novo plano de organização de trabalho”⁶¹.

3.4. A resolução por justa causa com o assediador

Dispõe o n.º 1 do artigo 394.º do actual CT que *“ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato”*.

A declaração de resolução do contrato de trabalho deve obedecer à forma escrita, com a menção sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses mesmos factos (n.º 1 do artigo 395.º do CT), sendo apenas atendíveis para justificar a resolução, os factos invocados nessa comunicação (n.º 3 do artigo 398.º do CT).

O n.º 2 do artigo 394.º do mesmo diploma legal enuncia, a título exemplificativo, alguns dos comportamentos da entidade empregadora constitutivos de justa causa de resolução do contrato e que, nos termos do art.º 396.º, n.ºs 1 e 3 do mesmo, conferem ao trabalhador o direito a uma indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos.

É já vasta a doutrina que defende que ao trabalhador tem de ser dado o direito a rescindir com justa causa com a entidade empregadora apresentando como justificação a figura do assédio moral e como a própria lei permite.

O artigo 394.º do CT pronuncia-se acerca das causas justificativas para a resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador com justa causa de resolução, nomeadamente o n.º 2 alínea f) realça que ao trabalhador lhe é facultada essa possibilidade quando ocorra por parte da entidade empregadora *“ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante”*, tendo, inclusive, o legislador o cuidado de ainda prever uma indemnização devida ao trabalhador quando este resolver o contrato com fundamento num dos comportamentos previstos nesta disposição legal.

⁶¹ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *A determinação qualitativa da prestação de trabalho*, ESC, N.º 10, 1964, ob. cit., p. 27

Ao trabalhador têm de ser dada a faculdade e o direito legal de alegar justa causa para o despedimento, ou seja, é essencial que se determine que existe justa causa subjectiva de resolução do contrato pelo trabalhador quando o empregador o assedia, como entendeu o Tribunal da Relação de Guimarães⁶² anteriormente referido.

Neste contexto devem ser considerados indícios da existência efectiva de assédio moral, por exemplo, a mudança do local onde o trabalhador prestava a sua actividade, a proibição desse trabalhador se deslocar na empresa e a proibição de conversar com outros elementos da empresa.

Em primeira análise julga-se que proceder com a efectiva resolução do contrato de trabalho não será possivelmente a solução para o problema do assédio moral, pois, uma das finalidades do assédio por parte do assediador, na maioria dos casos, é conseguir o afastamento do trabalhador.

Por outro lado, a indemnização que por vezes é dada e atribuída ao trabalhador não corresponde à justa indemnização que aquele deveria receber, uma vez que, essa mesma indemnização é calculada e limitada à retribuição do trabalhador e não aos danos que este efectivamente sofreu com o assédio moral a que foi sujeito.

Assim, a solução adequada para esta situação, parece passar, ainda que o seja previsivelmente difícil de concretizar, pelo próprio incentivo ao trabalhador de continuar no desempenho das suas funções e a intentar sim uma acção de responsabilidade civil pela prática de factos ilícitos por parte da sua entidade empregadora.

A imputação de responsabilidade civil contratual ao empregador, enquanto sujeito activo da prática do assédio moral funda-se, assim, no disposto nos artigos 18.º da CRP, 15.º e 323.º do CT e 762.º CC e também no artigo 798.º do CC.

Na realidade, somos da opinião de que a entidade empregadora têm de responder à luz da responsabilidade civil contratual e não da responsabilidade extracontratual, uma vez que, a realidade é que o vínculo contratual celebrado entre ambas as partes não pode ser ignorado e deixado para segundo plano.

⁶² Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, processo n.º 98/12.9TTGMR.G1, de 18/02/2016, disponível <http://www.gde.mj.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/6523af9502a3248780257f85004fb9b3?OpenDocument>, data de consulta a 04/04/2016.

O empregador têm consciência que ao celebrar contrato de trabalho com determinado sujeito adquire com esse mesmo vínculo obrigações e direitos de parte a parte, obrigações essas cujo a sua violação terá consequências.

Assim o determina o n.º 2 do artigo 762.º CC no qual se afirma que “*no cumprimento da obrigação, assim como no exercício do direito correspondente, devem as partes proceder de boa-fé*”.

Além de que, é importante relembrar que no âmbito da relação laboral incumbe também à entidade empregadora providenciar no sentido de acautelar ao trabalhador condições em matéria de saúde, higiene e segurança no local de trabalho e no desempenho das suas funções. Disto advém que da verificação de uma situação de assédio moral estamos perante não só de uma violação aos direitos absolutos do trabalhador, como também, estamos perante uma violação das referidas regras de saúde, higiene e segurança.

Ao regime da responsabilidade contratual aplicam-se as normas previstas no artigo 798.º e seguintes do CC, exigindo-se o cumprimento de determinadas formalidades para que esta se possa verificar, ou seja:

- a) É necessário que exista um facto voluntário que por regra, trata-se de uma omissão, o que no caso do assédio moral se traduz na prática de actos consubstanciados desse fenómeno ou na simples omissão de determinada conduta que vise evitar essa mesma prática.
- b) A ilicitude que se traduz numa divergência entre certo procedimento que deveria ter sido tomado e não foi.
- c) A culpa que se pode traduzir em culpa por dolo ou culpa por negligência.
- d) O nexo de causalidade entre o facto ocorrido e o dano que foi provocado (este último que será o acto assediante da entidade empregadora e o assédio moral na pessoa do trabalhador) e o dano sofrido (que é o assédio moral).

Neste contexto veja-se a decisão tomada pelo Tribunal da Relação de Lisboa que confrontado com uma nítida situação de assédio moral por parte de entidade patronal que havia colocado o seu trabalhador a desempenhar tarefas para as quais o mesmo não detinha necessárias qualificações académicas e profissionais para as desempenhar e sem que lhe provesse os meios e locais necessários para o efeito, entendeu aquele Tribunal que “*em rigor, ser-lhe exigidas, é 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, como acabou por suceder*⁶³”.

E assim sendo, tal actuação era “*ilícita, bem como culposa (já que R. não ilidiu a culpa que se presume nos termos do art. 799º, nº1, CC), responde pelos danos causados a A.*”⁶⁴”, concluindo-se que a responsabilidade civil que foi efectivamente imputada à entidade empregadora reveste-se de carácter contratual.

3.5. A responsabilidade objectiva da entidade empregadora

De facto, ainda no âmbito da responsabilidade contratual explanada no ponto anterior, também existe a determinada responsabilidade objectiva, na qual se aplica a situação em que se prescinde da existência de culpa por parte do devedor por influência do artigo 800.º CC.

A este preciso preceito legal aplicam-se exactamente os mesmos princípios inerentes ao disposto no artigo 500.º do CC quanto à responsabilidade extracontratual do comitente por actos praticados pelo comissário (igualmente objectiva).

Assim, no âmbito laboral considera-se que a actuação do trabalhador foi como que praticada pela entidade empregadora, imputando-lhe a responsabilidade pelos actos praticados por aquele, bem como, a obrigação de fazer face aos danos advindos dessa mesma prática.

Contudo, o devedor só responderá perante o credor se ao auxiliar (trabalhador assediante) for imputável o facto que originou a responsabilidade, ou se, caso não lhe seja imputável o facto assediante, na escolha do trabalhador, o devedor tiver sido negligente⁶⁵.

À luz do artigo 800.º do CC, a responsabilidade do empregador por actos praticados pelos seus trabalhadores não depende apenas da existência de uma relação de comissão, tal

⁶³ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 1254/2007-4, de 09/05/2007, disponível em <http://www.dgsi.pt/Jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/d05b9dbcf9737170802572e5003409fb?OpenDocument>, data de consulta a 04/03/2017.

⁶⁴ Idem.

⁶⁵ Neste sentido, VARELA, Antunes e LIMA, Pires de, *Código Civil anotado, II*, 3ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 1986, pp. 57 e 58.

como é exigida pelo artigo 500.º do CC, entre a entidade empregadora (devedor) e o trabalhador assediante (representante legal).

É suficientemente bastante que exista uma relação legal (o vínculo laboral) ou a utilização deste para cumprir a prestação a que estava dependente, facilitando-se assim a responsabilização da entidade empregadora e presumindo-se ainda a violação por parte do trabalhador assediante do vínculo obrigacional a que a entidade patronal estava adstrita para com o trabalhador assediado.

Assim, no âmbito contratual, o único responsável a ser demandado será a entidade empregadora (devedor) de acordo com o referido regime, sendo que, esta responsabilidade poderá ser convencionalmente excluída ou limitada ao abrigo do n.º 2 do artigo 800º do CC.

Contudo, uma ressalva para o facto de que esta previsão legal não poderá jamais ser confundida com a exclusão de responsabilidade do devedor por actos praticados pelos seus auxiliares ou até mesmo pelos seus próprios actos, sendo que tais convenções padecem de nulidade conforme refere o artigo 809.º do CC, o qual estipula que *“é nula a cláusula pela qual o credor renuncia antecipadamente a qualquer dos direitos que lhe são facultados nas divisões anteriores nos casos de não cumprimento ou mora do devedor, salvo o disposto no n.º 2 do artigo 800.º”*.

Conforme defende Menezes Leitão⁶⁶, entende-se que a exclusão e/ou limitação permitida pelo n.º 2 do artigo 800.º do CC depende do acordo prévio das partes e não poderá compreender actos claros de violação de deveres conferidos pelas importantes normas de ordem pública, desta forma, estarão salvaguardados os direitos à vida, à integridade física ou psicológica do credor.

Assim, no que diga respeito ao trabalhador que exerceu assédio moral sobre outro trabalhador, ao inverso do que acaba por suceder com o instituto da responsabilidade objectiva do comitente, no caso da figura do empregador (através da qual responde solidariamente pelos danos causados), é-lhe imputada uma responsabilidade conjunta, ao abrigo do artigo 513.º do CC, *a contrário*.

⁶⁶ Vide. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações*, 2.ª edição, Ediforum, 2002, volume II.

Verifica-se, portanto, a questão da eventual demanda processual em conjunto (empregador e trabalhador assediante), e tal como entende Rita Garcia Pereira “*o trabalhador assediado não tem de, obrigatoriamente, caso intente acção de responsabilidade civil contra o colega, demandar também o empregador, considerando que a situação não se enquadra no previsto no art. 28º CPC*”⁶⁷.

3.6. O assédio moral como acidente de trabalho

Pode o assédio moral no trabalho ser considerado como um verdadeiro acidente de trabalho? Existem posições jurisprudenciais, embora em pouca quantidade, que consideram a autêntica possibilidade do assédio moral poder ser um importante fundamento de acidente no trabalho.

Como se disse anteriormente, para Ramón Gimeno Lahoz, basta que se prove que existe uma incapacidade motivada por um conflito laboral para que se qualifique esta situação como um claro acidente de trabalho ou bastando, quando a incapacidade não ocorra no próprio local de trabalho ou dentro do horário do mesmo, que se prove que essa mesma patologia tem causa exclusiva e directa com factos ocorridos no trabalho⁶⁸.

Contudo, ainda é complicado considerar o assédio moral como sendo um acidente de trabalho até porque as consequências que advém desse fenómeno são doenças psicológicas que se podem revestir nas mais diversas vertentes.

Aliás, para o próprio profissional médico do trabalho quando analisa o trabalhador em questão poderá assumir a dificuldade para concluir se a incapacidade (doença) que este apresenta advém de algum factor externo ou da própria entidade patronal (sendo que neste contexto é importante relembrar que o assédio moral é algo subjectivo, ou seja, não apresente um dano ou uma sequela física, e aqui referimo-nos à tal característica *sombria* de que o mesmo se pode revestir.

⁶⁷ Cit. PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho*, Coimbra Editora, 2009, p. 227.

⁶⁸ LAHOZ, Ramón Gimeno (2004) *La Presión Laboral Tendenciosa (Mobbing)*, 2004, p. 281. Tese de doutoramento em Direito. Universidad de Girona. <http://www.bvsde.ops-oms.org/bvsacd/cd49/presion.pdf> (Setembro de 2004).

Para existir acidente de trabalho é inevitavelmente necessário que exista um facto, um nexo e um real dano, por exemplo, alguém no local de trabalho caiu em determinado sítio (facto) porque não se encontrava convenientemente seguro (nexo) e por consequência partiu o braço (dano).

Quer-se com isto afirmar que o assédio moral devia – e deve – ser considerado acidente de trabalho, contudo, nesse contexto é necessário tomar consciência que apesar do dano ser aparente e visível será deveras difícil comprovar o facto e o nexo.

É verdade que esta dificuldade de provar a existência do facto e nexo poderá ser ultrapassada através, por exemplo, do recurso a depoimentos de outros trabalhadores ou terceiros que tenham assistido às situações de assédio moral, contudo, a dificuldade volta a surgir na busca desses depoimentos, pois, com medo de represálias ou outras consequências raramente alguém testemunhará contra o empregador.

Além destes factores, uma das características que envolve o assédio moral é o facto de ele se revestir num comportamento continuado e repetido durante considerável período de tempo, ou seja, é necessário existir um efeito contínuo na prática das agressões à vítima. É neste ponto que a discussão se reacende, uma vez que, um acidente de trabalho tende a ser algo instantâneo, algo que acontece momentaneamente, não se caracterizando como algo duradouro.

Nesta questão, e fora do contexto nacional, no âmbito da segurança social de Espanha, tem-se assistido a uma crescente interpretação extensiva e evolutiva do conceito legal de acidente de trabalho, consagrado no artigo 115.º, n.º1 da Lei Geral da Segurança Social, com o objectivo de alcançar a máxima tutela reparadora para os trabalhadores afectados⁶⁹.

O mesmo não se poderá dizer quanto a Portugal. No nosso país, o entendimento geral é de que o assédio moral no trabalho não poderá consubstanciar numa situação de acidente de trabalho porque numa situação de assédio moral o facto é reiterado, contínuo e deliberado e não instantâneo e fortuito como no caso de um acidente de trabalho.

Assim, como o facto de o assédio moral também não ser entendido como uma verdadeira e concreta doença profissional, não estando inclusive contemplado na respectiva

⁶⁹ Cit. PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho*, Coimbra Editora, 2009, p. 208.

lista de doenças, aprovada pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2001, com as introduções dadas pela última alteração pelo Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17/07⁷⁰.

Neste sentido reforçou também o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10 de Março de 2008, ao entender e determinar 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 Art.ºs 483.º e segs. do Cód. Civil⁷¹”.

Quanto à questão do conceito de acidente de trabalho destaca-se a análise concretizada pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 10 de Outubro de 2007 no âmbito do processo n.º 5705/2007-4⁷².

No referido processo estava em causa a situação de uma trabalhadora que colaborava com determinada entidade patronal, exercia as suas funções com plena dedicação, o que a conduzia a um ritmo alucinante de trabalho e lhe provocava uma permanente preocupação com os bons negócios da sua entidade patronal, reflectindo-se isso numa permanente tensão da sua vida e excesso de trabalho.

Afirmou-se, pela parte interessada naquela acção, que a prestação de trabalho nas condições descritas havia sido razão para o enfarte de miocárdio que a trabalhadora em

⁷⁰ No mesmo sentido veja-se PINTO, Pedro Freitas, *O assédio moral na jurisprudência nacional*, Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 447 a 449.

⁷¹ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 0716615, de 10/03/2008, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/01df3a917791a7aa80257418004e2965?OpenDocument>, data de consulta a 03/03/2016.

⁷² Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 5705/2007-4, de 10/10/2007, disponível em <http://www.dgsi.pt/Jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/118a3d52cc9c51c18025738c004d24f6?OpenDocument>, data de consulta a 03/03/2016.

questão havia sofrido quando se encontrava no seu local de trabalho, durante o cumprimento do seu horário laboral, tendo esta vindo a falecer.

Tratava-se, assim, de apurar se no dia em que a trabalhadora sofreu o dito problema de saúde, se foi vítima de acidente de trabalho e, na afirmativa, se existiu o nexo de causalidade entre a relação de trabalho da vítima e esse acidente, entre este último e as lesões sofridas e entre estas últimas e a morte da vítima.

Ora, esclareceu então aquele tribunal que

“Acidente é todo o acontecimento ou evento súbito, violento, inesperado e de ordem exterior ao próprio lesado, ao contrário da doença profissional que pressupõe uma causa lenta, insidiosa e progressiva ou uma actuação continuada ou repetida de um agente, também “violento” e exterior ao próprio doente (...) o acidente de trabalho é constituído por uma cadeia de factos em que cada um dos respetivos elos deve estar entre si sucessivamente interligados por um nexo causal: o evento súbito deve estar relacionado com a relação de trabalho; a lesão, perturbação ou doença, deve resultar daquele evento; e, finalmente, a morte ou a incapacidade para o trabalho deverão resultar da lesão, perturbação funcional ou doença⁷³”.

E assim sendo concluiu afirmando que

“Mesmo que os beneficiários da vítima conseguissem demonstrar, tal como alegaram, que o trabalho na empresa e as condições em que era prestado esse trabalho, causavam à vítima stress profissional e que este determinou o aparecimento e o desenvolvimento da aterosclerose coronária que lhe causou o enfarte do miocárdio, nunca se poderia concluir pela existência de um acidente

⁷³ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 5705/2007-4, de 10/10/2007, disponível em <http://www.dgsi.pt/Jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/118a3d52cc9c51c18025738c004d24f6?OpenDocument>, data de consulta a 03/03/2016.

de trabalho, mas sim pela existência de uma doença profissional, por cujos danos seria responsável a CNPRP e não as recorridas⁷⁴”.

Uma decisão que demonstra que a figura do acidente de trabalho têm de obedecer a certos formalismos e que é ainda muito difícil justificar o fenómeno de assédio moral e as sequelas que o mesmo deixa como sendo acidente de trabalho.

⁷⁴ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 5705/2007-4, de 10/10/2007, disponível em <http://www.dgsi.pt/Jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/118a3d52cc9c51c18025738c004d24f6?OpenDocument>, data de consulta a 03/03/2016.

IV. MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL

*“Um homem não pode abandonar o direito de resistir
àqueles que o atacam com força para lhe retirar a vida”*

Thomas Hobbes

4.1. Da qualidade do sujeito activo

Como nos capítulos anteriores se elucidou o assédio moral no trabalho pode existir sob as mais variadas formas, independentemente, do grau hierárquico de quem o pratica e de quem o sofre.

Não são apenas os trabalhadores com categoria profissional inferior, que ao estarem menos *desfavorecidos profissionalmente* e mais frágeis, se encontram no centro deste fenómeno e são o principal alvo de assédio moral no trabalho.

Basta que exista um trabalhador, independentemente da sua categoria profissional, que seja indesejado no meio laboral para que este se revele como uma potencial vítima de assédio moral, independentemente, se pertence a quadros superiores ou não ou se tem uma posição mais confortável a nível de estatuto em determinada empresa.

O assédio moral pode acontecer independentemente do trabalhador desempenhar com excelente profissionalismo e responsabilidade as funções que lhe foram atribuídas e independentemente da sua escolaridade ou até da sua personalidade.

Para este trabalhador, sendo uma vítima apetecível, basta que seja alguém indesejado para o topo da sua hierarquia ou até para os seus próprios colegas de trabalho para que, assim, se constitua como uma possível vítima de assédio moral.

Assim, consoante a realidade e consoante o tipo de vítima com que nos deparamos, existirão designações distintas para classificar cada uma das situações em concreto, sendo esta diferenciação analisada neste preciso capítulo.

4.1.1. O assédio moral vertical ascendente

Neste tipo de assédio moral o sujeito activo afigura-se como sendo apenas um ou vários trabalhadores.

A figura do sujeito passivo pode estar representada pelo empregador, por um ou vários superiores hierárquicos ou até por ambos.

Este tipo de assédio envolve e retrata situações da vida laboral muito raras, podemos até afirmar que são quase inexistentes, na medida em que, é o próprio trabalhador que provoca e tem comportamentos relevantes de assédio moral perante o seu empregador ou superior hierárquico, levando este último a sentir-se desamparado e sem saber como reagir ou tomar uma posição perante os ataques de que é alvo por parte daquele que supostamente deveria cumprir as suas ordens.

Exemplos claros deste tipo de assédio, são aqueles casos em que o trabalhador por conhecer parte da vida pessoal ou até profissional do empregador (ou seu superior hierárquico), e que por alguma razão ou particularidade não podem ser do conhecimento público, utiliza esses mesmos conhecimentos e factos para chantagear a vítima por um determinado período de tempo, levando o assediado a ceder à chantagem de que é vítima, afectando desta forma a sua esfera de trabalho e podendo ainda atingir o seu meio pessoal e social.

4.1.2. O assédio moral vertical descendente

A vertente de assédio moral vertical descendente é caracterizada pelo sujeito activo (o assediador) ser o empregador, por um ou vários superiores hierárquicos ou até ambos.

Quanto ao sujeito passivo (o assediado) poderá estar representado em um ou vários trabalhadores.

Para que se possa verificar se estamos perante este tipo de assédio é imprescindível que estejamos perante uma clara e inconfundível desigualdade no que respeita à classe profissional, ou seja, é necessário que o sujeito passivo e o sujeito activo ocupem, na sua relação laboral, posições hierárquicas diferentes de tal forma que o assediador possa dar ordens contraditórias, mesmo que sejam divergentes, com a actividade laboral contratada ou

com as funções que foram inicialmente atribuídas ao trabalhador, bem como, com as actividades relacionadas com a mesma.

O assediador tende a ter comportamentos indesejados, intensos, sistemáticos e fora de estarem abrangidos pelo âmbito profissional, nomeadamente, insulta, grita e desrespeita, proporcionado à vítima um ambiente de trabalho hostil, degradante que acaba por se prolongar por um demasiado longo período de tempo, ou não, levando o trabalhador a ficar sem forças para tomar uma posição firme e reagir perante a situação iníqua de que está a ser alvo.

É neste tipo de assédio que, por vezes, se assiste a situações de abuso de poder que apesar de ter características próprias acaba por ser confundível com o conceito de assédio moral por ser desencadeado quando praticado de forma sistemática e na medida em que o assediador pode utilizar e argumentar com o facto de ter mais poder profissional que a vítima para desencadear comportamentos que não são aceitáveis.

4.1.3. O assédio moral horizontal

O assédio moral horizontal surge quando ambas as partes encontram-se em igualdade, ou seja, quando tanto o assediador como o assediado tem a mesma posição contratual e quando em termos de circunstâncias laborais estão em igualdade um com o outro.

Assim, este tipo de assédio moral ocorre naturalmente entre trabalhadores de igual grau de hierarquia.

Um exemplo evidente deste tipo de assédio ocorre quando dois trabalhadores disputam entre si um determinado posto de trabalho ou uma determinada categoria profissional.

Neste tipo de situações existe uma clara tendência de um dos trabalhadores exercer uma certa discriminação, humilhação ou ter atitudes menos correctas com aquele que se afigura para ele como sendo o seu *adversário*.

Estas atitudes têm como principal objectivo desmoralizar o *adversário*, fazendo-o crer que não é a pessoa indicada para aquele cargo profissional e tentando transmitir para terceiros e para quem faz parte da sua esfera laboral que a vítima não é a pessoa indicada para aquele lugar.

Em última instância o assediador tenta fazer com que seja a própria vítima, depois de toda a pressão a que é sujeita, desista de *concorrer* contra si.

4.1.4. O assédio moral misto

Sempre que o assédio moral horizontal acabe por se prolongar por um longo período de tempo, de tal modo que o empregador ou superior hierárquico tome conhecimento da situação de assédio moral praticada num espaço laboral que se encontra sobre a sua alçada, e nada faça no interesse da vítima e em prol de pôr termo a tal situação, aquele ou aqueles que nada fazem acabam por se tornar necessariamente como sendo cúmplices do assediador.

Dá-se assim origem ao assédio moral misto que, se por um lado é provocado por um ou vários colegas de trabalho, por outro lado, o empregador ou superiores hierárquicos ao terem conhecimento e ao não tomarem as devidas medidas acabam também eles por serem considerados como parte provocante do assédio.

Supostamente o empregador ou superiores hierárquicos são considerados como agentes neutros e assim sendo nenhuma responsabilidade lhe poderia ser imputada não fosse a concreta existência do artigo 281.º n.º 2 e 284.º ambos do CT, o artigo 5.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro⁷⁵, e ainda o artigo 59.º n.º 1 alíneas b) e c) da CRP.

As imposições legais acima mencionadas impõem ao empregador o dever de prestar aos trabalhadores importantes condições de segurança e saúde, como reforça o artigo 59.º n.º 1 alíneas b) e c) da CRP, no qual se expressa que a entidade patronal deve

*“assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção”*⁷⁶.

⁷⁵ Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro sobre o Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, disponível em http://www.dgaep.gov.pt/upload/Legis/2009_1_102_10_09.pdf, data de consulta a 04/03/2016.

⁷⁶ Artigo 281.º n.º 2 do CT.

Sem qualquer excepção e sem qualquer diferenciação é importante realçar que todos os trabalhadores tem o direito a beneficiar da importante

“b) 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; c) A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde”⁷⁷.

Estas são algumas das obrigações do empregador, o qual, tem a obrigação de prevenir riscos para a segurança e saúde dos seus trabalhadores e em todas as situações relacionadas com o trabalho e o espaço laboral que está à sua mercê e sobre a sua fiscalização.

Como afirma a autora Isabel Parreira não existe qualquer dúvida de que é

“obrigação da entidade empregadora proporcionar boas condições de trabalho, abrange também os estado emocionais dos trabalhadores, considerando a especial personalidade e confiança que caracteriza a relação laboral e, por vezes, o contínuo e fortíssimo relacionamento humano”⁷⁸.

Conclui-se, portanto, que o empregador ou superior hierárquico ao ter conhecimento da situação de assédio moral existente no seu próprio meio laboral, independentemente de ser de uma forma directa ou indirecta, e nada tendo feito para pôr termo a esta mesma situação ou nada tendo feito para proteger a vítima, fica evidente que a entidade empregadora não colaborou e não proporcionou à vítima (trabalhador) as condições de segurança e saúde no trabalho a que qualquer trabalhador tem direito.

Por outro lado, o facto de não ter conhecimento desta situação não pode servir de desculpa por não ter tido uma actuação de acordo com o que é exigido por lei. Até porque é da obrigação da entidade patronal ter conhecimento de todos os factos que ocorrem no seu

⁷⁷ Artigo 59.º n.º 1 alíneas b) e c) da CRP.

⁷⁸ PARREIRA, Isabel Ribeiro, O Assédio moral no Trabalho, in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2002, p. 178.

próprio ambiente laboral, tendo assim, como obrigação tomar medidas preventivas para prevenir a não ocorrência de situações de assédio moral.

Por tais motivos a entidade empregadora será sempre responsável a par com o trabalhador que sujeitou outro seu colega a tratamentos menos próprios e dignos para a pessoa humana.

Por último, é importante afirmar que podem, em simultâneo, existir situações de assédio moral vertical descendente e horizontal, que podem resultar da convivência entre empregador ou superiores hierárquicos e trabalhadores contra um ou vários trabalhadores, e assim sendo, nesta situação a responsabilidade acaba por ser da parte activa, ou seja, da entidade ou superiores hierárquicos e trabalhadores.

4.2. Da Motivação da Conduta

4.2.1 Assédio moral emocional

Este tipo de assédio moral emocional é por norma praticado entre os mais diversos níveis de hierarquia, sendo que um dos seus pontos característicos prende-se também com o facto de ser praticado por um sujeito activo com características de personalidade obsessivas, perversas e doentias.

O psicólogo norte-americano, Paul Babiak, utiliza a expressão “*psicopatas das organizações*” para definir aqueles sujeitos que são incapazes de se emocionarem ou de se deixarem atingir com a dor e com o sofrimento dos outros, mesmo quando são eles próprios os causadores de tal sofrimento, inserindo-os claramente nesta modalidade de assédio moral.

Estes sujeitos *sobrevivem* sempre com o principal intuito de provocar situações de conflito, orientados por um desejo doentio de vencer e apresentam uma enorme tendência para causar sofrimento em outros sujeitos.

A principal característica do assediador deste tipo de assédio moral prende-se também com o seu poder de persuasão perante os colegas e chefias utilizando para o efeito chantagem, intimação e até mentiras.

4.2.2 Assédio moral estratégico

Prática recorrente de entidades empregadoras que pretendem, à margem da lei, o afastamento de determinados trabalhadores, esta modalidade de assédio moral é caracterizada como afirma Rita Garcia Pereira pela existência de uma “*vontade discriminatória direccionada a determinados sujeitos e tendencialmente expulsiva*”⁷⁹.

Júlio Gomes afirma que nestes casos, não existem dúvidas de que nos encontramos perante “*um certo darwinismo económico, que impõe uma selecção impiedosa dos melhores, que surge então, como mecanismo de justificação do assédio*”⁸⁰.

Um exemplo claro desta modalidade de assédio moral estratégico passa pela simples violação por parte da entidade patronal do dever de ocupação efectiva com vista e com a principal finalidade de obrigar o trabalhador a cessar o seu contrato de trabalho, conseguindo assim a sua exclusão da empresa e passando para o exterior a ilusão de que aquele trabalhador o fez por sua livre vontade.

4.2.3 Assédio moral institucional

Como realça Rita Garcia Pereira, o assédio moral institucional, ao contrário do assédio moral estratégico que é dirigido a um grupo específico de pessoas com vista à sua expulsão da organização de trabalho, é aplicado a todo um universo de trabalhadores com vista à implementação de determinados procedimentos ou à proibição de certos comportamentos, visando, com tais medidas, atingir melhores resultados produtivos⁸¹.

4.2.4 Whistleblowing

Para além das já referidas modalidades ditas comuns de assédio moral relativas à motivação da conduta, Rita Garcia Pereira aponta uma outra modalidade, o *whistleblowing*,

⁷⁹ Cit. PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho*, Coimbra Editora, 2009, pp. 175 e 176.

⁸⁰ Cfr. GOMES, Júlio, *Algumas Observações sobre o Mobbing nas Relações de Trabalho Subordinado*, Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Mota Veiga, coordenação Prof. Doutor António José Moreira, Almedina, 2007, p. 172.

⁸¹ Cit. PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho*, Coimbra Editora, 2009, p. 176.

que traduzido à letra significa denúncia⁸². Este fenómeno retrata aqueles indivíduos que denunciam fraudes, irregularidades, condutas ilegais ou imorais que se desenvolvem no seio de uma organização e por isso sofrem represálias⁸³.

Nestas situações o comportamento do assediante visa silenciar aqueles que desaprovam determinadas irregularidades ou até castigar aqueles que as denunciem.

4.2.5 Síndrome de Estocolmo Laboral

Outra das modalidades de assédio moral no trabalho prende-se com o síndrome de Estocolmo Laboral no qual *“o agente activo, mais do que aterrorizar a vítima, tenta debilitar a sua razão ou fazê-la duvidar dos seus sentidos e percepções”*⁸⁴.

O Síndrome de Estocolmo Laboral não é mais do que o sentimento de apego, identificação e até mesmo o vínculo psico-emocional do indivíduo ou grupo para com as empresas cujas condições de trabalho ou os estilos de gestão são hostis, inadequados e até mesmo condenáveis⁸⁵.

4.2.6 Assédio moral discriminatório

Para Rita Garcia Pereira o *“(...) assédio discriminatório é apenas uma das diversas variantes do conceito mais genérico de assédio moral, uma vez que não cobre nem abrange todos os comportamentos mas, (...) apenas uma parte deles, ou seja os que se fundam em qualidades específicas do sujeito passivo”*⁸⁶.

Assim, esta modalidade de assédio moral discriminatório é uma das modalidades de conceito mais amplo do assédio moral, pois, resulta de uma violação do direito à igualdade e à

⁸² Cit. PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho*, Coimbra Editora, 2009, p. 176.

⁸³ Cfr. HIRIGOYEN, Marie-France, *O Assédio no Trabalho – como distinguir a verdade*, Pergaminho Editora, Cascais, 2002, p. 73.

⁸⁴ Cit. PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho*, Coimbra Editora, 2009, p. 178.

⁸⁵ Cfr. SOCORRO, Félix, *El Síndrome de Estocolmo en la empresa, un fenómeno extraño pero común*, disponível em http://www.degerencia.com/articulo/el_sindrome_de_estocolmo_en_la_empresa, data de consulta a 03/03/2017.

⁸⁶ Cit. PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho*, Coimbra Editora, 2009, p. 191.

não discriminação abrangendo desta forma parte das condutas e não todo o leque de comportamentos assediantes.

Digamos que o assédio moral tende a ter como objectivo a ofensa a uma série de direitos legalmente previstos, tais como, o direito à integridade pessoal, o direito à reserva da intimidade da vida privada e não só o direito à igualdade e não discriminação.

No assédio moral discriminatório a principal motivação da conduta do assediador e o principal intuito dessa conduta é quebrar o direito à igualdade e à não discriminação, quanto que o assédio moral em toda a sua extensão tem várias motivações que não apenas a discriminatória.

4.2.7 Assédio moral não discriminatório

No CT de 2003 o assédio moral não discriminatório tinha uma natureza continuada e perversa apresentando os mesmos efeitos que o assédio moral discriminatório, ou seja, os seus objectivos eram ofender a dignidade do trabalhador ou criar-lhe um meio envolvente intimidatório, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

Afirmava o artigo 24.º do CT de 2003 que

Artigo 24.º

Assédio

- 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.

O artigo 29.º do actual CT manteve a mesma epígrafe “Assédio”, mas foi mais longe na descrição incluindo, por exemplo, “*com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa* (sublinhado nosso), passando a estabelecer no n.º 1 da mesma disposição o seguinte:

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

Em jeito de conclusão afirmamos que neste sentido entendeu também o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 7 de Março de 2013 ao considerar que

“O assédio moral pode concretizar-se numa de duas formas: o assédio moral discriminatório (em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia em qualquer factor discriminatório que não o sexo – 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 – mobbing)”⁸⁷.

⁸⁷ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 236/11.9TTCTB.C2, de 07/03/2013, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/d1441b79e8eaa80b80257b3c004139cb?OpenDocument>, data de consulta a 15/03/2017.

V. AS FIGURAS FACILMENTE CONFUNDÍVEIS COM A DO ASSÉDIO MORAL

*“O trabalho é a melhor e a pior das coisas: a melhor,
se for livre, a pior, se for escravo”*

Émile-Auguste Chartier

5.1. Considerações gerais

Com verificou-se ao longo do presente estudo o assédio moral é uma figura com requisitos e características muito próprias.

Contudo, embora essa sua caracterização, o assédio moral poderá ser facilmente confundível com outras figuras já existentes e que aparentemente apresentam várias semelhanças com este fenómeno.

No entanto, existem algumas características, comportamentos e até factos que acabam por auxiliar na diferenciação, quer pelas suas causas, quer pelas suas consequências ou até pelos seus meios de defesa, da figura do assédio moral com as demais figuras existentes e parecidas com o fenómeno aqui tratado.

5.2. A discriminação

Arriscamos a afirmar que a figura da discriminação não se confunde com a figura do assédio moral.

Como afirma Mago Graciano de Rocha Pacheco,

“por conseguinte, quando, em dada situação concreta, abarca actos discriminatórios e, não obstante, o bem jurídico fundamental violado é o direito à integridade moral, o assédio moral não se descaracteriza, nem perde a sua identidade e, portanto, aplica-se ao caso sub judice”⁸⁸.

⁸⁸ V. PACHECO, Mago Graciano de Rocha, “O Assédio Moral em Portugal”, *O Elo mais Fraco*, Almedina, 2007, p. 153.

A figura da discriminação caracteriza-se por ser um acto isolado em que um sujeito acaba por ter um tratamento de forma mais favorável que outro sujeito, apesar de se encontrarem ambos em igualdade.

A figura da discriminação não se repete ao longo do tempo, ou em princípio, não faz parte de um encadeamento de actos sucessivos e contínuos no tempo, tendo como principal objectivo atingir alguém de forma discriminatória, humilhando-a e degradando a sua esfera profissional e as suas condições de trabalho.

Uma importante diferença entre a figura da discriminação e a figura do assédio moral, passa pelo simples facto de que a discriminação ofende em primeiro lugar o direito da igualdade e não discriminação, enquanto o assédio moral ofende imediatamente a integridade moral do assediado podendo, obviamente, vir a violar outros dos seus direitos, tais como, o direito à integridade física.

5.3. O *stress*

Esta é talvez uma das figuras mais conhecidas entre a sociedade que acaba também por fazer muitas vítimas e tal com o assédio moral, o *stress* pode resultar da interação das partes no âmbito da sua relação laboral.

O *stress* distingue-se do assédio moral, dado que, o primeiro não é especificamente direccionado a algum ou vários trabalhadores em específico, podendo o próprio grupo de trabalho ser afectado indiferentemente, distinguindo-se pelo simples facto de não ter como objectivo humilhar ou intimidar alguém e resulta apenas da capacidade de trabalho de cada trabalhador.

Contudo, facilmente se associa o *stress* a um estágio de passagem do assédio moral, ou seja, o assediador durante algum momento da prática de assédio moral pretende provocar este estado à vítima com o objectivo de provocar na mesma danos a nível da sua saúde, a nível psíquico e a nível psicológico.

Esta figura distingue-se também do assédio moral por se caracterizar normalmente pela existência de um excesso de trabalho ou de um aglomerar de tarefas laborais provocando tensão, nervosismo ou uma diminuição imediata da sensação de controlo e, assim sendo, ao diminuir a carga de trabalho o *stress*, também ele terá tendência a diminuir ou até desaparecer.

Correlacionado com o conceito de *stress*, apareceu o conceito “*burn-out*” ou síndrome do desgaste pessoal, relatado pela primeira vez por H. J. F. Freudenberg quando decorria o ano de 1974, o qual relaciona-se com o desgaste profissional, caracterizando-se pelas frustrações muito elevadas na sequência da existência muito elevada de *stress*, o que poderá desencadear graves consequências para o trabalhador podendo, particularmente, causar acidentes de trabalho que poderão ter consequências drásticas.

Como indica a autora Rita Garcia Pereira,

*“nestes casos, produz-se uma crescente frustração derivada da forma e das concretas condições em que o trabalho é efectuado, sendo portanto a própria actividade laboral que desencadeia o aparecimento da doença, contrariamente ao que sucede no assédio moral no trabalho”*⁸⁹.

Em sintonia com este conceito existem ainda outras modalidades de *stress*.

Estas modalidades são o “*work-addiction*” que se caracteriza por manifestações externas como o cansaço ou a falta de memória, ou a “*ergodependência*” que se caracteriza pela tensão que o trabalhador sente pelo simples facto de querer cumprir todas as tarefas laborais que lhe foram atribuídas o que, inevitavelmente, poderá conduzi-lo a um estado de esgotamento físico e psicológico.

5.4. O abuso de poder

A figura do abuso de poder é configurada pelo empregador ou pelos superiores hierárquicos, na medida em que, estes aproveitam o estatuto profissional que ocupam e os poderes de direção, de fiscalização e disciplinar de que são portadores, para irem contra um ou vários trabalhadores com o principal objectivo de promover uma maior rentabilidade dos seus subordinados, e consequentemente, criar uma maior produtividade da empresa, mesmo que para atingir tal fim tenham de sacrificar alguns aspectos das suas condições de trabalho.

⁸⁹ PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho*, Coimbra Editora, 2009, págs. 152 e 153.

Quer-se com isto afirmar, que a figura do abuso de poder caracteriza-se pelo empregador ou superiores hierárquicos se aproveitarem das suas atribuições ou funções, para incutirem através de formas censuráveis, a prestação laboral de um determinado trabalhador ou grupo de trabalho criando nestes uma pressão que poderá conduzir, por exemplo, ao *stress* já anteriormente caracterizado

O abuso de poder é uma das figuras com a qual se confunde frequentemente com a do assédio moral, dado que, na sua vertente vertical descendente, se acontecer sistematicamente e durante um longo período de tempo, pode constituir um estágio mais avançado de práticas assediadoras.

Contudo, estes dois conceitos de abuso de poder e assédio moral distinguem-se pela sua própria natureza.

Por um lado o assédio moral é um fenómeno quase oculto que tem como objectivo danificar as condições de trabalho até ao limite máximo de suportação por parte daquela que é a vítima e para isso acaba por violar os seus direitos fundamentais. Por outro lado, a figura do abuso de poder surge perante todos os olhares e o seu principal objectivo não é humilhar um certo sujeito, nem criar um ambiente de trabalho degradante mas, sim, aumentar a rentabilidade pessoal e a produtividade da empresa podendo atingir e afectar as condições de trabalho e violar alguns dos deveres acessórios a que o empregador está sujeito e obrigado a cumprir.

5.5. O conflito

A figura do conflito pode ser caracterizada como sendo colectiva ou individual, vertical ou horizontal e pode acontecer entre duas pessoas, entre dois trabalhadores, entre várias pessoas da empresa ou até entre vários trabalhadores entre si, dependendo dos interesses que estão em causa e dos poderes de cada uma das figuras dentro da estrutura da empresa.

Esta figura caracteriza-se pela existência de uma ou várias divergências de ideias que se sobrepõem uma à outra, proporcionando e conduzindo a um debate para defesa de cada uma das divergentes ideias e opiniões, existindo, por consequente, uma falta de consenso sobre um determinado assunto.

O conflito surge em relações interpessoais da empresa, porém, não surge por causa delas, não tendo assim o efeito ou o objectivo de provocar a humilhação, a intimidação e a degradação do ambiente de trabalho como o assédio moral pretende.

Não resulta de comportamentos ocultos e sub-reptícios do assediador, antes pelo contrário, provoca sim um debate de ideias em que os agentes entram em conflito no sentido de cada um defender a sua ideia e opinião transparecendo tal conflito à vista de terceiros.

Visto de outra perspectiva, o conflito pode até ser considerado como algo positivo no melhoramento da organização e reestruturação da empresa, ou quiçá, contribuir para a melhoria das condições de trabalho e podendo constituir-se como uma forma de conseguir obter o respeito dos outros.

De qualquer forma o conflito, se a divergência não for ultrapassada e se esta se prolongar sistematicamente por um período de tempo longo, pode desencadear um estágio principiante de passagem ao assédio moral.

VI. A PREVENÇÃO E O COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

“O local de trabalho é o último campo de batalha no qual uma pessoa pode aniquilar outra sem correr o risco de sequer vir a ser processado”

Heinz Leymann

6.1. Considerações gerais

Como se demonstrou ao longo do que foi comentado anteriormente dúvidas não existem que o assédio moral no trabalho pode afectar drasticamente a saúde física, psicológica e psíquica da vítima, de tal forma que poderá deixar sequelas duradouras e difíceis de suportar.

A Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho salienta que as consequências para as vítimas do assédio moral no trabalho podem ser desastrosas e muito graves, sendo que estas podem manifestar-se de diversas formas através de sintomas de carácter físico, mental e psicossomático (stress, depressão, redução na autoestima, entre outros), sendo que, o *stress* pós traumático que apresenta sintomas idênticos aqueles que se exteriorizam posteriormente à vivência directa com outras experiências traumáticas (como é o caso de agressões) é também comum nas vítimas de assédio moral.

Estes sintomas podem perdurar ao longo de vários anos, sendo que as suas graves consequências são o isolamento social, os problemas familiares e financeiros que causam e que são decorrentes de absentismo ou de uma baixa médica, como salienta aquela agência:

“ao nível das organizações, os custos do assédio moral podem consistir em maior absentismo e maior rotação de pessoal, bem como em menor eficácia e produtividade, não só no caso das vítimas do assédio moral, mas também de outros colegas que sejam afectados pelo clima psicossocial negativo do ambiente de trabalho. O pagamento de indemnizações em virtude de processos instaurados com base no assédio moral também representa, por vezes, custos elevados”⁹⁰.

⁹⁰ Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho, *O assédio moral no local de trabalho*, ficha informativa n.º 23, de 23/05/2002, data de consulta a 21/03/2016.

Assim, como se tem vindo a reforçar, é importante que as vítimas de assédio moral conheçam os meios de defesa e de ajuda que têm ao seu dispor evitando, desta forma, o sofrimento a que estão sujeitas e impedindo que se isolem do mundo social em que devem estar totalmente integradas.

6.2. Meios de combate às situações de assédio moral no trabalho

Assiste-se actualmente a uma crescente preocupação por parte das próprias empresas empregadoras em prestar aos seus colaboradores um serviço interno de segurança e saúde no trabalho.

Digamos que se trata, por vezes, de um sistema de qualidade e segurança incorporado na própria empresa e quando assim não o é, esse sistema é por norma assegurado externamente à empresa através, por exemplo, das várias empresas especialistas nesta questão de higiene, saúde e segurança no trabalho.

É fundamental que este próprio serviço, independentemente de o ser feito internamente ou externamente à empresa, prossiga e faça constantes avaliações de riscos com a principal finalidade e o principal objectivo de identificar eventuais riscos psicossociais que poderão estar na causa de uma situação evidente de assédio moral ou identificar sinais que possivelmente irão conduzir a uma eventual e futura situação deste fenómeno.

Quer-se com isto dizer que o principal objectivo deste serviço e destas avaliações passa principalmente em conhecer a realidade e implementar medidas exactas.

A adopção e criação dessas mesmas medidas poderá ser o principal impulsionador na criação de uma política contra o assédio moral no trabalho, assegurando desta forma, uma adequada gestão de conflitos, bem como, a criação de um ambiente de trabalho adequado a acções anti assédio moral revestindo-se num importante sistema de apoio às vítimas deste fenómeno.

Para alcançar o sucesso no combate às situações de assédio moral no trabalho é essencial existir um trabalho conjunto dos três importantes vértices de uma relação laboral, ou seja:

- a) Criação de uma relação entre a própria entidade empregadora;
- b) Criação de uma relação entre os representantes dos trabalhadores;
- c) Criação de uma relação entre os trabalhadores.

Em conjunto estes três agentes terão de diligenciar na criação de medidas, tais como:

- a) Estimular a criação e manutenção de um ambiente de trabalho sem violência.
- b) Criar informação sobre o tema em si, nomeadamente, informação sobre a política que deve ser seguida e utilizada por todos, perante situações de assédio moral no trabalho (esta política não deve ser apenas aplicável aos trabalhadores mas a todos os que fazem parte do meio laboral, ou seja, a toda e qualquer categoria profissional).
- c) O combate a este fenómeno poderá ainda passar pela simples divulgação de informação acerca do próprio tema clarificando quais as sanções que poderão ser aplicadas em caso de verificação da existência de assédio moral no trabalho.

No quotidiano a frase *prevenir é a melhor opção* é utilizada vezes sem conta em diversos assuntos e em diversas situações e, no que ao assédio moral diz respeito, esta expressão adapta-se perfeitamente.

A prevenção é uma das armas para o combate ao assédio moral no trabalho através, por exemplo, da promoção, da criação e da disponibilização de acções de formação sobre a prevenção deste fenómeno a todos os profissionais, independente da sua categoria, e na elaboração conjunta de folhetos informativos que refiram expressamente a proibição de actos de assédio moral no local e no ambiente de trabalho.

Mas o combate a este fenómeno pode passar por comportamentos tão simples como a criação de uma linha ou de um gabinete de apoio, sigiloso e vocacionado nesta matéria que garanta o apoio necessário às vítimas de assédio moral prestando-lhes toda a atenção que necessitam, bem como, denunciando estas situações.

Nem sempre é fácil para o trabalhador denunciar a situação de assédio moral de que é alvo por ter medo de perder o seu emprego, por ter medo de ser alvo de represálias, ou até pelo simples facto de poder a vir ser gozado por outros funcionários que não acreditam na sua versão, mas, é necessário combater estes medos, criando formas de contornar esta situação.

Cabe também às próprias empresas a iniciativa de zelar pelo combate a este fenómeno, como por exemplo, criando uma linha anónima interna, dentro da própria empresa, na qual, qualquer vítima possa queixar-se, apresentar os seus factos e a sua versão, desencadeando-se um processo sigiloso de averiguação dos factos e da situação em concreto, sendo certo que, nesta situação deve ainda ser garantida a inexistência de eventuais futuras represálias sobre aquele que se queixa.

6.3. O Código do Trabalho e a proibição do assédio moral no trabalho

O Código do Trabalho proíbe expressamente o assédio e prevê como sancionamento para quem o pratica uma contraordenação muito grave.

O Código do Trabalho, com a redacção dada pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, refere expressamente que:

Artigo 29.º

Assédio

- 1 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 2 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.
- 3 - À prática de assédio aplica-se o disposto no artigo anterior.
- 4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

Assim, constata-se que independentemente da sua categoria profissional, ou do seu posto de trabalho constitui infracção disciplinar a prática de assédio por qualquer que seja o trabalhador.

O assédio moral no trabalho deve ser punido dentro dos parâmetros previstos pela própria legislação, nomeadamente no Código do Trabalho que prevê que “*a prática de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito*”⁹¹.

6.4. Instituições de ajuda na prevenção e combate a situações de assédio moral

6.4.1. A Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego (CITE)

Criada no ano de 1979 a comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, abreviadamente designada com as siglas CITE, é desde então, um importante mecanismo a nível nacional que luta pela igualdade e não discriminação entre os sexos masculino e feminino dentro do espaço laboral no trabalho, bem como, na formação profissional.

Esta comissão defende a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no contexto do mundo do trabalho, a protecção na parentalidade e procura alternativas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Defende, entre outras, que o trabalhador ou o candidato a emprego, quer seja em sector público ou privado, tem o direito à igualdade de oportunidade e não pode em situação alguma ser este prejudicado, privilegiado, beneficiado ou até privado de qualquer direito que lhe assiste, independentemente da sua raça, religião, orientação sexual, situação pessoal e económica, ascendência, estado civil, condição social, devendo o estado ser o principal promotor na igualdade de acesso a todos os direitos que assistem a qualquer cidadão e/ou trabalhador.

A CITE distingue-se pela sua grande luta contra actos discriminatórios lesivos do trabalhador, alertando que a prática destes actos conduz ao direito à vítima de uma importante indemnização por danos sofridos, não apenas a nível patrimonial, como também, ao nível não patrimonial dentro dos termos gerais do direito.

⁹¹ Art.º 28 do Código do Trabalho.

A esta comissão compete comunicar de imediato, quando detectadas e aos serviços competentes para tal, a existência de prática laboral discriminatória, devendo a CITE quando necessário acompanhar as devidas investigações, nomeadamente, acompanhando os técnicos designados para averiguar a situação e acompanhando-os se necessário na prática da acção inspectiva.

Cabe também à CITE e de forma a comprovar a existência de uma situação de assédio moral no trabalho ou a existência de conduta de práticas discriminatórias, visitar os próprios espaços laborais, ou então, solicitar estas visitas ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral onde se insere o caso em concreto.

6.4.2. A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

Com sede em Lisboa e dispondo de trinta e dois serviços desconcentrados a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) é um serviço prestado pelo próprio Estado que apresenta como principal objectivo alcançar uma melhoria significativa nas condições de trabalho abrangente a todo o território continental, certificando-se que são cumpridas, pelas mais diversas entidades, todos os normativos laborais previstos e aplicáveis a uma relação laboral privada e promovendo ainda a saúde e a segurança no trabalho em todos os diversos sectores de actividades.

No que ao assédio moral diz respeito releva-se que a ACT tem tido o importante cuidado de prestar uma informação pormenorizada acerca deste fenómeno, auxiliando aqueles que se prestam a estudar esta questão e que lutam pela prevenção de novas futuras situações deste assédio se bem que, e em bom rigor, os seus próprios objectivos e as suas funções acabam por conduzir também à tentativa total de irradicação do assédio moral no trabalho.

6.4.3. Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP)

Assentando os seus principais princípios na luta da classe operária e dos trabalhadores nacionais pelos seus direitos e ainda na representação de uma conquista histórica do movimento operário português, a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses –

Intersindical Nacional (CGTP) apresenta-se como sendo uma *organização sindical de classe, unitária, democrática, independente e de massas*.

Os seus princípios orientadores e os seus objectivos tem como base as reivindicações consignadas no designado programa de acção aprovado pelas “associações de classe” quando decorria o ano de 1894 e ainda na sua larga e crescente experiência de luta nas sucessivas gerações de sindicalistas e trabalhadores nos mais diversos espaços temporais.

Contando com mais de um século de existência, no qual vivenciou presencialmente as mais diversas condições laborais, o conhecido e designado movimento operário português adquiriu ao longo do tempo uma vasta e reconhecida experiência própria que lhe permite actualmente congratular-se por ser, não apenas uma significativa força social e determinante na defesa dos direitos e interesses de todos os trabalhadores, como também, na solução de problemas laborais nacionais, na construção de um meio social justo e ainda na solidariedade entre os próprios trabalhadores tanto ao nível nacional como em toda a parte do mundo.

Em Outubro de 1970 é criada a Intersindical Nacional pelos próprios trabalhadores os quais batalhavam e intercediam então pela defesa dos interesses de toda a classe trabalhadora, num contexto de luta contra a guerra colonial, contra o fascismo e contra a descolonização.

A criação desta intersindical revelou-se num momento de enorme significado no difícil e longo mas heroico trilho percorrido ao longo do tempo pelo movimento operário e sindical com o intuito de se afirmarem como um progresso social e de libertação dos trabalhadores.

De forma a proteger a sua história e os feitos inéditos alcançados por esta, a garantir a continuidade da aplicação dos princípios básicos numa relação laboral, a garantia concreta do seguimento da luta permanente contra a exploração e pelo incentivo no indigitamento das condições laborais de todos os trabalhadores nacionais, bem como, a garantia do alcance de uma democracia política, económica, social e cultural justa e igual para todos, a CGTP-IN é na presente data a principal central sindical de todos os trabalhadores portugueses e a merecer por parte destes mesmos todo o seu empenho, apoio e confiança sempre com o principal objectivo de os proteger, garantindo-lhe o estrito cumprimento dos seus direitos.

6.4.4. Posição da União Geral dos Trabalhadores (UGT)

A União Geral dos Trabalhadores (UGT), fundada em 28 de Outubro do ano de 1978 em Lisboa, tem sido uma das principais impulsionadoras no combate contra o assédio moral no trabalho, disponibilizando um departamento vocacionado para o tratamento de questões relacionadas com a Segurança e Saúde no Trabalho, demonstrando assim, a sua preocupação com o tratamento de questões relacionadas com este tema e no qual se insere o assédio moral no trabalho.

Curiosamente, no ano de 2015, o assédio moral no trabalho, foi a temática escolhida pela UGT para ser tratada e divulgada pelo seu departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, num estudo que teve como título *Prevenção de Riscos Profissionais*, publicado no Boletim Informativo PRP de Fevereiro de 2015.

No referido estudo, o assédio moral é referenciado como não sendo um fenómeno novo sendo inclusive um problema antigo acrescentando que a “*novidade reside na intensificação, na gravidade, na amplitude e na banalização do fenómeno e na abordagem que estabelece o nexo causal com a organização do trabalho*”⁹².

Afirma também aquele estudo, que o fenómeno do assédio moral no trabalho traduz-se na evidente sujeição de trabalhadores, independentemente do seu sexo, a situações de humilhação e constrangimento, de forma sistemática e repetitiva ao longo de todo o tempo do seu trabalho e do tempo em que exercem as suas funções laborais, sendo estas mais comuns quando se trata de “*relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando –a a desistir do seu posto de trabalho.*”⁹³

⁹² Citação retirada do estudo *Prevenção de Riscos Profissionais* realizado pelo Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho da UGT, publicado no Boletim Informativo PRP de Fevereiro de 2015, página 1, data de consulta a 15/03/2016.

⁹³ Idem.

6.4.5. Legislação aplicável. Posição da União Europeia

A Directiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989⁹⁴, contém em si as disposições básicas no que diz respeito à matéria da saúde e segurança no trabalho, colocando sobre as entidades patronais a principal função e dever de zelar pela saúde daqueles que consigo colaboram, ou seja, dos seus trabalhadores.

Assistimos à aplicação, por parte de todos os Estados-Membros desta directiva, transportando-a também para a legislação nacional.

Tal directiva concretiza uma importante abordagem ao tema do assédio moral no trabalho, garantindo o bem-estar dos trabalhadores no espaço laboral, definindo que cabe às entidades patronais, após consulta conjunta com os seus trabalhadores e os representantes destes, concertar esforços com o principal intuito de prevenir e combater situações de assédio moral no trabalho, proceder a uma avaliação pormenorizada de eventuais riscos desta figura e ainda preparar e diligenciar no sentido de serem criadas as acções que se mostrem necessárias e adequadas para prevenir os danos que o assédio moral possa causar na vítima.

O próprio Parlamento Europeu apresentou uma importante e definida proposta de resolução acerca do assédio no local de trabalho (Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 (INI)).

Em tal resolução salienta o Parlamento Europeu o seguinte:

“Exorta a Comissão a ter igualmente em conta, na comunicação sobre uma estratégia comunitária em matéria de saúde e de segurança no trabalho e no reforço da dimensão qualitativa da política social e do emprego, bem como no Livro Verde sobre “a responsabilidade social das empresas”, os aspectos do ambiente de trabalho que são frequentemente considerados como sendo de ordem psíquica, psicológica e social, incluindo a organização do trabalho, e a apostar numa acção a longo termo, sistemática e preventiva no que respeita ao ambiente de trabalho - tendo em vista, nomeadamente, lutar contra o assédio moral no

⁹⁴ Directiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989, relacionada com a aplicação de medidas referentes à segurança e saúde dos trabalhadores no local de trabalho, disponível em http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.1989.183.01.0001.01.POR, data de consulta a 15/03/2016.

*trabalho -, bem como a abordar a necessidade de uma iniciativa legislativa nesse sentido”*⁹⁵

6.5. A orientação dos tribunais portugueses

O Código do Trabalho é claro quanto às situações de assédio moral, nomeadamente, naquilo que refere no artigo 29.º em que estabelece a proibição do assédio moral, definindo como sendo “*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*”.

Tal artigo refere ainda que a prática de assédio, seja ele moral ou sexual, “*constitui contraordenação muito grave*”, pelo que, as vítimas do mesmo podem (e devem) agir para se protegerem a si próprias dessas situações.

Perante o confronto de uma situação de assédio moral no ambiente laboral, existem duas possíveis abordagens que podem ser tidas em conta: a vítima pode agir internamente (a nível da empresa) ou então agir em termos legais.

É nesta última hipótese que agora nos centramos, ou seja, na procura pela ajuda legal e qual o papel dos tribunais neste aspecto.

Em Portugal existem já algumas decisões jurisprudenciais que qualificam o assédio moral no trabalho definindo que as sequelas que este fenómeno causa no trabalhador podem ser consideradas como acidentes de trabalho, considerações que reforçam e salientam a importância da protecção à vítima e a punição ao assediador.

Parece-nos pela maioria das decisões tomadas em sede de primeira instância (referimo-nos nomeadamente a certas decisões tomadas pelo Tribunal do Trabalho) o entendimento quanto a esta matéria não é uniforme, contudo, verifica-se que existem já

⁹⁵ Citação retirada do texto com o título *O assédio no local de trabalho*, aprovado no dia 20 de Setembro de 2001 em Bruxelas, e inserido na Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 (INI)), disponível em <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2001-0478+0+DOC+XML+V0//PT>, data de consulta a 15/03/2016.

decisões favoráveis nesse sentido, ou seja, no associar o assédio moral no trabalho como sendo uma consequência justificativa na classificação de acidente de trabalho.

Tomemos de exemplo a decisão de 13 de Janeiro de 2010 tomada pelo STJ⁹⁶, caso que consideramos adequado e completo em virtude de ter sido objecto de análise pelo Tribunal do Trabalho do Porto, pelo Tribunal da Relação e pelo Supremo Tribunal, retratando, assim, o panorama diversificado de entendimentos quanto a esta questão.

Em causa encontrava-se uma trabalhadora que havia sido convidada pela sua entidade patronal, em Dezembro de 2002, a rescindir o contrato por mútuo acordo ou então a despedir-se, o que veio a declinar em Janeiro de 2003.

No dia seguinte à rejeição de tais convites, a referida trabalhadora foi então colocada pela sua entidade patronal numa secretária sem tarefas a realizar, sendo proibida de falar com os colegas e estes com ela, ficando igualmente proibida de atender o telefone, usar o computador e de atender os clientes ao balcão.

Em data posterior a tais factos foi esta trabalhadora incluída pela entidade patronal num despedimento colectivo.

Constava ainda da matéria de facto determinada que a referida trabalhadora, após o despedimento, entrou em situação de baixa médica tendo-lhe sido medicamente *“diagnosticada uma “ reacção mista ansioso/depressiva prolongada”, que resultou da incerteza sobre a sua situação profissional, patologia essa desenvolvida entre Dezembro de 2002 e Julho de 2003 que lhe provocou uma incapacidade de 19% para o exercício da profissão habitual⁹⁷”*.

Em decisão de primeira instância, ou seja, o Tribunal do Trabalho do Porto qualificou a depressão como sendo um evidente acidente de trabalho, contudo, o Tribunal da Relação revogou a decisão da primeira instância afirmando que

⁹⁶ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 1466/03.2TTPRT.S1, de 13/01/2010, disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7b5fdce3b0e4c049802577140032def0?OpenDocument>, data de consulta a 20/03/2016.

⁹⁷ Idem.

“as situações de “mobbing” ou de assédio não são configuráveis, entre nós, 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 Cód. Civil⁹⁸”.

Por sua vez o STJ afirma que

“a matéria de facto determinada de que a trabalhadora, na sequência da proposta realizada pela entidade empregadora para rescisão do seu contrato de trabalho, transferência para outro local de trabalho, e posterior inclusão num despedimento coletivo, entrou em situação de baixa médica, tendo-lhe sido diagnosticada uma “reação mista ansioso/depressiva prolongada”, que resultou da incerteza sobre a sua situação profissional, patologia essa desenvolvida entre Dezembro de 2002 e Julho de 2003 que lhe provocou uma incapacidade de 19% para o exercício da profissão habitual, não é reconduzível à noção de acidente de trabalho. E isto porque a subitaneidade ou imprevisibilidade constitui a característica essencial da noção de “acidente”, entendendo-se esse pressuposto como reportado ao surgimento do sinistro no tempo e não já à sua concreta verificação (que tem a ver com o ciclo causal)⁹⁹”.

Verifica-se, portanto, que em Portugal a doutrina aparenta não ter uma posição unânime quanto à qualificação do assédio moral, verificando-se difúndes opiniões e constatando-se igualmente que o fenómeno não apresenta uma corrente maioritária de protecção de enquadramento num dos regimes já existentes.

⁹⁸ Acórdão Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 0716615, de 10/03/2008, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/01df3a917791a7aa80257418004e2965?OpenDocument>, data de consulta a 20/03/2016.

⁹⁹ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 1466/03.2TTPRT.S1, de 13/01/2010, disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7b5fdce3b0e4c049802577140032def0?OpenDocument>, data de consulta a 20/03/2017.

VII. CONCLUSÃO

Depois da análise feita ao tema que foi proposto, cabe por último elaborar uma breve conclusão daquilo que o trabalho de investigação acabou por propiciar.

A Constituição da República Portuguesa dispõe, desde logo, no seu artigo 1.º que *“Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária”*.

Desta forma, *em geral e das políticas públicas*, a dignidade humana constitui um valor fulcral a respeitar e zelar, não apenas a nível social, assim como a nível das *relações laborais*.

Defendo, como muito autores enunciados ao longo deste estudo, que ainda não existe um *conceito consensual de assédio moral no trabalho*, pese embora, a nossa legislação o introduza, por exemplo, no próprio Código do Trabalho, são vários os autores que concordam, que o assédio moral, se caracteriza por uma prática persecutória, por norma dirigida a um trabalhador em específico, ou a vários, prática esta que acaba por se prolongar por um determinado período de tempo, e que é praticada de forma reiterada e sistemática, sendo que, acaba sempre por relegar a vítima para uma posição frágil, fazendo-a sentir-se indefesa, humilhada e constrangida a abandonar o seu posto de trabalho sem qualquer justificação para tal.

Assim, o assédio moral é uma interação social hostil, não ética, que num determinado ambiente de trabalho manifesta-se através de comportamentos sistemáticos, praticados por uma ou mais pessoas, contra um determinado trabalhador, levando à sua inevitável vitimização.

À noção de assédio moral, encontra-se inevitavelmente subjacente a ideia da perseguição com vista a causar um terror psicológico dirigido a um trabalhador em específico, causando neste, graves danos, não apenas a nível da sua saúde física e psíquica, como também, causará danos no seu ambiente de trabalho e logicamente no seu emprego, quer porque a vítima acaba por demonstrar sinais de ansiedade e angústia que levam a um menor rendimento de trabalho e assim, em alguns dos casos, o trabalhador acaba por ser despedido aparentemente por justa causa, ou então porque o grande assédio moral a que foi sujeita leva a que seja ela própria a fazer cessar o seu vínculo laboral, ou seja, leva a que seja a própria vítima a cessar o seu contrato de trabalho, rescindido este com justa causa, ou em outras

situações, a própria vítima acaba por abandonar pura e simplesmente o seu posto de trabalho sem o justificar.

Conclui-se que a conduta de assédio moral, caracteriza-se pela forma como é praticada, ou seja, para existir assédio moral, e para que este seja aplicado a uma situação em concreto, é essencial e importante, que a conduta de assédio tenha sido praticada de uma forma repetitiva, sucessiva, contínua, de tal maneira, que tenha conduzido ao inevitável desgaste da resistência física e psíquica do trabalhador, caso contrário, se não existir esta continuidade então não é possível afirmarmos que nos encontramos perante uma clara situação de assédio moral.

Verificámos, portanto, que o assédio moral não é um fenómeno recente, mas é um fenómeno cada vez mais presente no dia-a-dia laboral e com tendência a aumentar. Para além disso, traduz situações que levam a consequências desastrosas e devastadoras para quem é vítima deste fenómeno.

Assim, é importante constatar que é necessário a criação de um regime legal autónomo e eficaz de forma a proporcionar à vítima a protecção de que tanto necessita, melhorando assim o quadro legislativo actual.

É inevitável afirmar que o primeiro passo para evitar o assédio moral passa, em primeiro lugar por toda a sociedade, na medida em que a luta contra o mesmo tem de ser encarada como uma obrigação social. Os cidadãos e os poderes públicos têm de denunciar este tipo de situações sempre que se deparem com elas, sem temer represálias para as suas vítimas e denunciantes.

Pela primeira vez, no nosso país, foi dada a importância merecida ao fenómeno de assédio moral, aquando da criação da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto na qual se consagrou a efectiva existência deste fenómeno na relação laboral, normativo que se mantêm.

Realça-se que ainda não existe um conceito consensual de assédio moral. Contudo, são vários os autores que concordam que o assédio moral se caracteriza por uma prática persecutória, por norma dirigida a um trabalhador específico ou a vários. Prática esta que acaba por se prolongar por um determinado período de tempo, de forma reiterada e sistemática. Deste modo acaba sempre por relegar a vítima para uma posição frágil, fazendo-a

sentir-se *indefesa, humilhada e constrangida* a abandonar o seu posto de trabalho, sem qualquer justificação para tal, com perda simultânea de outros direitos laborais.

O artigo 29.º do actual Código do Trabalho releva as características do assédio moral, diferenciando desde logo este fenómeno de outros tipos de discriminação. Continua no entanto, a inserir o assédio na “Subsecção III - Igualdade e não discriminação”, o que acaba por se transformar numa posição algo confusa e até contraditória. Na medida em se se separa conceitualmente o assédio moral da discriminação, então porquê continuar a inseri-lo na subsecção da “*igualdade e não discriminação*”?

Ora, podemos afirmar, que apesar de, nos dias de hoje, o assédio moral ter um tratamento de autonomia, e de assistirmos a uma crescente preocupação com este tema, ainda não existe um *regime jurídico completo* que o contemple, tendo como principal objectivo proteger a vítima em todos os aspectos.

Perante um empregador que pratique assédio moral sobre um dos seus trabalhadores, este último, deixando de trabalhar, deve presumir-se “*iuris tantum*” como tendo-se despedido com justa causa e ter o direito a ser ressarcido dos danos patrimoniais e não patrimoniais, sofridos por ter sido vítima daquela situação. Deste modo, importa dar a merecida importância ao facto da vítima ter a possibilidade de intentar uma acção por responsabilidade civil fundada numa clara violação do cumprimento de obrigações contratuais. Por outro lado, o empregador tem de se considerar como incorrendo em responsabilidade contratual, na medida em que, ao celebrar o contrato de trabalho, assumiu a obrigação e o dever de respeitar a *integridade moral do trabalhador*, o que não fez ao praticar o assédio moral.

Mas mais: esta responsabilidade pode também ser imputada, na medida em que estejamos perante uma clara violação das obrigações gerais assumidas pelo empregador, nomeadamente, no que concerne às regras de segurança e saúde no trabalho bem como pela violação da boa-fé contratual, nos termos do artigo 762.º do Código Civil.

Neste contexto sendo-lhe benéfico, o trabalhador que nisso tenha interesse, tem de poder recorrer ao instituto da responsabilidade contratual, dado que beneficia da presunção de culpa do empregador, nos termos do artigo 799.º n.º 1 do Código Civil. Incumbirá, pois, ao empregador afastar a presunção de culpa que, sobre si, incide quanto à prática de actos assediadores. Ou seja, é ele que deve demonstrar que os actos por si, ao invés de se ligarem à

figura do assédio moral, se inserem nos trâmites naturais da relação laboral entre as partes envolvidas.

Independentemente de qualquer que seja o tipo de responsabilidade aplicável a cada situação de assédio moral, não restam dúvidas que o assediado tem, actualmente, direito a ser ressarcido dos danos patrimoniais e não patrimoniais que sofreu ao ser vítima deste fenómeno.

Existem hoje, organismos com poderes essenciais para a defesa da vítima, nomeadamente a Autoridade para as Condições de Trabalho, que desempenha um papel fundamental nesta protecção, ao constituir-se ela própria como sendo um dos primeiros apoios e o porto de abrigo para os que são vítimas de assédio moral. Esta entidade deve potenciar o objectivo principal de procurar e resolver casos de assédio moral, aplicando, quando descobertos, severas coimas no sentido de acabar com o terror provocado por este fenómeno em determinados meios de trabalho e nas suas vítimas.

O assédio moral no trabalho é uma contraordenação muito grave, o que por tudo quanto se referiu sobre o fenómeno, não é suficientemente dissuasor. Não pode permitir-se que este fenómeno, sombrio e invisível, continue a fazer vítimas e a destruir, de certa forma, a dignidade da pessoa humana que assiste a qualquer cidadão trabalhador.

Devem criar-se condições eficazes para poder partir da própria vítima o primeiro passo da denúncia do assédio moral a que é sujeita. Passando pelo pedido de ajuda, porque este é um problema que não pode ser resolvido sozinho. Até porque o assédio provoca graves danos na saúde da vítima.

As provas de assédio moral podem passar pela anotação pormenorizada de todas as humilhações a que a vítima é sujeita, pela simples guarda de comunicações electrónicas, ordens escritas e documentos que possam efectivamente comprovar o assédio.

As vítimas podem ainda adoptar procedimentos dentro do próprio espaço laboral que possam vir a ser utilizados como provas, de forma testemunhal ou outra. O papel do médico laboral nesta denúncia pode ser importante, quer aconselhando a evitar o isolamento, a falar com outros colegas de trabalho, a não demonstrar o medo que sente pelo assediador, relatando-lhe a situação pela qual passa e permitindo-lhe mesmo não ficar sujeito a deveres de confidencialidade médica.

Não nos podemos também esquecer que exteriormente ao espaço laboral existem ajudas que podem e devem ser procuradas pelas vítimas, tais como a própria família e amigos. Estas são importantes para além do apoio psicológico às vítimas, incentivando e elevando a autoestima que perdem interiormente. Testemunhar o “drama”. E importa realçar o papel dos sindicatos, da autoridade das condições do trabalho e até a comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, que tem, entre outros, como principal objectivo proteger os trabalhadores e dar-lhes o alento e a ajuda necessária a quem as procurar. No entanto, devem também, pelo menos nos casos que levam o trabalhador a despedir-se, serem tidas como testemunhas judiciais do problema.

Quanto ao panorama português, nomeadamente no que diz respeito aos tribunais, verifica-se que a doutrina parece não ter uma posição unânime quanto à qualificação deste fenómeno, em que somos constantemente confrontados com opiniões dispersas que levam a concluir que o assédio moral não apresenta ainda uma corrente maioritária de protecção de enquadramento num dos regimes já existentes, nomeadamente, no que diz respeito a ser classificado como uma causa de acidente de trabalho.

O artigo 28.º do Código do Trabalho prevê o seguinte: “*a prática de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito*”. Para além da reparação dos danos, referidos neste artigo, o assédio moral no trabalho deve ser criminalizado dentro dos parâmetros que a própria legislação prevê.

BIBLIOGRAFIA

ANDRADE, José Carlos Vieira de, *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, 5.^a Edição, Almedina, 2012.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7.^a Edição, Almedina, 2014.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 17.^a Edição, Almedina, 2014.

GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, 2007, volume I.

GOMES, Júlio, *Algumas Observações sobre o Mobbing nas Relações de Trabalho Subordinado*, Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Mota Veiga, coordenação Prof. Doutor António José Moreira, Almedina, 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France, *O assédio no trabalho - como distinguir a verdade*, Pergaminho Editora, Cascais, 2002.

LAHOZ, Ramón Gimeno, *La Presión Laboral Tendenciosa (Mobbing)*, 2005.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho*, 5.^a edição, Almedina, 2016.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações*, 3.^a edição, Almedina, 2003, volume I.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações*, 2.^a edição, Ediforum, 2002, volume II.

LIMA, Pires de, e **VARELA**, João de Matos Antunes, *Código Civil Anotado*, Coimbra Editora, 4.^a edição, 2010, volume I.

MARTINEZ, Pedro Romano, **MONTEIRO**, Luís Miguel, **VASCONCELOS**, Joana, **PINTO**, Pedro Madeira, **DRAY**, Guilherme, **SILVA**, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho Anotado*, 8.^a edição, Almedina, 2009.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 5.^a edição, Almedina, 2010.

NETO, Abílio, *Código Civil Anotado*, 18.^a edição, Almedina, 2014.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha, *O Assédio moral no trabalho – O Elo mais fraco*, Almedina, 2013.

PACHECO, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, Almedina, 6.^a edição, 2013.

PARREIRA, Isabel Ribeiro, “Assédio Moral no Trabalho”, in *V Congresso Nacional do Direito do Trabalho*, 2003.

PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho: Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra Editora, 2009.

PINTO, Pedro Freitas, *O assédio moral na jurisprudência nacional*, Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

QUINTAS, Paula, e **QUINTAS**, Hélder, *Código do Trabalho anotado e comentado*, Almedina, 3.^a edição, 2012.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho. Parte II – Situações laborais individuais*, 3.^a edição, Almedina, Coimbra, 2010.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, **DUARTE**, Diogo Pereira, **BORGES**, Isabel Vieira e **MONTEIRO**, Joana Pinto, *Novo Código do Trabalho versus Legislação Anterior*, Almedina, 2009.

RENDINHA, Maria Regina Gomes, “Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho”, in *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura*, Coimbra Editora, 2003, volume II.

RENDINHA, Maria Regina Gomes, “Os direitos de personalidade no Código do Trabalho: actualidade e oportunidade da sua inclusão”, *A reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Centro de Estudos Judiciários e Inspeção-geral do Trabalho, 2004.

RESENDE, Feliciano Tomás de, *As prestações das partes no contrato de trabalho*, ESC, N.º 32, 1969.

SOCORRO, Félix, *El Síndrome de Estocolmo en la empresa, un fenómeno extraño pero común*, 2008.

VARELA, Antunes e **LIMA**, Pires de, *Código Civil Anotado, II*, 3ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 1986.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *A determinação qualitativa da prestação de trabalho*, ESC, N.º 10, 1964.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo Editora, 2.ª edição, 2014.

JURISPRUDRÊNCIA

Acórdão Supremo Tribunal de Justiça, de 29/03/2012, processo n.º 429/09.9TTLSB.L1.S1,
in

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b62d94b9c4a08ffb802579d10055ff34?OpenDocument>

Acórdão Supremo Tribunal de Justiça, de 12/03/2014, processo n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1, in

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/6df21fcfab6d58aa80257c99005923d7?OpenDocument>

Acórdão Supremo Tribunal de Justiça, de 21/04/2010, processo n.º 1030/06.4TTPRT.S1,
in

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/240ac06ceeef62e280257711003af269?OpenDocument>

Acórdão Supremo Tribunal de Justiça, de 13/01/2010, processo n.º 1466/03.2TTPRT.S1,
in

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7b5fdce3b0e4c049802577140032def0?OpenDocument>

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 23/11/2011, processo n.º 222/11.9T4AVR.C1, in

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/3c04c52067f63611802579650050f3ec?OpenDocument>

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 07/03/2013, processo n.º 236/11.9TTCTB.C2, in

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/d1441b79e8eaa80b80257b3c004139cb?OpenDocument>

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 18/02/2016, processo n.º 98/12.9TTGMR.G1, in

<http://www.gde.mj.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/6523af9502a3248780257f85004fb9b3?OpenDocument>.

Acórdão Tribunal da Relação de Lisboa, de 06/07/2011, processo n.º 1584/07.8TTLSB.L1-4, in <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/18b5293cfa134531802578d3004ab1ec?OpenDocument>

Acórdão Tribunal da Relação de Lisboa, de 09/05/2007, processo n.º 1254/2007-4, in <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d05b9dbcf9737170802572e5003409fb?OpenDocument>

Acórdão Tribunal da Relação de Lisboa, de 14/09/2011, processo n.º 429/09.9TTLSB.L1-4, in <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d4381bd90ad0e02c80257911003bccb1?OpenDocument>

Acórdão Tribunal da Relação de Lisboa, de 25/09/2013, processo n.º 201/11.6TTFUN.L1-4, in <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/873951dec23be55d80257bf600506411?OpenDocument>

Acórdão Tribunal da Relação do Porto, de 10/03/2008, processo n.º 0716615, in <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/01df3a917791a7aa80257418004e2965?OpenDocument>

Acórdão Tribunal da Relação do Porto, de 07/07/2008, processo n.º 0812216, in <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/53d54f17a0f81abc8025748f00511471?OpenDocument>

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02/02/2009, processo n.º 3819/08, in http://www.sitiodosdireitos.net/index.php?option=com_moofaq&view=article&id=13:acordao-do-tribunal-da-relacao-do-porto-02022009&catid=4:jurisprudencia