

Nádia Catarina Estrela Lopes



Dissertação de Mestrado

Mobbing: Um problema jurídico e/ou social?

Doutor André Sousa Marques (orientador)

Doutor Pedro Melanda (orientador)

outubro de 2016

Nádia Catarina Estrela Lopes

Mobbing: Um problema jurídico e/ou social?

Dissertação de Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Trabalho realizado sob a orientação dos professores

Doutor André Sousa Marques

e

Doutor Pedro Melanda

outubro de 2016

Resumo:

O presente estudo pretende alertar para um fenómeno tratado pela jurisprudência e pela doutrina que não pode ser visto apenas e só numa vertente jurídica. O assédio moral ou mobbing é, antes de ser considerado um problema jurídico, um problema social.

Numa primeira análise, far-se-á referência à evolução do conceito de mobbing. Posteriormente, analisar-se-á o contributo que a jurisprudência, em Portugal, tem dado para travar um fenómeno crescente, fazendo a comparação com outros ordenamentos.

Por fim, far-se-á referência às consequências pessoais e sociais na vítima de mobbing.

Palavras-chave: Assédio moral. Mobbing. Dignidade da pessoa humana. Relação Laboral

Abstract:

This study intends to alert to a phenomenon treated by jurisprudence and the doctrine which can not only be seen as a legal aspect. The moral mobbing or harassment is, before being considered a legal problem, a social problem.

At first glance, a reference to the evolution of the concept of mobbing will be made.

Later, it will be to analyze the contribution that the jurisprudence in Portugal has given to curb a growing phenomenon, making a comparison with other systems.

Finally, it shall be made reference to the personal and social consequences in the mobbing victim.

Keywords: Mobbing. Dignity of human person. Employment relationship.

Agradecimentos

O espaço reservado à secção de agradecimentos, não me permite agradecer, como devia, a todas as pessoas que, ao longo do meu Mestrado em Solicitadoria de Empresas me ampararam, direta ou indiretamente, nos objetivos a que me propus.

Agradeço ao Doutor André Sousa Marques, meu orientador inicial, que, por motivos pessoais foi obrigado a afastar-se mas, enquanto orientador, sempre se disponibilizou para esclarecer as minhas dúvidas, pelas suas críticas e sugestões relevantes e, acima de tudo, pelas incessantes palavras de incentivo.

Ao Doutor Pedro Melanda que, prontamente, se disponibilizou a, tão bem, dar continuidade ao trabalho do Doutor André. Pelo seu esforço acrescido dada a escassez de tempo, fator que nunca revelou ser um problema.

Ao Doutor João Redondo que, apesar da sua agenda preenchida, fez todos os esforços para me esclarecer todas as dúvidas.

À minha mãe e melhor amiga por nunca me ter deixado desistir mesmo nos momentos em que nada parecia resultar. Por ser ela quem nunca me deixa desistir de sonhar e de voar mais além.

Ao meu pai que me incentivou sempre a lutar e a descobrir novos horizontes independentemente do trabalho necessário.

Ao Dr. Fernando Bandeira por me ter inculcido o gosto pelo Direito do Trabalho e por ser a minha referência profissional e, acima de tudo pelo incentivo e compreensão que teve comigo em todos os momentos. Ao Dr. Novais Teixeira que, acima de tudo, é um ombro amigo, um porto de abrigo quando mais preciso.

À Rita, à Telma, à Inês, ao Nuno e ao Pedro pela presença e amizade sem dias e sem horas.

Siglas

Ac. – Acórdão

al. – Alínea

artº - Artigo

C.C. – Código Civil

CE – Comunidade Europeia

CEE – Comunidade Económica Europeia

cfr. – Confrontar

CRP – Constituição da República Portuguesa

C.T. - Código do Trabalho

Cod. Trab. – Código do Trabalho

LC.T. – Lei do Contrato de Trabalho

nº - Número

Ob. Cit. – Obra Citada

OIT – Organização Internacional do Trabalho

p. – Página

pp. – Páginas

Proc. – Processo

PSOE – Partido Socialista Obrero Español

Séc. – Século

TRE -Tribunal da Relação de Évora

TRP – Tribunal da Relação do Porto

U.E. – União Europeia

UGT – União Geral de Trabalhadores

v.d. – Vide

Vol. – Volume

Vol. – Volume

“Ser humilde com os superiores é obrigação, com os colegas é cortesia, com os inferiores é nobreza.”

Benjamin Franklin

Introdução

O trabalho representa na vida das pessoas uma enorme importância, desde logo, por ser símbolo e fonte de qualidade e dignidade humana. **Marie-France Hirigoyen** diz que o trabalho ocupa um lugar central na estruturação da identidade, é onde afirmamos as nossas competências e onde realizamos nossos projetos de vida e sonhos¹.

Tem-se assistido, nos últimos anos, a grandes mudanças no mundo do trabalho, reflexo da alteração do cenário organizacional e das relações laborais.

O assédio moral ou mobbing é, devido a essas mudanças, na nossa opinião, um fenómeno com tendência crescente. Este problema, pela sua intensidade, é bastante preocupante uma vez que, certas situações podem ter consequências semelhantes às detetadas em pessoas que passaram por traumas de guerra e, em casos extremos, podem levar ao suicídio².

Sendo o assédio moral um fenómeno com uma preocupante tendência de crescimento deve ser analisado tanto numa perspetiva sociológica como jurídica. A verdade é que, no que respeita à perspetiva jurídica, esta temática é bastante recente. A preocupação, a este nível, tem crescido consoante a evolução dos direitos fundamentais dos trabalhadores³.

O trabalhador não pode ser visto apenas e só como tal. O trabalhador, antes de o ser, é uma pessoa, porquanto, não se pode dissociar em momento

¹ BRADASCHIA, Carisa Almeida, “Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção”, Dissertação de Mestrado, São Paulo, 2007, disponível em <https://www.passeidireto.com/arquivo/2147384/assedio-moral-no-local-de-trabalho---estudo-fqv/2>, consultado em 02/04/2016.

² Nem todas as manifestações de desagrado, de crítica ou censura podem ser consideradas como assédio moral. Apenas aquelas cujo propósito ou efeito seja o de perturbar ou constranger o trabalhador, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, deverão configurar assédio moral. Cfr. Ac. do TRP, de 01-06-2015, Relator Rui Pena.

³ PACHECO, Mago Graciano de Rocha, “*O Assédio Moral no Trabalho – O Elo Mais Fraco*”, Almedina, julho de 2007

algum a sua dignidade enquanto pessoa humana⁴. É nesta linha de pensamento que, entendemos ser urgente e necessário desenvolver um trabalho multidisciplinar, para se conseguir implementar soluções e sanções à prática de mobbing adequadas.

I. Considerações gerais

Segundo **Jorge Leite**⁵ “o Direito do Trabalho faz parte do conjunto de ramos do direito que mais controvérsia tem suscitado, sendo mesmo uma das suas clássicas vulnerabilidades, expressão, afinal, não apenas da pluralidade de interesses de que se pretende um compromisso ou mesmo uma síntese, mas, sobretudo, da natureza conflitual da matéria regulada e das funções que lhe são cometidas, tudo exigindo do aplicador um esforço complementar de rigor e de objetividade, evitando, designadamente, misturas ou confusões dos planos político e jurídico potencialmente perturbadoras das decisões dos casos concretos submetidos a julgamento”.

A definição de “relação laboral” é um conceito muito mais amplo do que o conhecido no âmbito do Direito do Trabalho. Esta afirmação explica-se, desde logo, pelo facto de existirem relações laborais muito antes de existir Direito de Trabalho.

A relação contratual assenta naquilo a que a doutrina germânica chama de “*freiheitsvermutung*”, ou seja, “a presunção de liberdade” ou “*in dubio pro*

⁴ Não nos podemos esquecer que a Constituição da República Portuguesa aponta “a dignidade da pessoa humana” como base da República logo no seu artº 1º. Confere-lhe assim um relevo particularíssimo, pois desta forma, todos os restantes preceitos constitucionais lhe estão subordinados no ponto de vista substancial. Para um maior aprofundamento do tema cfr. José Oliveira Ascensão – “A dignidade da pessoa e o fundamento dos direitos humanos”, disponível em http://www.oa.pt/Conteudos/Artigos/detalhe_artigo.aspx?idsc=71981&ida=72386.

⁵ Leite, Jorge, “*Direito do Trabalho – Vol. I*” Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra – Serviços de Textos, Coimbra 2004, p.95.

libertate”, o que nos leva a concluir que o objeto nas normas se centra na problemática dos valores fundamentais e nos pilares estruturantes da sociedade⁶.

Mobbing, assédio moral ou violência moral no trabalho são terminologias diferentes para uma realidade apenas que, não é de toda uma realidade recente. Por ser um problema inerente às relações laborais, pode dizer-se que é um problema tão antigo quanto estas.

Com a evolução normal da economia e do “mundo do trabalho”, esta realidade tem sofrido algumas alterações desde logo nos motivos que potenciam este fenómeno. Constatamos que, na generalidade, a evolução tecnológica no seio das instituições não foi acompanhada por uma evolução favorável à humanização dos ambientes e das relações de trabalho. Esta constatação não deixa de ser um contrassenso uma vez que, em regra, a evolução tecnológica facilita o acesso à informação e, por sua vez, aos direitos. Constatamos que a evolução e o crescimento tecnológico não afastaram os fenómenos degenerativos e violentos. Dentro do leque de fenómenos degenerativos e violentos que podem ser encontrados no seio do mundo laboral atual encontramos o mobbing.

Vários são os fatores que podem ser apontados como potenciadores do crescimento exponencial deste tipo de situações a que se assiste. Desde logo, não nos podemos esquecer do fenómeno “Globalização” e “Concorrência Económica”. Se pensarmos nestes conceitos facilmente apontamos para o aumento da competitividade entre instituições, a competitividade entre colegas na ascensão de carreiras laborais, a precariedade dos vínculos a que os trabalhadores, cada vez mais se sujeitam, a facilidade de substituição de mão de obra, como alguns dos principais fatores de crescimento deste fenómeno.

Por outro lado, não nos podemos esquecer que as relações laborais não são relações de igualdade⁷ uma vez que o empregador tem uma posição de

⁶ SERQUEIRA, Alexandra Marques, “Do assédio no local de trabalho: um caso de flirt legislativo. Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno”, Coleção de Formação Inicial – Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Centro de Estudos Judiciários, setembro 2014, p. 76.

domínio relativamente ao trabalhador o que desde logo predispõe a consequências gravosas decorrentes desse “desnivelamento posicional”.

Também as relações entre pares no ambiente laboral, com a elevada concorrência e competitividade que se vive nos dias de hoje, são propícias à existência de ações e/ou omissões passíveis de serem classificadas como mobbing.

É possível que, dentro de uma organização com um funcionamento anormal, seja ele por motivos estruturais ou conjunturais, haja tendência para existirem consequências bastante mais amplas do que as de mera discordância pessoal a que, inúmeras vezes, não é dada a devida atenção ou, simplesmente, é camuflada.

O mobbing ou assédio moral como também é conhecido, pode ser caracterizado numa fase inicial, como uma situação conflituosa que ocorre dentro de uma instituição e, que é característica da evolução das relações interpessoais e profissionais que se socorre da pressão psicológica para diferenciar negativamente determinado sujeito.

II. Etimologia da palavra “mobbing”

O assédio psicológico no trabalho não é um problema apenas de alguns países, deve ser encarado como um fenómeno mundialmente generalizado⁸. No

⁷ A celebração de um contrato de trabalho impõe ao trabalhador o dever principal de se colocar à disposição do empregador para prestar a atividade laboral para a qual foi contratado. Existe na celebração do contrato de trabalho uma inevitável desigualdade jurídica, desde logo porque o empregador tem o poder legal de orientar e dirigir as prestações dos trabalhadores, consubstanciando, assim, uma limitação da liberdade e da dignidade da pessoa do trabalhador, tendo em conta que este último não pode agir livremente de acordo com a sua vontade. Na verdade, este é um problema de delimitação de direitos, dado que os direitos fundamentais dos trabalhadores chocam com o direito à liberdade de empresa, também constitucionalmente previsto.

⁸ LOURENÇO, Rodrigo Serra e Duarte Ramos, ““Mobbing”, o inimigo interno”, disponível em http://www.jornaldenegocios.pt/empresas/pme/detalhe/quotmobbingquot_o_inimigo_inter_no.html, consultado em 02/10/2016.

entanto, é um fenómeno ao qual só os países desenvolvidos têm dado alguma atenção o que, desde logo, se explica por serem estes os países com maiores recursos para pesquisas desta natureza.

Por ser um fenómeno desta dimensão com tendência crescente⁹, têm aparecido expressões diferentes para o classificar. Em França fala-se de “harcèlement moral”, em Itália “molestie psicologiche” em Inglaterra, Austrália e Irlanda utiliza-se “Bulling, Bossing, Harassment”, nos Estados Unidos, Países Nórdicos, Países Bálticos e Europa Central este fenómeno é conhecido como “Mobbing”, nos Países Hispânicos “Acoso moral”.

Esta diversidade de expressões justifica-se com a variedade cultural, mas também com a ênfase que se pretende colocar sobre alguns dos múltiplos aspetos que originam a violência psicológica no trabalho.

Se, por um lado, esta diversidade pode ser vista como “riqueza”, por outro origina problemas quando se tenta definir a violência pessoal, moral e psicológica em ambiente de trabalho.

Nos últimos anos, a palavra mobbing tem sido a mais utilizada e bastante bem aceite perante os investigadores deste fenómeno¹⁰.

A palavra “mobbing” é de origem anglo-saxónica. Assim, ao decompormos a mesmo, percebemos que esta provém do verbo “to mob” da língua inglesa que, em português, significa atacar, maltratar, tumultuar, cercar. Se pensarmos apenas

⁹ “Apesar da real extensão da situação ser desconhecida, pesquisas elaboradas pela Fundação Europeia para a melhoria das condições de vida e de Trabalho sugerem que se trata de um problema que tem vindo progressivamente a aumentar.” MARQUES, Patrícia, “O Assédio Moral na Enfermagem contributos para a gestão organizacional”, Dissertação apresentada ao IPVC para obtenção do Grau de Mestre em Gestão das Organizações, Ramo de Unidades de Saúde, fevereiro de 2014, p. 26, disponível em http://repositorio.ipvc.pt/bitstream/123456789/1232/1/Patr%C3%ADcia_Marques.pdf, consultada em 05/10/2016.

¹⁰ Desde logo, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 18 de dezembro de 2013, com o número de processo 248/10.0TTBRG.P1.S1, utiliza a palavra mobbing para enunciar comportamentos indesejados, continuados e insidiosos com efeitos hostis e com o objetivo de afastar determinado trabalhador da empresa.

no substantivo “mob” que deriva desse mesmo verbo, encontraremos uma tradução para gentalha, ralé, população¹¹.

Encontramos uma vincada semelhança entre os conceitos etológico¹² e psicológico do mobbing, assim, pode dizer-se que a semelhança entre os conceitos é somente morfológica. Na nossa língua materna a expressão próxima frequentemente utilizada para descrever esse fenómeno é de assédio moral nas relações laborais.

Segundo **Rita Garcia Pereira** a expressão mobbing tem sido usada como sinónimo tanto de assédio moral como de assédio psicológico, pelo que a destrinça, levantaria uma série de questões que em nada contribuem para a clarificação do conceito¹³.

III. Definição de Mobbing

A palavra mobbing provém da etologia o que, desde logo, explica o facto de a mesma ter sido utilizada pela primeira vez por **Kiko Tinbergen** e **Konrad Lorenz** em estudos efetuados por estes com gaivotas e gansos que, se prendia

¹¹ CARVALHO, Messias, “Assédio moral/mobbing”, TOC, agosto 2006, disponível em http://www.oC.C..pt/downloads/files/1155034857_40a49.pdf, consultado em 12/11/2015.

¹² “A etologia é a ciência que estuda a motivação do comportamento animal e, principalmente, do comportamento inato ou instinto. Não se preocupa com o estudo dos mecanismos físicos das reações aos estímulos, que são investigados pelos fisiologistas, mas dos quadros de comportamento que são estudados, sob o ponto de vista subjetivo, pela psicologia. O estudo do comportamento animal tem a sua origem em fontes diferentes e bastante separadas. [...] Os etólogos procuram analisar os tipos de comportamento instintivo em determinados grupos de organismos e procurar o mesmo tipo de comportamento entre espécies relacionadas. Uma grande parte do trabalho dos etólogos foi realizado com peixes e aves, atendendo a que estes animais têm tipos complexos de conduta determinada geneticamente, o que é uma boa base para este estudo. Enquanto o trabalho de psicólogos da Escola Americana se realiza principalmente no laboratório, onde podem ser controladas as variáveis experimentais, os etólogos da Escola Europeia dedicam-se a estudar o comportamento animal no seu ambiente natural. A principal fonte de desacordo entre os etólogos e os psicólogos tem sido a importância relativa do “instinto” e da “aprendizagem”, e as dificuldades que há em definir estes dois conceitos.” Definição retirada de [http://www.infopedia.pt/\\$etologia](http://www.infopedia.pt/$etologia), em 21/11/2015

¹³ Cfr. PEREIRA, Rita Garcia, “*Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – Contributo para a sua Conceptualização*”, Coimbra Editora, Coimbra, 2009. p.73.

com o comportamento de um grupo de indivíduos da mesma espécie que atacavam outros indivíduos seus pares.

No ano de 1972, o médico sueco **Peter Paul Heinemann**, aproveitando a etologia classifica como mobbing o comportamento altamente destrutivo de pequenos grupos de crianças dirigido (na maioria das vezes) contra uma só criança.

A Psicologia, na década de 1980, através de **Heinz Leymann** que é hoje considerado o “pai do mobbing”, aproveitando os estudos feitos por Lorenz, retomou o estudo, mas, desta vez, direcionando-o para a conduta humana nas organizações laborais.

Embora consigamos encontrar, no contexto humano, algumas semelhanças com o que se passa em certas espécies animais, o mobbing quando relativo a humanos tem um significado inverso. Nestes casos, não é um grupo que se reúne para confrontar e expulsar alguém mais forte, mas, ao invés, organiza-se para perseguir alguém mais frágil e vulnerável.

Leymann definiu mobbing como *“o fenómeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes por semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir a sua reputação, perturbar a execução do seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho”*¹⁴.

¹⁴ “Psychical terror or mobbing in working life means hostile and unethical communication which is directed in a systematic way by one or a number of persons mainly toward one individual. There are also cases where such mobbing is mutual until one of the participants becomes the underdog. These actions take place often (almost every day) and over a long period (at least for six months) and, because of this frequency and duration, result in considerable psychic, psychosomatic and social misery. This definition eliminates temporary conflicts and focuses on the transition zone where the psychosocial situation starts to result in psychiatric and/or psychosomatic pathological states”, LEYMANN, Heinz, “*Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*”, Violence

Segundo a teoria de **Leymann**, para que uma situação seja classificada como mobbing têm de se verificar os seguintes requisitos:

- O exercício de violência psicológica, ou seja, uma atuação **hostil**;
- Estas ações têm de ser praticadas de forma **repetida e sistemática**;
- E de forma **duradora** (segundo ele, em período superior a seis meses).

Analisadas as premissas apontadas por **Leymann**, como essenciais para a classificação de mobbing, não podemos deixar de nos pronunciar sobre as mesmas.

Quanto à primeira condição, não podemos deixar de concordar. Hostil pode ser apreendido como desagradável, agressivo, ameaçador¹⁵. O mobbing socorre-se da pressão psicológica no âmbito laboral e tem como objetivo primordial a diminuição das capacidades de um trabalhador em específico. Este tipo de violência é propagado no meio laboral através de palavras, ações, exposição a situações difíceis, nas quais o trabalhador é humilhado e ridicularizado nas suas funções e capacidades.

Quanto à segunda condição, o ato continuado, parece-nos ser uma condição aceitável. O mobbing é um processo e não um ato isolado. Ninguém discute que a prática de ações acima descritas de forma isolada configura uma situação grave (passível de ser classificada como crime – Ameaça (artigo 153º do Código Penal); Coação (artigo 154º do Código Penal); Injúria (artigo 181º do Código Penal) contudo, sendo este um processo, terá de existir necessariamente um encadeamento de condutas que subsistam durante algum tempo¹⁶.

and Victims 5 (1990), 119-126, disponível em [http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990(3).pdf), consultado em 20/12/2015.

¹⁵ Definição segundo Dicionário da Língua Portuguesa disponível em <http://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/hostil>, consultado em 21/11/2015.

¹⁶ Cfr. CITE, “*Guia informativo – Prevenção e Combate de Situações de Assédio no Local de Trabalho: Um instrumento de apoio à autorregulação – Assédio no Trabalho: conhecer, prevenir, combater*”, março de 2013, Disponível em

Em relação à duração desta prática, desde já discordamos perentoriamente. Estipular uma barreira temporal desta forma estática, não nos parece de todo adequado. No atual mundo laboral, os contratos de trabalho são, muitas vezes, de duração igual ou até inferior ao período de seis meses. Assim, se um trabalhador com um contrato com duração inferior a seis meses for alvo de violência moral no âmbito laboral, não deverá ser considerado vítima de mobbing? Não nos parece razoável esta condição, pelo menos tendo em conta o atual panorama laboral, tanto nacional como até mundial.

Sendo este um tema controverso, encontramos outras definições que, na nossa opinião, melhor ou pior classificam o mobbing.

Parece-nos que a definição apresentada por **Marie-France Hirigoyen**¹⁷, embora um pouco vaga, possibilita uma maior flexibilidade no enquadramento de comportamentos moralmente lesivos no seio do ambiente laboral.

Nesta mesma linha de pensamento, **Marie-France Hirigoyen** afirma que existem “procedimentos que são destruidores, que podem ser identificados, mas isto não é suficiente para dizer que se trata de assédio moral, e também foi insuficiente na hora de encontrar uma definição a ser usada na lei”¹⁸.

Assim, a definição que esta psiquiatra nos apresenta diz que: “O assédio moral no trabalho define-se como sendo qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho”¹⁹.

[http://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/guia_informativo_combate_ass%C3%A9dio.pdf](http://www.act.gov.pt/(ptPT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/guia_informativo_combate_ass%C3%A9dio.pdf), consultado em 22/11/2015.

¹⁷ Pesquisadora francesa, psiquiatra e psicanalista que tem dedicado os seus estudos às relações interpessoais no meio laboral.

¹⁸ Excerto retirado de <http://www.assediomoral.org/spip.php?article214>, em 28/11/2015.

¹⁹ “El acoso moral en el trabajo se define como toda conduct.a abusiva (ademán, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su frecuencia o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de un trabajador, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradando el ambiente laboral.”, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO, “NRL Metal. Estrategias preventivas desde el

O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto datado de 26/09/2011, processo nº 540/09.6TTMTS.P1 refere que assédio moral tem ínsitos, três elementos fundamentais:

a) Por um lado, o ser um processo, ou seja, não um fenómeno ou um facto isolado, mesmo que de grande gravidade, mas antes um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas, que ocorrem com um mínimo de periodicidade (por exemplo, pelo menos uma vez por semana ou por mês) e de reiteração (designadamente perdurando ao longo de 6 meses).

b) Por outro lado, a circunstância de esse conjunto mais ou menos periódico e reiterado de condutas ter por objetivo o atingimento da dignidade da vítima e o esfacelamento da sua integridade moral e também física, quebrando-lhe a sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, e buscando assim levá-la a “quebrar” e a ceder.

c) Por fim, pode dizer-se que constitui também traço característico do assédio moral o aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou de um seu autêntico “estado de necessidade”.

Maria do Rosário Palma Ramalho concetualiza o assédio como o comportamento indesejado, que viola a dignidade do trabalhador ou candidato a emprego e cujo objetivo ou efeito é criar um ambiente hostil ou degradante, humilhante ou desestabilizador para o trabalhador, assinalando, entre as várias formas de assédio, o assédio moral discriminatório, em que o comportamento indesejado, e com efeitos hostis, se baseia em qualquer fator discriminatório que não o sexo; e o assédio moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum fator discriminatório, mas, pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar aquele trabalhador da empresa (mobbing). Considera ser difícil integrar o assédio moral no âmbito da tutela conferida pelo princípio da não

enfoque de género para las PYME”, Subvencionado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Valencia, 17 de Septiembre de 2004, disponível em <http://www.terapiabreveyeficaz.com.ar/Documentos/14acosotrabajo.pdf>, consultado em 20/12/2015.

discriminação. Se assim for, deve pensar-se neste fenómeno como um atentado à integridade física e moral do trabalhador ou candidato a emprego²⁰.

Ao encontro do que defende **Rita Garcia Pereira**²¹, este tema torna-se complexo desde logo pelas diversas terminologias utilizadas numa só realidade. Não existe uma definição jurídica completamente assente e aceite, o que pode gerar confusão, quando se pensa na tutela do trabalhador perante determinados comportamentos a que este é sujeito no seu âmbito laboral, sendo difícil até para o próprio identificar o problema.

O mobbing ou assédio moral no trabalho é, muitas vezes, confundido com o “stress” (ainda que este possa, por vezes, ser um instrumento de prática daquele); tal como com uma relação profissional dura (por exemplo, resultado de uma chefia muito exigente e pouco condescendente mas que não visa afetar a integridade moral dos trabalhadores); tal como com um normal e isolado episódio mais intenso (nomeadamente, um episódio ou uma troca de palavras mais intensas mas sem consequências); tal como é confundida muitas vezes com as decisões legítimas resultantes de um normal ambiente de trabalho, desde que condicentes ao contrato de trabalho.

Não podemos definir situações de mobbing ou de assédio como acidentes de trabalho, nem tão pouco como doenças profissionais. Deste modo, não são acidentes de trabalho, desde logo, pelo facto de não serem episódios instantâneos nem fortuitos, em contrapartida são reiterados e deliberados. Não são doenças profissionais uma vez que não constam do Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de julho (lista das doenças profissionais e o respetivo índice codificado)²².

²⁰ Ramalho, Maria do Rosário da Palma, “Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais”, Almedina, 2008, 2.ª edição, págs. 150 e 151.

²¹ Cfr. PEREIRA, Rita Garcia, ob. cit., p.79.

²² Neste sentido, veja-se o Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 10-03-2008, Relator Ferreira da Costa.

Assim se justifica que os assediados só possam ser ressarcidos pelos danos causados por este fenómeno, no âmbito da responsabilidade civil, verificados os pressupostos dos artigos 483º e seguintes do C. C..

Perante isto, devemos ter alguma contenção quando tentamos delimitar este fenómeno. Sabemos que cada ramo do direito utiliza os seus próprios métodos e técnicas para delimitação dos seus problemas.

Dadas as lacunas e imprecisões que a Doutrina apresenta a este respeito, têm os estudiosos do Direito do Trabalho recorrido a outras ciências, nomeadamente a Psicologia e a Psiquiatria. Daí se ter referido já anteriormente que delimitar o conceito poderá acarretar omissões e até algumas imprecisões.

Se, por um lado, consideramos benéfico o recurso a outras ciências para conceptualizar esta realidade, por outro, temos de ser cautelosos porque sabemos que nem sempre a terminologia jurídica tem plena coincidência com a terminologia de outras ciências.

Se tentarmos delimitar demasiado esta problemática tanto a nível de ações/omissões, temporal ou espacialmente, poderemos excluir situações que deveríamos considerar como mobbing ou abarcar situações que são apenas reflexo das relações interpessoais e sociais.

Ainda que haja dificuldade em conceptualizar juridicamente este fenómeno, a doutrina é consensual quando o classifica como “prática insana de perseguição²³”, organizada de forma metódica, com um lapso temporal alargado, dirigida especificamente a um alvo que, geralmente, se encontra numa situação indefesa e de fragilidade.

Guilherme Dray²⁴ caracteriza esta prática como “uma prática persecutória reiterada, contra o trabalhador, levada a efeito, em regra, pelos

²³ Expressão de Gabriella Filippone, citada por REDINHA, Maria Regina Gomes, Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho, Estudos em Homenagem ao Professor Rraúl Ventura, Vol. II, Coimbra, 2003, p. 834.

²⁴ “Código do Trabalho Anotado”, sob a coordenação de Pedro Romano Martinez e outros, 4ª edição, Edições Almedina, p. 124

respetivos superiores hierárquicos ou pelo empregador, a qual tem o objetivo ou como efeito afetar a dignidade do visado, levando-o eventualmente ao extremo de querer abandonar o emprego.”²⁵

Acolhendo a posição adotada por **Rita Garcia Pereira**²⁶, a definição de assédio moral no trabalho não deve prescindir dos conceitos das outras ciências, uma vez que terá de atender forçosamente aos comportamentos que se reputeem como constitutivos do mesmo e, também, aos direitos e bens jurídicos concretamente afetados.

Assim, e apesar de ser necessária alguma contenção, é indiscutível que este fenómeno tem de ser apreciado com um enfoque multidisciplinar.

IV. Enquadramento legislativo no panorama mundial e europeu

Nas últimas décadas, temos vindo a assistir à preocupação crescente das sociedades contemporâneas no que respeita à proteção dos direitos relacionados com a dignidade e integridade dos trabalhadores, bem como uma crescente preocupação legislativa de forma a conceder aos trabalhadores mais e melhores direitos laborais. Podemos constatar que, nos últimos anos, muitos foram os países a adotar medidas de forma a proteger a dignidade pessoal e profissional bem como a sancionar situações de coação moral no local de trabalho, de forma a prevenir consequências gravosas nomeadamente os riscos profissionais.

Como já se disse, o trabalhador não pode ser visto apenas como tal, dissociando-se da sua condição de ser humano. Nessa perspetiva, os países mais desenvolvidos têm criado mecanismos de forma a incrementar políticas de promoção da saúde no local de trabalho.

Muitos têm sido os casos relacionados com o assédio moral no local de trabalho, nos países comunitários, motivo pelo qual fizeram emergir a

²⁵ REDINHA, Maria Regina Gomes, Ob. Cit., p. 122.

²⁶ PEREIRA, Rita Garcia, Ob. Cit., pp. 80 e 81.

autonomização da figura do assédio moral, dotando-a de tutela jurídica internacional e europeia.

Surgiram, então, algumas convenções de âmbito internacional relevantes para a temática em apreço, ainda que, algumas delas, não abordem diretamente o assédio moral no trabalho.

- A Convenção nº98 da OIT adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua 32.^a sessão, em Genebra, a 1 de julho de 1949, e com entrada em vigor na ordem internacional a 18 de julho de 1951, relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva que garante aos trabalhadores a proteção adequada contra todos os atos de discriminação que tendam a lesar a liberdade sindical em matéria de emprego, entre outras.

- A Convenção nº111 da OIT²⁷ (Organização Internacional do Trabalho), discutida na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua 42.^a sessão, em Genebra, a 25 de junho de 1958 e com entrada em vigor na ordem internacional a 15 de junho de 1960 que tratou a temática da discriminação em matéria de emprego e profissão;

- A Convenção nº158 da OIT assinada em Genebra, em 22 de junho de 1982 e com entrada em vigor na ordem internacional a 23 de novembro de 1985 relativa à cessação da relação e trabalho por iniciativa do empregador;

As normas de Direito Internacional que fazem parte do ordenamento jurídico português como por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela ONU ou a Carta Social Europeia, têm um valor jurídico superior ao da lei ordinária.

Quando nos referimos ao Direito Comunitário, devemos ter presentes três diretivas enquanto quadro legal de referência:

²⁷ Portugal, Espanha, França, Finlândia, Austrália, Timor-Leste, Qatar, Brasil, Estados Unidos da América, México, Serra Leoa, Tunísia são alguns exemplos de países membro da OIT. Para ver outros países membro ver <http://www.ilo.org/global/regions/lang--en/index.htm>.

- A Diretiva 2000/43/CE, de 29 de junho de 2000 referente ao princípio de igualdade de tratamento independentemente da sua origem racial ou étnica;
- A Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000 que estabelece o quadro geral de tratamento no emprego e na atividade profissional;
- A Diretiva 2002/73/CE, de 23 de setembro de 2002, que altera a Diretiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho²⁸.

Embora estreitamente ligadas à discriminação, as três Diretivas Comunitárias elencadas compõem o acervo fundamental europeu em termos de assédio moral.

Em termos gerais, estas disposições normativas entendem o assédio moral como uma conduta não desejada com a finalidade e com a consequência de atentar contra a dignidade da pessoa e criar um ambiente de trabalho hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Analisados os normativos existentes à data, podemos afirmar que há ainda um longo caminho a percorrer. Desde logo, urge esclarecer quanto a uma duração mínima para a classificação dos comportamentos indesejados e hostis como assédio moral.

O facto de a questão temporal não estar regulamentada, abre caminho a uma avaliação casuística.

Quanto à classificação e penalização de casos de assédio, assistimos, regularmente, a uma tremenda dificuldade quanto à produção de prova. Parece-nos ser positivo, o facto de não ser exigível a verificação de danos efetivos na saúde, física ou psíquica do trabalhador alvo de assédio, atendendo, como já se

²⁸ Ver <http://eur-lex.europa.eu> para aceder ao texto completo das Diretivas.

disse, à dificuldade de produzir prova²⁹. No entanto, o assédio assenta sempre num grave atentado à integridade moral do trabalhador ainda que não sejam verificados danos psíquicos e/ou físicos.

O facto de não ser obrigatório a verificação de danos na saúde, físicos ou psíquicos parece-nos ter um papel importante em relação ao potencial agressor, agindo como dissuasor.

Outro aspeto que se considera dever manter, é o facto de não ter de ser verificada a intencionalidade do assediador, bastando apenas que os comportamentos adotados tenham como consequência influenciar negativamente a integridade moral do sujeito passivo³⁰.

A Resolução do Parlamento Europeu nº 2339/2001, de 16 de julho, considera que entre as causas de assédio moral se podem citar, por exemplo, as deficiências de organização do trabalho, de informação interna e de

²⁹ De acordo com as diretivas comunitárias, é o assediador que tem a responsabilidade da produção de prova de que os factos por si praticados se justificam por razão objetiva observando-se, assim, inversão do ónus da prova nos casos de assédio moral, enquanto comportamento discriminatório, contrariamente ao estipulado pela norma geral do Direito civil, segundo a qual aquele que invoca um direito tem em regra – tal como nos termos do art.º 342.º do Código Civil Português - de fazer prova dos factos constitutivos do direito alegado. Cfr. Anotação ao artº 342º, NETO, Abílio, “Código Civil Anotado - 16.ª Edição Revista e Atualizada”, janeiro 2009, Ediforum - Edições Jurídicas, Lda., Lisboa, pp. 287-300.

³⁰ “Ora, 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 atos levados a cabo de forma subtil, que de per si não seriam configuráveis como infração 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, afetando 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 indiretamente, os restantes trabalhadores, que se mantêm na linha de produção a vê-la permanentemente, funcionam como elementos de pressão ao lado do empregador e respetiva 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 atuação intencional, bastando que o comportamento tenha como efeito o resultado de, in casu, vexar ou humilhar para coagir o trabalhador a adotar uma conduta não querida, por exemplo, despedir-se por sua iniciativa, mas contra a sua vontade, não fosse a pressão exercida.”, texto retirado do Ac. do TRP, de 07-07-2008, Processo nº0812216, Relator Ferreira da Costa.

enquadramento. Mais refere que, os problemas da organização, que ficam durante longo tempo sem resposta, exercem uma grande pressão sobre os grupos de trabalho que, por sua vez, podem desembocar na designação de "bodes expiatórios" e no assédio moral.

No que respeita a consequências para as pessoas e para o grupo de trabalho, a Resolução considera que estas podem ser consideráveis, da mesma forma que os custos para as pessoas, as empresas e a sociedade.

A mesma Resolução incita, para futuro, que os Estados Membros a analisem e, eventualmente, ampliem a sua legislação vigente nesta matéria, bem como examinem e qualifiquem de forma unificada, a definição de assédio moral, recomendando ainda que obriguem as empresas a adoptarem as medidas necessárias à prevenção e resolução de problemas de assédio no trabalho.

A Comissão Europeia tem vindo de forma clara a transmitir a ideia de que é necessária uma acção comunitária em matéria de assédio moral, baseada nas diretivas já supra referidas.

Assim, é de prever que, num futuro mais ou menos breve, a Comissão venha a definir as bases de combate ao assédio moral no local de trabalho através de aprovação de uma diretiva específica.

V. Direito Comparado

Em Espanha

Espanha tem vindo a legislar, nos últimos anos, no sentido de evitar o assédio moral no trabalho³¹.

A Ley 62/2003 de 30 de Dezembro (que diz respeito a Medidas fiscais, administrativas e Ordem Social) embora não seja especificamente vocacionada para o problema, pode ser considerada relevante para a conceptualização no direito de Espanha do assédio moral.

³¹ PACHECO, Mago Graciano de Rocha, Ob. Cit, p. 184.

Desde logo, porque um dos objetivos desta lei é estabelecer " várias medidas destinadas a aplicar o princípio da igualdade de tratamento ", tendo em conta a Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000, um quadro geral de Igualdade de Tratamento no Emprego e Ocupação, que "visa combater a discriminação baseada na religião ou crença, deficiência, idade e orientação sexual "³².

Espanha tem abordado a questão em várias frentes e nos vários órgãos legislativos. Tem havido um movimento das Cortes Gerais³³, com uma Proposta Legislativa³⁴ e, várias iniciativas legislativas no Congresso dos Deputados.

Os Deputados presentes na sessão de 19 de Junho de 2001, aprovaram, por unanimidade, o seguinte:

“As Cortes Gerais incitam o Governo a garantir que, no âmbito das suas competências, promova as ações necessárias e estude as alterações regulamentares pertinentes, desenvolvidas em coordenação com os Estados-Membros da União Europeia, para evitar o assédio e o assédio moral no trabalho, a fim de eliminar consequências negativas de todas as organizações que tenham trabalhadores”³⁵.

Em consequência destas iniciativas, surgiu o projeto *Ley nº122/000157*, apresentada em 23 de novembro de 2001, que previa o direito a não sofrer assédio moral no trabalho e o projeto *Ley nº122/000158*, que tinha como objetivo a tipificação do assédio moral no seio do Código Penal Espanhol e o projeto *Ley*

³² Enrico Pascu C.C.i de Ponte, “El acoso moral en el trabajo y su interdisciplinariedad”, UNIVERSIDAD ALFONSO X EL SABIO Facultad de Estudios Sociales Villanueva de la Cañada, 2004, p. 15

³³ Moción ante el Pleno del Senado del Grupo Parlamentario Entesa Catalana de Progrés, por la que se insta al Gobierno a promover las actuaciones y las modificaciones normativas necesarias para evitar el acoso moral y el hostigamiento psicológico en el trabajo (Boletín Oficial de la Cortes Generales, Senado, VII Legislatura, Serie I: Boletín General, 18 de junio de 2001, núm. 219).

³⁴ Proposición no de Ley 161/000805 presentada por el Grupo Parlamentario Socialista sobre acoso moral en el trabajo (mobbing) (Boletín Oficial de la Cortes Generales, Congreso de los Diputados, VII Legislatura, Serie D: General, 11 de junio de 2001, núm. 194).

³⁵ Diario de Sesiones del Senado, Pleno, Año 2001, VII Legislatura, Núm. 50, Sesión del Pleno, celebrada el martes, 19 de junio de 2001, p. 2797.

nº122/000169 que pretendia a inclusão do assédio moral no trabalho como infração laboral no Estatuto dos Trabalhadores (*Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de Marso*). Contudo, nenhum destes projetos foi aprovado pelo Congresso dos Deputados.

Ainda em 2001, foram apresentados outros projetos relativos ao fenómeno do assédio moral no trabalho. Entre estes, a proposta de *Ley 122/000157* que tinha como objetivo uma revisão e modificação dos Estatutos dos Trabalhadores, da "*ley de procedimiento laboral*", da "*ley de prevención de riesgos laborales*", da "*ley sobre infracciones y sanciones en el orden social*" e da "*ley de medidas para la reforma de la función pública*", com o intuito de introduzir nas mesmas o assédio moral³⁶.

A referida proposta 122/000157 visava, essencialmente, a pretensão de inversão do ónus da prova no caso de assédio, de forma a que fosse o empregador a ter de provar que não tinham existido situações passíveis de serem consideradas assédio moral.

Surgiu ainda uma proposta de lei do PSOE (*Ley orgánica 122/000158*) com o objetivo de se criminalizar o assédio moral que tinha na sua génese a afetação de direitos fundamentais da pessoa³⁷.

Esta proposta previa a criação de um artigo 314º no Código Penal, apresentando sanções para o assediador (seis a doze fins de semana ou multa de três a seis meses) e, para os casos em que o assediador fosse superior

³⁶ Cfr. PACHECO, Mago Graciano de Rocha, ob. Cit., p.186

³⁷ "*El llamado acoso moral en el trabajo es una realidad del ámbito de las relaciones laborales que afecta profundamente a derechos fundamentales de la persona. Está causando una gran alarma social el descubrimiento de hechos cuya existencia se desconocía por la opinión pública, pero que se soporta por miles de trabajadores en su trabajo cotidiano. El acoso moral o la violencia psicológica contra trabajadores, en el ámbito de la empresa o de la función pública, por superiores jerárquicos o no, puede llegar a extremos de altísima gravedad, al deteriorar de forma extraordinaria las relaciones laborales, afectando a la propia salud del trabajador. Por ello, junto a la regulación del acoso moral en las leyes laborales, es necesario, para los supuestos de mayor gravedad, que el Código Penal, castigue esta práctica, que degrada gravemente las condiciones de trabajo*".

hierárquico a sanção passaria a ser de pena de prisão de doze a vinte e quatro fins de semana cumulativa com multa de seis a doze meses³⁸.

Em 25 de janeiro de 2002, surge o projeto de Ley 122/000169 que pretendia que o assédio moral fosse considerado como infração laboral pelo Estatuto dos Trabalhadores.

Apesar das várias tentativas, todas as propostas foram rejeitadas, sendo tal decisão fundamentada pela falta de recomendações da União Europeia, decidindo-se manter o vazio legislativo em relação ao “*acoso psicológico*” até que a UE emanasse diretrizes no sentido do caminho a seguir por todos os países a ela pertencentes.

Diz o n.º 2 do artigo 2.º do Código do Trabalho espanhol vigente que:

"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

³⁸ “Se incluye un nuevo artículo 314 bis en el Título XV del Libro Segundo del Código Penal con la siguiente redacción: «1. Los que, mediante reiterado acoso moral o psicológico, degraden o consientan que se degraden las condiciones de trabajo de alguna persona y no cesen o adopten las medidas que eviten el mismo, tras requerimiento o sanción administrativa, serán castigados con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis. 2. Si el culpable de acoso moral hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una relación de superioridad, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.”

Atualmente, o Código Penal espanhol caracteriza o assédio moral no trabalho, no âmbito dos crimes de tortura e contra a integridade moral da pessoa. Desta forma, o assediador poderá ser punido com pena de prisão compreendida entre seis meses e dois anos³⁹.

Em junho de 2011, de acordo com a resolução do Ministério da Política Territorial e da Administração Pública, de 05/05/2011, o Governo aprovou um regulamento para consagrar o assédio no local de trabalho na administração pública. Assim, ações como atribuir a um funcionário tarefas inúteis, desocupá-lo, repreendê-lo repetidamente e publicamente, tecer comentários jocosos sobre a sua vida profissional ou privada, retaliá-lo por este objetar contra a empresa passaram a ser consideradas como assédio.

Contrariamente ao que acontece em Portugal, Espanha, através da “*Ley General de la Seguridad Social*” reconhece o assédio moral como doença profissional⁴⁰.

Em Itália

Em Itália, ao invés do que acontece em Portugal,⁴¹ o dano causado ao assediado é reparável como acidente de trabalho ou doença profissional, porquanto o respetivo âmbito foi alargado ao dano biológico.

³⁹ “Artículo 173.

El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.”, texto conforme última atualização, publicada em 2015/03/31, em vigor desde 2015/01/07.

⁴⁰A este respeito, Dr. D. Germán Barreiro González, “*Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*” disponível em <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100517.pdf>.

⁴¹ Cfr. Ac. do Tribunal da Relação do Porto, de 10-03-2008, Relator Ferreira da Costa.

A este respeito, poderemos analisar o Decreto Legislativo, n.º 38, de 23 de fevereiro de 2000, responsável pela aceitação deste fenómeno como acidente de trabalho⁴².

Apesar do ordenamento jurídico italiano não possuir legislação específica de combate ao assédio moral, demonstra-nos que é possível coibir judicialmente esta prática com a legislação existente no âmbito civil.

O artº 2103⁴³ do Código Civil italiano desempenhou papel relevante, assim como as disposições combinadas dos artºs 32⁴⁴ da Constituição italiana e 2043⁴⁵ do Código Civil, sendo com base nos mesmos que, a jurisprudência italiana tem responsabilizado os assediadores.

Em França

França foi pioneira a introduzir, no seu ordenamento jurídico, legislação com o objetivo de coibir o assédio moral no trabalho em termos gerais.

⁴² “Art. 13 - Danno biologico - 1. In attesa della definizione di carattere generale di danno biologico e dei criteri per la determinazione del relativo risarcimento, il presente articolo definisce, in via sperimentale, ai fini della tutela dell'assicurazione obbligatoria conto gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il danno biologico come la lesione all'integrita' psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona. Le prestazioni per il ristoro del danno biologico sono determinate in misura indipendente dalla capacita' di produzione del reddito del danneggiato.”

⁴³ “Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto (att. 96) o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia su C.C.essivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.”

Ogni patto contrario è nullo.”

⁴⁴ Art. 32 La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.

⁴⁵ “Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno (Cod. Pen. 185).”

É de França que chegam alguns estudos que têm inspirado países de todo mundo relativamente à necessidade de legislar acerca deste fenómeno. Desde logo, **Marie-France Hirigoyen** a quem já nos referimos anteriormente, influenciou, ativamente, a legislação brasileira, com os seus estudos,.

Em 2002, com a Lei 2002-73 de 17 de janeiro (Lei da modernização social) o assédio moral no trabalho passou a estar contemplado no Código do Trabalho francês e no Código Penal.

O artº 122-49 do Código do Trabalho estabeleceu a inadmissibilidade da prática de atos reiterados constitutivos de assédio moral, violadores de direitos, da dignidade, de molestar a saúde psíquica e mental bem como de influenciar negativamente o futuro e a carreira profissional do trabalhador⁴⁶.

O mesmo artigo serviu igualmente para proteção da vítima de assédio moral ou de qualquer trabalhador que, ainda que não fosse o assediado, se tenha insurgido contra uma situação de assédio por si presenciada. Desta forma, em qualquer uma das situações, o trabalhador estaria protegido, não podendo por isso, ser sancionado, despedido ou ter qualquer tipo de represália em matéria de retribuição, formação ou promoção profissional, nem tão pouco prejudicado na renovação de contrato de trabalho.

Como já se disse, a França tem vindo, ao longo dos anos, a realizar sucessivos estudos e a criar mecanismos de combate ao assédio moral no trabalho. Daí se explicar a importância que o Código do Trabalho francês dá a esta temática.

O assédio moral no trabalho está previsto no Código do Trabalho desde o artigo L1152-1 ao L1152-6.

Comparativamente ao que acontece na maioria dos países, em França, a proteção relativa ao assédio moral não é uma prerrogativa exclusiva daquele que detenha um contrato de trabalho. A proteção que é dada ao trabalhador é extensível ao aprendiz ou ao estagiário.

⁴⁶ PACHECO, Mago Graciano de Rocha, Ob. Cit. 190.

Entendemos que a França está na vanguarda no que respeita à prevenção do assédio moral. O Código do Trabalho francês, ao invés de apenas contemplar o assédio moral e de o sancionar, estabelece no *Article L1152-4* a necessidade da entidade patronal adotar medidas de prevenção para a ocorrência deste fenómeno⁴⁷.

O mesmo artigo, obriga ainda a que seja dado conhecimento ao trabalhador, aprendiz ou estagiário do constante no artigo 222-33-2 do Código Penal francês. Este artigo apresenta, como sanção aplicável àquele que praticar assédio moral, pena de prisão de dois anos e uma multa até € 30.000⁴⁸.

Para além das sanções penais, prevê o referido Código que o assediador fique sujeito a ação disciplinar por parte do empregador, bem como recai sobre ele a obrigação de indemnizar a vítima dos danos sofridos pela prática de assédio.

O sistema Francês prevê ainda a existência de mediação a que a vítima de assédio moral ou sexual pode recorrer. O mediador é uma pessoa escolhida, fora do âmbito da empresa, a quem seja reconhecida idoneidade moral, com competência na prevenção de situações de assédio e, que intervém na tentativa de conciliação entre assediador e assediado.

No Brasil

No Brasil, alguns municípios têm-se preocupado em legislar no sentido de penalizar o assédio moral, nomeadamente os municípios de Americana, Bauru,

⁴⁷ “Article L1152-4

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.“

⁴⁸ “Article 222-33-2

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.”

Campinas, Guarulhos, São Paulo, Itacemópolis, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Cascavel, Natal e Jaboticabal.

Em 2002, o Estado do Rio de Janeiro foi pioneiro na adoção de legislação específica com o surgimento da Lei Estadual nº 3.921/2002.

Esta lei foi dirigida, em específico, para os órgãos dos três poderes estaduais, repartições, entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista e mesmo concessionárias de serviços públicos⁴⁹. Com esta Lei, passou a ser proibido nestas instituições “o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes”⁵⁰

⁴⁹Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde, “Assédio Moral no Trabalho Reaja e Denuncie”, Brasília 2011, 2ª edição, p. 36, disponível em <http://www.cnts.org.br/public/arquivos/CARTILHA%20ASSEDIO.pdf>, consultado em 01/03/2016.

⁵⁰ Esta Lei apresenta, no seu artº 2º, a seguinte definição de assédio moral: “Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Parágrafo único - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

IV - torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente ;

V - sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;

A Lei Municipal n. 13.288, de 10 de janeiro de 2002, da Cidade de São Paulo, aplicável aos servidores públicos municipais (administração pública direta e indireta), conceitualiza o assédio moral, como:

"(...) todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços".

Esta Lei apresenta como sanções aos assediadores penas como a suspensão, multa ou despedimento.

Em termos Federais, têm surgido propostas de alteração do Código Penal Brasileiro bem como o surgimento de nova legislação que condene e penalize o assédio moral no âmbito do trabalho. A título de exemplo, o Projeto de Lei n. 4.742/01, da autoria do Deputado Federal Marcos de Jesus, que propôs a integração do art. 146º-A no Código Penal, com a seguinte redação:

"Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral".

O mesmo diploma fixou a sanção de prisão de três meses a um ano, bem como pena de multa para o assediador.

O Relator desse projeto – o Deputado Aldir Cabral - alterou o texto original e, após uma série de explicações, entendeu que a matéria deveria ser

*VI - divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e
VII - na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional."*

tratada no Capítulo Relativo a Periclitaco⁵¹ da Vida e da Sade, imediatamente a seguir  norma relativa ao crime de maus-tratos, com o nmero 136^o-A, com a seguinte redao:

*"Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou desempenho de servidor pblico ou empregado, em razão de subordinao hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua sade fsica ou psquica"*⁵².

Ainda que não especificamente em relao às relaes laborais, no Cdigo Civil brasileiro, existem normas de caráter geral que, se aplicam a esta temática.

Desde logo, o art^o 186^o diz que *"Aquele que, por ao ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direto e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilcito"*.

O art^o 187 refere que *"Também comete ato ilcito o titular de um direito que, ao exerc-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econmico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes"*.

A Consolidao das Leis do Trabalho (Decreto-lei n^o 5.452, de 1^o de Maio de 1943) considera como motivo para a rescisão unilateral de contrato de trabalho a "falta grave de uma das partes".

Tendo em conta que o assédio moral  uma falta grave por parte da empresa, o trabalhador pode recorrer a este mecanismo para pleitear a rescisão do contrato de trabalho.

⁵¹ Termo jurdico utilizado no Brasil que quer dizer correr perigo, perigar. Cfr <http://www.dicionarioinformal.com.br/>

⁵² Mauro Vasni Paroski, Assédio moral no trabalho, *Revista Jus Vigilantibus*, Domingo, 8 de abril de 2007 in <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/ass%C3%A9dio-moral-no-trabalho-3>

VI. Enquadramento legislativo no panorama nacional

Em Portugal, no final do séc. XIX, o Estado passou a ter uma maior intervenção no que respeita às relações sociais e económicas.

É a partir deste período que a dignidade da pessoa humana e o indivíduo como ser livre inserido na sociedade, assumem um maior protagonismo, nomeadamente, na tutela das condições materiais de vida dos cidadãos bem como dos direitos sociais, económicos, laborais e de proteção social⁵³.

É após o fim do regime ditatorial que a Constituição da República Portuguesa de 1976 passa a consagrar e a distinguir “direitos, liberdades e garantias” e “direitos económicos, sociais e culturais”.

A Constituição de 1976 é o claro reflexo da influência da Declaração Universal dos Direitos do Homem, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas de 10 de dezembro de 1948⁵⁴.

Como já anteriormente referimos, o assédio moral ou mobbing não é, de todo, um fenómeno recente, existindo desde sempre de forma subtil e silenciosa, refletindo-se, na maioria das vezes, num comportamento persecutório, muitas vezes praticado por parte do empregador em relação ao trabalhador, com o propósito de que este abandone o posto de trabalho. Contudo, só num passado recente, foi acolhido pelo legislador como uma problemática a explorar.

Em Portugal, até 2003 não existia uma norma específica que regulasse o assédio moral.

Até então, o Direito nacional socorria-se de diversos preceitos legais, desde a Constituição da República Portuguesa, o Código Civil e a Lei do Contrato de Trabalho.

⁵³ SERQUEIRA, Alexandra Marques, Ob. Cit. p.96.

⁵⁴ A CRP no seu texto originário de 1976 exulta como um dos princípios basilares a dignidade da pessoa humana (art.º 1.º - “ Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na sua transformação numa sociedade sem classes.”).

As primeiras iniciativas legislativas em Portugal relativamente ao assédio moral, são, desde logo, reflexo da alta influência da legislação europeia no sentido de autonomizar a figura do assédio moral.

No ano 2000, por iniciativa do Partido Socialista com o Projeto-Lei n.º 252/VIII relativo à Proteção Laboral Contra o Terrorismo Psicológico ou Assédio Moral, iniciou-se o debate relativo à regulamentação do fenómeno.

Ainda no mesmo ano, o Partido Comunista Português apresentou o Projeto-Lei n.º 3334/VIII relativo ao Estabelecimento de Medidas de Prevenção e Combate a Práticas Laborais Violadoras da Dignidade e Integridade Física e Psíquica dos Trabalhadores.

Apesar das várias tentativas em legislar a fim de combater os comportamentos lesivos no que concerne ao Assédio Moral no âmbito laboral, nenhuma das propostas supra referidas lograram sucesso.

É com a entrada em vigor da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto (Código do Trabalho) que é consagrada formalmente, pela primeira vez, em Portugal, uma norma específica com o intuito de prevenir e punir o assédio moral no trabalho.

Até então, a Lei Geral do Trabalho tinha apenas preceitos dispersos no sentido de obrigar a entidade patronal a proporcionar boas condições de trabalho tanto a nível físico como moral (alínea c) do artigo 19.º do Decreto-lei n.º 49408, de 24 de novembro, publicado no Diário do Governo n.º 275/1969, 1.º Suplemento, Série I, de 1969-11-24, que, com a entrada em vigor do Código de Trabalho de 2003 se manteve consagrado na alínea c) do artigo 120.º). O legislador optou por manter o mesmo preceituado no Código de Trabalho vigente (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), com o artigo 127º, n.º 1, alínea c).

No que respeita ao assédio exercido por superiores hierárquicos o Decreto-lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro consagrou no seu artigo 35º, n.º 1, alínea f) ⁵⁵ como uma das causas de rescisão do contrato do trabalhador. O

⁵⁵ *“1-Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:*

Código do Trabalho vigente continua a considerar nos termos da alínea f) do n.º 2 do artigo 394º como um comportamento suficiente para a invocação de justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador.

Com a entrada em vigor do Código de Trabalho de 2003, passou, finalmente, a existir uma norma dedicada à questão do assédio ainda que esta estivesse quase limitada à sua vertente sexual. Dizia-nos então o artigo 24.º daquele Código do Trabalho de 2003 que: “1 – *Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador. 2 – Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado (...), praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*”⁵⁶.

Embora se possa considerar o Código do Trabalho de 2003 como pioneiro na utilização da expressão – assédio – não nos podemos esquecer que um dos princípios basilares violados com este fenómeno, o princípio da igualdade, já havia sido tratado anteriormente em diplomas avulso⁵⁷.

(...)

f) *Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.*”

⁵⁶ O Código de Trabalho de 2003 entendia como comportamentos indesejados a discriminação direta ou indireta baseada nomeadamente na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical (cfr. Artigo 23.º, n.º 1, da lei n.º 99/2003, de 27 de agosto).

⁵⁷ Embora se possa considerar que as iniciativas desenvolvidas a nível nacional se tenham refletido, de alguma forma, neste Código de Trabalho de 2003, basta analisar o preâmbulo da lei para percebermos que a inclusão deste tipo de norma resultou da transposição de Diretivas Comunitárias. Quando falamos de Diretivas Comunitárias referimo-nos, nomeadamente, à Diretiva n.º 76/207/CEE, de 09 de fevereiro relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho que, por sua vez, foi alterada pela Diretiva n.º 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro. Também a Diretiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, teve um papel preponderante na inserção da expressão – assédio – no Código de Trabalho de 2003.

É com a aprovação do Código de Trabalho em 2003 que a legislação portuguesa começa a dar os primeiros passos para regulamentação e combate do fenómeno.

O Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de agosto, nos seus artigos 18.º, 23.º e 24.º consagra, pela primeira vez, formalmente uma norma específica com a finalidade de prevenir e punir a prática de assédio moral no local de trabalho e, logo no ano seguinte, com a entrada em vigor do Regulamento do Código de Trabalho, aprovado pela Lei nº 35/2004, de 29 de julho que igualmente legisla acerca deste fenómeno, designadamente nos seus artigos 31.º, 32.º, 33.º e 34.º.

Apesar de, até então, existir um vazio normativo, a prática de assédio moral já consubstanciava uma conduta proibida por lei, desde logo por ser o reflexo da violação de bens jurídicos essenciais como os direitos de personalidade consagrados nos artigos 70.º e 81.º do C.C., bem como direitos constitucionalmente consagrados, tais como, o direito à integridade pessoal (art. 25.º da CRP⁵⁸); outros direitos pessoais (art. 26.º da CRP⁵⁹), o princípio da

⁵⁸ Segundo Gomes Canotilho e Vital Moreira “o direito à integridade pessoal abrange as duas componentes, a integridade moral e a integridade física (...). Consiste, primeiro que tudo, num direito a não ser agredido ou ofendido, no corpo ou no espírito, por meios físicos ou morais. As penas e tratamentos degradantes e/ou desumanos tanto podem consistir em ofensas à integridade física das pessoas (agressões, etc.), como à integridade moral (casos de exposição à execração ou ao enxovalho público, humilhação racial, publicidade de doenças ou julgamentos indignificantes) ou ofensas mistas com ofensa à integridade física e à integridade moral (violações, etc.).” Cfr. CANOTILHO, J. Gomes e Vital Moreira, “Constituição da República Portuguesa – Anotada”, Vol. I, artigos 1º a 107º, 4ª Edição, outubro 2014, Coimbra Editora; p. 454.

⁵⁹ “A delimitação do conteúdo do direito à identidade pessoal (nº1) levanta algumas dificuldades. Sendo o seu sentido o de garantir aquilo que identifica cada pessoa como indivíduo, singular e irreduzível, ele abrange seguramente, além do direito ao nome, um direito à historicidade pessoal.

(...)

O nº 2 estabelece uma imposição legiferante que vincula o legislador, obrigando-o a estabelecer garantias contra a obtenção e utilização abusivas, contrárias à dignidade humana, de informações relativas às pessoas e famílias. Trata-se evidentemente de uma garantia concreta da reserva da intimidade da vida privada e familiar (nº1). O Estado não só não pode violar esse direito mas está também obrigado a instituir mecanismos que impeçam tal violação, seja por entidades públicas ou privadas.” Cfr. Canotilho, ob. Cit. p. 462 a 471.

igualdade (art. 13.º da CRP⁶⁰), o direito à segurança no emprego (art. 53.º da CRP⁶¹), o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes (art. 59.º da CRP⁶²).

Ainda que o acolhimento jurídico formal da figura de assédio se tenha consagrado apenas em 2003, já antes era discutida, ainda que de forma indireta, no seio da Jurisprudência portuguesa. A Doutrina e a Jurisprudência reconheciam

⁶⁰ “O princípio da igualdade é um dos princípios estruturantes do sistema constitucional global, conjugando dialeticamente as dimensões liberais, democráticas e sociais inerentes ao conceito de Estado de direito democrático e social.

A base constitucional do princípio de igualdade é a igual dignidade social de todos os cidadãos (...) que, aliás, não é mais que um corolário da igual dignidade humana de todas as pessoas cujo sentido imediato consiste na proclamação da identidade cívica de todos os cidadãos, independentemente da sua inserção económica, social, cultural e política, proibindo desde logo formas de tratamento ou de consideração social discriminatórias. O princípio da igualdade é, assim, não apenas um princípio de disciplina das relações entre os cidadãos e o estado (ou equiparadas) mas também uma regra de estatuto social dos cidadãos, um princípio de conformação social e de qualificação de cada cidadão na coletividade”. Cfr. Canotilho, ob. Cit. p. 336 a 339.

⁶¹ “É bastante significativo que o primeiro dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores seja o direito à segurança no emprego, com destaque para a garantia contra despedimentos sem justa causa. Trata-se de uma expressão direta do direito ao trabalho (artº58º), o qual, em certo sentido, consubstancia um aspeto do próprio direito à vida dos trabalhadores. Na sua vertente positiva, o direito ao trabalho consiste no direito a procurar e a obter emprego; na sua vertente negativa, o direito ao trabalho garante a manutenção do emprego, o direito de não ser privado dele.

(...)

A primeira e a mais importante dimensão do direito à segurança no emprego é a proibição dos despedimentos sem justa causa, sendo esse aspeto que o preceito destaca expressamente (Cod. Trab. Artº 382º). O significado desta garantia é evidente, traduzindo-se na negação clara do direito ao despedimento livre ou de discricionário por parte dos empregadores, em geral, que assim deixam de dispor das relações de trabalho. Uma vez obtido o emprego o trabalhador tem direito a mantê-lo salvo justa causa, não podendo a entidade empregadora pôr-lhe fim por sua livre vontade.

A proibição constitucional implica, desde logo, ilegalidade e a consequente nulidade dos atos de despedimento sem justa causa e o direito do trabalhador a manter o seu posto de trabalho e a ser nele reintegrado (Cod. Trab. Artº 436º-1/b). Esta proibição vincula diretamente as entidades públicas e privadas (art. 18º-1), não se dirigindo apenas ao Estado-legislador no sentido de proibir os despedimentos sem justa causa; o que aqui se exige do Estado é a garantia de que a proibição constitucional seja observada.” Cfr. Canotilho, ob. Cit.

⁶² “Depois do direito ao trabalho, (artº 58º), a Constituição ocupa-se, neste artigo, logicamente dos direitos dos trabalhadores, fazendo o elenco dos principais direitos dos trabalhadores assalariados que caracterizam o Estado social nesta vertente. São vários de importância prática considerável os problemas que suscita este preceito quanto ao seu alcance jurídico-constitucional.” Cfr. Canotilho, ob. Cit. p.770 e ss.

já esta problemática como casos de violação do dever de ocupação efetiva, e de violação do dever de respeito.

A generalidade da Doutrina nacional fundamenta de várias formas o eventual dever de ocupação efetiva, por exemplo, **Monteiro Fernandes**⁶³, reconhece no ordenamento laboral português um direito geral de ocupação efetiva.

Barros Moura⁶⁴ reconhece o direito pertencente ao trabalhador a prestar efetivamente o trabalho, na medida em que, no preceito constitucional que institui o direito do trabalho, este é entendido como “direito à realização pessoal através do trabalho”.

Furtado Martins defende que a base para a construção do dever geral de ocupação efetiva do trabalhador a cargo da entidade patronal parte do princípio da boa-fé, defendendo este dever como um dos deveres fundamentais que fazem parte da relação jurídica de trabalho subordinado⁶⁵.

A violação do dever de respeito, mesmo antes da entrada em vigor da Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto, foi inúmeras vezes, e, devido ao vazio legal existente, utilizada como argumento para proteger, de forma indireta, situações de assédio.

A LC.T. (Lei do Contrato de Trabalho) consagrava o dever de respeito que estava positivado no artigo 19.º, onde se lia, na sua alínea a), que “a entidade patronal deve tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador”.

O artigo 18.º do mesmo diploma consagrava o dever de respeito no princípio da mútua colaboração, no qual a entidade empregadora e os trabalhadores são mútuos colaboradores e, a sua colaboração deverá existir para

⁶³ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, “Estudos de Direito do Trabalho”, Coimbra Editora, 2011, p.258 e ss..

⁶⁴ “Revista da Faculdade de Direito de Lisboa”, 1980, nº81, pág. 642

⁶⁵ “O direito de ocupação efetiva não é um direito absoluto pois pode existir uma desocupação do trabalhador que seja justificada, cabendo naturalmente ao empregador o ónus da prova do circunstancialismo que a fundamenta” Cfr. Ac. do TRE, de 16-01-2014, Relator Paula do Paço.

se obter maior produtividade bem como para a promoção humana e social do trabalhador.

Ainda que não sejam objetivamente contempladas situações de assédio moral no trabalho, as disposições elencadas acabavam por refletir a violação do princípio da mútua colaboração pelo que nos é possível afirmar que, embora de forma um pouco encapotada, o fenómeno do assédio estava a ser tratado e, o assediado, neste caso o trabalhador, até certo ponto protegido.

O mesmo artigo 19.º, agora na sua alínea c), estabelecia o dever da entidade patronal proporcionar ao trabalhador, boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral.

Quanto ao assédio moral não praticado por empregador, mas entre colegas de trabalho, o artigo 40.º da LC.T., estatua o dever da entidade patronal de aplicar sanções disciplinares, nomeadamente, o despedimento dos trabalhadores de ambos os sexos que, pela sua conduta, provocassem ou criassem o risco de desmoralização dos companheiros.

Ainda a Lei dos Despedimentos (Decreto-lei n.º 64- A/89 de 27 de fevereiro), atendendo ao estabelecido no seu artigo 35.º, n.º 1, al. f), relativo à justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador no caso de ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou pelos seus legítimos representantes, refletia um meio de reação do qual o trabalhador assediado poderia lançar mão para ver protegidos os seus direitos.

Podemos afirmar que as iniciativas legislativas, nomeadamente, o Projeto - Lei n.º 252/VIII relativo à Proteção Laboral Contra o Terrorismo Psicológico ou Assédio Moral, de iniciativa do Partido Socialista, e ainda o Projeto - Lei n.º 3334/VIII relativo ao Estabelecimento de Medidas de Prevenção e Combate a Práticas Laborais Violadoras da Dignidade e Integridade Física e Psíquica dos Trabalhadores, serviram, desde logo, para enaltecer a importância da proteção dos direitos dos trabalhadores que tem sido crescente no seio da União Europeia.

No artigo 1.º, n.º 1 do Projeto - Lei n.º 252/VIII o assédio moral ou terrorismo psicológico era “entendido como a degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho, no âmbito das relações laborais”⁶⁶.

A terminologia utilizada à data da apresentação desta iniciativa legislativa parece-nos ter sido escolhida na tentativa de especificar qual o bem jurídico lesado pelo assédio moral, talvez porque o direito à dignidade, pilar e sentido de todos os direitos fundamentais, se possa apresentar demasiado amplo e abrangente. Assim, conclui-se que esta iniciativa legislativa é o reflexo da forte influência pela conceção psicológica de assédio moral.

Ao entender o assédio moral como uma ofensa à integridade psíquica do trabalhador, somos conduzidos para a existência de uma situação de assédio da resistência psicológica da vítima e, não de uma objetiva atuação humilhante.

Assim, ao referirmo-nos a assédio moral ou mobbing deveremos ter presente um atentado à dignidade da pessoa humana⁶⁷.

Em jeito de apreciação global, o texto apresentado pecava pela sua extensão e falta de sistematização, o que, de certa forma, transparecia alguma

⁶⁶ Relativamente a esta proposta legislativa a UGT, ainda que claramente a favor da mesma, considerou que a expressão “terrorismo psicológico” não seria a mais adequada para descrever o fenómeno por ser demasiado restritiva, enquanto a violência no trabalho apresenta diversas gradações. Também nós corroboramos esse ponto de vista. Talvez por isso, esta terminologia não veio a ser utilizada mais tarde. Defendemos, então, que a terminologia “assédio moral”, posteriormente aceite e utilizada basta para denominar o fenómeno em questão uma vez que este abrange um leque mais amplo no que respeita a comportamentos assediadores e não só às práticas que visam atingir psicologicamente a vítima. Cfr Projeto-Lei n.º 252/VIII, art. 1.º, n.º 1. ; Relatório da Comissão de Trabalho, Solidariedade e Segurança Social sobre o Projeto-Lei n.252/VIII. (Parecer da UGT), disponível em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=5974>, consultado em 12/12/2015.

⁶⁷ Atendendo a que este fenómeno se consubstancia com um leque variado de comportamentos e por se manifestar, por isso mesmo, lesivo de diversos direitos, como é exemplo o direito ao bom nome e reputação, à imagem, à reserva da intimidade da vida privada e familiar, à integridade moral, e física (na sua componente psíquica). Este facto poder-nos-á, erroneamente, confundir o assédio moral com outras figuras ou tipos legais, daí se dizer que cada situação deve/tem de ser avaliada em concreto.

confusão, relativamente a comportamentos ou práticas assediantes e, aos objetivos visados pelo assédio⁶⁸.

Utilizar a expressão *assédio*, sem fazer referência especificamente ao assédio moral, já fazia prever que o legislador fosse cair num vazio legislativo pela não consagração de um regime jurídico específico para o tratamento deste fenómeno.

Desde logo, o artigo 24º, n.º 2 ao invés de apresentar uma definição de assédio, deixa a mesma de um modo geral e vago, com o intuito de ser a Jurisprudência a desenvolvê-la casuisticamente⁶⁹.

O legislador define assédio em geral, como todo o comportamento indesejado, relacionado com políticas discriminatórias, que tem por finalidade afetar a “dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”⁷⁰.

O C.T. de 2003 traz ao ordenamento jurídico português, com a autonomização jurídica do assédio moral, duas novidades. Desde logo, o facto de o sancionar expressa e inequivocamente constituiu um avanço no combate ao assédio moral. Até então, “a rescisão com justa causa pelo trabalhador” prevista no Decreto-lei nº 64-A/89, de 27 de fevereiro, era o único meio de que o

⁶⁸ O texto fazia referência às insinuações, às ameaças verbais, ao prejuízo das perspetivas de progressão na carreira, ao retirar injustificado de tarefas anteriormente atribuídas, à despromoção injustificada de categorias anteriormente atribuídas, à penalização do tratamento retributivo, ao constrangimento ao exercício de funções ou tarefas desqualificantes para a categoria profissional do assalariado, à exclusão da comunicação de informações relevantes para a atividade do trabalhador, à desqualificação dos resultados já obtidos que o trabalhador fica sujeito no âmbito laboral, contudo não separava essas condutas da finalidade das mesmas. Não se teve em conta, por exemplo, a finalidade persecutória e/ou de isolamento, o objetivo de conduzir ao despedimento por parte do trabalhador nem tão pouco a intenção de desestabilizar psicologicamente a vítima.

⁶⁹ Parece-nos que o legislador, com esta tentativa, quanto a nós falhada, de apresentação de noção de assédio, demonstra imaturidade relativamente à problemática em questão. Pode perceber-se que o espírito da norma queria também abranger o assédio moral, contudo, tal intenção não se refletiu na letra da lei, deixando assim novamente em aberto a proibição e penalização de um fenómeno recorrente.

⁷⁰ QUINTAS, Paula, Hélder Quintas, “*Da Prática Laboral à Luz do Novo Código do Trabalho*”, 2ª Edição, Almedina, novembro de 2004, p.126.

trabalhador dispunha para proscrever o assédio moral de que era vítima. E ainda, porque o trabalhador vítima de assédio moral dispõe da possibilidade de, ainda que tenha sido alvo de despedimento por justa causa, ver reconhecida a situação de assédio bem como a possibilidade de ser indemnizado por esse facto (artº 26º)⁷¹.

A doutrina apresenta posições divergentes quanto ao carácter inovador do referido artigo 24º. Se, por um lado, encontramos autores que defendem que a inserção desta norma veio introduzir e autonomizar um tratamento específico quanto ao assédio moral⁷², ainda que o texto não se tenha referido expressamente a este fenómeno, por outro lado, há quem defenda que o facto de o artigo 24º remeter para o artigo 23º do mesmo Código onde estão elencados comportamentos relacionados com discriminação, não abarca o sentido e alcance do assédio moral.

O facto de o artigo 24º remeter para o artigo 23º do C.T. 2003 pode confundir dois conceitos que, embora intimamente ligados (discriminação e assédio moral), não são a mesma coisa.

Como já se disse anteriormente, o assédio moral comporta condutas negativas que, em muitas das situações passam pela discriminação, no entanto, a discriminação não pode ser vista, só por si, como um fenómeno de assédio moral.

Após a tentativa, quanto a nós, pouco conseguida do legislador através do artigo 24º do C.T. de 2003, a doutrina portuguesa tem vindo a clarificar as definições de assédio moral e discriminação, tal como tem igualmente dissociado o assédio moral do assédio sexual.

É com a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho de 2009) que o legislador, no seu artigo 29º, nos parece fazer a distinção clara entre os

⁷¹ REBELO, Glória, “*Assédio moral e dignidade no trabalho*”, Coleção de Formação Inicial – Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Centro de Estudos Judiciários, setembro 2014, p.102.

⁷² A este propósito, cfr. REBELO, Glória, “*Assédio moral e dignidade no trabalho*”, *Prontuário de Direito do Trabalho – Número especial em homenagem à obra do Dr. Vitor Ribeiro*, nºs 76/77/78. janeiro-dezembro 2007, pp 113-114.

conceitos supracitados. Diz-nos o referido artigo, no seu n.º 1 que: “entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

O referido artigo 29.º autonomizou o conceito de assédio moral⁷³, definindo-o como “o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física (...).

A alteração legislativa de 2003 para 2009, no que respeita, ao fenómeno do assédio moral foi, sem dúvida, importante⁷⁴. Ainda que possamos considerar o atual artigo 29.º do Código de Trabalho de 2009 como um excelente avanço para o reconhecimento e punição da prática de assédio moral, reconhecemos ainda existir um longo caminho a percorrer relativamente a este fenómeno, desde logo, a necessidade de legislação mais punitiva e específica.

O facto deste artigo se referir a “comportamento” pode suscitar alguma dúvida no que respeita à duração desta prática. Como já vimos anteriormente, o assédio moral caracteriza-se por uma prática reiterada de determinados comportamentos abusivos.

O legislador manteve a expressão “comportamento” como uma expressão no singular, que, literalmente analisada, pode reconhecer os atos isolados como passíveis de classificação de assédio moral. Não era isso, certamente, que o legislador pretendia até porque, determinados comportamentos isolados não podem ser considerados um fenómeno como o é o *mobbing*.

⁷³ Apesar de não estar expressamente referido no artigo 29.º, n.º 1 a expressão “assédio moral”, a definição apresentada poucas dúvidas deixa de que o legislador se referia expressa e somente a este fenómeno.

⁷⁴ Parece-nos que Maria Regina Gomes Redinha, Ob. Cit., p. 158 parece partilhar da mesma opinião “(...) o legislador veio ampliar significativamente o campo de aplicação da figura do “assédio” e permitir, finalmente, a conservação do *mobbing* com a abrangência que o caracteriza”.

Da mesma forma, o artigo 29º do C.T. de 2009, enferma de um vazio quanto ao assediado e quanto ao assediador. Apercebemo-nos então, de que não existe distinção na lei quanto aos sujeitos envolvidos, não existindo igualmente diferença na penalização quanto aos assediadores sendo estes, superiores hierárquicos, pares ou inferiores hierárquicos.

O assédio moral pode ser praticado através de ações e/ou omissões. Novamente aqui, o legislador não teve a preocupação de diferenciar quanto à intencionalidade ou não, dos atos susceptíveis de ser considerados como mobbing.

Feita esta análise e, apesar de reiterarmos os avanços positivos demonstrados nos últimos anos, parece-nos que ainda existem lacunas por preencher e que têm vindo a ser colmatadas com a apreciação casuística da Jurisprudência, que podem, muitas vezes, originar situações desiguais e de alguma injustiça.

O mobbing deve ser visto como um problema, mas devemos ter presente que é, antes de mais, uma prática ilícita.

VII. Meios de reação da vítima de mobbing

O Código do Trabalho, no seu artigo 281º, estabelece os princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho. Se conjugarmos este artigo com o artº 15º do C.T., facilmente constatamos que a segurança e saúde do trabalhador é, para além da saúde física, também a saúde mental. O empregador deve, por isso, proporcionar condições de trabalho que não afetem a sanidade física e moral de qualquer trabalhador. Desta forma, concluímos que o empregador tem a obrigação de prevenir situações de mobbing. Esta obrigação coíbe o empregador de atuar como assediador e obriga a atuar de forma preventiva e dissuasora de casos de assédio provenientes de seus trabalhadores⁷⁵.

É no que concerne aos meios de reação ao dispor da vítima de mobbing que identificamos as maiores debilidades. Desde logo porque, como já se disse, a

⁷⁵ PACHECO, Mago Graciano de Rocha, Ob. Cit. P. 227.

relação laboral é uma relação assimétrica, onde o trabalhador se apresenta como sendo a parte mais fraca e, a eventualidade do empregador abusar dos poderes que a própria lei lhe confere constitui uma verdadeira ameaça à afirmação dos direitos fundamentais daquele⁷⁶.

Nos casos de assédio moral em que o assédio provém de um superior hierárquico, um colega ou um inferior hierárquico, deve o assediado apresentar queixa junto do empregador. Dentro de uma empresa, o empregador tem à sua disposição diversas formas de reação que lhe confere o poder disciplinar⁷⁷ próprio da sua condição de empregador. No leque das sanções disciplinares possíveis encontramos o despedimento do assediador⁷⁸, a mobilidade geográfica ou a mobilidade funcional⁷⁹.

Ao tomar conhecimento da situação de assédio moral, o empregador deve, no caso do assediador ser outro trabalhador, proceder, de imediato, à separação da vítima e do assediador dentro da organização ou, caso a situação justifique, proceder de imediato à suspensão preventiva do trabalhador assediador⁸⁰. Imediatamente após suspeita de existência de assédio moral na organização, o empregador deverá iniciar procedimento disciplinar para apurar a existência ou não de assédio moral. O procedimento finaliza com a comunicação

⁷⁶ BABO, Ana Salomé, “*As NTIC e as redes sociais online entre a supremacia do empregador e os Direitos Fundamentais do trabalhador*”, Dissertação de Mestrado, na área de Direito do Trabalho, sob a orientação da Exma. Senhora Professora Doutora Milena Silva Rouxinol, junho 2015, p. 13, disponível em http://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/18637/1/TESE_Salome%C.C.%81.pdf, consultado em 20/03/2016.

⁷⁷ Ao processo disciplinar aplica-se o disposto nos artºs 328º e ss e 352º e ss do Código do Trabalho.

⁷⁸ Poderá o empregador despedir o trabalhador assediador com fundamento na violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa e provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa (artº 351º, nº1, al. b) e c) do Código do Trabalho.

⁷⁹ PINHEIRO, Rita Jorge, “*A responsabilidade civil dos agentes perante a vítima de assédio moral*” in *Questões Laborais nº42 – Vinte anos de Questões Laborais*, Coimbra Editora, dezembro de 2013, p.410.

⁸⁰ O artº 354º do Código do Trabalho prevê que um trabalhador seja suspenso preventivamente ainda que antes de lhe ser enviada nota de culpa, caso esta lhe seja entregue nos 30 dias posteriores. Contudo, esta sanção apenas é possível quando na nota de culpa for comunicado, ao trabalhador arguido, a intenção de despedimento.

ao trabalhador arguido da decisão e da sanção disciplinar a aplicar, caso haja lugar à mesma⁸¹.

A situação torna-se mais complexa quando se fala de assédio por parte do próprio empregador ou um trabalhador com a *convivência do empregador*⁸². Nesta situação, o trabalhador assediado deverá apresentar reclamação junto da comissão de trabalhadores, caso esta exista.

Por outro lado, dispõe o trabalhador dos mecanismos relativos à resolução do trabalho com justa causa, previstos no artº 394º do C.T..

O Código do Trabalho apresenta no seu artº 28º, de forma inequívoca, a possibilidade do trabalhador ser ressarcido pelos danos patrimoniais e não patrimoniais advindos de atos discriminatórios, dizendo que “a prática de ato 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”.

No entanto, o legislador não se pronunciou quanto ao regime de responsabilidade civil em causa nem tão pouco quanto à distribuição do ónus da prova. Apesar de o legislador não o ter previsto, tem sido consensual, tanto na doutrina como na jurisprudência que se deverá responsabilizar civilmente o empregador e o assediador (quando este seja pessoa diversa do empregador)⁸³.

⁸¹ Cfr. Artº 328º a 330º do C.T.

⁸² Expressão de PINHEIRO, Rita Jorge, Ob. Cit., p.410.

⁸³ Isabel Ribeiro, acompanhando a posição de Antunes Varela afirma que “ao longo das últimas décadas, a doutrina tem discutido o âmbito de aplicação do artº 496º ao regime de responsabilidade contratual, dada a sua localização sistemática no Código Civil (C.C.). Esta questão assume bastante relevância para o tema do assédio moral, pois a grande maioria dos danos que derivam desses comportamentos são danos não patrimoniais, que devem obter ressarcimentos adequado. Nos termos deste artigo. Só serão indemnizáveis os danos não patrimoniais que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito. Ora, esta norma enquadra-se na subsecção relativa à responsabilidade por factos ilícitos, o que levou a doutrina a discutir a sua admissibilidade no âmbito da responsabilidade contratual. Em termos práticos, a vítima de assédio moral poderia ver o seu direito a ser indemnizada por danos morais precludido se optasse pela via da responsabilidade contratual. Por conseguinte, teria de recorrer à responsabilidade extracontratual, não podendo utilizar a presunção de culpa associada à responsabilidade

Maria Regina Redinha defende a natureza extracontratual da responsabilidade civil decorrente da prática de mobbing⁸⁴, defendendo a sua posição, alegando que está em causa a violação de um direito subjetivo absoluto do assediado.

Luís Menezes Leitão afirma que a diferença “entre a responsabilidade delitual e a responsabilidade obrigacional é que, enquanto a responsabilidade delitual surge como consequência da violação de direitos absolutos que aparecem assim desligados de qualquer relação intersubjetiva previamente existente entre lesante e lesado, a responsabilidade obrigacional pressupõe a existência de uma relação intersubjetiva que primariamente atribuíra ao lesado um direito à prestação, surgindo como consequência da violação de um dever emergente dessa relação”⁸⁵.

Acompanhando a posição de **Rita Garcia Pereira**, entendemos que o que torna o assédio moral uma figura conceptual autónoma, não é somente a lesão de direitos fundamentais mas, as circunstâncias em que essa lesão ocorre, ou seja, o facto do assediado se encontrar numa situação de vulnerabilidade. Só existe assédio pelo facto de o assediado se encontrar integrado numa organização da qual ele não tem domínio, estando assim dependente de outrem pela relação laboral estabelecida entre ele e a própria organização. Pela sua natural vulnerabilidade, a relação existente tende a extinguir-se ou, pelo menos, a sofrer modificações.

contratual, parte do entendimento que os danos não patrimoniais são apenas indemnizáveis no plano extracontratual, não admitindo a existência de analogia que justifique a extensão.” ISABEL RIBEIRO PARREIRA, “propõe, *de iure condendo*, que se admita o ressarcimento dos danos não patrimoniais em sede de responsabilidade civil contratual. Atualmente, a questão pode considerar-se resolvida, pois quer no âmbito da responsabilidade civil prevista no C.C., quer no caso específico de despedimento ilícito, e ainda segundo o art.28º, *ex vi* do nº3 do art. 29º, a doutrina maioritária admite o recurso a esta norma, posição que partilhamos inteiramente”, cfr. PINHEIRO, Rita Jorge, Ob. Cit. P. 412.

⁸⁴ REDINHA, Maria Regina, “Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho”, in AAVV, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura, Edição da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Coimbra Editora, 2003, p. 833.

⁸⁵ LEITÃO, Luís Menezes, “Direito das Obrigações”, p.288, apud PEREIRA, Rita Garcia, ob. Cit., p.220.

Desta forma, entende-se que deve ser dado o devido relevo não só aos bens jurídicos afetados, mas também à relação contratual e aos deveres recíprocos que dela advêm.

Quanto aos danos patrimoniais decorrentes da prática de mobbing, podemos, desde logo, apontar como grande dano a “lesão da profissionalidade”⁸⁶. A vítima sofre uma grande desmotivação no seu trabalho que se conjuga com o isolamento a que é sujeito ou a que o próprio trabalhador se sujeita pela vergonha sentida perante os colegas. A desmotivação do trabalhador ocorre, na maioria das vezes, quando o agressor é o responsável pela avaliação e progressão do trabalhador. O facto de o assediador “condicionar” a progressão de carreira do trabalhador faz com que este se sinta desmotivado e desiludido com o seu trabalho.

Os danos patrimoniais resultam, essencialmente, da dor e sofrimento causados pela humilhação e perseguição a que o trabalhador é sujeito. É exatamente para combater esse mal-estar que o trabalhador tem, muitas vezes, de recorrer a apoio psicológico e a tratamentos médicos.

VIII. O ónus da prova

A redação do Código do Trabalho de 2003 previa o assédio moral limitando-o à sua vertente discriminatória.

Durante a vigência do mesmo, o sujeito passivo, ou seja, o assediado teria de recorrer ao artº23, nº3 do mesmo Código, sendo ele o responsável pela indicação de qual/quais o/os sujeito/os ativo/s (assediador/es) que o discriminavam⁸⁷. O sujeito ativo, por sua vez, teria de provar que as ações/omissões por ele praticadas não constituíam atos discriminatórios.

⁸⁶ Expressão utilizado por PINHEIRO, Rita Jorge, ob. Cit. P. 412.

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

Aquando da entrada do Código do Trabalho vigente em 2009, não se verificaram alterações em relação ao regime de inversão do ónus da prova cabendo, assim, a obrigatoriedade do assediado apresentar as provas contra quem afirma ser o assediador⁸⁸.

Ainda que, em relação à discriminação, o ónus da prova se tenha mantido no Código do Trabalho de 2009, não nos podemos esquecer que o assédio moral não se consubstancia apenas em atos de discriminação. O assédio moral não se resume ao fator discriminatório como já se viu anteriormente, o que, no âmbito da produção de prova, complica a situação do assediado.

Quando o trabalhador recorre à via judicial para travar a situação de que é alvo ou pretende o ressarcimento dos danos emergentes do mobbing depara-se com duas situações. Uma, e já referida, em que o mobber utiliza apenas a discriminação em que o ónus de provar que a diferença de tratamento não configura mobbing, cabe exclusivamente ao mobber. Outra, no caso em que o mobbing não assenta em fator discriminatório, é ao mobbizado, que alega ser vítima deste fenómeno, que compete apresentar provas da situação referida, bem como provar que a mesma é condicente com o fenómeno.

Este facto, no nosso entendimento, desprotege alguém que, pela situação de que é vítima, já se encontra fragilizado. Isto conduz, na maioria das situações, a uma difícil produção de prova e, inevitavelmente, a uma dificuldade de condenação do assediador. Nestas situações, a prova principal é apresentada através de testemunhas. Tendo ocorrido a situação de assédio no âmbito laboral, as testemunhas, na sua maioria, serão outros trabalhadores da empresa em que se inserem assediador e assediado.

Ora, é fácil de entender que, dificilmente, um trabalhador testemunhará, sem medo de represálias, a favor de um outro trabalhador contra um empregador

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

ou superior hierárquico. Por outro lado, será mais fácil para um trabalhador testemunhar a favor de um empregador ou superior hierárquico.

Ainda que as testemunhas queiram, também elas, que seja apurada a verdade, é natural que não relatem, de forma livre, os acontecimentos presenciados. Pensarão, inevitavelmente, que o seu testemunho poderá comprometer a sua posição dentro da empresa.

Assim se explica que, a jurisprudência tenha dificuldade em julgar, convenientemente, as situações de assédio moral que não sejam fundados em discriminação. A título de exemplo, encontramos o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, com o número de processo 3819/08 de 02/02/2009⁸⁹.

⁸⁹ “Apurou-se, com efeito, que a ré a coberto da ter atribuído ao autor um novo projeto (que no essencial se traduziu a venda do medicamento H..... na área da estomatologia), deixou de o convocar para as reuniões de trabalho onde iam todos os trabalhadores, e passaram a ocorrer reuniões de ciclo de três em três meses, mas apenas entre o chefe nacional de vendas e o autor.

Não será difícil de constatar, que não convocar o autor para as reuniões gerais, onde vão todos os trabalhadores (ponto 11 dos factos provados) e reunir com ele de três em três meses, apenas com um dos responsáveis do setor, é votar o trabalhador ao ostracismo e à solidão dentro do espaço complexo que é a realidade empresarial. O trabalhador deixa, em grande parte, de poder sentir o pulsar da empresa para a qual trabalha, de conhecer a sua estratégia, os seus desafios, as suas necessidades. E também de perceber qual a melhor postura a adotar para melhorar, se for o caso, a sua performance. E ainda, de poder trocar impressões sobre o mercado e as suas novidades, as vendas e as suas oscilações, bem como, naquele âmbito, de contactar e conviver com os seus colegas. Sentir-se-á irremediavelmente só, excluído e marginalizado do seu universo laboral.

Para além disso, no caso do autor, mesmo as reuniões que passou a manter com o chefe de equipa - e onde se compreende que apenas participem os trabalhadores a que essas reuniões digam respeito - passaram a ocorrer sem a presença dos demais colegas (de clínica geral) também vendedores de estomatologia. O que, naturalmente, também contribui para o isolar e não lhe proporcionar toda a informação relevante sobre essa área de ação.

Desde aquela altura (Outubro de 2004), em que não aplaudiu a indicação do novo chefe, o autor deixou de poder participar nas 11 reuniões que a ré levou a cabo e para as quais não o convocou.

Acresce ainda que a ré no que concerne à nova área de vendas afeta ao autor, estomatologia, apenas lhe entregou amostras e material promocional em número inferior ao dos seus colegas. Admitindo a limitação legal invocada pela ré (mas não concretamente referida), no que concerne às amostras do produto em questão, sempre se justificaria um reforço do material promocional atribuído ao autor para o "compensar" daquela alegada limitação quanto ao número de amostras do dito produto, sabido que é

Neste acórdão, ficou provado que a vítima foi alvo de fatores discriminatórios pelo esvaziamento de funções; isolamento do trabalhador face à restante equipa; pela restrição do uso de computador portátil; pela não atribuição de aumentos salariais anuais e pela não atribuição de prémio de natal, em comparação com outros trabalhadores.

Outro problema relativo ao ónus da prova decorre de situações de assédio pela via da violência psicológica, individualizada, sem que haja testemunhas e, por isso, o assediado dificilmente conseguirá reagir e agir contra o assediador.

constituir o material promocional na área das vendas a um importante "instrumento" de trabalho.

Na linha do que vimos referindo, a ré retirou ainda ao autor o computador que lhe estava distribuído. E, se é verdade o fez também quanto aos demais trabalhadores de informação médica, o que é certo é que esse aparelho não foi devolvido ao autor, pois o mesmo passou a reportar com os serviços da ré à "moda antiga", através do preenchimento de impressos a remeter diretamente ao chefe de equipa. Sendo de todos conhecido o importante papel que o computador e a informática desempenham hoje em dia, em qualquer atividade profissional, tanto mais numa área altamente concorrencial como é a venda médica - claramente se vê como a retirada desse aparelho e das possibilidades oferecidas pelo mesmo, se traduz numa acentuada degradação das condições de trabalho do autor.

A tudo isto soma-se ainda o facto de ao autor não ter sido atribuído o cabaz de Natal, sem que se tivesse demonstrado que os resultados do autor eram insuscetíveis de ser premiados, já que se apurou que em 2005 o entregou aos trabalhadores que apresentaram resultados que justificaram essa entrega. E ainda a circunstância de não ter sido aumentado, quando sempre o fora até 2004, sem que igualmente se tivesse apurado diferente situação do autor relativamente à dos que o foram.

A situação profissional do autor desde 2004 pode, pois, qualificar-se como de esvaziamento do seu âmbito funcional, marginalização e tratamento desigual e injustificado relativamente aos seus colegas de informação médica. O que não pode deixar de considerar-se que afetou a sua dignidade e lhe criou um ambiente de trabalho, intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador - caraterísticos do referido assédio moral.

O autor, em virtude dos descritos factos (discriminatórios) de que foi alvo sofreu e sofre de angústia, stress, dores de cabeça, irritação, indisposição geral e insónias, o que tem perturbado a sua paz interior, ambiente social e familiar, tornando-o irascível, designadamente com amigos, familiares, cónjuge e filhos, que o mesmo só suporta com esforço, aconselhamento e medicação. O que, ponderando a culpa e a ilicitude da conduta da ré, o tempo em que já dura a situação, antiguidade do autor na empresa e a situação económica da ré, implica dever o mesmo ser ressarcido a título de danos não patrimoniais - os mesmos pela sua gravidade merecem a tutela do direito (artº 496, do Código Civil e citado artº 26 do Código Civil) - a título de indemnização em 25.000.00 euros." Texto do Acórdão – Disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

Encontramos essa mesma situação no exemplo em que o superior hierárquico, chama ao seu gabinete um trabalhador e aí o sujeita a situações de violência moral humilhante e, que torna impossível, por parte do trabalhador, a manutenção da relação laboral, obrigando-o a apresentar a denúncia contratual.

Como já se referiu, estes casos são de difícil apreciação uma vez que a prova é quase impossível por não haver inversão do ónus da prova.

A regra no direito português estabelece que, quem alega um determinado facto, tem a obrigação de prová-lo. É o que, em termos conceptuais, se designa de ónus de prova. O artigo 342º do Código Civil⁹⁰ preceitua precisamente esta regra.

IX. Responsabilidade Civil consoante os agentes

- **Assédio praticado pelo empregador**

Importa, antes de mais, esclarecer a quem nos referimos quando falamos de empregador. O artº 127º do C.T. fala em deveres do empregador, contudo não esclarece quem pode, ou não, ser considerado empregador. Não nos parece que o legislador queira contemplar mais do que os empresários em nome individual, o sócio nas sociedades unipessoais por quotas e os sócios das sociedades por quotas que sejam classificadas como pequenas e médias empresas. Noutro tipo de estruturas empresariais, dificilmente se identificará uma pessoa como “empregador”. Na verdade, nas grandes organizações, os trabalhadores apenas conseguirão identificar os superiores hierárquicos.

Como já se disse, derivam do próprio contrato de trabalho, obrigações e deveres entre empregador e trabalhador. Dentro das obrigações decorrentes do

⁹⁰ “1. Àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado.

2. A prova dos factos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito invocado compete àquele contra quem a invocação é feita.

3. Em caso de dúvida, os factos devem ser considerados como constitutivos do direito.”

contrato de trabalho encontramos o dever de agir de boa-fé e o dever de colaboração na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

O assédio ofende direitos de personalidade bem como direitos fundamentais do trabalhador. A afetação da integridade física e moral ou mesmo da liberdade individual do trabalhador produz, pelo menos, danos não patrimoniais⁹¹.

Rita Jorge Pinheiro⁹² defende que, apesar de estarem em causa direitos absolutos, a responsabilidade contratual destrói a responsabilidade delitual, pois, “tais ataques à dignidade são perpetuados por causa da relação laboral e em clara violação de deveres conexos à mesma”, uma vez que o empregador viola claramente (ao assediar moralmente um trabalhador) a obrigação de proporcionar condições de trabalho adequadas tanto a nível físico como moral do trabalhador.

Sendo o assédio moral um forte ataque aos direitos do trabalhador adquiridos por meio de um contrato de trabalho e o não cumprimento dos deveres do empregador para com o trabalhador, é inequívoco falar-se na responsabilização contratual do empregador mobber.

- **Assédio praticado por superior hierárquico**

Quando o assédio provém de um superior hierárquico (que não seja o empregador) a situação é um pouco mais controversa.

Desde logo, pelo facto de não existir um vínculo contratual entre assediador e assediado, ou seja, entre a relação contratual empregador *versus* trabalhador existe uma outra relação laboral: o superior hierárquico do trabalhador.

Sempre que o assediador seja um superior hierárquico, devemos recorrer ao C.C. para analisar a responsabilidade do agente. O artº 500º do C.C. prevê, no

⁹¹ Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, datado de 18/02/2016, processo nº 98/12.9TTGMR.G1

⁹² Ob. Cit. P.413.

seu nº1 que “aquele que encarrega outrem de qualquer comissão responde, independentemente de culpa, pelos danos que o comissário causar, desde que sobre este recaia também a obrigação de indemnizar”, contudo, o nº 2 do mesmo artigo esclarece que “a responsabilidade do comitente só existe se o facto danoso for praticado pelo comissário, ainda que intencionalmente ou contra as instruções daquele, no exercício da função que lhe foi confiada”. Parece-nos assim que, nesta perspetiva, o empregador só será responsável pelo dano, no caso de o superior hierárquico agir no exercício das funções que o empregador lhe confiou.

Por outro lado, o artº 800º do C.C., relativo ao cumprimento de obrigações estabelece que “ o devedor é responsável perante o credor pelos atos dos seus representantes legais ou das pessoas que utilize para o cumprimento da obrigação, como se tais atos fossem praticados pelo próprio devedor”.

A dificuldade em perceber se o empregador deverá ser responsabilizado pela atuação de um superior hierárquico para com um inferior hierárquico assenta na complexidade das expressões “no exercício das funções” e “por ocasião”.

Parece-nos que no caso de mobbing vertical descendente, pela aplicação do artº 500º do C.C., o assediador tem obrigação de indemnizar o trabalhador por si assediado, respondendo objetivamente pelos danos causados.

Contudo, e tendo em conta o artº 800º do C.C., quando o assediador é pessoa diversa do empregador e a sua conduta decorre no âmbito das suas funções, deverá ser responsabilizado o empregador.

Entendemos, porém, que deverá ser feita distinção entre a situação em que o empregador conhece a situação de assédio e nada faz para a dirimir e, a situação em que o empregador desconhece de todo a existência de situação de assédio. Parece-nos aceitável que, na primeira situação, a responsabilidade seja solidária (o superior hierárquico como sujeito ativo e o empregador como cúmplice e sujeito passivo). Na segunda situação deverá o empregador exigir direito de regresso.

Quando o empregador tomar conhecimento de uma situação de assédio entre trabalhadores deverá proceder disciplinarmente contra o assediador podendo mesmo proceder ao despedimento deste com justa causa.

- **Assédio praticado por trabalhador a empregador ou superior hierárquico**

Quando o assédio provém de um trabalhador para com o empregador ou superior hierárquico, existe uma clara violação dos deveres inerentes ao contrato de trabalho⁹³.

Nestes casos, há uma inversão de papéis quando comparado com casos de assédio vertical descendente.

A responsabilidade contratual admite a inversão do ónus da prova, o que se verifica bastante vantajoso em situações de probatio diabolica^{94, 95}

Nestes casos, o sujeito assediado não é aquele que, por norma, ocupa a posição de maior fragilidade no âmbito das relações laborais. Há uma inversão entre quem habitualmente está mais desprotegido e quem detem maior “conforto”.

No caso do alvo de assédio ser o empregador, é inequívoco que a responsabilidade civil recai única e exclusivamente sobre o trabalhador/assediador.

Quando o assediado é um superior hierárquico, o raciocínio apresentado para o assédio praticado por superior hierárquico volta a fazer sentido. Isto é,

⁹³ Dispõe o artº 128º, nº1, al. a) que o trabalhador deve “respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos (...) com urbanidade e probidade”.

⁹⁴ “A expressão latina «probatio diabolica», que é utilizada no Direito para exprimir a ideia de grande dificuldade ou impossibilidade de provar o que se alega, vem apresentada de dois modos nos manuais de Direito: «probatio diabolica» ou «diabolica probatio», definição retirada de <https://ciberduvidas.iscte-iul.pt/consultorio/perguntas/probatio-diabolica/28284>, consultada em 02-03-2016.

⁹⁵ PINHEIRO, Rita Jorge, ob. Cit. P.420.

dever-se-á apurar se o empregador deverá ou não ser responsabilizado pelos atos praticados por um trabalhador para com um seu superior hierárquico.

- **Assédio praticado por trabalhador a outro trabalhador**

Quando a situação de assédio surge entre pares, ao invés de todas as outras situações anteriormente analisadas, não encontramos um desnivelamento de posições. Assim, é fácil de compreender que não existe um vínculo contratual entre o assediador e o assediado. Por isso, o sujeito ativo, ou seja, o assediador deverá ser responsabilizado nos termos do artº 483º do C.C.

Novamente nestas situações impende aferir acerca da responsabilidade, ou não, do empregador.

Nos casos em que o empregador conhecia a situação de assédio e nada fez, tornou-se cúmplice da situação. Desta forma, deverá ser responsabilizado não por ação mas por omissão, nos termos do artº 486º do C.C.⁹⁶. O empregador tinha, por força do contrato celebrado com o trabalhador, a obrigação de praticar o ato omitido e que, assim, o obriga à reparação dos danos.

No entanto nem sempre o empregador identifica a situação de assédio, ainda que tenha agido atenta e diligentemente no seio da empresa. Nesses casos, o facto de o empregador nada ter feito para combater a situação não o desresponsabiliza na totalidade. É certo que não se poderá invocar cumplicidade, uma vez que este agiu atenta e diligentemente. No entanto, deve este ser responsabilizado pelos atos do seu comitente.

Situação diferente é aquela em que o empregador, após o conhecimento de uma situação de assédio moral a procurou dirimir com reações adequadas à situação concreta. Nestes casos, não nos parece ser razoável culpabilizar e

⁹⁶ “Artigo 486.º

(Omissões)

As simples omissões dão lugar à obrigação de reparar os danos, quando, independentemente dos outros requisitos legais, havia, por força da lei ou de negócio jurídico, o dever de praticar o ato omitido.”

penalizar o empregador. No entanto, e por força da sua situação de empregador, pode este responder pelos danos da vítima ainda que possa exigir ao assediador direito de regresso. Esta última possibilidade garante à vítima que a sua indemnização será efetivamente paga.

Embora o Código do Trabalho no artº 28º refira que os danos emergentes da prática de discriminação deverão ser ressarcidos no âmbito da responsabilidade civil, essa resposta não nos parece suficiente.

O Decreto-Regulamentar nº 76/2007, de 17 de julho, considera doença profissional aquela que resulte diretamente das condições de trabalho e que tenham como consequência a incapacidade para o exercício da profissão ou a morte. Para uma doença profissional ser classificada como tal exige-se uma presunção de causalidade entre a contração da doença e a natureza do trabalho⁹⁷.

O legislador português prevê doenças que não estejam classificadas como doenças profissionais no artº 94º, nº2 do Regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais (Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro) bem como no artº 283º, nº3 do C.T.. Ou seja, qualquer lesão corporal, perturbação funcional ou doença não incluída na “Lista das Doenças Profissionais” mas que comprovadamente se estabeleça como consequência, necessária e direta, da atividade profissional exercida pelo trabalhador, será também considerada doença profissional.

Este preceito estabelece como necessária a determinação do nexo de causalidade entre a atividade exercida e a patologia ou perturbação funcional sofrida⁹⁸. Esse nexo de causalidade, nos casos de assédio moral no trabalho, não nos parece difícil de estabelecer. Sabemos que o mobbing ocorre no âmbito laboral e tem consequências para a saúde do mobbizado. Contudo, a vítima terá

⁹⁷ COSTA, Ana Cristina Ribeiro, “O Ressarcimento dos Danos Decorrentes do Assédio Moral ao abrigo dos Regimes das Contingências Profissionais”, *Questões Laborais*, Ano XVII, n.ºs 35-36, janeiro/dezembro de 2010, p. 132.

⁹⁸ COSTA, Ana Cristina Ribeiro, *Ob. Cit.*, p. 135

de provar a existência do nexo de causalidade entre o evento e o dano, de forma a, inequivocamente, estabelecer uma relação direta entre o fenómeno de assédio moral a que foi sujeita e a/as doenças diagnosticada/s.

Sempre que se comprove a relação direta entre o fenómeno de assédio moral cujos protagonistas detêm, entre si, uma relação laboral e, o aparecimento de patologias, parece-nos ser razoável considerar tais patologias como doenças profissionais. Deve a vítima provar igualmente que, caso não tivesse sido alvo de mobbing, tal/is enfermidade/s não se teria/m desenvolvido, comprovando a relação direta e única da/s mesma/s ao fenómeno do mobbing.

Como se adiante desenvolverá, as consequências e sequelas da prática de mobbing variam consoante vários fatores. Apenas nas situações em que se comprove que a patologia surgiu como consequência direta da atividade laboral, que entendemos, ser pertinente existir a possibilidade de classificação como doença profissional. Assim sendo, defendemos que, para considerar determinada/s doença/s como doença/s profissional/is consequência da prática de mobbing, terá de ser feita uma apreciação casuística e medicamente fundamentada.

Ainda que entendamos haver necessidade de apreciação casuística baseada em relatórios médicos que comprovem a indissociabilidade entre o nexo de causalidade e a patologia ou perturbação funcional sofrida, consideramos que, se devem qualificar as patologias e/ou perturbações funcionais originadas pelo mobbing como doenças profissionais. Desde logo, o artº 95º da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, prevê que haja o ressarcimento dos danos da situação emergente de doença profissional.

X. Caraterísticas do assediado e do assediador

Não existe consenso no que respeita à identificação das principais causas do mobbing, o que gera dificuldade em traçar um perfil concreto para o assediador e assediado.

São apontados como fatores propícios ao surgimento deste tipo de fenómenos a gestão por objetivos, a intensificação dos ritmos de trabalho, a pressão competitiva, a fungibilidade da mão-de-obra, o anonimato da direção da empresa e as formas de contratação flexíveis⁹⁹.

As características da personalidade e físicas do assediado, características da personalidade do assediador, o grupo onde se inserem e as características da organização onde desenvolvem a sua atividade laboral são outros dos fatores que podem influenciar situações de mobbing.

Ainda que seja fácil de perceber que um trabalhador com problemas familiares e sociais possa ser um alvo fácil ao mobbing, existem vítimas que se encontram num contexto familiar e social de perfeita integração¹⁰⁰.

Em termos psicológicos, a vítima de assédio não é apenas uma pessoa com debilidades emocionais, com falta de confiança e que não desempenha a sua atividade profissional com perfeição. Segundo o Dr. João Redondo¹⁰¹, nos últimos anos, tem havido um crescimento exponencial de vítimas de assédio moral que se apresentam como realizadas tanto pessoal como profissionalmente. Por esse motivo, gera no assediador sentimentos de inveja ou ciúme que atuam com o intuito de amesquinhar.

Por outro lado, não se pode confundir assediador com uma chefia mais austera, exigente e pouco sensível. O assediador pode ser um indivíduo ou um grupo de indivíduos. As características do assediador, tal como acontece com o assediado, estão intimamente ligadas com a personalidade, as ameaças de perda de poder e controlo bem como com o exercício de uma liderança negativa. Assim

⁹⁹ LOPES, Sónia Kietzmann, Ob. Cit, p.154.

¹⁰⁰ Dr. João Redondo, médico psiquiatra, coordenador do Serviço de Violência Familiar do Hospital Sobral Cid – Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, em conversa informal, no dia 31/03/2016, no Pavilhão 4 do Centro Hospitalar Psiquiátrico de Coimbra - Unidade Sobral Cid.

¹⁰¹ Dr. João Redondo, médico psiquiatra, coordenador do Serviço de Violência Familiar do Hospital Sobral Cid – Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, em conversa informal, no dia 31/03/2016, no Pavilhão 4 do Centro Hospitalar Psiquiátrico de Coimbra - Unidade Sobral Cid.

o assediador, num fenómeno de assédio moral, pretende o controlo e o domínio absolutos do assediado¹⁰².

Se as características de personalidade e sociais são importantes, não se podem descurar outro tipo de características, nomeadamente, o género e a idade. As mulheres são alvos mais fáceis para o assediador moral. Esta afirmação prende-se, desde logo, pelas características físicas e psicológicas da mulher. A mulher enquanto mãe, por exemplo, encontra-se mais vulnerável e exposta a retaliações.

O assediador está muitas vezes identificado como alguém com uma experiência de vida difícil, com problemas de sanidade mental, problemas de dependência de álcool ou de drogas. Não é difícil explicar que estes fatores condicionam a sua postura no ambiente de trabalho, tornando o relacionamento profissional difícil. A forma que o assediador encontra para gerir este problema é exercendo o seu poder de forma perversa, sem qualquer tipo de sensibilidade em relação às consequências que os seus atos possam originar.

XI. Tipologia de assédio moral

Tem-se verificado que, a maioria dos autores e estudiosos do fenómeno de assédio moral, opta por subdividir¹⁰³ o mesmo, em função do agente ativo da conduta, ou seja, o agressor¹⁰⁴.

¹⁰² SILVA, Paula Cristina Carvalho da, “ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO”, disponível em <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf>, consultado em 01/04/2016.

¹⁰³ Para além da subdivisão em função do agressor, podemos encontrar uma subdivisão do fenómeno por etapas, neste sentido, Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz e Gail Pursell Elliot, na sua obra “*Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*”, apontam para cinco estágios: “*outline five major stages of workplace mobbing. Adapted from the list compiled by Heinz Leymann, the five phases of mobbing are a progression of abusive behaviours over time. The first phase is characterised by some sort of conflict or critical incident. In and of itself, this is not mobbing. The second phase is distinguished by a number of aggressive acts and psychological assaults. The mobbing begins to pick up momentum at this point. In the third phase, management becomes involved and plays a part in the process by misjudging the situation and joining the effort to eliminate the target. By the fourth stage, the target has been branded as*

Considerando, em primeiro lugar, o Assédio Moral no trabalho associado a certas características individuais dos ofensores, tem sido consensual uma subdivisão em três tipos.

O primeiro tipo procura defender a autoestima do agressor, o segundo tipo relaciona-se com a falta de competências sociais e de grupo do ofensor e o terceiro tipo relaciona-se com a política interna em que se encontram agressor/vítima.

O primeiro tipo de que se fala tem como objetivo primordial a autodefesa por parte do agressor de forma a proteger-se a si próprio, omitindo as suas fragilidades e debilidades pessoais e profissionais. Podemos entender este comportamento como natural no ser humano.

O segundo tipo está intimamente ligado com a dificuldade de interação grupal de um determinado indivíduo que utiliza essa fragilidade para destruir quem o rodeia.

É fácil de entender que o terceiro tipo de agressor pretende adquirir uma posição de maior força (ou de defender a que detém) tendo em vista os seus interesses pessoais como membro na organização onde desenvolve a sua atividade profissional. Este tipo de comportamentos está presente, normalmente, nas chefias intermédias e de topo, o que justifica que se verifique nestes a existência de maior incidência de agressores, aproveitando-se estes da posição que detêm para criar o contexto político da sua influência organizacional.

Segundo **Sigmund Freud**, o humano é influenciado por desejos intrapsíquicos, motivações, conflitos e impulsos. Os mecanismos de defesa do

difficult or mentally ill. This assessment may be formalized by misguided assessments by professionals. The fifth and final stage of mobbing is expulsion, and the target is pushed out of the workplace.”, texto disponível em <http://www.mobbingportal.com/glossaryofterms.html>, consultado em 15/02/2016.

¹⁰⁴ PEREIRA, Rita Garcia, Ob. Cit. P. 173.

ego são utilizados para lidar com os conflitos, desejos, necessidades e fantasias não resolvidos, que contribuem para um comportamento normal ou anormal¹⁰⁵.

O assédio moral no trabalho não pode ser analisado, apenas e só, como comportamentos de autoproteção, nem explicado pela falta de competências emocionais ou cognitivas para gerir situações e pessoas, sendo, por vezes, resultado das políticas das organizações.

Dentro das organizações podem ser identificadas diferentes formas de assédio que ocorrem em vários níveis hierárquicos e com diferentes protagonistas.

O Assédio Moral pode surgir de quatro formas diferentes, tendo em conta, os resultados de um inquérito feito por Hirigoyen¹⁰⁶ no ano de 2002:

- 58 % dos casos, o assédio provém da hierarquia – Assédio Vertical Descendente;
- 29% dos casos, o assédio provém de várias pessoas, hierarquia e colegas incluídos – Assédio Misto;
- 12% dos casos, o assédio provém de colegas – Assédio Horizontal;
- 1% dos casos, provém de subordinados - Assédio Vertical Ascendente.

Assédio Vertical Descendente

O assédio vertical descendente tem origem em comportamentos abusivos de um superior para com um subordinado. Nestes casos, o superior hierárquico aproveita a desigualdade hierárquica entre ele e o trabalhador de forma a tirar

¹⁰⁵ MAGALHÃES, Fernando Lima, “*Modelos Teóricos e de Intervenção em Psicologia*” disponível em <http://www.fernandomagalhaes.pt/modelospsicologia.html> , consultado em 10/03/2016.

¹⁰⁶ HIRIGOYEN, Marie-France “*O assédio no trabalho - Como distinguir a verdade*”, Editora Pergaminho, apud CONSTANTINO, Tânia Cristina Letras, “*Assédio Moral - Numa Estrutura Autárquica*”, Setúbal, 2010, disponível em http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4599/1/41_Tese_12-07-2011.pdf

partido do seu poder. O superior hierárquico abusa do trabalhador de forma a que este fique subordinado à sua vontade.

O assédio vertical descendente, segundo o estudo anteriormente apresentado, é aquele que ocorre com maior frequência. O assédio provindo de superior hierárquico provoca consequências mais graves, quer físicas, quer psicológicas, para o assediado, quando comparado com o assédio proveniente de outros agentes.

A frequência desta tipologia de mobbing explica-se pelo poder diretivo, disciplinar, fiscalizador que o superior hierárquico detém inerente à sua posição na empresa. Estes poderes inerentes à categoria de superior hierárquico não são, de modo algum, comportamentos lesivos para o trabalhador, o problema surge quando existe abuso no uso dessas prerrogativas, como por exemplo deixar um empregado sem trabalho ou sem equipamentos de trabalho, dar-lhe uma tarefa inexecutável e procurar os erros que tenha cometido para o humilhar.

É bastante comum em empresas e instituições com regras muito rígidas (caso das instituições militares) e onde se tem metas e prazos exigentes a serem cumpridos. O abuso de poder não pode ser confundido com assédio moral, no entanto, pode degenerar neste, se a sua prática se perpetuar no tempo de forma reiterado e sistemática gerando um ambiente degradante para o trabalhador¹⁰⁷.

Assédio Vertical Ascendente

No assédio vertical ascendente os comportamentos abusivos partem de um inferior hierárquico e o alvo é um superior hierárquico. Como se pode verificar pelo estudo de **Marie-France Hirigoyen** acima referido, este tipo de mobbing ocorre com muito pouca frequência.

¹⁰⁷ LEAL, Raquel Firmino, "Assédio Moral no Trabalho: O Inimigo Invisível", disponível em <http://docplayer.com.br/1913159-Universidade-de-lisboa-faculdade-de-direito-instituto-do-direito-do-trabalho-x-curso-pos-graduado-de-especializacao-em-direito-do-trabalho.html>, consultado em 22/02/2016.

Estas situações ocorrem em situações muito específicas, tendo geralmente associado um comportamento ou acontecimento embaraçoso ou ilegal do superior hierárquico que é utilizado pelo inferior hierárquico.

Este tipo de assédio pode ser tão destruidor como qualquer outro. Desde logo porque o assediado não sabe como defender-se, originando um sentimento de vergonha que leva normalmente ao silêncio e à inércia perante uma situação de assédio.

Este tipo de assédio, onde a vítima é o superior hierárquico, pode ocorrer tendo como agressor não só um, mas vários funcionários ao mesmo tempo.

Assédio Horizontal

O assédio moral horizontal verifica-se quando o assediador e assediado se encontram numa posição contratual simétrica, ou seja, em igualdade de circunstâncias.

São frequentes situações de assédio horizontal, quando existe determinada posição ou lugar dentro de uma organização e dois ou mais pares tenham a pretensão de o ocupar.

Podemos fazer analogia entre o assédio horizontal e o conceito de *Bullying*, fenómeno conhecido como o comportamento hostil, (tal como acontece no mobbing), e humilhante (praticado por uma criança ou um grupo de crianças, em relação a outra ou outras). No *bullying*, à semelhança do que acontece no assédio moral horizontal, não existe uma hierarquia entre as crianças. Os comportamentos hostis e humilhantes têm como objetivo, em ambos os fenómenos, a exclusão.

Tem-se verificado que as empresas detetam este tipo de assédio, contudo não o combatem. Pelo contrário, aproveitam-se da competitividade entre pares para lucrarem com a sua produtividade.

Quando se fala em assédio horizontal as consequências não se apresentam tão graves porque a relação entre o assediador e o assediado é igualitária.

Assédio Misto

O assédio moral misto relaciona pelo menos três pessoas: o assediador vertical, o assediador horizontal e o assediado.

Nesta modalidade, a vítima é agredida tanto por superiores como por pares hierarquicamente classificados.

Este tipo de assédio comporta simultaneamente, a vertente do assédio horizontal e vertical descendente. Consiste na prática de assédio horizontal prolongado sem que a entidade empregadora ou os superiores hierárquicos intervenham, embora conheçam a situação. A falta de intervenção por parte da entidade empregadora ou dos superiores hierárquicos gera uma situação de cumplicidade para com o infrator.

Uma das particularidades do assédio moral misto é o facto de a pessoa agredida ceder mais depressa, quando comparado com as outras modalidades de assédio.

Poderemos encontrar um caso de flagrante assédio moral misto no filme “O diabo veste Prada”, de 2006, baseado no bestseller literário de 2003 de **Lauren Weisberger**.

Andy (personagem de Anne Hathaway) é uma recém-licenciada jornalista que consegue trabalho numa revista de moda, onde Miranda Priestly (Meryl Streep) é a editora-chefe.

O filme apresenta várias cenas nas quais Andy é assediada moralmente pela sua chefe, bem como por uma colega de trabalho, tendo, assim, um bom exemplo de assédio misto.

Miranda troca frequentemente o nome de Andy por Emily, nome que esta dá a todas as suas assessoras, sendo uma forma de dizer que elas não são

sujeitos com subjetividade, mas sim seres autómatos que devem estar à sua disposição.

Miranda dá ordens a Andy para que esta concretize as tarefas mais absurdas e humilhantes que se possa imaginar ou tarefas que não deveriam ser de sua competência, situação característica do assédio moral vertical descendente.

“Miranda – Aí estás tu Emily! Quantas vezes tenho de chamar-te pelo nome?

Andy– Na verdade eu chamo-me Andy.

Miranda– (Risos). Eu preciso de 10 a 15 saias da Calvin Klein.

Andy- Que tipo de saias a senhora...

Miranda– Por favor, vai irritar outro com tuas perguntas. E tenha certeza que teremos o Pier às 8h da manhã. Amanhã. Lembra o Jocelyn que preciso de ver algumas carteiras que Marc está a fazer. E, depois, fala com a Simone que eu vou buscar o Jackie se a Maggie não puder. Demarchelier confirmou?

Andy– Demarchier....

Miranda– Demarchelier. Liga-lhe. (Miranda, em silêncio, olha para sua roupa). E é tudo!!!!. Leva o meu carro para verificarem os travões. Onde está o pedaço de papel que eu tinha em mãos ontem?

O assédio moral misto (causado pela editora-chefe e pelos colegas) também se manifesta na história, na qual uma colega de trabalho de Andy (Emily) reproduz a hostilidade da sua chefe para com Andy, expressa na seguinte fala:

Miranda– Há alguma razão para meu café não estar aqui? Ela morreu ou algo assim?

Emily– Não. Meu Deus. Em cima da hora! Espero que saibas que é um trabalho muito difícil, para o qual tu és totalmente desajustada. E se fizeres

alguma coisa de errado, a minha cabeça estará em jogo. Esconde isso, e não o mostres em lugar algum! (apontando para o casaco de Andy)

Inicialmente Andy indigna-se relativamente às atitudes hostis sofridas, próprias de um assédio moral, expressando-se por meio da afirmação enfática: “não vejo nenhuma razão para mudar o meu jeito só por causa deste trabalho”.

Entretanto, influenciada por um colega de trabalho e seduzida pela eventualidade de ser bem sucedida no novo emprego, Andy passa a pensar e agir de forma contrária:

Emily- Andy, diz a verdade. Tu não estás a tentar. Tu estás a chorar. O que esperavas que te dissesse, hein? Querias que eu dissesse “coitadinha, a Miranda está a ser cruel. Pobre Andy”? Acorda, ela está a fazer o trabalho dela!

Com isso, Andy passa a assimilar que está errada na sua relação com a entidade empregadora, aceitando que é ela quem não está a tentar nem a entregar-se àquela revista, àquele emprego tão privilegiado.

Por três vezes o filme apresenta a frase: “um milhão de garotas matariam por esse trabalho”¹⁰⁸.

Podemos afirmar que esse caso revela um comportamento, por parte dos inferiores hierárquicos, muito semelhante ao comportamento próprio de quem sofre de Síndrome de Estocolmo¹⁰⁹.

¹⁰⁸ “O assédio moral no trabalho: considerações a partir da sociologia de Bauman” in <https://tanysegalon.wordpress.com/2013/09/24/o-assedio-moral-no-trabalho-consideracoes-a-partir-da-sociologia-de-bauman/>, consultado em 15/03/2016.

¹⁰⁹ “A síndrome de Estocolmo é um estado psicológico particular desenvolvida por uma vítima de sequestro.

O nome desse distúrbio é oriundo do famoso assalto de Norrmalmstorg do Kredibanken em Norrmalmstorg, em Estocolmo, que durou do dia 23 a 28 de agosto de 1973. Nesse assalto, as vítimas normalmente defendiam os sequestradores, mesmo após os seis dias de sequestro terem chegado ao fim e apresentaram comportamento reservado durante os processos judiciais do caso. O termo foi assinalado pelo criminólogo e psicólogo Nils Bejerot, que auxiliou a polícia no período do assalto.

As vítimas passam a identificar-se emocionalmente com os criminosos, inicialmente como modo de defesa, por medo de retaliação e/ou violência por parte deles. Um mínimo gesto de gentileza dos raptos normalmente é ampliado, pois, do ponto de

O capitalismo¹¹⁰ pode ser considerado um agente de mobbing, dado que encoraja o trabalhador a que este nunca se entregue às dificuldades e opressões, mas ultrapasse os problemas sem se preocupar com as consequências, nem que para isso seja alvo de humilhações e danos à saúde que, noutras circunstâncias, seriam inaceitáveis.

O capitalismo não afeta apenas os trabalhadores vítimas de mobbing. O empregador e/ou superior hierárquico, é igualmente *arrastado* nos comportamentos próprios de uma sociedade capitalista. Ou seja, a sua atuação enquanto assediador surge de um crescimento económico da empresa e do seu próprio sucesso profissional.

No caso concreto supra elencado, observamos que todos os sujeitos naquela situação de assédio moral se submetem a ela em prol do crescimento da empresa, aceitando que todos devam sofrer com as consequências, para que, em contrapartida, possam vir a usufruir dos benefícios.

O capitalismo, como se pode constatar configura ele próprio um sólido sistema de violência para com os trabalhadores, estimulando-os a irradiar essas

vista das vítimas, é extremamente difícil, ou até impossível, obter uma visão clara da realidade nessas situações e obter uma mensuração do perigo real. Deste modo, as tentativas de libertação são tidas como uma ameaça, pois a vítima pode correr o risco de ser magoada. É importante salientar que os sintomas resultam de um estresse físico e mental (emocional) extremo. O complexo e comportamento duplo de afetividade e ódio concomitantes junto aos raptores é considerado como uma estratégia de sobrevivência por parte dos reféns.” In <http://www.infoescola.com/doencas/sindrome-de-estocolmo/>, consultado em 01/04/2016.

¹¹⁰ “O capitalismo é um termo relativamente recente, usado principalmente depois de Karl Marx, que designa um modelo de organização social e económica, sendo também usado, num plano histórico, como a antítese do socialismo. Diferencia-se deste pelo seu carácter descentralizado, pela sua motivação pelo lucro, baseando-se na propriedade privada, na livre iniciativa, ou seja, na possibilidade de qualquer indivíduo criar fontes de rendimento. Este modelo tende para uma economia de mercado, de livre empresa, vocacionada para o lucro. Na atualidade, o capitalismo constitui-se como um modelo ideológico de organização socioeconómica, prevalecendo sobre a esfera política e apresentando-se como alternativa irrefutável e única aos sistemas de economia estatizada e centralizada, dita socialista ou marxista.

O racionalismo económico e a ânsia de criar riqueza e auferir lucros de forma a compensar os investimentos modelam a mentalidade capitalista, para além do espírito de risco, de concorrência e capacidade de inovar.” In <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/>, consultada em 19/03/2016.

formas de violência nos seus ambientes laborais utilizando, para isso, processos de alienação, irradiadores de insegurança, medo, rivalidade, ambição, desumanização, desmoralização e falta de ética nas relações profissionais e humanas.

É igualmente frequente encontrarmos trabalhadores que, para alcançarem cargos superiores, se submetem e submetem outras pessoas a situações de falta de dignidade, enquanto trabalhadores, mas também enquanto seres humanos.

A falta de emprego e o medo do despedimento faz, igualmente, que determinadas pessoas se submetam aos mais absurdos atentados morais a que alguém se deva sujeitar.

É isso que acontece no caso concreto de Andy. Se inicialmente se demonstra pouco recetiva a determinado tipo de comportamentos, passado algum tempo decide entrar no jogo e aniquilar a sua dignidade pessoal, familiar e social. Começa por mudar a sua forma de vestir, falar e andar, em consonância com o argumento persuasivo do discurso capitalista. Andy começa a interiorizar que se deve preocupar primordialmente com o sucesso e que o resto deve ser visto como uma prioridade secundária.

A violência psicológica de que Andy é alvo, manifesta-se numa mudança abrupta dos seus valores em prol de promessas de ascensão de carreira e de sucesso profissional.

Andy acaba por perceber que se “vendeu” a um trabalho que não respeita a sua dignidade e a sua identidade. Contudo, quando se apercebe dessa mesma situação, já não tem a identidade que lhe era característica antes da sua entrada na empresa. Alterou os seus comportamentos com os que lhe eram próximos, alterou a sua forma de estar, pelas promessas de um futuro profissional.

No fim, Andy decide que não quer ser como Miranda, mas a “Andy” do final do filme não é a mesma: a sua forma de vestir, falar e agir mostram que o mercado sujeita o trabalhador, simplesmente por existir neste ambiente de

competição, repleto de exigências, o que não é menos violento, moralmente falando, que um ataque direto de um empregador a um empregado.

O discurso da sua superior hierárquica não é nada mais do que um discurso capitalista que coloca os trabalhadores a agir de forma antiética e imoral.

As transformações que se observaram em Andy são típicas de situações de assédio moral. Ainda que as consequências, no caso em apreço, não tenham sido objetivamente nefastas para a sua saúde física e psíquica, não deixa de ter consequências preocupantes e gravosas. Isto revela que o assediado nem sempre reage da mesma forma e, as consequências de situação de assédio não se evidenciam de forma padronizada.

XII. Necessidade do dano psíquico-emocional

Conforme se viu anteriormente na situação vivida por Andy no filme “O diabo veste Prada”, nem sempre existe um dano psíquico-emocional na vítima de mobbing.

A Doutrina tem vindo a discutir a necessidade da comprovação de danos físicos ou morais efetivos na esfera do assediado para caracterizar o Assédio Moral.

A situação de Andy não deixa grandes dúvidas de que os danos no assediado nem sempre são danos a nível psíquico ou físico. Nesta situação concreta, apesar de a personagem apresentar alguma confusão psíquica perante a situação por ela vivida, os danos mais visíveis estão relacionados com a sua vida social e familiar. Ora esta situação não deixa de ser gravosa por esse facto.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos¹¹¹, no seu art.1º, estabelece dois pilares em relação à dignidade da pessoa humana: “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e percepção e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.”.

¹¹¹ Adotada pela Organização das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948.

Jorge Miranda¹¹², quando se refere à dignidade da pessoa humana prevista na Constituição da República Portuguesa apresenta situações basilares que devem ser entendidas como “desmembramentos práticos da Dignidade do Indivíduo Humano”.

Quando se fala deste princípio, deve ter-se em conta que todas as normas jurídicas têm de estar em consonância com o mesmo. Contudo, é nos direitos de personalidade e nos direitos fundamentais que este está presente de uma forma mais veemente.

Conforme já se referiu, a vítima de assédio moral não tem um perfil rígido definido. Assim, quando se considera assédio moral apenas as situações em que se verifica um dano efetivo na saúde psíquica ou física da vítima, estariam a ser descuradas todas as vítimas que, embora sofram devido à sua estrutura psicológica, não apresentam danos a esse nível.

Isto acarretaria uma dificuldade em penalizar e sancionar o assediador que, com a sua conduta, pratica atos ilícitos mas que não finalizam em situações de doença.

Assim, e na nossa opinião, entendeu-se que a comprovação do dano no assediado não seria condição *sine qua non* para configuração de assédio moral.

¹¹² MIRANDA, Jorge, Manual de Direito Constitucional tomo IV, Coimbra Editora, 2008, p. 210. Eis as diretrizes:

“1) A dignidade da pessoa humana reporta-se a todas e a cada uma das pessoas e é a dignidade da pessoa individual e concreta;

2) Cada indivíduo vive em relação comunitária, mas a dignidade que possui é dela mesma, e não da situação em si;

3) O primado da pessoa é o do ser, não o do ter; a liberdade prevalece sobre a propriedade;

4) Só a dignidade justifica a procura de qualidade de Vida;

5) A proteção da dignidade das pessoas está para além da cidadania portuguesa e postula uma visão universalista da atribuição dos direitos;

6) A dignidade da pessoa pressupõe a autonomia vital da pessoa, a sua autodeterminação relativamente ao Estado, às demais entidades públicas e às outras pessoas.”

Desta forma, ainda que não se verifique o dano no assediado, o mesmo dispõe dos mesmos mecanismos de reação que teria se houvesse danos efetivos para a sua pessoa.

XIII. Consequências sociais na vítima de mobbing

O assédio moral, além de gerar efeitos nefastos na personalidade e saúde do assediado, como já se verificou, acarreta consequências negativas a nível social.

Um dos principais objetivos do assediador é levar o seu alvo ao despedimento. Quando tal acontece, o assediado desempregado passa a tornar-se um encargo para o Estado uma vez que a vítima irá recorrer aos benefícios sociais pela sua situação de desemprego.

Ainda que a situação de assédio não leve ao fim da relação laboral, o assediado recorre, frequentemente, a baixas médicas sucessivas e, muitas vezes prolongadas que geram encargos para o Estado pela atribuição de subsídios de doença.

Um outro encargo gerado pelas situações de assédio moral no trabalho respeitam a encargos com a justiça. Quando o assediado recorre à via judicial para dirimir a situação de que é alvo, o Estado terá de despender de meios que acarretam custos.

Quando a vítima de assédio moral recorre ao Sistema Nacional de Saúde, quer ainda no decorrer da situação de assédio, quer após o término da mesma, para minorar as consequências desta situação, são utilizados os meios do Estado que acarretam custos.

Também a organização onde ocorre o assédio é prejudicada. O assediado, naturalmente, não tem o mesmo rendimento de trabalho que teria num ambiente propício e salutar ao desempenho das suas funções. Quando o assediado recorre à baixa médica, a empresa fica com um número de

trabalhadores efetivo diminuído que, como é obvio, não poderá apresentar os mesmos resultados esperados se estive com todos os trabalhadores a desenvolverem a sua atividade.

A relação dos trabalhadores no seio da organização em relação ao trabalhador assediado tende também a deteriorar-se. O assédio moral quando presenciado por outros trabalhadores gera mal-estar entre pares e desconfiança e descrédito entre trabalhadores com níveis hierárquicos diferentes. Esta situação acaba por prejudicar fortemente a organização e a satisfação geral dos trabalhadores que, em nada, é benéfica para alcançar os níveis de produtividade desejados. As empresas utilizam muitas vezes o assédio moral como uma via para se livrarem de trabalhadores considerados dispensáveis.

A Resolução do Parlamento Europeu n.º 2007/2146, sobre a estratégia comunitária 2007-2019 para a saúde e a segurança no trabalho, de 15 de janeiro de 2008, faz notar a relação, cientificamente comprovada, entre o aumento do stress no trabalho e as doenças daí resultantes, identificando o assédio como ameaça para a saúde e segurança no trabalho, por consistir numa das causas subjacentes ao desenvolvimento de perturbações ao nível da saúde mental.

Daí, o Relatório n.º 2008/2209, de 28 de janeiro de 2009, sobre saúde mental, do Parlamento Europeu incita os Estados membros a “promover o estudo das condições de trabalho suscetíveis de favorecer o aparecimento de distúrbios psíquicos, em particular no que respeita às mulheres”, incitando também os empregadores a “introduzir medidas contra o assédio”.

O assédio moral é muitas vezes utilizado com o intuito contrário às consequências que gera.

Muitos assediadores utilizam esta via de forma a que os trabalhadores se superem a si próprios e aos seus pares de forma a alcançar maior produtividade e melhores desempenhos profissionais. Contudo, o reflexo desta prática revela exatamente o contrário.

É obvio que, para se alcançarem resultados positivos, as empresas terão de oferecer aos seus trabalhadores condições de trabalho saudáveis e agradáveis. É indiscutível que as pessoas precisam estar bem, para produzir bem. Necessitam de ser respeitadas como seres humanos e com condições dignificantes.

O sistema capitalista tende a não se preocupar com esta necessidade, como já se referiu anteriormente.

Marie-France Hirigoyen¹¹³ sugere que as empresas sejam vigilantes e que façam uma política de prevenção do assédio moral. O assédio moral não é produtivo, é péssimo e acarreta custos elevados.

Se, por um lado, as vítimas têm custos pela necessidade de ajuda médica, o assédio moral custa-lhes, muitas vezes o posto de trabalho. No caso de reação judicial, os custos com advogados e custas processuais, são igualmente avultados.

Por outro lado, a sociedade acarreta custos sociais. O aumento do absentismo e do desemprego são flagelos intimamente ligados às consequências do assédio moral no trabalho.

XIV. A saúde e o mobbing

O mobbing, independentemente de ter origem num superior hierárquico, inferior hierárquico ou até entre pares, interfere na vida do assediado de forma direta ferindo sua dignidade, a sua vida social e familiar.

As consequências na saúde da vítima de mobbing podem ser de tal maneira nefastas que podem conduzir à morte.

Em Portugal já se defende a alteração da legislação, quer ao nível dos acidentes de trabalho, quer das doenças profissionais, de modo a considerarem o mobbing ou assédio moral como tal.

¹¹³ <http://www.assediomoral.org>, consultado em 06/04/2016.

A vítima de mobbing pode ter danos a nível da sua saúde com dimensões físicas e psíquicas.

Os primeiros danos na saúde que as vítimas de mobbing apresentam estão relacionadas com alterações cognitivas, a nível psicológico, psicossomático, hormonal, a que se associa a tensão muscular e os distúrbios do sono.

O facto do mobbing ser um fenómeno que perdura ao longo do tempo desencadeia, frequentemente, o aparecimento de depressões, síndromes de stress pós-traumático, fadiga crónica, alergias, dependência de álcool e drogas, distúrbios cardíacos e endócrinos, entre outras lesões físicas e psíquicas.

É certo que os sintomas não se revelam comuns às vítimas, o que, desde logo, se entende pelo facto de o ser humano ter características intrínsecas e sociais diferentes que influenciam o aparecimento de determinadas consequências¹¹⁴.

As consequências do assédio moral dependem de fatores como a autoestima, a autoconfiança, o apoio prestado pelos colegas no trabalho, o apoio familiar, bem como a frequência e a intensidade dos comportamentos a que a vítima é sujeita.

Determinada pessoa com tendência a deprimir e com falta de autoestima será uma potencial vítima para pessoas com características sádicas. Esta constatação não pode ser entendida como a generalidade, uma vez que se têm verificado situações de mobbing em vítimas que apresentavam características totalmente opostas¹¹⁵.

Um dos fatores que conduz ao aparecimento de sintomas psicossomáticos prende-se com a gestão da culpa. Muitas das vítimas tendem a culpabilizar-se pela postura que o assediador tem perante elas, originando uma

¹¹⁴ PACHECO, Mago Graciano de Rocha, ob. Cit., p. 119.

¹¹⁵ Dr. João Redondo, médico psiquiatra, coordenador do Serviço de Violência Familiar do Hospital Sobral Cid – Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, em conversa informal no dia 31/03/2016, no Pavilhão 4 do Centro Hospitalar Psiquiátrico de Coimbra - Unidade Sobral Cid.

sensação de confusão que as fazem ter a mesma reação que a mosca tem quando cai na teia da aranha¹¹⁶.

Uma das situações apontadas pelos psiquiatras como reflexo de situação de mobbing é o síndrome de Burnout. Este síndrome é caracterizado por um estado de exaustão física, emocional ou mental devido ao stress em demasia no local de trabalho. Esta situação, como será fácil de se entender, acontece sobretudo em trabalhadores cuja a atividade, só por sim, já é desgastante e de elevada responsabilidade¹¹⁷.

A nível físico, o síndrome de Burnout, repercute-se em dores de cabeça constantes, tonturas, alterações no sono, problemas digestivos, falta de ar e excesso de cansaço.

A nível psíquico encontramos situações de ansiedade, dificuldade de concentração, variações inexplicáveis de humor, perda de motivação no desempenho das tarefas profissionais e autoisolamento no seio laboral.

Este síndrome apresenta consequências nefastas para a própria empresa em que se encontra o trabalhador, uma vez que este tendencialmente passa a desempenhar as suas tarefas de forma muito mais lenta e, passam a ser frequentes os atrasos e o absentismo.

As consequências do mobbing podem levar ao isolamento social total da vítima. É neste momento que surgem os sintomas mais preocupantes uma vez que os riscos inerentes aos mesmos podem ter consequências fatais.

Uma situação de mobbing que perdure durante um período considerável pode gerar modificações psíquicas intensas, como é o caso do estado depressivo

¹¹⁶ http://www.psicronos.pt/artigos/mobbingpsicoterrorismo_16.html#sthash.RE6nhaGf.dpuf, consultado em 05/04/2016.

¹¹⁷ Dr. João Redondo, médico psiquiatra, coordenador do Serviço de Violência Familiar do Hospital Sobral Cid – Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, em conversa informal no dia 31/03/2016, no Pavilhão 4 do Centro Hospitalar Psiquiátrico de Coimbra - Unidade Sobral Cid.

crónico, a "rigidificação" da personalidade com o aparecimento de traços paranoicos¹¹⁸.

É fundamental prevenir este tipo de comportamentos para que as consequências pessoais, sociais e jurídicas não alcancem proporções descontroladas.

XV. Panorama nacional relativo ao assédio moral

A Fundação para a Ciência e Tecnologia e o Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa foi criado o Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG) em fevereiro de 2012. O CIEG, é único centro em Portugal que desenvolve estudos especificamente relacionados com o tema. Nesse contexto, O CIEG tem desenvolvido investigações adotando diferentes perspetivas e utilizando a multidisciplinaridade existente nos seus colaboradores.

Relativamente ao mobbing, em 2015, no âmbito de uma parceria estabelecida com a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, iniciou-se o estudo “Assédio Sexual e Moral no local de trabalho”.

Este estudo procurou apresentar dados estatísticos relativos à prática de assédio moral no trabalho em Portugal. Para tal, foi realizado um inquérito à população ativa de Portugal continental. A amostra contou com a participação de 1801 pessoas, em que 558 dessas pessoas eram homens e 1243 mulheres. Pelo facto de outros estudos anteriores terem revelado que o assédio sexual e o assédio moral têm maior incidência nas mulheres, justifica-se a diferença de participantes em função do sexo.

Quando revelados os números dos que dizem ter sido, alguma vez vítimas de assédio moral, o estudo concluiu que, em termos globais, 16,5% dos inquiridos viveram, na primeira pessoa, este fenómeno.

¹¹⁸ <http://www.assediomoral.org>, consultado em 06/04/2016.

Quando comparados os dados em função do sexo, o estudo revela que 16,7% das mulheres foram alvo de assédio moral no trabalho contra 15,9% de homens.

É evidente que as mulheres têm uma taxa de vitimização maior que os homens, contudo, não consideramos a diferença significativa.



Gráfico 1 - Percentagem de assédio moral por sexo¹¹⁹

Quando analisados os dados recolhidos quanto ao modo que o assediador utilizou para com a vítima, encontramos a intimidação e a perseguição profissional como as duas formas mais utilizadas.

A intimidação é utilizada como meio para assediar os homens com uma percentagem de 46,1% e as mulheres com uma percentagem de 49,0%.

A humilhação pessoal é, a par do isolamento social, como o meio menos utilizado pelo assediador para atingir a vítima.

2,2% dos homens referem ter sido vítimas de assédio moral com atos ou omissões relacionados com a humilhação pessoal. As mulheres apresentam uma percentagem de 4,3%.

Quanto à utilização de perseguição profissional, os homens (49,4%) apresentam um maior número de vítimas em comparação com as mulheres (45,2%). É através do recurso à perseguição profissional que quase metade dos

¹¹⁹ Gráfico original do estudo realizado pelo CIEG, disponível em <http://cieg.iscsp.ulisboa.pt/investigacao/projetos/projetos-em-curso/item/120-assedio-moral-e-sexual-no-local-de-trabalho>, consultado em 02/04/2016.

homens são vítimas de assédio moral no trabalho. Estes resultados são facilmente explicados pelas características de maior agressividade e competição relacionadas com o sexo masculino. Por outro lado, as mulheres tendem a ser mais resignadas.

O uso do isolamento social utilizado como meio de assédio moral no trabalho apresenta maior incidência no sexo masculino (2,2%) para uma incidência no sexo feminino de 1,4%.

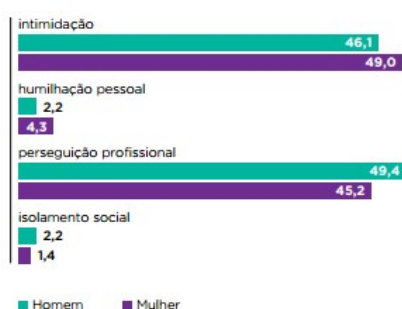


Gráfico 2 – Assédio moral dividido por tipos (deve considerar-se a primeira barra em cada indicador como referente aos Homens e a segunda referente às Mulheres)¹²⁰

Quando analisadas, as quatro dimensões utilizadas na prática de assédio moral, em profundidade, encontramos os seguintes resultados:

A exposição a situações de stress com o objetivo de descontrolar a vítima de assédio é a forma mais comum tanto em homens (38,2%) como em mulheres (41,8%).

A terceira forma mais comum de assédio moral no trabalho refere-se à definição de tarefas com prazos impossíveis de concretizar. Esta via é mais utilizada para assediar homens (15,7%) em comparação com as situações descritas por mulheres (9,1%).

Em quarto lugar, surgem as ameaças de despedimento que colocam os homens como os mais afetados (em 7,9%) relativamente às mulheres (7,2%).

¹²⁰ Gráfico original do estudo realizado pelo CIEG, disponível em <http://cieg.iscsp.ulisboa.pt/investigacao/projetos/projetos-em-curso/item/120-assedio-moral-e-sexual-no-local-de-trabalho>, consultado em 02/04/2016.

Imediatamente a seguir, surge a desvalorização em relação ao trabalho prestado com uma percentagem de 27,0% nos homens e 31,3% nas mulheres.

A atribuição de tarefas desadequadas em conformidade com a categoria profissional afeta os homens em 2,2% e as mulheres em 4,3%.

A exposição ao isolamento em ambiente de trabalho com os colegas incide nas vítimas do sexo masculino com uma percentagem de 2,2% e 1,0% nas vítimas do sexo feminino.

Por fim, apenas as mulheres revelam ser vítimas de assédio moral no trabalho por meio de isolamento em relação às chefias, com uma percentagem de 0,5%.



Gráfico 3 - Indicadores de assédio moral (deve considerar-se a primeira barra em cada indicador como referente aos Homens e a segunda referente às Mulheres)

Tendo por base o estudo efetuado pelo SIEG os números que se atingem em Portugal, tanto do assédio sexual como moral, são superiores aos que se verificam na média dos países europeus.

Estes dados devem ser analisados pelo legislador, de forma a repensar se a legislação em vigor acerca do assédio moral é suficiente e eficaz para a redução deste fenómeno.

Também as empresas devem repensar as suas políticas, uma vez que, as situações de assédio moral são muitas vezes originadas por más políticas internas. Recorde-se que o assédio moral no trabalho em nada contribui para o aumento da produtividade e da qualidade de produção.

Conclusão

A primeira crítica que se faz relativamente à temática do assédio moral no trabalho funda-se na falta de homogeneidade da terminologia e conceptualização utilizadas nas diferentes áreas de conhecimento, apontando como urgente um entendimento standardizado, relativamente ao mobbing. Este é um problema transversal a diversas áreas. Assim, para travar este fenómeno crescente, considera-se essencial a troca de experiências multidisciplinar.

Consideramos que se tem atribuído demasiada importância à duração temporal da prática de mobbing que, apesar de ter sido proposta por ciências distintas do Direito, tem sido acolhida e aplicada pela jurisprudência. Não se entende uma limitação rígida relativamente à duração da prática de mobbing considerando o panorama laboral existente. Assim, deve o legislador, adotar uma posição de forma a clarificar o assédio moral quanto à sua duração.

Tendo em conta a função de manter a ordem social com vista à organização da sociedade do Direito, é imprescindível que esta Ciência recorra à Sociologia e à Medicina para analisar os comportamentos do assediador e as consequências no assediado de forma a implementar preceitos que reflitam a atual situação. Entendemos que existe falta de coordenação interdisciplinar de forma a alcançar um combate mais eficaz para o problema.

Apesar de se reconhecer que o legislador português deu os primeiros passos para o combate ao assédio moral, entende-se que, há ainda um longo trabalho a ser desenvolvido para deter este fenómeno em Portugal.

Entendemos ainda que o caminho a seguir deverá ter em consideração uma perspetiva preventiva.

Deve o Estado português implementar medidas de incentivo à repressão do fenómeno de assédio moral que, no nosso entendimento, deveria contemplar uma clarificação em relação a quem cabe provar os factos, quando o assediado recorre à via judicial, para dirimir a situação de que é vítima. É crucial que o

legislador uniformize, para todas as situações de assédio, a inversão do ónus da prova, à semelhança do que já prevê em relação aos atos discriminatórios.

Entende-se urgente o tratamento do assédio moral no trabalho como um regime legal autónomo e uniformizado em relação à utilização de discriminação ou outro meio com o objetivo de assédio. Julga-se que o regime jurídico atual não é ainda suficiente para travar este fenómeno crescente.

Os elevados índices de desemprego em Portugal contribuem para o receio que a vítima tem em denunciar a situação de assédio de que é alvo. A vítima opta, muitas vezes, por deixar que uma situação de assédio moral se perpetue, receando ser alvo de despedimento. Tal como já se contempla noutros ordenamentos jurídicos, entende-se conveniente estender o conceito de assédio moral a estagiários e outras pessoas que, embora não se encontrem vinculadas por um contrato de trabalho, exerçam uma atividade no seio de uma organização.

Entendemos que deve ser diferenciada a sanção do agressor em função da existência de intencionalidade ou não. Não se pretende dizer com isto que o assediador, que aja sem intenção, deva ser desresponsabilizado. Ao invés, entendemos que a sanção aplicada ao assediador que agiu com intencionalidade deverá ser, substancialmente, mais penalizadora.

Índice

Introdução.....	7
I. Considerações gerais	8
II. Etimologia da palavra “mobbing”	10
III. Definição de Mobbing.....	12
IV. Enquadramento legislativo no panorama mundial e europeu.....	19
V. Direito Comparado.....	23
Em Espanha	23
Em Itália	27
Em França	28
No Brasil	30
VI. Enquadramento legislativo no panorama nacional.....	34
VII. Meios de reação da vítima de mobbing.....	45
VIII. O ónus da prova.....	49
IX. Responsabilidade Civil consoante os agentes	53
• Assédio praticado pelo empregador.....	53
• Assédio praticado por superior hierárquico	54
• Assédio praticado por trabalhador a empregador ou superior hierárquico	56
• Assédio praticado por trabalhador a outro trabalhador	57
X. Características do assediado e do assediador.....	59
XI. Tipologia de assédio moral.....	61
	85

Assédio Vertical Descendente	63
Assédio Vertical Ascendente	64
Assédio Horizontal	65
Assédio Misto.....	66
XII. Necessidade do dano psíquico-emocional	71
XIII. Consequências sociais na vítima de mobbing.....	73
XIV. A saúde e o mobbing.....	75
XV. Panorama nacional relativo ao assédio moral.....	78
Conclusão.....	83
Bibliografia	87
Webgrafia	88

Bibliografia

- AMADO, João Leal, “*As faces do assédio*”, Questões Laborais, Ano XVI, n.º33, Coimbra Editora, janeiro/junho de 2009
- BARROS, Moura, “Revista da Faculdade de Direito de Lisboa”, 1980, nº81
- CANOTILHO, J. Gomes e Vital Moreira, “*Constituição da República Portuguesa – Anotada*”, Vol. I, artigos 1º a 107º, 4ª Edição, Coimbra Editora, outubro 2014
- COSTA, Ana Cristina Ribeiro, “O Ressarcimento dos Danos Decorrentes do Assédio Moral ao abrigo dos Regimes das Contingências Profissionais”, Questões Laborais, Ano XVII, n.ºs 35-36, Coimbra Editora, janeiro/dezembro de 2010
- DRAY, Guilherme, “*Código do Trabalho Anotado*”, sob a coordenação de Pedro Romano Martinez e outros, 4ª edição, Edições Almedina
- HOUAISS, Antônio, “*Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*”, Vol. I a V, Circulo de Leitores, 2002
- HOUAISS, Antônio, “*Dicionário Houaiss Sinónimos e Antónimos*”, Circulo de Leitores, 2002
- LEITE, Jorge, “*Direito do Trabalho – Vol. I*” Serviços de Ação Social da U.C. – Serviços de Textos, Coimbra 2004
- LOPES, Sónia Kietzmann, “*O assédio moral no trabalho*” Coleção de Formação Inicial – Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Centro de Estudos Judiciários, setembro 2014
- MIRANDA, Jorge, “*Manual de Direito Constitucional tomo IV*”, Coimbra Editora, 2008
- NETO, Abílio, “*Código Civil Anotado - 16.ª Edição Revista e Atualizada*”, janeiro 2009, Ediforum - Edições Jurídicas, Lda., Lisboa
- PACHECO, Mago Graciano de Rocha, “*O Assédio Moral no Trabalho – O Elo Mais Fraco*”, Almedina, julho de 2007
- PINHEIRO, Rita Jorge, “*A responsabilidade civil dos agentes perante a vítima de assédio moral*” in Questões Laborais nº42 – Vinte anos de Questões Laborais, Coimbra Editora, dezembro de 2013
- PINTO, Carlos Alberto da Mota, “*Teoria Geral de Direito Civil*”, 4ª Edição por: António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto, (2ª Reimpressão), Coimbra Editora, setembro de 2012

- QUINTAS, Paula, Hélder Quintas, “*Da Prática Laboral à Luz do Novo Código do Trabalho*”, 2ª Edição, Almedina, novembro de 2004
- RAMALHO, Maria do Rosário da Palma, “Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais”, Almedina, 2.ª edição, 2008
- REBELO, Gloria, “*Assédio moral e dignidade no trabalho*”, *Prontuário de Direito do Trabalho – Número especial em homenagem à obra do Dr. Vitor Ribeiro*, nºs 76/77/78, janeiro-dezembro 2007
- REDINHA, Maria Regina, “*Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*”, in AAVV, *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, Edição da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Coimbra Editora, 2003
- SERQUEIRA, Alexandra Marques, “*Do assédio no local de trabalho: um caso de flirt legislativo. Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno*”, *Coleção de Formação Inicial – Jurisdição do Trabalho e da Empresa*, Centro de Estudos Judiciários, setembro 2014

Webgrafia

- BABO, Ana Salomé, “As NTIC e as redes sociais online entre a supremacia do empregador e os Direitos Fundamentais do trabalhador”, *Dissertação de Mestrado, na área de Direito do Trabalho, sob a orientação da Exma. Senhora Professora Doutora Milena Silva Rouxinol*, junho 2015, disponível em http://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/18637/1/TESE_Salome%C.C.%81.pdf, consultado em 20/03/2016.
- BRADASCHIA, Carisa Almeida, “Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção”, *Dissertação de Mestrado, São Paulo, 2007*, disponível em <https://www.passeidireto.com/arquivo/2147384/assedio-moral-no-local-de-trabalho---estudo-fgv/2>.
- Carvalho, Messias, “*Assédio moral/mobbing*”, TOC, agosto 2006, disponível em http://www.oC.C..pt/downloads/files/1155034857_40a49.pdf <http://www.readcube.com/articles/10.1590%2Fs0102-37722006000200008>
- Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde, “*Assédio Moral no Trabalho Reaja e Denuncie*”, Brasília 2011, 2ª edição, disponível em <http://www.cnts.org.br/public/arquivos/CARTILHA%20ASSEDIO.pdf>, consultado em 01/03/2016.

- CONSTANTINO, Tânia Cristina Letras, “Assédio Moral - Numa Estrutura Autárquica”, Setúbal, 2010, disponível em http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4599/1/41_Tese_12-07-2011.pdf
- Dr. D. Germán Barreiro González, “*Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*” disponível em <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100517.pdf>.
- Enrico Pascucci de Ponte, “El acoso moral en el trabajo y su interdisciplinarietà”, UNIVERSIDAD ALFONSO X EL SABIO Facultad de Estudios Sociales Villanueva de la Cañada, 2004. <http://www.uax.es/publicacion/el-acoso-moral-en-el-trabajo-y-su-interdisciplinarietà.pdf>
- LOURENÇO, Rodrigo Serra e Duarte Ramos, ““Mobbing”, o inimigo interno”, disponível em http://www.jornaldenegocios.pt/empresas/pme/detalhe/quotmobbingquot_o_inimigo_interno.html.
- MARQUES, Patrícia, “O Assédio Moral na Enfermagem contributos para a gestão organizacional”, Dissertação apresentada ao IPVC para obtenção do Grau de Mestre em Gestão das Organizações, Ramo de Unidades de Saúde, fevereiro de 2014, disponível em http://repositorio.ipvc.pt/bitstream/123456789/1232/1/Patr%C3%ADcia_Marques.pdf,
- <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/e9589b9aab9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>
- <http://ideiasolta.blogs.sapo.pt/19672.html>
- <http://noticias.universia.pt/cultura/entrevista/2015/07/02/1127712/mobbing-fenomeno-duradouro-sistematico-proposito-lesar-pessoa-cao-ponto-fazer-vontade-propria-abandonar-posto-trabalho-diz-nelson-campos-ramalho.html>
- <http://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/8303/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Mestrado.pdf>
- <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/23731/1/Ana%20Lu%C3%ADsa%20Matos%20Morais%20Caldas%20Canedo.pdf>
- <http://www.acosolaboral.org.uy/prensa/acosopenal.php>
- [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/guia_informativo_combate_ass%C3%A9dio.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/guia_informativo_combate_ass%C3%A9dio.pdf)
- http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/o_assedio_trabalho.pdf

- <http://www.dgsi.pt/>
- <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/>
- <http://www.dicionarioinformal.com.br/>
- <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-99176.html>
- <http://www.lexpoint.pt/Default.aspx?PagelId=128&ContentId=64355&ChannelId=13>
- http://www.maxima.pt/comportamento/conhecer_se/detalhe/bullying_ou_mobbing_no_trabalho.html
- <http://www.mobbingportal.com/glossaryofterms.html>
- [http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990(3).pdf)
- <http://www.nursing.pt/mobbing-desenvolvimento-historico-conceptual-e-modelos-teoricos/>
- http://www.oa.pt/Conteudos/Artigos/detalhe_artigo.aspx?idsc=71981&ida=72386
- <http://www.pgdlisboa.pt/>
- http://www.psicronos.pt/artigos/mobbingpsicoterrorismo_16.html
- <http://www.terapiabreveyeficaz.com.ar/Documentos/14acosotrabajo.pdf>
- <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/69117/2/91636.pdf>
- <https://www.boe.es>
- www.cije.up.pt/download-file/219
- <https://tanysegalon.wordpress.com/2013/09/24/o-assedio-moral-no-trabalho-consideracoes-a-partir-da-sociologia-de-bauman/>
- http://comum.rcaap.pt/bitstream/123456789/4599/1/41_Tese_12-07-2011.pdf
- https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/2220/1/TESE%20FINAL_ANA%20VERDASCA_FORMATADA_28%20Junho.pdf