



Instituto Politécnico de Coimbra  
Instituto Superior de Contabilidade  
e Administração de Coimbra

Margarida Coelho Silva Simão Dias

O assédio no local de trabalho: evolução da proteção laboral

O assédio no local de trabalho: evolução da proteção laboral

Margarida Coelho Silva Simão Dias

ISCAC | 2022

Coimbra, Janeiro de 2022





Instituto Politécnico de Coimbra  
Instituto Superior de Contabilidade  
e Administração de Coimbra

Margarida Coelho Silva Simão Dias

## O assédio no local de trabalho: evolução da proteção laboral

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Solicitadoria, especialização em Solicitadoria de Empresa, realizada sob a orientação da Professora Doutora Christina Maria Ferro de Oliveira Gomes.

Coimbra, Janeiro de 2022

## **TERMO DE RESPONSABILIDADE**

Declaro ser a autora desta dissertação, que constitui um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido a outra Instituição de ensino superior para obtenção de um grau acadêmico ou outra habilitação. Atesto ainda que todas as citações estão devidamente identificadas e que tenho consciência de que o plágio constitui uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação da(o) presente dissertação.

## PENSAMENTO

*“Instinct is a marvelous thing. It can neither be explained nor ignored.”*

Agatha Christie

## **AGRADECIMENTOS**

À minha família por me terem dado toda a liberdade e apoio, para que pudesse sempre escolher o rumo que almejava,

Aos meus amigos, pela presença e conselhos,

E à minha orientadora, Professora Doutora Christina Oliveira Gomes por me guiar ao longo deste árduo caminho.

## RESUMO

Esta dissertação aborda o tema do assédio laboral. Procura defini-lo e até elucidar sobre a sua urgente relevância no panorama laboral. Expõem-se as suas formas, as suas características e aborda-se a evolução que se verificou em termos de proteção jurídica. Só dessa forma, entendendo as várias aparências em que o assédio acontece, é possível entender a pertinência que o mesmo tem na sociedade que nos rodeia e ao nível da violação de direitos fundamentais, tais como a dignidade humana e a integridade física e moral.

Sobre a sua evolução jurídica, apesar de relativamente recente, retrata-se a proteção conferida a nível internacional e europeu, entendendo de que forma as Convenções internacionais e as Diretivas europeias participaram para a sua tutela.

O trabalho incide igualmente sobre a proteção conferida ao nível do direito interno, perspectivada, numa primeira análise, na Constituição da República Portuguesa, até às mais recentes Leis. Ao nível interno, verificou-se uma dificuldade em integrar o fenómeno do assédio autonomamente, em sede própria. No entanto, sentiram-se também significativos avanços nos últimos anos.

Esta investigação atribui ênfase à grande questão que se mantêm nos dias que correm, mormente a dificuldade que decorre da prova da prática assediante em si, o designado ónus da prova.

Retratam-se os efeitos do assédio na vida do lesado e da sociedade em si, bem como se indaga sobre a responsabilidade civil em que incorre a parte lesante.

Através de uma análise legal, doutrinal e jurisprudencial, procura-se elucidar a comunidade científica, mormente a jurídica, sobre os principais aspetos reguladores do assédio laboral, averiguando-se eventuais lacunas existentes bem como as dificuldades jurídicas com que se depara a parte lesada e abre-se, por conseguinte, portas para futuras investigações.

Palavras-chave: assédio, mobbing, dignidade humana, dano psíquico-emocional, responsabilidade civil.

## **ABSTRACT**

This dissertation addresses the workplace harassment. Seeks to define it, and even elucidate its urgent relevance in the labor outlook.

Its forms and characteristics are exposed also and the evolution that took place in terms of legal protection is discussed. Only on this way, understanding the various appearances in which harassment occurs, it is possible to understand the relevance it has in the society and in terms of the violation of fundamental rights, as human dignity, and physical and moral integrity.

About its legal evolution, despite being relatively recent, the dissertation portrays the protection granted at the international and European level, understanding how the Conventions and European Directives participated in the legal evolution of this theme. The work also focuses on the protection conferred by internal law. The first analyses is about the protection conferred by the Constitution of the Portuguese Republic. Posteriorly the dissertation focuses on the internal laws underlying the difficulties felt to integrate the phenomenon of harassment autonomously, in its own place. However, it has made significant strides in recent years.

Emphasis is also given to the great question that remains actually: the difficulty arising from the proof of the harassing practice, the designated burden of proof.

An exhaustive reference to the effects of harassment in the victim's life is also made, as well as a reference to the civil liability that the injured party incurs.

Through a legal, doctrinal, and jurisprudential analyses, the dissertation seeks to elucidate the scientific community, especially the legal one, on the main regulatory aspects of workplace harassment, opening doors for future investigations.

Keywords: harassment, mobbing, human dignity, psychological-emotional harm, civil liability.

# ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO .....	1
I. O ASSÉDIO.....	4
1. Mobbing: etimologia e definição .....	4
1.1. Figuras Afins ( <i>Stress, burn-out</i> ) .....	6
2. Modalidades do Assédio .....	7
2.1. Elementos caracterizadores do assédio .....	7
2.2. Tipologia do Assédio Laboral.....	12
II. ENQUADRAMENTO JURÍDICO-LABORAL DA TUTELA LEGAL E RESPECTIVA EVOLUÇÃO .....	19
1. A tutela constitucional no bem jurídico: a dignidade humana e a integridade física e moral .....	19
2. Enquadramento jurídico a nível internacional .....	22
2.1. As Convenções da OIT .....	22
2.2. Fase preliminar do Direito da União Europeia .....	26
2.3. Resolução do Parlamento n.º 2001/2339, de 28 de março.....	28
2.4. Diretiva 2002/73/CE, de 23 de setembro .....	29
2.5. Diretiva n.º 2006/54/CE, de 5 de junho .....	30
2.6. Resolução n.º 2007/2146, de 15 de janeiro .....	31
2.7. Resolução n.º 2018/2055, de 11 de setembro .....	32
3. Enquadramento jurídico interno .....	33
3.1. A Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto .....	34
3.2. A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro .....	37
3.3. A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto .....	38
3.4. A Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro .....	41
4. O assédio e o seu enquadramento noutros ordenamentos jurídicos.....	42

4.1.	Direito espanhol.....	42
4.2.	Direito alemão.....	44
4.3.	Direito francês.....	46
III.	CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO LABORAL.....	48
1.	O dano psíquico-emocional e consequências sociais na vítima de <i>mobbing</i> .....	48
1.1.	Impacto na saúde (física e psicológica) .....	48
1.2.	Impacto social e familiar.....	50
1.3.	Impacto económico.....	50
1.4.	Consequências a nível empresarial .....	51
2.	Meios de reação da vítima de <i>mobbing</i> .....	51
2.1.	Responsabilidade Civil: contratual e extracontratual .....	53
3.	O ónus da prova .....	55
4.	Medidas de prevenção .....	58
	CONCLUSÃO .....	60
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	63

## **Lista de abreviaturas, acrónimos e siglas**

Ac. – Acórdão

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

Al.- Alínea

Art./arts. – Artigo/artigos

CC – Código Civil

Cfr. – Conforme

CGD – Caixa Geral de Depósitos

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CP – Código Penal

CPT – Código Processo do Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código Trabalho de 2009

Dir. – Diretiva

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

Etc. – *Et cartera* (e o resto)

JOCE – Jornal Oficial da União Europeia

N.º - Número

OIT – Organização Internacional do trabalho

Op. Cit. – *Opus citatum* (obra citada)

P. ou pp. – Página ou páginas

Proc. – Processo

Ss. - Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

## **INTRODUÇÃO**

O fenómeno do assédio no ambiente de trabalho já não constitui uma novidade. No entanto, continuam a persistir muitas dúvidas à volta deste tema revelando-se nos dias que correm um tema de extrema importância.

O assédio pode ser moral ou sexual, em qualquer ambiente e, em específico, no ambiente laboral. Esta dissertação incide sobre o assédio moral no local de trabalho, designado também por *mobbing*.

As relações laborais são de extrema complexidade e, apesar dos princípios pelos quais o contrato de trabalho se deve reger (nomeadamente o princípio da igualdade e da não discriminação, e o direito à reserva da vida privada), existem conflitos que ultrapassam qualquer regulamentação, sendo necessário definir o que caracteriza o assédio enquanto fenómeno, para ser perceptível a sua realidade.

A existência deste fenómeno pode, por vezes, surgir camuflada, seja pela variedade de agentes assediadores que podem estar envolvidos, seja pela origem dos mesmos ou, até, pela vergonha da vítima que já desamparada e desorientada não sabe como reagir. São, por isso, levantadas inúmeras questões em cada elemento que constitui o assédio.

Esta sua complexidade transpõe-se para a sua tão recente normatização que é amplamente analisada neste trabalho, tendo em vista não só o panorama português como internacional e europeu, enumerando-se os primeiros passos dados na sua direção, através das Convenções da Organização Internacional do Trabalho e das Diretivas.

Procura-se conhecer a génese do *mobbing*, bem como as primeiras referências jurídicas sobre este tema. Realiza-se também uma análise comparativa com ordenamentos jurídicos estrangeiros.

Trata-se, inclusive, de um tema laboral que assume na Constituição de 1976 uma importância extrema, gozando de aplicabilidade direta quanto aos princípios que consagra, mormente ao nível da proteção do direito à dignidade humana e do direito à integridade física e moral.

Este tema levanta tantas questões de prova e de aplicabilidade prática, pelo que esta investigação procura enumerar as principais dificuldades subjacentes na aplicação do regime jurídico em causa, enumerando criticamente soluções para as mesmas.

## *O assédio no local de trabalho: evolução da proteção laboral*

Este é um problema da sociedade atendendo às consequências sociais e económicas que acarreta. A sua existência não deve ser levada de animo leve, seja através da entidade empregadora que tenha conhecimento seja pelas autoridades competentes para a regularização do trabalho. Combater este fenómeno afigura-se de extrema impotência, não só pela componente ética, como pela proteção da saúde física e psicológica da sociedade.

Não olvidar a questão económica. É de facto um facto responsável pela origem de grande parte dos conflitos. O trabalhador devido a questões monetárias reprime-se no seu posto de trabalho, aceitando, muitas vezes, ser alvo de constante humilhação.

O assédio pode trazer uma panóplia de repercussões para a vítima e para os que a rodeiam e estar atento aos sinais indicadores deve ser uma questão de cidadania e de responsabilidade para com o próximo.

Esta dissertação encontra-se estruturada em três partes.

Inicialmente, pretende-se uma análise da figura do assédio, do ponto de vista doutrinal e jurisprudencial.

Posteriormente, a segunda parte, expõe uma análise legal, internacional, europeia e nacional. Pretende-se entender a evolução da proteção ao assédio laboral e até mesmo o enquadramento jurídico do fenómeno através da análise do direito preliminar europeu, nas suas várias Diretivas até às Resoluções europeias. Realiza-se também uma análise do sistema jurídico interno dando-se ênfase ao lento enquadramento jurídico do fenómeno e à ambiguidade de conceitos.

É também abordado o enquadramento jurídico do assédio noutros ordenamentos jurídicos estrangeiros, comparativamente com o português.

A última parte desta investigação centra-se nas consequências do *mobbing* e no seu impacto em vários níveis, bem como na responsabilidade civil inerente. É também discutida a questão do ónus da prova que figura grande importância pela sua sensibilidade. Pela sua natureza complexa, o regime probatório encontra dificuldades, uma vez que a regra prevista não cobre todas as variantes do assédio. E o regime geral coloca a vítima como prestadora da prova, o que pela situação frágil em que esta se encontra representa inúmeras dificuldades. Tratam-se de adversidades que se pretendem entender, bem como elucidar as inerentes repercussões.

*O assédio no local de trabalho: evolução da proteção laboral*

Por fim, exemplificam-se medidas preventivas quanto ao assédio.

Através de uma análise legal, doutrinal e jurisprudencial, dá-se a conhecer os principais aspetos reguladores do assédio laboral, bem como as principais dificuldades sentidas na sua proteção jurídica, contribuindo-se, assim, para a perceção pública do tema e abrindo-se espaço para novas investigações.

## **I. O ASSÉDIO**

### **1. Mobbing: etimologia e definição**

O fenómeno do assédio moral no ambiente laboral é ainda de pouca visibilidade em Portugal. No entanto, não é recente em termos científicos. Começou por chamar a atenção da sociologia, da psicologia, da psiquiatria e, gradualmente, do direito. Incumbe à abordagem jurídica regular este fenómeno e julgá-lo perante o ordenamento jurídico.

A origem do conceito de “*mobbing*” surge com Konrad Lorenz, na sua obra “*On Aggression*”<sup>1</sup>, para caracterizar comportamentos dos animais em grupo. A expressão foi mais tarde aproveitada por Peter-Paul Heinemann que a empregou nas agressões entre crianças - o que chamamos atualmente de *bullying*.

No entanto, foi Heinz Leymann que, em meados de 1980, introduziu este termo ao mundo laboral e o popularizou. O investigador debateu a problemática e estabeleceu o conceito de *mobbing* como terror psíquico; uma comunicação hostil e imoral em que a vítima é sujeita a injustiças contra os seus direitos pessoais sistematicamente e os responsáveis por esta violação são os seus superiores ou colegas de trabalho. Leymann realça ainda que estes comportamentos antiéticos ocorrem frequentemente, quase diariamente, durante um longo período e não se podem confundir com conflitos temporários.

Mais tarde, Marie France Hirigoyen definiu o assédio moral como “*qualquer conduta abusiva que se manifesta especialmente por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam atingir a personalidade, a dignidade ou integridade física ou psicológica de uma pessoa e pôr em perigo o emprego desta ou desagradar o clima de trabalho*” (Quintas, 2018).

No entanto, este fenómeno apresenta obstáculos quanto à própria terminologia, pois não existe um conceito jurídico suficientemente preciso e unitário. Coexistem, assim, várias expressões para designar este conceito, tais como: “assédio moral”, “assédio psicológico”, “*bullying*”, “*harassment*”, ou “*mobbing*”.

---

<sup>1</sup> Disponível em [https://monoskop.org/images/d/d0/Lorenz\\_Konrad\\_On\\_Aggression\\_2002.pdf](https://monoskop.org/images/d/d0/Lorenz_Konrad_On_Aggression_2002.pdf).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) qualificou esta prática de agressão no trabalho como *violence at work*.

A título de exemplo, na vizinha Espanha são utilizadas expressões como “*acoso moral*”, “*hostigamiento psicológico*” ou “*psicoterror laboral*”. Entende-se o fenómeno “assédio moral” ou “*mobbing*”, enquanto sinónimos.

Reconhece-se o *mobbing* ou assédio moral como uma “*prática insana de perseguição*”<sup>2</sup>, a qual é prolongada no tempo de forma regular, ou seja, existe uma reiteração das condutas ofensivas (Rendinha, 2003). O trabalhador vê-se numa situação indefesa e desesperada com os seus direitos ofendidos, nomeadamente a sua dignidade.

São condutas que provocam ao trabalhador um grande desgaste físico e emocional, propício a lesões na saúde do mesmo, originando distúrbios psicológicos, psicossomáticos, hormonais e inclusive depressões, stress, e/ou a criação de dependências de fármacos, álcool ou drogas (Costa, 2010).

Na conjuntura da legislação portuguesa, o assédio laboral é regulado no art. 29.º do Código do Trabalho (CT). Integra-se numa secção própria no domínio da igualdade e não discriminação. O seu n.º 2 qualifica a conduta assediante como um “*comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o 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*”.

Salienta-se que este artigo corresponde ao n.º 2 do art. 24.º da anterior versão do CT, na redação dada pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Trata-se de uma abordagem pioneira, visto que à data a proibição do assédio não se encontrava ainda legislada no nosso ordenamento jurídico (Santos, 2019). Todavia, o seu sentido não foi inovador (Dray, 2013), inspirando-se nas orientações dos arts. 13.º e 59.º da Constituição da Republica Portuguesa (CRP), e de uma transposição de diretivas,

---

<sup>2</sup> Expressão de Gabriella Filippone, in “*Mobbing: abusi nel posti di lavoro*”, *Diritto & Diritti*, disponível em <https://www.diritto.it/articoli/lavoro/mobbing2.html>.

tais como a Diretiva n.º 76/207/CEE de 09 de fevereiro de 1976, alterada pela Diretiva n.º 2002/73/CE, de 23 de setembro de 2002<sup>3</sup>.

### **1.1. Figuras Afins (*Stress, burn-out*)**

Adicionalmente, são analisadas situações com condições laborais precárias, designadamente o *stress* laboral e o Síndrome de *burn-out*. Apesar de deterem características idênticas ao *mobbing* e os conceitos serem correntemente confundidos, estas figuras não constituem assédio<sup>4</sup>.

O *stress* laboral<sup>5</sup> é um dos principais problemas no mundo do trabalho e, de acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), cerca de metade dos trabalhadores europeus considera o stress como uma situação comum no local de trabalho.

A grande diferença entre o assédio moral e o stress reside precisamente na origem do problema. Enquanto o assédio é provocado pelas relações humanas, o stress deriva do excesso de trabalho. No stress é a própria atividade laboral que leva ao aparecimento da doença, que pode provocar danos tanto físicos (debilitações no organismo, causadas pela falta de descanso, hipertensão, desenvolvimento de úlceras pépticas, e desenvolvimento de doenças cardíacas ou cardiovasculares) como psicológicos.

Consequentemente, o stress desencadeia o desenvolvimento de uma outra doença, o *burn-out* ou síndrome do desgaste pessoal, um estado de tensão e exaustão

---

<sup>3</sup> A Diretiva n.º 76/207/CEE de 09 de fevereiro de 1976, relativa à concretiza do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao emprego e às condições de trabalho, foi alterada pela Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de setembro de 2002.

<sup>4</sup> A nossa jurisprudência também já se manifestou quanto a esta distinção de conceitos. Veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de agosto de 2011, proc. n.º 540/09.6TTMTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 08/12/2020, que refere que “O “assédio moral” no trabalho não se confunde nem com o “stress” (ainda que este possa, por vezes, ser um instrumento de prática daquele), nem com uma relação profissional dura (por exemplo, em virtude de uma chefia muito exigente e pouco cordata mas que não visa esfacelar a integridade moral de ninguém), nem sequer com um mero e isolado episódio mais violento (designadamente, um incidente ou uma discussão particularmente intensos mas sem sequelas), nem se pode confundir com as decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho.”

<sup>5</sup> Conceito introduzido por Hans Selye, na década de 1930.

intelectual, emocional e físico. Uma vez mais é a respetiva profissão que desencadeia o aparecimento da doença.

Existem ainda outras figuras que não podem ser confundidas com assédio laboral, mas originam semelhanças erróneas, tais como os conflitos laborais, a adição ao trabalho e o esporádico exercício de poder abusivo por parte da direção.

Torna-se necessário atender também à Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, com a redação republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança social no trabalho. O seu n.º 1 do art. 5.º explana que o trabalhador tem direito a condições que respeitem tanto a sua segurança como a sua saúde. O âmbito da saúde individual corresponde tanto ao físico como ao psicológico do trabalhador. E a esfera psicológica não é estática, podendo o stress e o burn-out dar origem a disfunções do foro físico. Assim, são em vários níveis causadores de danos na saúde do trabalhador lesado. O que leva a uma apreensão quanto ao evidente não cumprimento dos princípios gerais de prevenção de riscos profissionais (de acordo com o *supra* citado no n.º 1 do art. 5.º) e das obrigações gerais do empregador para com o trabalhador (nos termos do n.º 1 do art. 15.º do mesmo diploma legal).

## **2. Modalidades do Assédio**

### **2.1. Elementos caracterizadores do assédio**

Se a definição para o fenómeno do assédio não é consensual, é uma mais valia para o seu entendimento apontar as suas características. No entanto, cumpre salientar que a determinação dos elementos que o caracterizam não é unânime na perspetiva doutrinal. São eles: o elemento material; o elemento temporal; o elemento subjetivo intencional e o elemento teleológico.

Para Leymann chamar-se-ia de assédio qualquer comportamento ofensivo (Leymann, 1990) enquanto que, para Hirigoyen essa conduta abusiva seria manifestada através de palavras, brincadeiras maliciosas, gestos ou até por escrito, entre outros comportamentos humilhantes (Gomes, 2007).

## *O assédio no local de trabalho: evolução da proteção laboral*

As condutas humilhantes, enquanto objeto e premissa do assédio moral, correspondem ao elemento material. Condutas essas que podem passar por maus-tratos verbais até à violência psicológica extrema.

Dentro do elemento material é possível individualizar por categorias os comportamentos vexatórios. Em primeiro lugar, a censura à liberdade de expressão, como cortar continuamente o discurso e manifestações de opinião do assediado. Em segundo lugar, as condutas que conduzem ao isolamento social sistemático da vítima, marginalizando o trabalhador.

Noutra categoria, por exemplo, a mudança do posto de trabalho pode levar à prática de tarefas escusadas ou desadequadas. Trata-se da terceira conduta provável individualizada.

Pode também culminar na execução de tarefas sem qualquer utilidade prática<sup>6</sup>, e na atribuição de funções muito superiores ao *know-how* do trabalhador, ou até na marcação de prazos impossíveis de cumprir e na execução de tarefas excessivas somente com o intuito de provocar erros por parte do trabalhador (Pimenta Fernandes, 2014).

Considera-se ainda os ataques à reputação do trabalhador como a quarta conduta concreta de assédio, atacando e humilhando a vítima, o que pode acontecer através de calúnias ou da ridicularização do trabalhador.

A quinta conduta recai sobre os atos violentos, sejam eles ainda em tom de ameaça<sup>7</sup> ou mesmo a própria prática violenta, manifesta em agressões de foro físico e até sexual.

---

<sup>6</sup> Neste padrão de comportamentos veja-se o exemplo consagrado no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25 de setembro de 2019, proc. n.º 10302/18.4T8LSB.L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 08/12/2020: “Configura uma situação de assédio moral ou mobbing a colocação de uma trabalhadora licenciada em economia num open space juntamente com outros trabalhadores, sem atribuição de tarefas próprias da categoria profissional para que fora contratada e das funções que desempenhava durante mais de um ano (...)”. Neste exemplo as funções desempenhadas ficam aquém da exigência para que a trabalhadora foi contratada, com o propósito da humilhação. Após já se ter inteirado de outro posto de trabalho por mais de um ano, posto de trabalho esse que correspondia às suas competências.

<sup>7</sup> É possível observar exemplos de ofensas verbais e ameaças de despedimento no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 21 de dezembro de 2017, proc. n.º 3225/16.3T8PDL.L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 10/12/2020: “As expressões “*Vai fazer as malas e põe-te a andar*” e “*Podes fazer as malas, estás despedido*”, dirigidas pelo empregador ao trabalhador, na sequência de um erro praticado por este (...). (...) Integra assédio moral o comportamento do empregador que no período de um mês (...) adoptou um conjunto de comportamentos inadequados, (...) momentos de enfurecimento (...) que acabaram com a expressão “*não te quero aqui, não prestas*”.”.

Se estes comportamentos ocorrerem frequentemente, e num registo repetitivo, num determinado período, assume-se que existe um carácter reiterado das atitudes humilhantes. Compreende-se aqui neste domínio o elemento temporal.

É precisamente o elemento temporal que determina a diferença entre o assédio moral e as figuras afins. O elemento temporal é uma característica essencial na qualificação do assédio moral, porque expressa uma persistência e continuidade dos comportamentos lesivos no tempo<sup>8</sup>.

No que concerne a esta característica, o Supremo Tribunal de Justiça fundamentou a 29 de março de 2012<sup>9</sup>, que a reiteração no tempo dos comportamentos assediantes *“Configura-se uma situação de assédio moral ou mobbing quando há aspectos na conduta do empregador para com o trabalhador (...), que apesar de isoladamente analisados não poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (...), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respetiva dignidade profissional e integridade moral e psíquica.”*

Mas, mais uma vez, o prolongamento dos comportamentos hostis constantemente desencadeia divergências entre a doutrina.

Leymann considera que a situação assediante tem de ser prolongada no tempo, pelo menos uma vez por semana durante o mínimo de seis meses. No entanto, para a maior parte da doutrina essa imposição é exagerada (Gomes, 2007). Não olvidar, porém, que tal conduta comprova que é geralmente o carácter repetitório da conduta inapropriada que converte um ato pontual numa conduta de assédio. Portanto, importa salientar que este conjunto de comportamentos, mais ou menos encadeados ocorrem com periodicidade e reiteração.

---

<sup>8</sup> Acerca da frequência dos comportamentos assediantes ao longo do tempo veja-se o exemplo do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 9 de maio de 2007, proc. n.º 1254/2007-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 09/12/2020: “A ilicitude de uma situação prolongada de indefinição e não ocupação efetiva – a que acresce o facto de o gerente da R. ter deixado progressivamente de falar com o A., limitando-se a cumprimenta-lo (...).” Neste exemplo existe um comportamento assediante notório e progressivo, que exige o elemento temporal como amparo para se desenvolver.

<sup>9</sup> Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 29 de março de 2012, proc. n.º 429/09.9TTLSB.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 09/12/2020.

Constitui também característica típica do assédio a intencionalidade lesiva<sup>10</sup>, ou seja, o elemento subjetivo intencional (Pereira, 2009). Trata-se da intenção por parte do sujeito ativo em lesar o sujeito passivo, seja por mero interesse em rebaixar e desvalorizar o indivíduo assediado pessoalmente e/ou em prejudicá-lo enquanto trabalhador.

Assim, é também comum verificar-se como premissa do assédio que o assediante anule de tal forma a liberdade do assediado ao ponto deste não conseguir reagir, como seria de esperar, aos danos nefastos a que está a ser sujeito, acabando por haver um aproveitamento da sua fragilidade (Santos, 2019). O assediado encontra-se num genuíno “estado de necessidade” (Amante, 2016), o qual pode derivar da sua posição profissional hierarquicamente inferior, ou até da precariedade do vínculo laboral, por exemplo.

Acresce que, para que ocorra o cenário de assédio, a prática de determinados comportamentos, reiterados, devem produzir efeitos, ou seja, devem ter subjacente uma carga lesiva na vítima<sup>11</sup>. Deste modo, a última nota característica do assédio são as consequências que este acarreta.

A vítima é submetida a uma objetificação tóxica constante, o que torna inevitável o desenrolar de repercussões futuras. As consequências enquadram-se no elemento teleológico.

---

<sup>10</sup> Neste sentido a jurisprudência também argui, veja-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12 de março de 2014, proc. n.º 712/12.6TTPRT.P1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 09/12/2020, o qual aponta que “(...) a lei estipula que no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “assediante”. No entanto, quanto aos precisos contornos desta exigência (...)”. Mas, há que notar que apesar do objetivo do comportamento não ser *sine qua non* ao efeito na vítima, é difícil que o agente assediante não se aperceba seus comportamentos e da sua gravidade, como também se conforme com eles. Portanto, em situações de uma verdadeira existência de assédio moral existe uma percepção por parte do agente assediante.

<sup>11</sup> Neste sentido a jurisprudência realça o *objetivo final ilícito*, veja-se novamente o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12 de março de 2014 proc. n.º 712/12.6TTPRT.P1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 09/12/2020, o qual refere que: “De acordo com o disposto no artigo 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “assediante”. Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das modalidades, tem em regra associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável. (...) Por outro lado, para referir que a circunstância de o legislador ter prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento não obsta à afirmação de que o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final “ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável” (v.g. a discriminação, a marginalização/estigmatização ou neutralização do trabalhador, atingir a sua autoestima ou, no tocante ao “assédio estratégico”, os objetivos específicos (...)).”.

Não se deixa de fazer a ressalva a certos casos em que a origem do assédio é estratégica, como será analisado *supra*.

Seja qual for a origem do assédio, este consome a vítima, tanto a sua vida laboral como para lá dela, atingindo um leque muito amplo de efeitos negativos sobre o assediado. Alcança a saúde física e a saúde psicológica, porque a vítima vê-se enxovalhada e oprimida, sem dignidade e com a personalidade ferida. Estes traumas podem levar à exclusão profissional, suscitando quebras acentuadas de produtividade no ambiente de trabalho e até propiciar a destruição total da carreira do lesado, pondo em causa o seu emprego, como em situações da vítima acabar por ser despedida sem genuína justa causa ou situações em que o assédio leva a vítima a fazer cessar, por sua vontade, o contrato de trabalho<sup>12</sup> (Gomes, 2007).

Mas o assédio pode igualmente ferir a dignidade, autoestima e personalidade da vítima ao ponto de arrancar a vontade de vida social e prejudicar relações sociais e familiares, uma vez que o rebaixamento a que o sujeito passivo se vê na relação laboral afeta igualmente a sua vivência familiar.

O stresse e a ansiedade podem ser só o início. A vítima pode começar a sofrer de insónias, ataques de pânico, tremores e palpitações (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego<sup>13</sup> [CITE], 2016) e podem verificar-se danos psicológicos profundos: a evolução para uma depressão ou perturbações psicossomáticas, patologias de foro psíquico ou psiquiátrico, provocadas pelo trauma sofrido que, em último caso pode conduzir a tentativas de suicídio ou até mesmo à prática de suicídio<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> Veja-se um exemplo em que a entidade empregadora utilizada o assédio moral para levar a trabalhadora a fazer cessar o seu contrato de trabalho, no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 9 de maio de 2007, proc. n.º 1254/2007-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 09/12/2020.

<sup>13</sup> A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é desde 1979 o mecanismo nacional que prossegue a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

<sup>14</sup> Veja-se no Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 28 de fevereiro de 2019, proc. n.º 2185/16.5T8STR.E1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 10/12/2020, uma situação de total terror psicológico provocada pelo trauma laboral e que deu origem a uma depressão prolongada e com consequências clínicas graves: “Meio ano após iniciar a baixa médica e o respetivo tratamento, o quadro clínico da A. continuava a manifestar um estado depressivo grave, resultante de “problemas da esfera laboral (...) havendo como que um “pânico” de retoma de funções”. “(...) sujeita a avaliação psicológica diagnosticou na A sintomatologia marcada por “humor deprimido, apatia, perda de energia, fadiga e consequente desinteresse e desmotivação generalizada, insónias intermédias, melancolia, pessimismo, dificuldade na gestão de tarefas diárias, capacidade diminuída de pensar ou concretizar-se, dificuldade em lidar com a frustração e situação de stress, sendo que os mesmos levam a uma exarcebção dos níveis de ansiedade, sem capacidade de controlo sobre o seu comportamento, que aquando confrontada com situações

A violência no local de trabalho pode começar de maneira subtil, sem que a própria vítima se aperceba da situação. Até ao ponto de ocorrerem comportamentos mais graves, como condutas humilhantes, a destituição do cargo que o trabalhador desempenha, ameaças contra a pessoa e até a própria concretização dos atos. Cada vez em maior quantidade e mais frequentemente no tempo.

O trabalhador está constantemente sujeito ao stress, que se acumula, à pressão contínua, e a capacidade de reagir acaba por diminuir de dia para dia. Isto leva a que seja mais fácil que pessoas sem ética se aproveitem do lesado, com uma intenção de trazer vantagens próprias ou apenas por pura humilhação e falta de respeito pelo próximo.

O ambiente laboral que se vive na organização também acaba por desempenhar um papel importante. Se o individualismo falar mais alto e não existir solidariedade entre colegas é mais facilmente criado um envolvente favorável a que ocorram comportamentos nocivos, porque o *mobbing* traz ao ambiente laboral toda a toxicidade que as relações humanas podem provocar.

Deixa o sujeito passivo degradado física e psicologicamente, com a dignidade humana ferida. Esta perturbação acaba por interferir em toda a vida do trabalhador, levando os problemas laborais para o seio familiar, deixando um rasto de agressividade e intolerância. Em situações mais graves, pode levar a transtornos (económicos, alimentares, sociais), depressões e esgotamentos.

## **2.2. Tipologia do Assédio Laboral**

O ambiente laboral é hierarquizado e às diferentes esferas hierárquicas correspondem níveis de poder e de autoridade diferentes. Ao mesmo tempo, a origem do assédio pode advir de qualquer uma das camadas hierárquicas. Desta forma, torna-se importante perceber as suas diferenças e que agentes com diferentes posições na organização estão associados aos comportamentos humilhantes, sejam eles superiores hierárquicos ou colegas de trabalho (CITE, 2016).

---

de stress, dão início a sintomas físicos iniciando-se numa afectação da sua parte vocal (gaguejando) e, em casos extremos, culminam em ataques de pânico”.

É constante na doutrina definir-se as distintas formas de assédio moral a partir de duas classificações: a primeira a partir da análise da génese do assédio, a partir do art. 29.º do CT. E a segunda a partir do critério da origem da conduta assediante (assédio vertical, assédio horizontal ou assédio misto).

### **2.2.1. Formas do assédio**

O regime jurídico vigente (art. 29.º do CT) pode ser utilizado como ponto de partida para delinear as várias formas em que o assédio pode figurar. Essas formas são: o assédio sexual; o assédio com conotação sexual; o assédio moral discriminatório; e, o assédio moral não discriminatório.

Quanto ao assédio sexual e ao assédio com conotação sexual (n.º 3 do art. 29.º do CT), a Diretiva n.º 76/207/CEE, na redação dada pela Diretiva n.º 2002/73/CE caracteriza-o como um “*comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante humilhante ou ofensivo*”. É importante não negligenciar que o termo assédio laboral, neste caso sexual, inclui a discriminação que ocorre não só no local de trabalho mas também no acesso ao mesmo, tal como na formação profissional<sup>15</sup>.

Já o assédio moral discriminatório baseia-se essencialmente em qualquer discriminação que não envolva o fator sexual, como contemplado no n.º 2 do art. 29.º do CT. Os comportamentos hostis e humilhantes têm como base uma diferenciação, assente num fator discriminatório (Santos, 2019), por todas e quaisquer formas de discriminação exceto o sexo<sup>16</sup>.

Ademais, existe o assédio moral não discriminatório, um cenário em que não é o fator discriminatório que leva à negativa individualização do assediado. É o seu carácter reiterado, desagradável e insultuoso que tornam o comportamento hostil em assédio. Esta

---

<sup>15</sup> Comtemplado na Diretiva n.º 76/207/CEE, na redação dada pela Diretiva n.º 2002/73/CEE.

<sup>16</sup> Veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 7 de março de 2013, proc. n.º 236/11.9TTCTB.C2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 08/12/2020, que assume as várias formas em que o assédio moral pode manifestar-se e explícita que “O assédio moral pode concretizar-se (...) o assédio moral discriminatório (em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia em qualquer fator discriminatório que não o sexo – *discriminatory harassment*) (...)”.

forma de expressão do assédio pode agregar uma vontade de banir o assediante do seu trabalho, ou seja, cessar a relação laboral<sup>17</sup>.

Quanto a esta última forma do assédio, o assédio moral não discriminatório, existiu uma enorme dificuldade da sua integração no CT de 2003<sup>18</sup>. A tutela que abrigava a proibição das condutas assediantes regia-se pelo princípio da proibição da discriminação, como pode ler-se no n.º 2 do art. 24.º do CT de 2003 “*Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado (..) com o objetivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*”. O que deixava o assédio moral não discriminatório excluído da norma, tratando-se de uma enorme lacuna na lei.

Porém, com o CT de 2009, deixou de ser imprescindível o fator discriminatório constar como definição do assédio. Uma vez que a atual norma regula a proibição do assédio – art. 29.º, e delimita o assédio enquanto prática de acordo com o contemplado no n.º 2.

A norma passa então a abrigar estas três formas de assédio (o assédio sexual e o assédio com conotação sexual, o assédio moral discriminatório e o assédio moral não discriminatório), tornando mais fácil a proteção da vítima.

### **2.2.2. Critério da origem da conduta**

O critério da origem da conduta assediante traduz-se em três vertentes, mormente: o assédio vertical; o assédio horizontal; e, o assédio misto. O que os distingue é o posicionamento do autor das agressões.

Nesta ordem, o assédio vertical pode ainda ser classificado como descendente ou ascendente, mas existe sempre uma diferença hierárquica entre o agente assediador e o assediado. No caso do assédio horizontal isto já não acontece, uma vez que ambos estão

---

<sup>17</sup> Neste sentido observe-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 4 de fevereiro de 2013, proc. n.º 1827/11.3TTPRT.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 08/12/2020, o qual insere a vontade de acabar com o elo contratual do assediado como motivação para o assédio moral não discriminatório: “Verifica-se 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).”.

<sup>18</sup> Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, anterior Código do Trabalho.

no mesmo grau na hierarquia da organização, e por último, no assédio misto a agressão provém de todas as vertentes, seja tanto dos colegas como dos elementos hierarquicamente superiores.

#### **a. Assédio moral vertical**

O assédio vertical tanto pode provir de um superior hierárquico como dos seus subordinados, podendo assim ser dividido entre assédio vertical descendente e assédio vertical ascendente, respetivamente.

No caso do assédio vertical ascendente, o sujeito agressor encontra-se num nível hierárquico inferior ao da vítima; é o subordinado a assediar o seu superior. Esta atitude pode ser motivada pela vontade que o agressor tem de conquistar o cargo da vítima, ao arruinar o trabalho do seu superior. No fundo, trata-se de uma tentativa pouco honesta e desleal de desviar as funções da vítima para si mesmo (Carvalho, 2017).

No entanto, a situação mais comum é precisamente a inversa, em que o comportamento assediante é motivado por um agente que se encontra num nível hierarquicamente elevado face ao alvo – assédio vertical descendente. Este tipo de assédio pode também ser denominado como *bossing*<sup>19</sup>.

Existem vários exemplos das condutas praticadas pelo superior hierárquico que têm em vista ridicularizar o agente passivo. Tais atitudes negativas podem passar por atribuir novas tarefas à vítima sem que esta esteja preparada para as cumprir, sobrecarregá-la com inúmeros trabalhos e prazos impossíveis de executar, ou até o contrário e impedir que o trabalhador execute determinadas tarefas para que seja apto, retirá-lo da sua área de competências<sup>20</sup> ou nem lhe atribuir tarefas de todo. Pode

---

<sup>19</sup> Neste sentido analisemos o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 31 de março de 2020, proc. n.º 19035/17.8T8PRT.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 10/12/2020, que incide “(...)naquilo que a doutrina convencionou apelar de *mobbing* vertical(...)”, neste caso o agente hierarquicamente superior é a administração da entidade patronal e é também este que ocupa o cargo de agressor: “Aqui as condutas mobizantes são postas em prática pelo staff dirigente da empresa (...)”.

<sup>20</sup> Observe-se um exemplo de assédio laboral vertical, em que a entidade empregadora sem qualquer motivação justa retirou tarefas ao seu subordinado, no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 5 de novembro de 2013, proc. n.º 4889/11.0TTLSB.L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 09/12/2020: “O empobrecimento substantivo das tarefas do trabalhador promovido pela entidade empregadora, sem qualquer razão objetiva, que perdurou no tempo e causou sentimento de desânimo ao primeiro (com a inerente efectação da sua dignidade profissional) configura uma situação de assédio laboral, na modalidade vertical (...)”.

igualmente consistir em criticar constantemente sem que existam razões para tal, fazer comentários irónicos e maldosos, de forma a humilhar o trabalhador. Também é comum alterar de forma constante os horários/turnos do trabalhador sem aviso prévio nem qualquer explicação, tal como colocar a vítima num local totalmente desadequado e sem qualquer propósito para além da humilhação a este. O mesmo sucede com ignorar sistematicamente a presença do trabalhador, não o convidar para eventos sociais da empresa, não lhe dirigir a palavra e não ter a sua opinião em conta, ou no sentido contrário, mas igualmente ofensivo, gritar com o trabalhador e ameaçá-lo, com o objetivo que este se descontrole. Todas estas situações provocadas pelo assediante geram um ambiente hostil, avesso à boa saúde mental do trabalhador (CITE, 2016).

#### **b. Assédio moral horizontal**

No assédio horizontal<sup>21</sup> os comportamentos de natureza humilhantes são entre pares, isto é, o assediante e o assediado estão em paridade hierárquica. A origem de tal comportamento pode ter como influência a ambição desenfreada pelo cargo do colega assediado, ou até a promoção para que ambos estão a concorrer. Em situações destas, assim o sujeito agressor tenta sabotar o seu colega de forma a conseguir para si a valorização profissional. A título de exemplo, o agressor pode até impedir o acesso à informação para que o trabalhador não consiga cumprir corretamente as tarefas.

Também nesta modalidade, entre pares, em igualdade com o assédio vertical, o agente ativo tentar ridicularizar a vítima com boatos e comentários impróprios, ridicularizando a pessoa enquanto trabalhador ou até a sua personalidade e aspeto físico, o seu género, origem étnica ou até mesmo as suas crenças religiosas.

---

<sup>21</sup> Veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 28 de fevereiro de 2019, proc. n.º 2185/16.5T8STR.E1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 10/12/2020, centrado no assédio moral horizontal “(...)originado por colegas com a mesma posição hierárquica(...)” No acórdão em causa é aconselhado que neste panorama entre colegas de trabalho “(...)o trabalhador deve optar pela via da reclamação ou denúncia junto do empregador ou superior hierárquico com responsabilidade sobre o assediante.” Na situação em concreto é descrito o “modus operandi dos Intervenientes D... e C... como causador de sentimentos de humilhação e discriminação por parte de A./Apelante.”

**c. Assédio moral misto**

Nesta modalidade do assédio, o sujeito ativo é plural, e a agressão vêm de todos os estratos hierárquicos da organização, os quais recebem a denominação de *side mobbers* (Pimenta Fernandes, 2014).

A vítima acaba por se ver indefesa e sem qualquer apoio em qualquer sentido, a ser usada psicologicamente tanto pela chefia como pelos colegas.

**2.2.3. Outras Modalidades – Motivação do Assediante**

Existem ainda outras formas de assédio, e essa classificação é possível pela perspetiva da motivação da conduta do assediante.

Distinguem-se várias facetas, designadamente: o assédio moral emocional, o assédio moral estratégico, o assédio institucional, o *whistleblowing*, e por último o Síndrome de Estocolmo.

O assédio moral emocional é habitualmente cometido por um só agente, e são as suas características inatas que atraem o conflito. O assediante é uma pessoa tóxica por natureza, que desenvolve relações problemáticas como forma de satisfação pessoal.

Já o assédio estratégico é usualmente uma prática utilizada pelas empresas e corporações, com o objetivo que as circunstâncias levem ao corte do vínculo laboral, numa forma de despedir sem justa causa, à margem da lei.

Tanto o assédio estratégico como o assédio institucional são vulgarmente agrupados numa só categoria, porque ambos derivam da vontade da organização enquanto empresa. No entanto, é possível observar de uma perspetiva diferente, e analisar a motivação das práticas, as quais na verdade se distinguem. O assédio estratégico implica uma vontade discriminatória direcionada a um indivíduo. Essa discriminação terá certamente um fim, e sacrifica o sujeito passivo para que seja obtido. Já na segunda classificação, o assédio institucional, as condutas são certamente de medidas generalizadas a todo o corpo de trabalhadores. Disposições pluralizadas em que o objetivo é unicamente a execução de um método corporativo, ou de mecanismos para atingir

resultados melhorados. Daí que o assédio institucional seja anunciado como uma “*implementação da cultura da empresa*” (Santos, 2019).

De um outro prisma, o *whistleblowing*, pode levantar algumas questões, designadamente se realmente se enquadra no conceito de *mobbing*. Porém aquilo que as vítimas sofrem faz com que se integre no termo do assédio (Pereira, 2009). O *whistleblowing* compreende os sujeitos passivos que denunciam irregularidades que consideram moralmente duvidosas ou até ilegais. Estas delações incluem ainda empregados com acesso a informação privilegiada, que escolhem não encobrir a organização em que trabalham, não ocultando as condutas com potenciais perigos, fraude ou comportamentos ilegais ou imorais.

Por último, é ainda de designar a síndrome de Estocolmo laboral, também designado como “*Gas Light*”<sup>22</sup>, um assédio baseado na manipulação psicológica da vítima. O agente ativo não só intimida a vítima como a leva a duvidar da sua memória, dos seus discernimentos e dos seus sentidos. Em vários estados de gravidade, o agressor pode apenas negar acontecimentos abusivos, como até desorientar.

---

<sup>22</sup> Termo introduzido pela obra de Patrick Hamilton, “*Gas light*”, em 1938. Para mais desenvolvimentos, consultar a obra de Laura Thomas. (2018). *Gaslight and gaslighting*. Disponível em [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(18\)30024-5](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(18)30024-5).

## **II. ENQUADRAMENTO JURÍDICO-LABORAL DA TUTELA LEGAL E RESPETIVA EVOLUÇÃO**

### **1. A tutela constitucional no bem jurídico: a dignidade humana e a integridade física e moral**

O primeiro princípio do ordenamento jurídico português é a dignidade da pessoa humana<sup>23</sup>, como espelhado no art. 1.º da CRP de 1976: “*Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária*”<sup>24</sup>.

A dignidade do indivíduo é o princípio fundamental. Nele é possível encontrar todos os princípios inerentes aos direitos e deveres humanos, bem como o papel do Estado. Têm um carácter livre, em constante transição e adaptação à sociedade, sem deixar de ser um valor absoluto (Miranda, 2008).

É precisamente o constante desenvolvimento que permite que o princípio da dignidade humana se torne o mais apurado possível.

Cabe à Constituição reiterar a dignidade humana em todas as áreas, e dessa forma conferir que a própria sociedade é assente na dignidade da pessoa humana enquanto fundamento e fim.

A dignidade humana é, portanto, um princípio inerente a todas as pessoas, independentemente do género, independentemente da nacionalidade, de forma individual e concreta, conforme a Constituição protege, de forma inexorável. Este princípio impõe o respeito pela liberdade individual da pessoa, enquanto ser autónomo, capaz de deduzir, de cultivar crenças, cultura (de acordo com o art. 26.º, n.º 1 e art. 41.º da CRP).

---

<sup>23</sup> Para Jorge Bacelar Gouveia “A dignidade humana como critério de fundamentação do Direito em geral, e dos direitos em particular, parte das características da liberdade e da racionalidade da pessoa, antropológicamente sustentada numa inserção social, garantindo o seu desenvolvimento pessoal.”. Para mais desenvolvimentos a cerca do princípio da dignidade da pessoa humana, cfr. Gouveia, J. B. (2013). Manual de Direito Constitucional. 5ª Edição. Edições Almedina.

<sup>24</sup> Jorge Miranda reputa a influência alemã na constituição portuguesa “quando se proclama que a “a dignidade da pessoa humana é sagrada” por corresponder ao art. 1.º da Constituição alemã de 1949. Assegurando que a segunda guerra mundial foi um ponto de viragem no Estado social e de Direito, surgindo a preocupação pelos direitos fundamentais e pela dignidade da pessoa humana. Na origem dos regimes que “tentaram sujeitar e degradar a pessoa humana”, estabeleceu-se assim a dignidade da pessoa humana enquanto um direito fundamental. Para mais desenvolvimentos, cfr. Miranda, J. (2008). Manual de Direito Constitucional: Tomo IV – Direitos Fundamentais. 4.ª Edição. Coimbra Editora.

Reconhece-se um valor fundamental à dignidade da pessoa humana enquanto princípio que nunca deve ser esquecido em nenhuma esfera, quanto mais no Direito do Trabalho. O Direito do Trabalho rege-se pelos trabalhadores e pelos empregadores, enquanto pessoas humanas. Deste modo, os direitos fundamentais estão no seio das relações laborais.

Se este direito fundamental é afetado assiste a obrigatoriedade da sua análise passar também pela Constituição da República Portuguesa, apesar de hodiernamente já existirem meios de reação específicos.

Quando se fala de direito afetado ou até lesado entenda-se os direitos fundamentais como bens jurídicos<sup>25</sup>, e o bem jurídico afetado indubitavelmente como a dignidade do trabalhador.

Portanto, se o direito afetado é resultado de uma situação de assédio laboral esta é naturalmente classificado como uma violação dos direitos da vítima, pelo que responderá em primeiro lugar em âmbito de tutela constitucional.

Para além do basilar direito à dignidade da pessoa humana, ainda o direito à igualdade e não discriminação (art. 13.º da CRP); o direito à integridade física e moral (art. 25.º da CRP); o direito à liberdade e segurança (art. 27.º da CRP); o direito à liberdade de expressão (art. 37.º da CRP), bem como o direito ao trabalho (art. 58.º da CRP), e por inerência os direitos dos trabalhadores (art. 59.º CRP)<sup>26</sup>, e o seu direito à segurança no emprego (art. 53.º CRP). Estes direitos são direitos vitais só por si, pelo que à luz da hostilidade do assédio ficam inevitavelmente transgredidos e lesados.

---

<sup>25</sup> Maria Regina Gomes Rendinha entende que “O bem jurídico afetado pelo assédio é, inquestionavelmente, a personalidade do trabalhador, através da sua honra e dignidade e da sua integridade física, objeto de tutela jurídica descentralizada”. cfr. Rendinha, M.R.G. (2003). Assédio moral ou mobbing no trabalho, *in* Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura, Vol. II., Almedina, Coimbra.

<sup>26</sup> No Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 23 de outubro de 2019, proc. n.º 12472/18.2T8SNT.L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 04/12/2021, é relacionado o direito à integridade física e moral com os direitos dos trabalhadores em âmbito de assédio laboral “A Constituição da República Portuguesa preceitua que “Todos os trabalhadores têm direito ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal (art. 59), e que a integridade moral e física das pessoas é inviolável (art. 25, n.º1).(...) Estamos, pois, perante direitos fundamentais, porque figuram entre os direitos, liberdades e garantias (capítulo I, título II DA Parte I) ou porque são direitos fundamentais de natureza análoga (art. 17), de natureza social (...)”

Importa relacionar que em *primo* lugar é a ofensa aos direitos, liberdades e garantias básicas do individuo que dá desvalor a qualquer conduta assediante. Pelo que é impossível desassociar uma da outra.

É elementar centrar atenção para o bem jurídico primário e saber distinguir os conceitos de integridade física e integridade moral<sup>27</sup>, que suportam dimensões diferentes do ser humano. O conceito de integridade física consagra-se enquanto noção ampla do corpo, para além do físico, o elemento psíquico. Associada a esta materialidade surge a integridade moral, relacionada com a sua vontade, ideias ou sentimentos. No Código Civil (CC) encontram-se estes conceitos unidos. O art. 70.º abrange a tutela geral da personalidade, abrangendo a integridade física e moral.

Ao examinar o assédio no âmbito dos direitos fundamentais, remete-se para os maus tratos, ou a intenção de os provocar, colocando, por conseguinte, em causa a dignidade, a intimidade, a integridade física, assim como a integridade moral do lesado.

Há a propensão para presumir que o assédio afeta a integridade física, uma vez que se relaciona o assédio moral com a violência psicológica (Pacheco, 2007). No entanto, isto não é válido porque cada pessoa suporta a violência a que é sujeito de forma diferente. O impacto está dependente da capacidade de cada um e do caso em concreto a que a vítima é sujeita. Já o direito à integridade moral é certamente afetado por objetivo ou efeito, uma vez que ocorrem episódios de humilhação e degradação da pessoa humana.

É preciso ter especial acuidade para com o dano físico e psicológico provocado na vítima ou para a falta dele porque não deve ser a capacidade de perseverança de cada um a ditar se existe ónus do assédio. Mesmo que as repercussões não sejam sentidas, os comportamentos assediantes estão presentes e limitam inquestionavelmente o foro pessoal e profissional do lesado.

A tutela do carácter do trabalhador, da sua dignidade e integridade física, são a materialização da sua importância para o direito do trabalho, e prova disso é a evolução regulamentar nesse ponto jurídico, que representa o progresso.

Cronologicamente, deve-se atender a vários diplomas e organismos internacionais que muito têm contribuído para o desenvolvimento do assédio moral enquanto instituto,

---

<sup>27</sup> O art. 25.º da CRP, sob a epígrafe “direito à integridade pessoal” determina que “A integridade moral e física das pessoas é inviolável”.

como é o caso da Organização das Nações Unidas que implementou a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), em 1948. Declaração esta que consagra vários princípios, nomeadamente o princípio da igualdade (art 1.º da DUDH<sup>28</sup>), tanto a nível laboral (art. 23.º da DUDH<sup>29</sup>) como a nível não discriminatório (art. 7.º da DUDH<sup>30</sup>).

De igual modo, é de destacar o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos (1966), a Convenção Europeia dos Direitos do Homem (1950), e a Carta Social Europeia (1961).

Tal como também é notável o valor das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, nomeadamente: a Convenção n.º 100 (1951) acerca da igualdade de remuneração. E a Convenção n.º 111 da OIT (1958) sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, como uma manifestação da importância da dignidade no trabalho e da igualdade de oportunidades em matéria de emprego ou profissão; e, até à mais recente atualização, na Convenção n.º 190 da OIT, em 2019, que reconheceu a agressão e o assédio laboral como um atentado aos direitos humanos.

## **2. Enquadramento jurídico a nível internacional**

### **2.1. As Convenções da OIT<sup>31</sup>**

Deve-se, num momento pré europeu, focar uma maior atenção nas iniciativas da OIT, e respetiva evolução. Estas constituíram parte da evolução em matérias de não discriminação no direito de trabalho, nomeadamente no culminar do reconhecimento de figuras como o assédio, nas suas diversas formas.

---

<sup>28</sup> O art. 1.º da DUDH determina que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, deve agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.”

<sup>29</sup> O art. 23.º da DUDH marca no seu n.º 1 do que “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias e à proteção contra o desemprego.” E no seu n.º 2 que “Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.”

<sup>30</sup> O art. 7.º da DUDH afirma que “Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.”

<sup>31</sup> A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919, e é uma agência das Nações Unidas, dedicada à área laboral. Esta emite convenções e recomendações, do ponto de vista normativo. Recomendações essas que contêm orientações e princípios suscetíveis de serem vinculadas pelos Estados-Membros, para passarem a assumir um carácter vinculativo.

Fazem parte deste processo evolutivo: a Convenção n.º 98 (1949), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva; a Convenção n.º 111 (1958) sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, como uma manifestação da importância da dignidade no trabalho e da igualdade de oportunidades em matéria de emprego ou profissão; e, a Convenção n.º 158 (1982) sobre a cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador.

A Convenção n.º 98, sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, foi adotada pela Conferência Geral da OIT na sua 32.ª sessão, em Genebra, a 1 de julho de 1949. Entrou em vigor na ordem internacional a 18 de junho de 1951 e, em Portugal, a aprovação da ratificação deu-se com o Decreto-Lei n.º 45 758, de 12 de junho de 1964.

A Convenção n.º 98 versa sobre a não discriminação no emprego, como se pode observar no seu artigo 1.º<sup>32</sup>. É expressa a preocupação e a consequente prevenção para que o trabalhador não seja discriminado pelo seu ativismo sindical.

Fica então exposto que o trabalhador deve beneficiar de proteção adequada contra a contestação da sua liberdade sindical.

A Convenção n.º 111 sobre a não discriminação em matéria de emprego e profissão, como uma manifestação da importância da dignidade no trabalho e da igualdade de oportunidades em matéria de emprego ou profissão, foi adotada pela Conferência Geral da OIT na sua 42.ª sessão, em Genebra, a 25 de julho de 1958. Entrou em vigor na ordem internacional a 15 de junho de 1960 e, em Portugal, a sua aprovação deu-se com o Decreto-Lei n.º 42 520, de 23 de setembro de 1959, iniciando a sua vigência a 15 de junho de 1960.

A Convenção n.º 111, no seu art. 1.º estabelece de forma arrojada o termo “*discriminação*” enquanto “*toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha*

---

<sup>32</sup> O art. 1.º da Convenção n.º 98 da OIT (1949) preceituou no seu n.º 1 que “Os trabalhadores devem beneficiar de proteção adequada contra todos os atos de discriminação que tendam a lesar a liberdade sindical em matéria de emprego”. E no n.º 2 que “Tal proteção deve nomeadamente aplicar-se no que respeita a atos que tenham por fim: a) Subordinar o emprego do trabalhador à condição de ele não estar filiado num sindicato ou que deixe de fazer parte de um sindicato; b) Despedir o trabalhador ou causar-lhe prejuízo por quaisquer outros meios, por motivo de filiação sindical ou de participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do patrão, durante as horas de trabalho.”.

*por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;”.*

A 22 de junho de 1982, a Convenção n.º 158 da OIT foi assinada em Genebra, e teve a entrada na ordem internacional a 23 de novembro de 1985. Já em Portugal, apenas entrou em vigor a 27 de novembro de 1996<sup>33</sup>.

É de destacar que esta Convenção n.º 158 tornou-se num dos principais objetos normativos da OIT, que delibera sobre o fim da relação laboral por iniciativa do empregador (Filho, 2011).

Tem como fim o despedimento mais justo e fundamentado para os trabalhadores, e não só dos critérios mais ou menos discriminatórios do empregador. Desta forma o art. 4.º da Convenção estipula que “Um trabalhador não deverá ser despedido sem que exista um motivo válido de despedimento relacionado com a aptidão ou com o comportamento do trabalhador, ou baseado nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”. Isto é, a justificação para a rutura da relação laboral não pode ter origem num fator alheio à atividade laboral em causa.

Resta ainda destacar o art. 5.º da Convenção, que expressamente salienta que não constituem razões válidas para o despedimento a filiação a qualquer sindicato ou a participação em atividades do mesmo; a raça; a cor; o sexo; o estado civil; as responsabilidades familiares; a gravidez; a religião ou a opinião política do empregador, entre outros. De igual modo, de referir ainda o art. 6.º que protege o trabalhador que sofre de alguma doença e não devendo ser prejudicado pela falta ao trabalho por motivos de saúde.

Em último lugar, e numa alçada mais atual e concisa, discute-se a Convenção n.º 190 (2019), contra a violência e o assédio no trabalho. Esta convenção foi assinada em Genebra, a 21 e junho de 2019, na 108ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

Esta recente Convenção é a mais vanguardista, e reconhece o livre e igualitário direito de acesso ao emprego de forma isenta de assédio e qualquer violência laboral.

---

<sup>33</sup> A Convenção n.º 158 da OIT foi aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 55/94 e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 67/94. Sendo posteriormente publicada no Diário da República I-A, n.º 198, de 27/08/1994.

## *O assédio no local de trabalho: evolução da proteção laboral*

Reconhece igualmente que a violência e o assédio laboral constituem uma violação dos direitos humanos, apoiando que o respeito mútuo pelas diferenças culturais, de género ou de capacidades, são a forma mais digna de prevenir a violência laboral.

A Convenção realça também que a violência e o assédio laboral afetam a saúde mental do assediado, bem como têm consequências no seu físico, na sua dignidade e no ambiente que o rodeia, para além das consequências que isto leva para o local de trabalho enquanto organismo social.

No primeiro artigo da Convenção é definido o conceito de “violência e assédio”<sup>34</sup> no panorama laboral, enquanto um conjunto de comportamentos inaceitáveis com o objetivo ou o resultado em causar danos psíquicos, físicos ou até económicos. Este conceito inclui o assédio proveniente de discriminação de género.

Esta Convenção pretende amparar todo o assédio que ocorra no local de trabalho, seja durante o trabalho propriamente dito ou até nos intervalos, ou eventos sociais do foro laboral. Pretende também regular o assédio que possa acontecer em comunicações entre sujeitos, como por exemplo através do e-mail<sup>35</sup>.

Cabe, assim, por sua vez, aos Estados-Membros a adoção de normas que respeitem e promovam estes direitos dentro da lei nacional. Estes princípios podem ser encontrados no artigo 4.º da Convenção, como a expressão proibição do assédio em lei, e a adoção de sanções para o mesmo.

No entanto, a Convenção n.º 190 ainda não foi adotada por Portugal. Apesar de ser a primeira Convenção a focar-se no assunto em debate e a trazer mais foco ao tema e a sua necessidade de discussão global.

Resta assumir e afirmar o importante papel que as Convenções n.º 98, n.º 111, e n.º 158 da OIT tiveram no mundo laboral. Não obstante não incidirem diretamente no tema do assédio, foram parte essencial para que fosse possível uma proteção do foro dos direitos fundamentais. Foram ao encontro de parte da evolução que se tem notado, até à

---

<sup>34</sup> O art. 1.º da Convenção n.º 190 da OIT determina na sua alínea a) que “ *the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices*”.

<sup>35</sup> O art. 2.º da Convenção n.º 190 da OIT realça na sua alínea d) a ocorrência de assédio “*through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies*”.

preocupação com a violência no trabalho, mais propriamente com o assédio, consumado em 2019, na Convenção n.º 190.º da OIT.

## **2.2. Fase preliminar do Direito da União Europeia**

Foram vários os procedimentos incipientes que se desenvolveram no âmbito de proteger o trabalhador contra a discriminação, e que levaram à proteção do assédio laboral enquanto objeto do Direito Europeu.

Neste sentido, é possível dizer que os pilares base que levaram a que fosse possível ser criada uma proteção com foco no assédio laboral começaram a ser estabelecidos na Resolução do Conselho de 21 de janeiro de 1974<sup>36</sup>; a qual tinha como objetivo melhorar o emprego e as suas condições, tendo sido a causa da existência de várias Diretivas com forte carácter interventivo, como a Diretiva n.º 75/117/CEE, de 10 de fevereiro<sup>37</sup> e a Diretiva n.º 76/207/CEE, de 9 de fevereiro<sup>38</sup>.

A Diretiva n.º 75/117/CEE, de 10 de fevereiro teve como intuito atingir o objeto do princípio da igualdade remuneratória entre géneros, e para que isto fosse possível a Diretiva instigou os Estados Membros a eliminarem comportamentos discriminatórios neste âmbito. Já a Diretiva n.º 76/207/CEE, de 9 de fevereiro, ainda que também focada no cumprimento do princípio da igualdade, atribuiu maior foco ao tratamento igual entre géneros quanto ao acesso ao trabalho. Esta Diretiva veio trazer uma intervenção necessária quanto à igualdade de género e deixou as pisadas para que se manifestasse uma maior intervenção nesse campo.

Em 1989, com a adoção da Carta Comunitária para os Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, procurou-se uma melhoria não só da vida social como da vida laboral. Este intuito verificou-se tanto na igualdade de oportunidades no acesso ao emprego como

---

<sup>36</sup> A Resolução do Conselho, de 21 de janeiro de 1974, relativa a um programa de ação social, foi publicada no Jornal oficial da União Europeia (JOCE) n.º C 13, de 12 de fevereiro de 1974.

<sup>37</sup> A Diretiva n.º 75/117/CEE, de 10 de fevereiro, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos, foi publicada no JOCE n.º L 45/19, de 19 de fevereiro de 1975.

<sup>38</sup> A Diretiva n.º 76/207/CEE, de 9 de fevereiro, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, foi publicada no JOCE n.º L 39/40, de 14 de fevereiro de 1976.

nas condições de trabalho, fosse pela igualdade de remuneração entre trabalhadores de géneros diferentes como na procura por garantias de segurança no ambiente de trabalho. A Carta Comunitária inovou em enquadrar os direitos fundamentais como a igualdade e a dignidade no ambiente de trabalho, consagrando uma proteção inovadora.

Pouco tempo depois é aprovado o Tratado da União Europeia<sup>39</sup> que vem reformar e aperfeiçoar a União Europeia, e que afirmou com todas as letras a dimensão social da então Comunidade Europeia, para além do fim comercial<sup>40</sup>.

Constituiu uma viragem na construção europeia e procurou responder a novos desafios, como os direitos fundamentais, tutelando sobre a dignidade humana, a justiça e a igualdade entre géneros<sup>41</sup>. Nessa conjuntura, e só depois destas demonstrações de inovação, foi possível estabelecer melhorias no ambiente de trabalho, e até na igualdade de expectativas entre géneros.

Pelo que é imperativo realçar ainda a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia enquanto fonte de Direito Europeu primário<sup>42</sup>, um pilar dos direitos, liberdades e princípios. É de destacar a sua reafirmação do princípio da dignidade<sup>43</sup>, da integridade<sup>44</sup> e da igualdade<sup>45</sup>, tal como ainda o seu art. 15.º que destaca a “*Liberdade profissional e direito de trabalhar*”.

Seguiram-se várias tentativas de combater a discriminação no local de trabalho, bem como de acesso ao trabalho, mais focadas na discriminação em função do género e baseada em motivos de ordem racial. Impuseram medidas aos Estados Membros e tinham como finalidade assegurar o princípio da igualdade.

É o caso da Diretiva 97/80/CEE, de 15 de dezembro de 1997<sup>46</sup>, em que foi pela primeira vez discutido o ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo<sup>47</sup>. É

---

<sup>39</sup> O Tratado da União Europeia, foi assinado em Maastricht (Holanda), a 7 de fevereiro de 1992.

<sup>40</sup> A este respeito veja-se o art. 3.º da versão consolidada do Tratado da União Europeia (TUE), Maastricht, 1992 (modificado de acordo com os Tratados de Amesterdão, de Nice e de Lisboa).

<sup>41</sup> Contemplado no art. 2.º do TUE.

<sup>42</sup> Nos termos do art. 6.º, n.º 1 do TUE, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia tem uma força normativa de igual valor que aos Tratados.

<sup>43</sup> Art. 1.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

<sup>44</sup> Art. 3.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

<sup>45</sup> Art. 20.º e seguintes da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

<sup>46</sup> A Diretiva 97/80/CE, do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, relativa aos ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo, foi publicada no JOCE n.º L 014 de 20 de janeiro de 1998.

<sup>47</sup> É disposto no n.º 1 do art. 4.º da Diretiva 97/80/CEE, de 15 de dezembro que “Os Estados-membros tomarão as medidas necessárias, em conformidade com os respetivos sistemas jurídicos, para assegurar que

o caso também da Diretiva 2000/43/CEE, de 29 de junho de 2000<sup>48</sup>, que abordou o princípio da igualdade relativamente à discriminação baseada em motivos de ordem racial. Também a Diretiva 2000/78/CEE, de 27 de novembro de 2000<sup>49</sup> estipulou um quadro geral para a igualdade no âmbito laboral, e trouxe um conceito de assédio no seu art. 2.º, n.º 3 ainda bastante redutor<sup>50</sup>.

Com estas Diretivas não foi criada uma proteção própria ao instituto do assédio, mas foi dado mais foco à discriminação e à valorização do princípio da igualdade. Isto permitiu um esboço da figura do assédio laboral, para que a tutela do assédio alcançasse o seu próprio lugar.

### **2.3. Resolução do Parlamento n.º 2001/2339, de 28 de março**

Posteriormente, em 2001, com a da Resolução do Parlamento n.º 2001/2339<sup>51</sup>, que abordou especificamente o assédio moral no local de trabalho, foi dada uma maior atenção para a necessidade de abordar esta ocorrência. Visava-se conhecer as causas da sua ocorrência e os efeitos nas vítimas, na sua saúde, porque, de acordo com um inquérito efetuado pela Fundação de Dublin<sup>52</sup> (a 21 500 trabalhadores, 8% dos trabalhadores da União Europeia, ou seja, 12 milhões de pessoas, declararam ter sido vítimas de assédio moral no trabalho), as vítimas de assédio são muito mais suscetíveis de desenvolver stress. A Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho afirmou também que o assédio constitui um risco potencial para a saúde, estendendo o espectro de doenças. Concluíram, assim, que o assédio moral constituía um grave problema laboral, e que era

---

quando uma pessoa que se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação direta ou indireta, incumba à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento.”.

<sup>48</sup> A Diretiva 2000/43/CE do Conselho da União Europeia de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, foi publicada no JOCE n.º L 180/22 de 19 de julho de 2000.

<sup>49</sup> A Diretiva 2000/78/CE do Conselho de 27 de novembro de 2000 que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, foi publicada no JOCE n.º L 303/16, de 2 de dezembro de 2000.

<sup>50</sup> O n.º 3 do art. 2.º da Diretiva 2000/78/CEE, de 27 de novembro traz a noção que o assédio “é considerado discriminação”, um conceito muito idêntico ao da Diretiva 2000/43/CEE, de 29 de junho (art. 2.º, n.º 3).

<sup>51</sup> A Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 (INI)), foi publicitada em publicada no JOCE n.º C 77 E/138, de 28 de março de 2002.

<sup>52</sup> Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.

urgente combater esse flagelo através de medidas comunitárias e através dos Estados Membros.

Portanto, esta Resolução teve um contributo muito forte para a moldura jurídica do assédio, desenhando as suas linhas guias, orientando os Estados-Membros para combaterem o assédio moral mais ativamente, através de um ajustamento na legislação laboral, enquadrando o assédio moral enquanto conceito<sup>53</sup>.

E ainda, intervindo nas empresas, nos poderes públicos e nos parceiros sociais para que estes criassem medidas de prevenção e proteção. Porque as medidas existentes eram escassas e não havia lugar próprio para este fenómeno em vários ornamentos jurídicos, como era o caso do português.

#### **2.4. Diretiva 2002/73/CE, de 23 de setembro**

Não muito mais tarde, em 2002, a Diretiva 2002/73/CE, de 23 de setembro<sup>54</sup> veio retificar a Diretiva 76/207/CEE, de 9 de fevereiro de 1976 relativamente ao cumprimento do princípio da igualdade de género no ambiente laboral (quer no acesso ao emprego, na formação profissional, ou nas condições do trabalho), modernizando-a.

Este progresso concretizou-se devido ao fato de ter estabelecido vários conceitos necessários que passaram a marcar presença no ponto n.º 2, do art. 2.º do referido diploma, como a distinção ente discriminação direta a indireta, a noção de assédio<sup>55</sup> e ainda a noção de assédio sexual.

---

<sup>53</sup> No seu ponto n.º 10 da Resolução do Parlamento Europeu n.º 2001/2339 (INI), é incentivado aos Estados Membros a “ampliarem a sua legislação vigente na matéria, bem como a examinarem e qualificarem de forma unificada a definição de assédio moral;”.

<sup>54</sup> A Diretiva 2002/73/CE, de 23 de setembro de 2002, que alterou a Diretiva 76/207/CEE, foi publicada no JOCE n.º L269/15, de 6 de outubro de 2002.

<sup>55</sup> A Diretiva 2002/73/CE, de 23 de setembro, compreendeu que o assédio se verifica “sempre que um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.”.

Houve uma mudança na perspetiva comunitária que passou a olhar para estas condutas como um ataque ao princípio da igualdade e a proibi-las expressamente (ponto n.º 3, do art. 2.º <sup>56</sup>).

Por conseguinte, incentivou os Estados Membros a adotarem medidas de prevenção a todas as formas de discriminação em razão do sexo, em particular o assédio e o assédio sexual (ponto n.º 5, do art. 2.º).

Para além das medidas para proteger os trabalhadores, foi também enaltecido que deviam ser tomadas medidas para que todas as vítimas desta discriminação pudessem recorrer judicialmente e/ou administrativamente (de acordo com o art. 6.º).

## **2.5. Diretiva n.º 2006/54/CE, de 5 de junho**

Esta progressiva preocupação com o combate à discriminação intensificou-se e levou à adoção da Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento e do Conselho, de 5 junho de 2006<sup>57</sup>, focada em renovar o princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres no âmbito do trabalho e da atividade profissional<sup>58</sup>.

Esta Diretiva reiterou as definições de “*Discriminação directa*”, “*Discriminação indirecta*”, “*Assédio*” e “*Assédio Sexual*” no seu art. 2.º. Mantendo o conceito de “assédio” inerente à noção de “discriminação”, enquanto fenómenos opostos do princípio da igualdade. Fator que leva a uma categorização destes fenómenos muito dirigida à discriminação de género, como se comprova pelo objetivo da Diretiva

A finalidade da Diretiva era revelada no seu art. 1.º, comprometendo-se a assegurar o cumprimento do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e

---

<sup>56</sup> “O assédio e o assédio sexual, na aceção da presente diretiva, são considerados discriminação em razão do sexo, e são, portanto, proibidos” nos termos do ponto n.º 3, do art. 2.º da Diretiva 2002/73/CE.

<sup>57</sup> A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, foi publicada no JOCE n.º L 204/23, de 26 de julho de 2006.

<sup>58</sup> Este diploma revogou as Diretivas n.º 75/117/CEE (relativa ao princípio da igualdade remuneratória entre trabalhadores masculinos e femininos), n.º 76/207/CEE (relativa à igualdade entre géneros no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho), n.º 86/378/CEE (relativa à igualdade de tratamento entre géneros quanto aos regimes profissionais) e a n.º 97/80/CE (quanto ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo) – de acordo com o art. 34.º da diretiva

mulheres<sup>59</sup>. Não se circunscrevia apenas ao ato do trabalho, mas também no acesso ao emprego, bem como nas promoções e na formação profissional (de acordo com a al. a) do art. 1.º) e, naturalmente, nas condições do trabalho, incluindo a renumeração do mesmo, nos termos da al. b) do art. 1.º, e sem esquecer os regimes profissionais de segurança social (al. c) do art. 1.º).

Para tal os Estados-Membros tinham de estar preparados para fazer cumprir estes direitos. Com o preconceituado no art. 17.º da Diretiva, deviam “*assegurar que todas as pessoas que se considerem lesadas pela não aplicação, no que lhes diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento possam ter acesso a processos judiciais*”, bem como alterar o seu enquadramento jurídico de forma a que conseguissem “*garantir a existência de uma real e efetiva indemnização ou reparação (...) pelos prejuízos e danos sofridos por uma pessoa lesada em virtude de um acto discriminatório em razão do sexo*” – art. 18.º do referido diploma.

Quanto ao ónus da prova (art. 19.º) cabe à “*parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento*”, ou seja, compete ao infrator o ónus de provar que não violou o princípio da igualdade. Para tal, devem os Estados Membros impor medidas junto dos seus enquadramentos jurídicos de acordo com o n.º 1 do art. 19.º da Diretiva.

Vingou a procura pelo princípio da igualdade no ambiente de trabalho, com as medidas adotadas para que este seja cumprido e valorizado, tanto no presente como no futuro do direito comunitário.

## **2.6. Resolução n.º 2007/2146, de 15 de janeiro**

Torna-se ainda necessário fazer uma breve referência a outras fontes de direito derivado, como é o caso da Resolução do Parlamento Europeu n.º 2007/2146, de 15 de

---

<sup>59</sup> O art. 1.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, estipula que “*A presente directiva visa assegurar a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na atividade profissional.*”

janeiro<sup>60</sup>, que aprovou a Estratégia Comunitária 2007/2012 para a Saúde e a Segurança no Trabalho<sup>61</sup>.

Através dela, o Parlamento Europeu realçou o fator económico afetado pela falta de qualidade da segurança no emprego, afirmando que existe uma relação direta entre medidas para a segurança e saúde no trabalho e uma maior produtividade numa empresa. Afirmou ainda que os resultados para uma qualidade em ambiente de trabalho devem provir não só da legislação de medidas de execução, mas também de medidas de proteção por parte da empresa, criando uma cultura saudável, de educação e normas.

Constata também, como cientificamente provado, o aumento do *stress* no trabalho como ponto de partida para as “doenças crónicas, cardiovasculares e músculo-esqueléticas”<sup>62</sup>. Como tal, deve existir proteção legal sobre os trabalhadores, para existir uma segurança laboral sobre todos os trabalhadores da União Europeia<sup>63</sup>.

É nas ameaças à saúde e segurança no trabalho que se enquadra também o assédio, que, tal como o stress, a desestabilização e a violência, leva a perturbações na saúde psicológica<sup>64</sup>. Portanto, é imprescindível que os Estados Membros tomem as medidas necessárias para assegurar ambientes laborais seguros, que não reiterem más práticas e que lutem pela mudança em todas as frentes, inclusive na violência psicológica.

## **2.7. Resolução n.º 2018/2055, de 11 de setembro**

Mais recentemente, figura-se a Resolução n.º 2018/2055(INI), aprovada pelo Parlamento Europeu a 11 de setembro de 2018, que recomendou medidas para evitar e combater o assédio moral e sexual no local de trabalho, em locais públicos e na vida política na União Europeia<sup>65</sup>.

---

<sup>60</sup> Resolução do Parlamento Europeu n.º 2007/2146, de 15 de janeiro, que aprovou a estratégia comunitária 2007/2012<sup>60</sup> para a saúde e a segurança no trabalho, foi publicada no JOCE n.º C 41 E/14, de 19 de fevereiro de 2009.

<sup>61</sup> Esta Resolução tem em conta o relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais e os pareceres da Comissão do Ambiente, da Saúde Pública e da Segurança Alimentar, da Comissão da Indústria, da Investigação da Energia e da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Géneros (A6 – 0518/2007).

<sup>62</sup> Ponto n.º 18 da Resolução do Parlamento Europeu n.º 2007/2146, de 15 de janeiro.

<sup>63</sup> Ponto n.º 21 da Resolução do Parlamento Europeu n.º 2007/2146, de 15 de janeiro.

<sup>64</sup> Ponto n.º 48 da Resolução do Parlamento Europeu n.º 2007/2146, de 15 de janeiro.

<sup>65</sup> Esta resolução teve como fonte de direito comunitário o Acordo-Quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho (COM/2007), de 11 de setembro de 2007. Estabelecido e celebrado entre parceiros

A Resolução chama à atenção da Comissão para a importância de atualizar a definição de assédio (moral ou sexual)<sup>66</sup>. E, como tal, de combater as situações de assédio laboral, que “*causem ou tenham como objetivo humilhar, isolar ou excluir esses trabalhadores*”<sup>67</sup>. Para tal cabe aos Estados-Membros agir, impondo medidas para combater, e primeiro prevenir, a violência e o assédio laboral. Devem adotar políticas que numa primeira mão procurem evitar a ocorrência, mas que são também capazes de dar resposta, ou seja, que sejam habilitadas a lidar com este contexto e a prever um procedimento para a queixa da vítima.

O direito da União Europeia, e por seu prolongamento os Estados-Membros devem manter-se o mais atuais possíveis, porque o fenómeno do assédio avança com uma rapidez metamorfósica. Apesar da evolução, há ainda um longo caminho a percorrer para caracterizar o assédio não só como uma forma de manifesto da discriminação, mas como um fenómeno com características, efeitos e consequências muito próprias.

### **3. Enquadramento jurídico interno**

O assédio laboral enquanto figura sujeita a proteção jurídica tem uma consagração recente em Portugal. No entanto, não se deve olvidar que a proteção dos direitos pessoais já foi e é assegurada com a CRP, existindo um reconhecimento dos direitos lesados pelo assédio moral, tanto na doutrina, como na jurisprudência (Pereira, 2009). Exemplo disso é a preocupação que já existia a nível internacional, e até mesmo a nível nacional (CRP e CC), com os direitos à integridade moral afetados, como supra estudado.

Saliente-se ainda que a vontade em enquadrar este conceito na nossa ordem jurídica já não é nova, como é possível perceber pelo Projeto de Lei n.º 252/VIII<sup>68</sup>. Trata-se da

---

sociais, sobre o assédio e a violência no trabalho. Identifica o assédio enquanto fenómeno que pode ser de ordem física, moral e/ou sexual, e assumir uma reiteração de comportamentos prolongados ou isolados, entre colegas do mesmo estrato hierárquico, superiores ou subordinados e ainda aborda a possibilidade de vir de um terceiro ao organismo laboral, como um cliente. O acordo-quadro acaba por ir de encontro à doutrina para definir o assédio, não só enquanto comportamento discriminatório como é comum. Apela aos empregadores o dever de combater este fenómeno e oferece aos parceiros sociais uma estrutura de gestão.

<sup>66</sup> Ponto n.º 13 da Resolução do Parlamento Europeu n.º 2018/2055, de 11 de setembro de 2018.

<sup>67</sup> Ponto n.º 14 da Resolução do Parlamento Europeu n.º 2018/2055, de 11 de setembro de 2018.

<sup>68</sup> Apresentado por deputados do Partido Socialista: Francisco Assis, Strech Ribeiro, José Barros Moura entre outros.

primeira iniciativa contra o assédio no nosso país. O Projeto de Lei procurava a “*Proteção laboral contra o terrorismo psicológico ou assédio moral*”, em junho de 2000.

Considerava o assédio moral, no local de trabalho, como os “*atos e comportamentos relevantes*” com “*conteúdo vexatório e pela finalidade persecutória e/ou de isolamento*”. Nomeadamente através de “*insinuações ou ameaças verbais e em atitudes que visem a desestabilização psíquica dos trabalhadores com o fim de provocarem o despedimento, a demissão forçada, o prejuízo das perspetivas de progressão na carreira, o retirar injustificado de tarefas anteriormente atribuídas, a despromoção injustificada de categorias anteriormente atribuídas*” entre outros, de acordo com o n.º 3 do art. 1.º do Projeto de Lei n.º 252/VIII.

Todavia, este projeto lei foi alvo de críticas e, devido à sua ambição pouco consistente e demasiado vaga (nomeadamente o teor do n.º 3 do art. 1.º), não viu a luz do dia (Pacheco, 2007). Mas não se pode deixar de constatar o esforço, que deixou espaço para um posicionamento relativamente ao fenómeno.

O assédio moral foi só reconhecido juridicamente no Código do Trabalho de 2003<sup>69</sup>, no art. 24.º. E, mais tarde, alterado pelo Código do Trabalho de 2009, figurando desta vez no art. 29.º.

### **3.1. A Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto**

Com a promulgação da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, foi aprovado o Código do Trabalho, que conseqüentemente entrou em vigor. O fenómeno do assédio moral passou a estar previsto legalmente, mais especificamente no art. 24.º, sobre a epígrafe “*Assédio*”, da Subsecção “*Igualdade e não discriminação*”, na Secção II (Sujeitos).

A noção de assédio laboral encontrava-se estabelecida no n.º 2 do art. 24.º: “*Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos fatores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar*

---

<sup>69</sup> Aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

*a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*<sup>70</sup>.

O conceito estabelecido é encarado pela doutrina como redutor, pois trata o assédio apenas na sua vertente discriminatória<sup>71</sup>. Ao cingir a prática do assédio a comportamentos discriminatórios e de vertente sexual, pelo que as situações não discriminatórias foram deixadas sem expressão (como por exemplo o assédio estratégico).

Esta falta de detalhe tornou a previsão legislativa imprecisa, pois carecia de compreensão do que é o fenómeno do assédio ao defini-lo enquanto um comportamento balizado pelo art. 23.º.

Esta inconsciência em caracterizar o conceito de *mobbing* foi polémica, uma vez que já existia pesquisa doutrinal que qualificava o assédio para além da discriminação, no entanto, é fácil identificar a influência europeia.

Também a jurisprudência via o assédio pra além dos limites da discriminação. Em 21 de abril de 2010, o Supremo Tribunal de Justiça<sup>72</sup> deparava-se com uma situação de assédio moral (na qual a vítima não tinha batido palmas ao novo chefe da equipa, um direito seu por liberdade de expressão, um gesto que lhe mudou a sua situação profissional: foi retirada da área de vendas em que trabalhava há vários anos, alterando a dimensão do seu trabalho, e enquanto isso, acompanhado de um processo de isolamento e exclusão de reuniões); a qual não foi originada pelo fator da discriminação: “*Não se provou, nem foi alegado, que os comportamentos imputados à Ré foram determinados, direta ou indiretamente, em razão da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical (artigo 23.º, n.º 1, do Código do Trabalho),*

---

<sup>70</sup> O preceito para o qual o n.º 2, do art. 24.º remetia era o n.º 1, do art. 23.º: “O empregador não pode praticar qualquer 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.”

<sup>71</sup> Mago Graciano da Rocha Pacheco aflige-se neste sentido, afirmando que “Não se pode estabelecer como condição “sine qua non” a inclusão daquele conceito na discriminação, sob pena de confusão dos conceitos e de não se permitir considerar o fenómeno do assédio moral em toda a sua amplitude.” Para mais desenvolvimentos, cfr. Pacheco, M.G.R. (2007). O assédio Moral no Trabalho: O Elo Mais Fraco. Coimbra: Almedina

<sup>72</sup> Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 21 de abril de 2010, proc. n.º 1030/06.4TTPT.RT.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 08/05/2021.

*território de origem, língua, raça, instrução, situação económica, origem ou condição social (artigo 32.º, n.º 1, do Regulamento do Código do Trabalho), ou outros qualitativamente equiparáveis”.*

Portanto, o quadro legal no qual se inseria o art. 24.º do CT não era aplicável ao presente caso de assédio, pois apenas contemplava o assédio de carácter discriminatório ou sexual.

E, mesmo estando perante um caso de *mobbing*, não restava outra hipótese se não ser articulado com o “*artigo 18.º do mesmo diploma legal, segundo o qual o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral.*”. Esta forma era o mecanismo legal que permitia enfrentar o assédio laboral<sup>73</sup>.

É ainda de salientar que na situação do Acórdão em análise, de assédio não discriminatório, recaía sobre o trabalhador lesado o ónus da prova dos fatos ocorridos, de acordo com o n.º 1 do art. 342.º do CC.

Nos casos de assédio discriminatório (abrigados no art. 23 e 24.º do CT de 2003) o ónus da prova cabia a quem alegasse a discriminação, indicando relativamente a quem se considerava discriminado de forma a fundamentar o seu caso (n.º 3, do art. 23.º). Cabia ao empregador contrabalançar este peso, na medida em que precisava demonstrar que a discriminação não tinha ocorrido, ou, no caso de ter ocorrido diferenças de tratamento, não era em virtude de um fator discriminatório (n.º 1, do art. 23.º).

Esta precariedade em figurar o assédio de forma autónoma, ainda que num primeiro esboço, causou uma confusão de conceitos e desigualdade de tratamentos. O assédio moral não ganhou sede própria no enquadramento jurídico. Ficando este enquadramento legislativo aquém do expectável, sem criar uma regulamentação específica para o assédio moral.

---

<sup>73</sup> Ana Cristina Ribeiro Costa atenta que “a consagração do assédio moral no Código de Trabalho (CT) de 2003 viria a cingir a reparação à vertente discriminatória do mesmo, sendo que o assédio não associado a fatores discriminatórios seria tutelado através da articulação do art. 18.º (tutela da integridade física e moral) com o art. 24.º (assédio) (...). Para mais desenvolvimentos, cfr Costa, A. C. R. (2019). *Reflexões sobre o ónus da prova e danos morais no tratamento jurídico do assédio em Portugal* in “Anuário Internacional sobre PRL e calidad de vida en el trabajo: la protección sancionadora frente al acoso moral en el trabajo. Nuevas perspectivas en un horizonte comparado”, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, Unión General de Trabajadores. Disponível em <https://www.ugt.es/sites/default/files/anuario-prl-2019-ugt.pdf>.

### **3.2. A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**

Em 2009, o Código do Trabalho sofreu uma reforma, pela força interventiva da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho. Este novo enquadramento jurídico laboral veio também alterar a definição de assédio, que passou também a ter um lugar próprio na Divisão II: “*Proibição de assédio*” e a constar no art. 29.º.

Ao alterar a definição de assédio fica para trás a obrigatoriedade da discriminação como fator determinante do fenómeno (do anterior art. 24.º do CT de 2003), e este passa a figurar enquanto “*comportamento indesejado, nomeadamente o baseado no fator discriminatório, 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.*” nos termos do n.º 1, do art. 29.º do diploma de 2009.

Esta nova definição de assédio trouxe uma expansão ao enquadramento legislativo do fenómeno. Em vez de limitar o assédio aos episódios de natureza discriminatória e sexual, tornou o carácter discriminatório do assédio como uma característica sem obrigatoriedade, tornando o conceito mais abrangente, numa significativa e necessária melhoria do objeto de tutela.

No que consta do n.º 3 ao art. 29.º e, por conseguinte, do art.º 28 do CT, assiste ao lesado da prática de assédio o direito à indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais. Ao ser comparada, esta condição com a do anterior art. 24.º, a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, tal como o estatuto de assédio, apenas era devida em situações de assédio discriminatório.

Outra das novidades, foi o n.º 4 do art. 29.º, no qual se encontra reconhecido que este comportamento hostil e degradante constitui contraordenação muito grave.

Há a concluir que a verdadeira materialização jurídica do assédio moral só se deu com o art. 29.º do CT de 2009, num sentido mais consistente do que na anterior versão do

Código<sup>74</sup>. No entanto, apesar de agregar o regime jurídico do assédio discriminatório e não discriminatório o art. 29.º do CT de 2009 deixou escapar a oportunidade de reconhecer e desenvolver os efeitos normativos do princípio (Redinha, 2010).

### **3.3. A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto**

A aprovação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, constituiu uma evolução na prevenção e no combate ao assédio no trabalho, através de várias disposições<sup>75</sup>.

Inicialmente, há a evidenciar que este diploma veio alterar vários artigos, nomeadamente o art. 29.º, o art. 127.º e o art. 331.º do CT que contribuíram para completar o regime relativo ao *mobbing*.

O art. 29.º passa a proibir expressamente a prática do assédio “*É proibida a prática do assédio*” (cfr. o n.º 1); que, apesar de já implícito só constava na epígrafe do artigo, a qual não tem valor normativo. Reconhece assim a sua proibição seja no acesso ao emprego, seja na própria efetivação do mesmo.

Também o n.º 4 sofreu alterações, passando a referir-se à obrigação de indemnizar o lesado do caso de assédio, aliado com o art. 28.º do CT. Bem como o n.º 5, do qual passou a constar que este ato ilícito constitui contraordenação muito grave, tal como ainda “*responsabilidade penal prevista nos termos da lei*”.

Foi também adicionado o n.º 6, que num incentivo à denúncia de situações de assédio, declara que “*O denunciante e as testemunhas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos*

---

<sup>74</sup> Sónia Kietzmann Lopes afirma que “esta novidade legislativa significou (...) o reconhecimento expresso da figura do assédio moral na lei portuguesa.”. Para mais desenvolvimentos, cfr. Lopes, S.K. (2014). *O Assédio Moral no Trabalho*, in ebook “Assédio no Trabalho”, CEJ, Coleção de Formação Inicial, Jurisdição do Trabalho e da Empresa. Disponível em [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno\\_Direitos\\_fundamentais.pdf?id=9&username=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno_Direitos_fundamentais.pdf?id=9&username=guest)

<sup>75</sup> De acordo com Ana Cristina Ribeiro Costa “A Lei n.º 73/2017, de 16-08 veio reforçar o quadro legislativo (...) apesar de não se ter aprovado qualquer medida em matéria de repartição do ónus da prova, que se poderá entender ser reclamada por uma correta interpretação do art. 26.º da Carta Social Europeia, estabeleceram-se soluções que permitiram atenuar a dificuldade probatória, bem como soluções que reforçam a proteção dos assediados e daqueles que com estes colaboram, através de pontuais alterações ao CT e ao Código de Processo de Trabalho (CPT).” Para mais desenvolvimentos, cfr. Costa, A.C.R. (2017). Revisitando o assédio e o caminho para o seu enquadramento no regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, in *Prontuário de Direito do Trabalho: 2º Semestre de 2017 – n.º II*, Lisboa: Almedina.

*constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório*". A legislação procurou proteger o denunciante e as testemunhas (pelo denunciante indicadas) de sofrerem retaliação pela acusação.

Importa também chamar a atenção para a alteração no art. 66.º do Código do Processo do Trabalho (CPT). Acrescentou-se o n.º 2 ao artigo, e as "*testemunhas em processo judicial cuja causa de pedir seja a prática de assédio são notificadas pelo tribunal*". Isto veio numa tentativa de tornar a colaboração das testemunhas, e a própria existência delas, mais fácil. É sabido que o ato de depor atrai várias inquietações por parte das testemunhas, que são uma parte essencial da prova nos casos de assédio.

A lei trouxe também alterações no art. 127.º do CT, respeitante aos "*Deveres do empregador*", passando a recair sobre o empregador a obrigação de instaurar um procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegada situação de assédio no ambiente laboral, assim, esta alteração traz uma maior responsabilidade para o empregador (de acordo com a al. l), n.º 1 do art. 127.º). Porque se a omissão também é compactuar com o agressor, passa a ser obrigatório a intervenção, efetuando-se um autêntico "*poder-dever*" (Amado, 2019).

Outra alteração integrada no art. 127.º do CT é a obrigação de adoção de códigos de conduta (al. k), n.º 1, art. 127.º) por parte da entidade empregadora. Esta norma deixa de fora as empresas que tenham menos que sete trabalhadores, o que deixa a doutrina surpreendida, pelo método numérico escolhido e conseqüente desconsideração da tipologia de empresas (constante no art. 100.º do CT) <sup>76 77</sup>.

Também o art. 283.º do CT sofreu alterações, na medida em que foi estabelecido que do assédio podem resultar doenças profissionais, nos termos do n.º 8 do artigo em causa

---

<sup>76</sup> Nesse sentido Pedro Romano Martinez/Pedro Madeira Brito/Guilherme Dray acrescentam que "A exigência constante da alínea k), segunda a qual as empresas com sete ou mais trabalhadores devem adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, pode fazer sentido quanto ao seu fundamento, mas a razão pela qual se optou pelo número de sete (7) trabalhadores é inexplicável e incompreensível. O legislador poderia (deveria) ter feito tal exigência relativamente a qualquer um dos tipos de empresas (v.g. pequenas empresas, com mais de dez trabalhadores) a que se refere o artigo 100.º deste Código. A opção por empresas com sete trabalhadores não tem qualquer fundamento lógico e é incoerente com a sistemática deste diploma." Para mais desenvolvimentos, cfr. Pedro Romano Martinez (et al.). (2020). Código do Trabalho anotado. 13ª Edição. Coimbra: Almedina.

<sup>77</sup> Veja-se para maior desenvolvimento: Palma Ramalho, R. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II - Situações Laborais Individuais... ob. cit.*, pp.

“A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador”. Porém, não fica esclarecido se as doenças profissionais irão ser enquadradas no conceito de doenças profissionais típicas ou carecerão de perceção, devendo figurar no conceito atípico de doenças profissionais.

No entanto, o n.º 9 veio complementar o número anterior, afirmando que a responsabilidade pelo pagamento dos danos ao lesado é da segurança social. O que levará os trabalhadores lesados na sua saúde a procurarem reconhecimento de tal como contingência profissional junto da Segurança Social, fundamentados com relatórios médicos ou outro meio probatório (Costa, 2017).

O art. 331.º também sofreu alterações, nomeadamente no seu n.º 2, al. b), o qual presume “abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada” em forma de punir uma infração “até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio”.

Passou ainda a constituir justa causa da resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador o assédio praticado pelo empregador ou por seu representante, denunciada à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), denúncia essa que constituirá meio de prova<sup>78</sup>. O mesmo se aplica à prática de assédio horizontal, em que o empregador tenha conhecimento e escolha manter-se inerte, de acordo com a nova redação do art. 394.º, na al. f) do n.º 2.

A ressaltar que a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, tem uma grande delicadeza no que toca a situações em que o autor de assédio e a entidade empregadora sejam o mesmo sujeito, pela parte fiscalizadora devida à entidade empregadora. Se esta é simultaneamente agente assediador e agente fiscalizador do assédio, deixará certamente para trás o papel regulador que lhe cabia.

---

<sup>78</sup> Nesse sentido Ana Cristina Ribeiro Costa defende que “Embora seja a nosso ver discutível que tal denúncia deva preexistir para que a resolução ao abrigo desta alínea possa ser lícita. Aliás, parece que se incentivam “corridas” à ACT e poderá funcionar em sentido algo perverso, levando alguns trabalhadores a apresentar queixa junto daquela Autoridade apenas para ter um documento “oficial” que ateste a sua versão dos factos.” Para mais desenvolvimentos: Costa, A.C.R. (2017). Revisitando o assédio e o caminho para o seu enquadramento no regime dos acidentes de trabalho e doenças... *ob. cit.*, pp.

### **3.4. A Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro**

As alterações introduzidas pelo diploma de 4 de setembro de 2019 tiveram um carácter bastante amplo. São abordadas as alterações que contribuem para o tema, nomeadamente no art. 127.º, no art. 331.º e no art. 394.º do CT.

Na alteração ao art. 127º do CT, referente aos deveres do empregador, a al. a) do n.º 1, passa a declarar que o empregador para além de ter o dever de tratar com respeito, com urbanidade e probidade o trabalhador, têm ainda o dever de afastar atos “*discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio*”<sup>79</sup>.

Também o art. 331.º do CT, que compete às sanções abusivas, sofreu uma mudança no sentido da proteção da prática do assédio, no que a al. d), n.º 1, manifesta que se considera abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador “*ter alegado ser vítima de assédio ou testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio*”<sup>80</sup>. E, ademais que “*constitui contraordenação muito grave a aplicação da sanção abusiva*” de acordo com o n.º 7, do art. 331.º.

Por último, a lei trouxe ainda mais uma novidade no que concerne ao art. 394.º do CT. Quanto à justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, foi acrescentada a possibilidade da mesma ser justificada por “*violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada*

---

<sup>79</sup> Nesse sentido Pedro Romano Martinez/Pedro Madeira Brito/Guilherme Dray salientam ainda que “compreende-se a inclusão deste trecho na alínea a) do n.º 1; ainda que do ponto de vista técnico-jurídico, no dever de tratar com urbanidade e probidade relacionado com os deveres incluídos nas alíneas c) e g) do mesmo número, já se incluiriam os atos discriminatórios, como o assédio.” Veja-se para maior desenvolvimento: Pedro Romano Martinez (et al.). (2020). *Código do Trabalho anotado... ob. cit.*, pp.

<sup>80</sup> Nesse sentido Pedro Romano Martinez considera que “A redação do preceito é claramente infeliz, permitindo, numa interpretação literal, inviabilizar o exercício do poder disciplinar (...). Da letra do preceito basta a simples alegação de assédio, ainda que infundada, pelo que a norma carece de uma interpretação restritiva: ter-se-ão de apresentar indícios ponderados do alegado assédio no momento em que o trabalhador apresenta a sua defesa, factualidade essa que, sendo rebatida pelo empregador, não permitirá que a sanção seja qualificada como abusiva. O mesmo se diga quanto à proteção das testemunhas; o empregador pode demonstrar a falta de relação causal entre a sanção e o facto de o trabalhador ter sido testemunha em processo de assédio.” Veja-se para maior desenvolvimento: Pedro Romano Martinez (et al.). (2020). *Código do Trabalho anotado... ob. cit.*, pp.

*pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores”*, nos termos da al. b), do n.º 2 do art. 394.º<sup>81</sup>.

Este adensamento à preocupação para com o assédio, é uma alteração que já poderia ter sido efetivada na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, até porque em parte foram matérias que já tinham sofrido alterações. Trata-se de mais uma expressão da preocupação do legislador para com o fenómeno do assédio, e mais uma forma de atribuir poder disciplinar à entidade empregadora. Contudo, ainda bem que corridos apenas 2 anos, estas alterações foram estabelecidas, no sentido de aprimorar a resposta jurídica ao fenómeno do *mobbing*.

#### **4. O assédio e o seu enquadramento noutros ordenamentos jurídicos**

Torna-se pertinente contemplar vários quadros jurídicos estrangeiros, para poder aprender com as suas abordagens ao mesmo tema. Visa-se perceber se todos se encontram na mesma fase de entendimento e se a proteção do fenómeno é igualitária ou semelhante.

##### **4.1. Direito espanhol**

No ordenamento jurídico espanhol a figura do assédio moral ainda não se encontra tipificada, apesar das diversas tentativas frustradas.

---

<sup>81</sup> Este acrescento ao artigo veio contrariar e arrebatrar o sentido à já alteração ao mesmo n.º 2, al. f), feita pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto. Pois a al. b) admite que constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho “a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores”, não impondo qualquer condição para esta justa causa de extinção de vínculo contratual. Ao passo que a al. f), do n.º 2 restringe contra o trabalhador o alcance até agora amplo da norma, de acordo com Joana Vasconcelos. Uma vez que “O principal problema reside na referência, na alínea f) do n.º 2, ao assédio cuja prática haja sido “denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral”. Visa tal indicação limitar a relevância (como justa causa de resolução) do assédio a tais situações, excluindo-a em todas as demais, i.e., sempre que o assédio apesar de comprovadamente verificado, não tenha sido levado ao conhecimento da autoridade pública competente?”. Veja-se para maior desenvolvimento: Pedro Romano Martinez (et al.). (2020). *Código do Trabalho anotado... ob. cit.*, pp.

## *O assédio no local de trabalho: evolução da proteção laboral*

Não existindo um tratamento jurídico específico, tal como não existe uma definição legal de “*acoso laboral*”<sup>82</sup>, as vítimas tendem a recorrer aos outros meios de proteção existentes, mesmo que não vocacionados.

Em primeiro lugar, deve-se olhar para a *Constitución Española*, em especial para o n.º 1 do art. 10.º, relativo à dignidade humana; o art. 14.º referente ao direito à igualdade e não discriminação; o art. 15.º quanto ao direito à integridade física e moral; e, ainda o art. 35.º alusivo à proibição da discriminação laboral em função do sexo.

No que concerne ao assédio sexual em função do género, foi aprovada, em 2007, a *Lei Orgánica n.º 3/2007, de 22 de marzo*<sup>83</sup>, na qual contempla no art. 7.º a noção de “*acoso sexual*”.

Mais especificamente no âmbito laboral, o *Estatuto de los Trabajadores*<sup>84</sup> protege o trabalhador de atos de assédio por discriminação em função do género/sexual<sup>85</sup> (que pode levar à extinção da relação laboral, como sanção cfr. a al. c), n.º 1 do art. 50.º do *Estatuto*; e do dever de indemnizar cfr. o n.º 1, do art. 56.º do *Estatuto*).

No entanto, como o enquadramento jurídico não apresenta qualquer resposta para o assédio moral em específico, tem sido a doutrina e a jurisprudência a dar contexto e orientações ao fenómeno<sup>86</sup>. Também a terminologia correta continua a ser discutida, sendo tratado por uns de “*acoso psicológico*”, “*hostigamiento psicológico*”, “*psicoterror laboral*” ou de “*acoso moral*” como temos vindo aqui a chamar.

---

<sup>82</sup> “Em Espanha o assédio é identificado pelo termo “*acoso moral*”, acentuando-se mais os efeitos subjetivos, pois salienta-se o carácter psicológico do fenómeno, ou seja, as consequências psicológicas que se manifestam nas vítimas.”. De acordo com o descrito no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 11 de Setembro de 2019, proc. n.º 8249/16.8T8PRT.P1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 17/05/2021.

<sup>83</sup> A *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

<sup>84</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, aprova o texto revisto da Ley del Estatuto de los trabajadores.

<sup>85</sup> A al. e), n.º 2 do art. 4.º, do *Estatuto de los Trabajadores* diz: “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidade, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.

<sup>86</sup> Veja-se o Acórdão do Tribunal de Justiça de Madrid, de 21 de julho de 2008, *Recurso de Suplicación núm. 1614/2008*, de 21 de julho, disponível em [http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/doc\\_interes/sentencias202008%202021%20Julio.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/doc_interes/sentencias202008%202021%20Julio.pdf). No qual, sobre o mobbing é dito que “Lo que caracteriza al acoso moral es, sin duda alguna, la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona (se le ningunea, hostiga, amilana, machaca, fustiga, atemoriza, amedrenta, acobarda, asedia, atosiga, veja, humilla, persigue o arrinconca) en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión.”

Em termos de tutela, a jurisprudência tem visto o “*acoso moral*” como acidente de trabalho, com fundamento na *Ley General de la Seguridad Social*<sup>87</sup> (n.º 1, al. e) do n.º 2, e n.º 3 do art. 115.º).

No entanto, é insuficiente tutelar o “*acoso laboral*” através do fim que este pode causar, em vez da existência de uma fonte de direito positiva, que o enquadre normativamente numa perspetiva reativa ao fenómeno.

Por último, visita-se ainda a questão do ónus da prova. Se em Portugal já existem muitas dificuldades em redor desta questão, em Espanha sem uma norma específica essa dificuldade adensa-se. Cabe ao assediado fazer prova, de acordo com os princípios gerais, no entanto esta temática tão particular torna-se melindrosa de tratar com generalidade.

#### **4.2. Direito alemão**

Numa conjuntura radical encontra-se o direito alemão, no qual não se encontra tipificado o fenómeno do assédio. Pelo que desta forma, cabe à doutrina e à jurisprudência compreender e incluir o conceito de *mobbing*.

A jurisprudência começou a desenhar a noção de assédio moral, identificando as características que o espelham assédio. Através de um tribunal de primeira instância, “*Landesarbeitsgericht*”, de Thuringen, a 10 de Abril de 2001. Considerou-se o assédio moral a reunião de condutas hostis, discriminatórias, de forma repetitiva e direcionada para um colega ou subordinado. Condutas essas que julgadas na sua individualidade violaram o direito geral da personalidade ou até a dignidade da vítima.

Só no ano de 2006, é que foram transpostas para o ordenamento jurídico alemão diretivas europeias já *supra* mencionadas: a Diretiva 2000/43/CEE, de 29 de junho de 2000, que abordou o princípio da igualdade quanto à discriminação baseada em motivos de ordem racial; a Diretiva 2000/78/CEE, de 27 de novembro de 2000, que estabeleceu um quadro geral para a igualdade no âmbito laboral, e trouxe um conceito de assédio bastante simples; e a Diretiva 2002/73/CE, de 23 de setembro, que veio retificar a Diretiva

---

<sup>87</sup> *Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio*, que aprova o texto consolidado da *Ley General de la Seguridad Social*.

76/207/CEE, de 9 de fevereiro de 1976 relativamente ao cumprimento do princípio da igualdade de género no ambiente laboral.

Pelo que foi adotada a *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, de 14 de Agosto de 2006<sup>88</sup>, que veio instituir um regime de igualdade de tratamento. Que logo se tornou um auxílio em tipificar o assédio laboral, pois a *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* apresenta definições ao assédio e ao assédio sexual, no seu art. 3.º, n.º 3<sup>89</sup> e n.º 4<sup>90</sup>, respetivamente. Neste sentido diz a definição que o assédio é um comportamento indesejado, que tenha por objeto ou efeito a violação da dignidade da pessoa em causa, num clima de intimidação, hostilidade, humilhação.

No entanto, estas noções inspiradas nas Diretivas europeias não trouxeram a estabilização de um quadro legal ao assédio laboral. Podem as vítimas recorrer a esta noção aliada aos direitos inerentes violados, como o direito geral da personalidade ou da dignidade<sup>91</sup>.

Quanto ao ónus da prova, este fica sem qualquer guia legal visto o direito alemão não apresentar qualquer interpretação nesse termo. Desta forma, fica à incumbência da vítima fazer prova do fenómeno que lhe assistiu, da forma que lhe for possível e utilizando os meios disponíveis.

---

<sup>88</sup> Disponível em: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html>.

<sup>89</sup> Número 3 do art. 3.º: “*Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.*”.

<sup>90</sup> Número 4 do art. 3.º: “*Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.*”.

<sup>91</sup> A Constituição Federal da Alemanha, de 23 de Maio de 1949 determina todas as violações ao direito geral de personalidade como um ato ilícito, de acordo com o seu art. 1.º. Disponível em: <https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80208000.pdf>.

### **4.3. Direito francês**

Ao contrário do ordenamento jurídico espanhol e alemão, o assédio moral na relação laboral encontra-se regulado tipologicamente no ordenamento jurídico francês, nomeadamente através do Código do Trabalho e do Código Penal.

Os primeiros passos da proteção quanto ao assédio moral foram dados em 2000, no *Décret n.º 2000-110, du 4 février*. Ainda que num formato muito incipiente o art. 26.º deste diploma remete para os direitos dos trabalhadores na dignidade do trabalho, e veio ainda a contemplar o assédio sexual, e os atos condenáveis, hostis.

Mais tarde, em 2002, foi publicada a *Loi n.º 2002-73, du 17 janvier*<sup>92</sup>, que dedicou vários artigos ao combate do assédio moral laboral. Como resultado o *Code du travail* foi modificado, tal como o *Code pénal*.

No *Code du travail* atual<sup>93</sup>, na parte relativa aos “*harcélements*” passa a encontrar-se no art. 122-49 a expressa inadmissibilidade da prática de atos reiterados constitutivos de assédio moral que tenham por objeto ou efeito a degradação das condições de trabalho que possam prejudicar os direitos, a dignidade, a saúde mental ou física, ou comprometer o futuro profissional<sup>94</sup>.

Estabelece-se também uma nulidade quanto a todas ações que tenham cessado contrato de trabalho sob a influência de atitudes assediantes, posição que se entende uma inovação acertada.

No art. L 122-54-6, figura-se um mecanismo alternativo, que propõe o recurso à mediação no sentido de resolver a situação de assédio em causa, numa primeira instância, sem recorrer ao litígio.

Quanto ao ónus da prova, consagrado no art. L 1154-1, cabe ao trabalhador fazer valer os fatos sobre os quais é possível pressupor o assédio.

---

<sup>92</sup> *Loi de modernisation sociale*.

<sup>93</sup> O atual *Code du travail*, entrou em vigor a 1 de março de 2008, aprovado pela *Ordonance n.º 2007-329*, de 12 de março.

<sup>94</sup> *Article 122-49: “Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.”*

### *O assédio no local de trabalho: evolução da proteção laboral*

No *Code pénal*, o assediador é condenado com pena de prisão até dois anos e sanção de multa (até 30.000 euros), de acordo com o art. 222-33-2. Sem esquecer, que se ocorrerem atos discriminatórios após uma situação de assédio a pena de prisão pode ir até um ano (e a multa é de 3.750 euros), nos termos do art. 1155-2 do *Code pénal*.

É possível notar uma maturidade no ordenamento jurídico francês, no que ao assédio moral laboral respeita, também graças à agilidade com que surgiu regulado, comparativamente com Portugal.

Da mesma forma é possível distinguir a diferença atroz entre sistemas em que existe uma tipificação expressa do fenómeno do assédio e sistemas em que este processo ainda está muito retardado, como o caso espanhol e alemão, que se encontram numa fase muito mais prematura e inadvertidamente insuficiente.

### **III. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO LABORAL**

#### **1. O dano psíquico-emocional e consequências sociais na vítima de *mobbing***

As consequências nefastas do assédio não se limitam aos danos que causam na vítima, mas também aos que a rodeiam. Estendem-se ao local de trabalho, à empresa na qual o fenómeno acontece, e ao círculo de familiares e amigos da vítima, num primeiro confronto, bem como na sociedade num sentido mais amplo.

Como já anteriormente discutido, as consequências que o assédio provoca na vítima não são de todo lineares. Tal como a condição humana, são dispares. É impossível chegar a uma fórmula matemática para calcular o dano que será causado proporcionalmente à veemência dos comportamentos. Tudo depende da capacidade psíquica do lesado, e mesmo esta tem oscilações. É influenciado pelo apoio que este recebe, quer seja através de colegas de trabalho ou de indivíduos do seio íntimo (como a família e amigos), bem como dos comportamentos a que está a ser alvo.

Os exemplos mais comuns dos efeitos provocados por situações de assédio moral são o total arraso da autoconfiança do lesado, stress constante e uma vulnerabilidade que pode levar a situações mais sérias de médio ou até longo prazo.

Os efeitos gerados também divergem conforme o comportamento assediante e a sua reiteração, isto porque o desgaste contínuo influencia a saúde psicológica, desde sintomas menos complexos até danos psicológicos extremos.

#### **1.1. Impacto na saúde (física e psicológica)**

A psicologia do trabalho já consegue identificar patologias que tipicamente resultam de casos de assédio moral, nomeadamente a depressão, a ansiedade, a apatia, a irritabilidade, o cansaço geral, perdas de memória, uma notória agressividade nos seus comportamentos, entre outros. Em última análise, estas perturbações psicológicas, e o estado depressivo grave podem se desenvolver-se e exigir internamentos em instituições de saúde mental ou até mesmo levar ao suicídio.

Como mencionado anteriormente, estas consequências psíquicas podem evoluir para danos irreversíveis e perturbações físicas desenvolvidas pós-traumáticas<sup>95</sup>. Isto porque os efeitos psicológicos como a ansiedade e a depressão, podem causar um espectro de repercussões psicológicas e físicas, como dores de estomago; perda de apetite; enxaquecas, vômitos; palpitações; falta de ar; dores musculares; problemas cardíacos, gastrointestinais, dermatológicos, hipertensão arterial, dores de cabeça crónicas entre outras patologias (Pacheco, 2007).

É também de realçar um possível refúgio em dependências, levando ao consumo de álcool em excesso, de tabaco e de estupefacientes, derivado da situação de desespero em que a vítima se encontra.

Nestes casos torna-se essencial o contributo de um profissional (psicólogo ou psiquiatra, conforme o estado de saúde da vítima), para existir um acompanhamento e tratamento dos danos causados pelo assédio de que foi vítima.

Veja-se o caso de assédio moral no Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 2 de junho de 2016<sup>96</sup>, no qual o trabalhador assediado se descreve como uma pessoa saudável, trabalhadora, bem-humorada e social até ao momento em que o assédio afeta a sua saúde, tem efeitos na sua personalidade e maneira de se dedicar aos outros.

Afirmou-se como “*desrespeitado e menosprezado*”, o que lhe causou mau estar quer físico quer moral, considerando aquilo que vive como atos “*atentatórios da minha integridade física e moral*”.

A circunstância levou-o a recorrer ao médico, que lhe passou uma baixa (pelo período de 12 dias) por este apresentar mazelas físicas. Mazelas essas como “*tensão arterial alta, de que já tinha antecedentes, e um elevado grau de ansiedade*” que foram relacionadas pelo doente com o problema laboral vivido.

Desde aí o sujeito passivo passou a ser seguido na psiquiatria “*devido a sintomatologia depressiva e ansiosa que enquadram o diagnóstico de «Reação de*

---

<sup>95</sup> Noémia Carvalho realça que em muitas vítimas de assédio é-lhes diagnosticado uma “perturbação de stresse pós-traumático”. Para mais desenvolvimentos, cfr. Carvalho, N. (2017). Assédio Laboral. Lisboa: Chiado Editora.

<sup>96</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 2 de junho de 2016, proc. n.º 222/15.0T8BGC-G1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 31/06/2021.

*Ajustamento» com manifestações emocionais mistas, tendo sido medicado com antidepressivo e ansiolítico”.*

Com o tempo o estado de saúde piorou apresentando “*alterações comportamentais, agressividade, incapacidade laboral e insónias*”.

A situação de assédio evoluiu até ao contrato de trabalho cessar e o quadro psicológico da vítima só piorou, sentindo “*necessidade de se afastar de todas as pessoas com quem diariamente convivia, fechando-se sozinho em casa, evitando qualquer contacto social*”.

Neste caso em concreto podemos afirmar que as consequências foram do foro psicológico ao foro físico, destronando totalmente a vida do sujeito, que precisará de ser seguido, isto é, terá um longo período de recuperação pela frente.

## **1.2. Impacto social e familiar**

É também de valorizar o papel da família e das relações mais chegadas, porque, em primeiro lugar, são estes que sofrem diretamente com o estado em que a vítima se encontra, e com as reações que esta tem. Se o trabalhador lesado se isola de tudo e todos, se deixa de querer conviver, ou até se refugia em drogas e se torna agressivo, é certamente a família e quem convive diariamente com a vítima que vai sofrer em primeira instância.

É até natural que aconteça um desgaste das relações familiares, levando a que as pessoas se afastem. No entanto, é precisamente a solidariedade para com a forma como o indivíduo se sente que pode trazer algum entendimento. Se a vítima não é capaz de procurar ajuda por si, deve ser a família a demonstrar a preocupação de ajudar.

É possível afirmar que a vida do assediado é afetada em todas as suas vertentes, existindo um efeito de “bola de neve”. A nível pessoal (físico e mental), a nível social e familiar e, eventualmente, também a nível económico.

## **1.3. Impacto económico**

Se a relação laboral contratual for extinta como consequência direta do assédio (assédio vertical), ou como um procedimento resultante da diminuição de produtividade ou até faltas, evidentemente irá afetar a vida da vítima num ponto económico. Faltas essas

relacionadas com as vicissitudes da sua saúde física ou psicológicas, que podem exigir ainda tratamentos.

Não esquecer ainda que pode ser a necessidade monetária o fio que prende a vítima ao seu trabalho, num ambiente hostil, sacrificando-se.

#### **1.4. Consequências a nível empresarial**

Para a empresa que, para além de local de trabalho, também se torna local de assédio as consequências são sobretudo económicas.

Para além do evidente rótulo enquanto ambiente de trabalho menos harmonioso, a empresa fica mais suscetível a desenvolver outros conflitos, como problemas disciplinares ou uma maior animosidade no ambiente laboral (Costa, 2017).

A desvalorização económica do trabalhador assediado acontece de forma orgânica. Uma vez que é uma consequência lógica a vítima diminuir a sua produtividade, e a dos que lhe são próximos, tal como não conseguir responder a prazos que à partida seriam comuns.

Em último caso o assédio pode custar a perda de um funcionário habilitado e detentor de um *know how* fruto de anos de trabalho.

De outro ponto de vista, a empresa pode vir a ter que enfrentar uma luta legal e claramente deve ter-se em conta os custos elevados que isso acarreta.

## **2. Meios de reação da vítima de *mobbing***

A respeito dos meios de reação da vítima de assédio pretende-se determinar quais as possibilidades que a vítima tem para fazer valer o seu direito e quais as consequências jurídicas que isto acarreta.

Numa primeira instância a vítima deve denunciar a situação ao seu empregador, sobre o qual recai a obrigação de instaurar um processo disciplinar nos termos da al. 1) do n.º 1 do art. 127.º do CT. Se o empregador continuar omissos após receber esta denúncia recai

em incumprimento dos seus deveres, mais especificamente contraindo uma contraordenação grave de acordo com o n.º 7 do art. 127.º do CT.

Após a denúncia e posteriormente o início de um processo disciplinar ao *mobber*, este e a vítima não devem ser mantidos mais em contacto para não agravar a situação. O agressor deve ser sancionado disciplinarmente, tendo em conta o grau de gravidade da situação. Se estiver em causa uma situação em que o agressor é o próprio empregador, ou alguém favoravelmente próximo do mesmo, esta medida torna-se complicada de surtir qualquer efeito (Pinheiro, 2014).

Há que recapitular que no sentido do n.º 4 do art. 29.º do CT, confere à vítima de *mobbing* o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais causados pelo assédio. Neste ponto tem a jurisprudência gerado decisões que atribuem valores – por danos morais – na ordem dos 5.000,00 €<sup>97</sup> aos 10.000,00 €<sup>98</sup>.

Segundo o n.º 5 do art. 29.º do CT, desde a sua alteração na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, a prática de assédio constitui contra-ordenação muito grave, pela qual responde o empregador (art. 551.º do CT) sem prejuízo de eventual responsabilidade penal.

De igual forma a prática de assédio é fundamento suficiente para a resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador nos termos da al. f) do n.º 2 do art. 394.º do CT. De acordo com o estipulado neste artigo, a vítima deve recorrer ao “*serviço com competência inspetiva na área laboral*”, ou seja, a ACT. Através de denúncia do assédio cometido pelo empregador ou pelo seu representante<sup>99</sup>.

---

<sup>97</sup> Veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 5 de novembro de 2013, proc. n.º 4889/11.0TTLSB.L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 09/10/2021. No qual a Exma<sup>a</sup> Juíza proferiu a decisão de condenar a “ré a pagar ao autor indemnização por danos morais no valor de 5.000,00€ (cinco mil euros), acrescida de juros de mora de 4% a contar do trânsito (valor já atualizado a esta data), pela prática de atos de assédio moral.” à vítima.

<sup>98</sup> Observe-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 17 de dezembro de 2020, proc. n.º 19355/19.7T8PRT.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 09/10/2021. No qual o Exm.º Juiz julgou o recurso em causa improcedente e concordou que a Ré fosse condenada a pagar à vítima de assédio “a quantia de €10.000, a título de indemnização pela prática de assédio, nos termos previstos no art.º 29.º n.ºs 2 e 4, do Código do Trabalho”.

<sup>99</sup> Palma Ramalho considera esta norma desnecessária, porque “qualquer conduta de assédio perpetrada pelo empregador ou pelo seu representante, sendo ilícita e grave, porque violadora dos direitos do trabalhador à igualdade de tratamento e/ou dignidade e respeito, e ainda do direito a boas condições no trabalho do ponto de vista moral, constitui, *per se* (...) justa causa de resolução do contrato, com o inerente direito à indemnização”. Veja-se para maior desenvolvimento: Palma Ramalho, R. (2019). Tratado de Direito do Trabalho: Parte II - *Situações Laborais Individuais... ob. cit. pp.*

Entende-se que o legislador quis criar um fundo de segurança para as vítimas, em que o assédio fosse proveniente de um superior hierárquico ou até do próprio empregador. Isto é, tornar a denúncia à ACT uma garantia para quem não pudesse expor o assediante por ser o próprio a quem deveria ser reportado o assédio, como já anteriormente falado.

O lesado pode também recorrer à tutela de outros crimes que, ao serem ações mais específicas, também podem constituir assédio no seu todo, como é o caso da coação (art. 154.º do Código Penal (CP)), do crime da perseguição (art. 154.º-A do CP) e até o crime de importunação sexual (art. 170.º CP) no caso de assédio sexual.

Como aprofundado anteriormente, o assédio pode levar a doenças físicas e psíquicas, e cabe ao empregador a responsabilidade de reparar tais danos. Em concordância com o n.º 8 e o n.º 9 do art. 283.º em tais situações deve a reparação dos danos emergentes do assédio ser feita pela Segurança Social.

## **2.1. Responsabilidade Civil: contratual e extracontratual<sup>100</sup>**

Para grande parte da doutrina a responsabilidade do empregador é sobretudo contratual, pelo que se deve discutir a responsabilização e o regime aplicável<sup>101</sup>.

Se analisado o vínculo contratual, o empregador e o empregado estabelecem uma relação jurídica que desencadeia responsabilidades de várias naturezas. Esta responsabilidade é proporcionada conforme a índole do assédio.

---

<sup>100</sup> Almeida Costa distingue a responsabilidade civil em contratual e extracontratual, observando que responsabilidade contratual “resulta da violação de um direito de crédito ou obrigação em sentido técnico (...) contraposta à categoria mencionada, surge, em termos residuais, a da responsabilidade extracontratual, onde se abrangem os restantes casos de ilícito civil. Deriva. “máxime”, da violação de deveres ou vínculos jurídicos gerais, isto é, de deveres de conduta impostos a todas as pessoas e que correspondem aos direitos absolutos, ou até da prática de certos atos que, embora lícitos, produzem dano a outrem.”. Para mais desenvolvimentos: Almeida Costa, M. J. (2009). *Direito das Obrigações*. 12.ª Edição. Coimbra: Almedina.

<sup>101</sup> Ao contrário desta corrente maioritária “Maria Regina Gomes Redinha expressou que a responsabilidade civil decorrente da prática de assédio moral é sempre extracontratual, uma vez que se funda na violação de um direito absoluto de outrem – art. 483.º, n.º 1 do Código Civil”. Veja-se para mais desenvolvimentos Pacheco, M. G. R. (2007). *O assédio Moral no trabalho: o elo mais fraco*. Coimbra: Almedina. Obra na qual o autor acolhe a posição que a doutrina mais recente escolhe em maioria: a responsabilidade civil contratual. Nesta vertente podemos igualmente apontar autores como Costa, A. C. R. (1994), Lopes, S.K. (2014) ou Quintas, P. (2018).

Se estiver em causa a responsabilidade subjetiva<sup>102</sup> pela conduta assediante, no caso de assédio vertical ou de assédio horizontal, é esta passível de responsabilidade contratual, sobre a qual assenta o direito à indemnização pelo dano ocorrido, pela violação dos deveres previstos na al. a), c) e l), do n.º 1, art. 127.º do CT. Bem como evidentemente do n.º 1 do art. 29.º do CT que expressamente proíbe a prática do assédio.

Mesmo que esteja em causa uma situação provocada por um colega de trabalho, da qual a entidade patronal não tenha qualquer conhecimento, poderá dizer-se que existe *culpa in vigilando*, ou, o dever de vigilância, uma vez que o empregador é responsável pelo ambiente de trabalho. Isto é, será responsável também por procurar evitar conflitos entre trabalhadores nas suas diversas formas, nomeadamente no que toca ao assédio, como dita a al. a) do n.º 1 do art. 127.º do CT.

Pelo que se pode dizer que a responsabilidade contratual, originada no elo jurídico estabelecido pelo contrato de trabalho vai além do direto vínculo entre partes, devendo o empregador impossibilitar qualquer ato que possa afetar o trabalhador no sentido da al. a), n.º 1 do art. 127.º do CT<sup>103</sup>, ao abrigo da sua própria responsabilidade.

No entanto, pode dizer-se que começa este critério a entrar na esfera da responsabilidade civil extracontratual, pelo direito absoluto violado, abrangendo a responsabilidade extracontratual aos colegas e frequentadores do ambiente de trabalho.

Estes terceiros constituem nessa situação um papel importante, numa conjuntura de assédio horizontal. O dever de vigilância do superior hierárquico pode acarretar dificuldades, pois o assédio pode ser envolto numa névoa de ignorância e ocorrer sem que seja possível a sua perceção por parte do empregador, mas em que seja possível os colegas de trabalho terem esse papel zeloso pelo próximo.

---

<sup>102</sup> Quintas afirma que o direito a compensação pelo dano assenta numa responsabilidade subjetiva “por factos ilícitos ou por culpa, de acordo com o art. 483.º do CC”. Veja-se para maior desenvolvimento Quintas, P. (2018). O percurso jurídico do assédio laboral in *Prontuário de Direito do Trabalho*, 1.º Semestre de 2018. Lisboa: Almedina.

<sup>103</sup> Nesse sentido Pedro Romano Martinez/Pedro Madeira Brito/Guilherme Dray destacam a al. a) do n.º 1 do art. 127.º do CT enquanto uma alínea que “(...)o empregador deve afastar quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio”. Veja-se para maior desenvolvimento: Pedro Romano Martinez (et al.). (2020). *Código do Trabalho anotado... ob. cit.*, pp.

Existe uma dificuldade em inserir o dano moral na responsabilidade civil, pelo qual se tem em conta o art. 28.º do CT que abrange os danos patrimoniais e os danos não patrimoniais como alvo de direito indemnizatório, como dever de ressarcimento do dano.

Posto isto, em termos práticos, importa apreciar a diferença que é um pedido indemnizatório numa situação de assédio vertical descendente, ao superior hierárquico, ou uma situação de assédio horizontal. A doutrina recai sobretudo no dever indemnizatório da entidade empregadora, com razão da responsabilidade contratual derivada do vínculo contratual existente<sup>104</sup> (Santos, 2019). Pois é um facto inegável a origem contratual, mesmo que exista o direito absoluto latente.

### **3. O ónus da prova**

Para melhor entendimento do fenómeno do assédio moral, é imperativo incidir num dos mais delicados temas: o ónus da prova.

Em primeiro lugar, há que ter em atenção a regra de repartição do ónus da prova, previsto no n.º 5 do art. 25.º do CT “*cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação*”. Esta regra pode continuar a ser aplicada no assédio moral discriminatório. Quando o assédio surge de um fundo de discriminação é importante

---

104 Veja-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12 de março de 2014, proc. n.º 590/12.5TTLRA, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado a 10/10/2021. O qual se baseia nos atos de assédio praticados por superiora hierárquica do trabalhador, pelo que “(...)a superiora hierárquica da trabalhadora praticou uma sequência de comportamentos encadeados que, para além de atentatórios da sua dignidade, se traduziram num ambiente intimidativo, hostil e desestabilizador, com o objetivo de lhe causar perturbação e constrangimento, mostra-se preenchido o condicionalismo previsto no artigo 29.º, n.º 1, do Código do Trabalho, que confere ao lesado o direito a indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos.”. Realça ainda que “Ao contrato de trabalho corresponde, paradigmaticamente, uma relação obrigacional complexa, da qual emergem, a par dos deveres principais (prestar uma atividade e pagar a retribuição), deveres secundários e deveres acessórios de conduta suscetíveis de se reconduzirem a três categorias: i) deveres de proteção da pessoa e/ou património da contraparte; ii) deveres de lealdade; iii) e deveres de esclarecimento.”. Pelo que “Nas situações de assédio moral, a lesão dos direitos de personalidade surge no quadro da especial vulnerabilidade que caracteriza a posição do trabalhador na relação laboral e em infração de deveres de proteção e segurança emergentes desta relação.”. Conclui ainda que “o empregador é responsável pelo ressarcimento dos danos sofridos, por força do disposto no artigo 800.º, n.º 1, do Código Civil”, ou seja, por incumprimento contratual, sobre o qual constitui responsabilidade contratual pelo dano causado.

alegar relativamente a quem é que o empregador se sente discriminado, podendo até ser num contexto de comparação com os outros trabalhadores.

Enquanto transposição do direito comunitário, o mecanismo da repartição do ónus da prova não vem acrescer nada relativamente ao combate do assédio não discriminatório, apenas à discriminação. Acaba assim por contribuir para uma valorativa diferença entre o plano probatório dos diferentes tipos de assédio moral.

No entanto, continua, sem existir um regime tutelador do assédio moral laboral capaz de cobrir todas as vertentes.

Aos restantes casos de assédio moral (não discriminatório) se aplicarmos os termos gerais do direito, do regime probatório português<sup>105</sup> ao fenómeno do *mobbing*, cabe à vítima de assédio moral apresentar prova dos factos, fundando o direito invocado (art. 342.º do CC).

No entanto, pela dificuldade que isto pode apresentar, muitos autores defendem a inversão do ónus da prova (art. 344.º do CC<sup>106</sup>) (Santos, 2019). O qual o Código Civil admite de forma subsidiária, em certos casos. Prevê no seu art. 344.º, que para além dos casos legalmente convencionados (n.º 1, art. 344.º CC), deve existir também a inversão de prova quando a parte contrária tiver de forma culposa feito impossível a prova (ao onerado), nos termos do n.º 2, do art. 344.º do CC. Pretende-se assim demonstrar que a parte impediu o acesso a certos meios de prova, sejam eles documentos ou até testemunhas de que a vítima procurasse cooperação e, desta forma, inverter o ónus da prova (Costa, 2019)<sup>107</sup>.

---

<sup>105</sup> O n.º 1 do art. 342.º do CC tutela o regime probatório português “compete ao réu a prova dos factos constitutivos do direito que se arroga”.

<sup>106</sup> O art. 344.º do CC estipula no seu n.º 1 que “As regras dos artigos anteriores invertem-se, quando haja presunção legal, dispensa ou liberação do ónus da prova, ou convenção válida nesse sentido, e, de um modo geral, sempre que a lei o determine”. E no seu n.º 2 que “Há também inversão do ónus da prova, quando a parte contrária tiver culposamente tornado impossível a prova ao onerado, sem prejuízo das sanções que a lei de processo mande especialmente aplicar à desobediência ou às falsas declarações.”

<sup>107</sup> Veja-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 14 de março de 2016, proc. n.º 574/13.6TTMALP1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consultado em 26/09/2021: “(...) ocorre a inversão do ónus da prova cominada no art. 344º/2 do CC quando a prova de determinada factualidade se tenha tornado impossível de fazer por acção - comissiva ou omissiva - da parte contrária, sendo tal comportamento imputável a título culposo à mesma parte, não bastando para tanto a simples não apresentação dos documentos solicitados pela contra-parte, designadamente em casos em que a prova dos factos não está sujeita a prova vinculada ou tabelada (...)”.

Quanto ao mecanismo da inversão do ónus da prova, o seu objetivo é tornar mais fácil a obtenção de provas. Portanto, é certamente mais justificável a sua utilização quando estiver em causa um caso de assédio que parte de superior hierárquico (assédio vertical descendente), pelos obstáculos que este acarreta para a parte testemunhal. Questiona-se se nos outros tipos de assédio será a mesma abordagem correta, tendo em conta a alteração do paradigma.

A complexidade do próprio fenómeno transfere-se para a complexidade probatória, existindo dificuldades em estabelecer um regime de prova satisfatório para o *mobbing*, de forma a provar fisicamente as condutas.

A prova mais recorrente é a testemunhal e, em algumas situações a prova documental, através de mensagens de texto e e-mails que possam expor comportamentos que permitem uma perceção dos factos.

Quanto à prova testemunhal, é bastante complexo obter testemunhas, seja porque os outros trabalhadores não se aperceberam da real situação hostil, seja porque se aperceberam e nada quiseram fazer para ajudar e não quiseram ser comprometidos, sendo assim considerados cúmplices pelo seu silêncio. Até mesmo porque foram parte ativa na relação de assédio, ou porque têm medo de sofrer algum género de castigo em apoiar a vítima contra o superior hierárquico, no caso de assédio vertical descendente.

É precisamente por essa situação que foi criado o n.º 6 do art. 29.º do CT, de modo a que o denunciante e as testemunhas tenham uma proteção, não sendo alvos de sanções disciplinares, até que seja verificado o trânsito em julgado da decisão final. Longe do olho do legislador, e num sentido mais prático, esta medida de imunidade pode não ser totalmente uma defesa para as testemunhas, que podem ter medo de sofrer outras represálias para além de sanções disciplinares. Também os familiares podem ser chamados para testemunhar, no sentido de descreverem as alterações sentidas na vítima, como o dano psicológico notado, ou as alterações sociais.

Ainda no que concerne às testemunhas, o n.º 2 do art. 66.º do CPT estipula que as testemunhas são notificadas pelo tribunal para comparecer em audiência. O legislador revela algum receio que as testemunhas voltem atrás na sua vontade de depor, criando uma obrigação na sua apresentação.

Quanto às denúncias à ACT (al. f), n.º 2 do art. 394.º CT), aos relatórios periciais de médicos de clínica geral e do trabalho, de psicólogos, psiquiatras e psicoterapeutas que

constituem um quadro patológico, são certamente provas, principalmente se os técnicos testemunharem em tribunal.

Também os recibos das compras de medicamentos consequentes dos distúrbios desenvolvidos pelo trabalhador formam provas documentais (Pinheiro, 2013).

A parte da vítima terá certamente que ter bastante estofo e criatividade na demonstração probatória, dada a evidente dificuldade na produção de prova, de forma a proteger o trabalhador.

#### **4. Medidas de prevenção**

Tem ocorrido uma maior sensibilização ao fenómeno do assédio, seja da parte da sociedade, como dos trabalhadores e dos empregadores, o que mostra uma preocupação com o seu seio laboral e com o ambiente de trabalho.

É forçoso trazermos à colação a *supra* discutida obrigatoriedade de adoção de códigos de boa conduta. Que são impostos na al. k), do n.º 1 do art. 127.º do CT, com a controversa condição quantitativa (empresas com sete ou mais trabalhadores), mas são também impostos na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas<sup>108</sup>, na al. k), n.º 1 do art. 71.º sem o limite de trabalhadores mínimo. O objetivo do legislador era, sem dúvida, a implementação de medidas que zelassem pela boa conduta dos trabalhadores. No entanto, não trouxe qualquer obrigatoriedade no que concerne às medidas específicas, nem linhas guias<sup>109</sup> (Santos, 2019).

Assim, os Códigos de boa conduta tornaram-se apenas mais uma burocracia formal sem índole, cuja existência não se traduz na medida de prevenção às condutas assediantes laborais mais eficaz.

---

<sup>108</sup> Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

<sup>109</sup> A Autoridade para as Condições do Trabalho e do Emprego apresentou o “*Guia para a elaboração de Código de Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho*” que orienta a entidade empregadora no sentido de formular o código de boa conduta, no entanto, tem um teor meramente informativo. O mesmo está disponível em <https://assedio.cite.gov.pt/2018/09/guia-para-a-elaboracao-do-codigo-de-boa-conduta-para-a-prevencao-e-combate-ao-assedio-no-trabalho/> (consultado a 10/10/2021).

A título exemplificativo veja-se o código de boa conduta da Caixa Geral de Depósitos (CGD)<sup>110</sup>, que realça que as normas e princípios de conduta devem ser cumpridos por todos (independentemente do seu cargo ou vínculo laboral). Cria ainda um modo do colaborador decidir se deve seguir em frente ou não com algum comportamento mais questionável: perguntar-se se o mesmo é legal, se observa as normas, valores e princípios éticos da CGD, se é coerente com os objetivos a longo prazo, e, por último se a decisão em causa se tornasse pública se ficaria o sujeito confortável com a escolha tomada. Adiante é reforçado quais os princípios defendidos, como a não discriminação, a igualdade de tratamento e a luta contra o assédio.

Cabe à entidade empregadora prevenir a ocorrência de assédio, mas pode também ser um pilar importante no período pós assédio (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego [CITE], 2016). Ou seja, para além das medidas que visam evitar o assédio, pode a entidade empregadora constituir um apoio após a ocorrência de condutas assediadas perante um trabalhador, do ponto de vista tanto de auxiliar o trabalhador, como de proteger o clima do ambiente de trabalho e acudir nas repercussões que o assédio pode ter no meio laboral.

Deve, assim, a empresa ter um protocolo estipulado para a possibilidade da ocorrência de condutas de assédio, tendo a punição à infração bem explícita para que todos os trabalhadores possam ver isso como uma medida de prevenção mesmo antes de ocorrer a própria da ação. Outra das medidas que pode ser uma assistência ao trabalhador assediado é a disponibilização da parte da entidade empregadora para fornecer apoio psicológico à vítima.

É ainda de realçar que a CITE tem uma linha verde de atendimento telefónico para apoiar as vítimas, e disponibiliza atendimento especializado também no sentido de prevenir as práticas de assédio.

---

<sup>110</sup> Disponível em <https://www.cgd.pt/Institucional/Governo-Sociedade-CGD/Regulamentos/Documents/Codigo-de-Conduta-CGD.pdf>.

## **CONCLUSÃO**

Todos os ambientes laborais podem ser suscetíveis a comportar práticas assediadas que colocam em causa o trabalhador não só como parte do organismo laboral, mas enquanto cidadão com direitos próprios.

De forma hostil e humilhante, a vítima é por longos períodos de tempo sujeita a maus-tratos que podem manifestar-se em diversas formas e por diversas razões.

O trabalhador é, assim, marginalizado e vê os seus direitos desvalorizados, como é o caso de situações de mudança do posto de trabalho ou total menosprezo pelo seu trabalho. Mas o assédio pode também surgir com várias aparências, seja através de insultos à pessoa do trabalhador, humilhação, ou através de censura à liberdade de expressão do indivíduo, para que este perca gradualmente a sua voz no organismo empresarial.

Deve, no entanto, não olvidar que o elemento temporal é uma característica *sine qua non* ao assédio. Pois, estas condutas individualizadas e ocorridas sem persistência não se qualificam enquanto assédio moral. É a continuidade dos comportamentos humilhantes, por períodos de tempo que aliado às restantes características afigura o *mobbing*.

O assédio laboral pode ter diferentes formas de se expressar, mas também diferentes origens.

Pode ter uma conotação sexual ou moral. Como moral, pode manifestar-se de forma discriminatória – perante outros trabalhadores-, como de forma não discriminatória.

Quanto ao posicionamento do agressor, podem as condutas vexatórias ser exercidas por um superior hierárquico (assédio moral vertical descendente), ou inversamente, por um subordinado (assédio moral vertical ascendente). Contudo, esta situação é a mais rara. O *mobbing* pode ainda ser exercido entre pares (assédio horizontal) ou ainda por todos os que rodeiam a vítima, independentemente do seu cargo (assédio misto).

Internacionalmente, existe proteção graças aos passos dados por organismos como a Organização das Nações Unidas (através da Declaração Universal dos Direitos Humanos) e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, que reconheceu

mesmo a agressão e o assédio laboral como um atentado aos direitos humanos (na sua Convenção n.º 190, de 2019). Foi possível o Direito Europeu criar os seus próprios instrumentos no caminho de reconhecer o assédio normativamente. Primeiro, através da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia enquanto fonte de Direito Europeu primário e posteriormente através de inúmeras Diretivas e Resoluções do Parlamento Europeu.

Com estas bases e assente nos alicerces da Constituição da República Portuguesa procurou-se enquadrar a figura do assédio no nosso quadro legislativo. Após várias tentativas de estabelecer o assédio enquanto noção pode dizer-se que o Código do Trabalho de 2009 vingou. Uma vez que deixou cair a obrigatoriedade da discriminação na sua noção que limitava o fenómeno, melhorando significativamente o objeto da tutela.

Pode ainda dizer-se que, em Portugal, o assédio laboral é já criminalmente reconhecido, constituindo uma contraordenação muito grave com responsabilidade penal, pela qual há que indemnizar o lesado. E motivo válido para a justa resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador.

No entanto, acredita-se que o regime jurídico ainda não é maduro o suficiente e precisa de percorrer algum caminho, como na questão do ónus da prova do assédio. Urge a criação de um regime probatório especial, pelas características sensíveis do tema.

Realça-se ainda que somado às dificuldades em criar uma defesa para a vítima, esta é afetada por inúmeras mazelas, tanto em questões de saúde físicas e psicológicas, como económicas e sociais.

No entanto, não se concorda com a tese que defende que a existência de *mobbing* apenas se comprova com a existência de danos no lesado. Porque a resistência à perseguição e a capacidade do trabalhador de resistir à constante humilhação, não “quebrando”, depende do sujeito em si, da sua capacidade e das circunstâncias em seu redor.

Aliás, apesar da ausência de danos físicos e psicológicos, basta verificarem-se afetados os direitos fundamentais do indivíduo, inerentes à sua dignidade humana, como a violação à igualdade, à dignidade da pessoa enquanto trabalhador e à própria integridade física e moral.

*O assédio no local de trabalho: evolução da proteção laboral*

Como tal, e no sentido de assegurar os direitos dos trabalhadores e da sociedade, o assédio moral deve ser levado com toda a seriedade. E a revisão das normas que o regulamentam deve acompanhar a necessidade que se comprova existir. Porque um ambiente de trabalho saudável é um direito fundamental da sociedade.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Amante, C. (2016). *A prova do assédio moral*. Nova Causa: Edições Jurídicas.
- Carvalho, N. (2017). *Assédio laboral: quando o trabalho aprisiona*. Lisboa: Chiado Editora.
- Costa, A. C. R. (1994). *O Ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral ao abrigo dos regimes das contingências profissionais*. In: Centro de Estudos Judiciários, *O assédio no trabalho* (pp. 19-107). Disponível em [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf).
- Costa, A. C. R. (2017). Revisitando o assédio e o caminho para o seu enquadramento no regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais. *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2.º semestre de 2017, n.º II, 281-313.
- Costa, A. C. R. (2019). Reflexões sobre o ónus da prova e danos morais no tratamento jurídico do assédio em Portugal. *Anuario Internacional sobre PRL e calidad de vida en el trabajo: la protección sancionadora frente al acoso moral en el trabajo. Nuevas perspectivas en un horizonte comparad*, 121-147. Disponível em: <http://www.observatororiesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/UGT%20%28anuario%202019%29%20WEB.pdf>.
- Costa, M. J. A. (2009). *Direito das obrigações*. 12.ª ed. Coimbra: Almedina.
- Fernandes, T. P. (2014). Algumas reflexões sobre mobbing. *Revista de ciências empresariais e jurídicas*, n.º 25, 139-158. Disponível em: <https://parc.ipp.pt/index.php/rebules/article/view/1040/503>.
- Filho, J. S. (2011). A Convenção N. 158 da OIT. *Regista CEJ*, Vol. 15 (n.º 54), 49-60. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r28015.pdf>.
- Gomes, J. (2007). *Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado*. In: Centro de Estudos Judiciários, *O assédio no trabalho* (pp. 109-33). Disponível em [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf).
- Gouveia, J. B. (2013). *Manual de Direito Constitucional*. 5.ª ed. Vol. II. Coimbra: Almedina.

*O assédio no local de trabalho: evolução da proteção laboral*

- Leal, J. A. (2019). *O assédio no trabalho*. In: AAFDL, *A igualdade nas relações de trabalho* (pp. 147-161). Lisboa: AAFDL.
- Lopes, S. K. (2014). *O assédio moral no trabalho*. In: Centro de Estudos Judiciários, *O assédio no trabalho* (pp. 151-167). Disponível em [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf).
- Martinez, P. R., Monteiro, L.M., Vasconcelos, J., Brito, P. M., Dray, G., Silva, L. G. (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.<sup>a</sup> ed. Coimbra: Almedina.
- Pacheco, M. G. R. (2007). *O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco*. Coimbra: Almedina.
- Pereira, R. G. (2009). *Mobbing ou assédio moral no trabalho: Contributo para a sua conceptualização*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Pinheiro, R. J. (2013). A responsabilidade civil dos agentes perante a vítima de assédio moral. *Vinte anos de questões laborais*, n.º 42, 409-435.
- Quintas, P. (2018). O percurso jurídico do assédio laboral. *Prontuário de direito do Trabalho*, 1.º semestre de 2018, n.º I, 281-306.
- Ramalho, M. R. P. (2019). *Tratado de direito do trabalho: Parte II – Situações laborais individuais*. 7.<sup>a</sup> ed. Coimbra: Almedina.
- Rendinha, M. G. G. (2003). *Assédio moral ou mobbing no trabalho*. In: Centro de Estudos Judiciários, *O assédio no trabalho* (135-150). Disponível em [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf).
- Rendinha, M. G. G. (2003). *Assédio – uma noção binária?*. In: Centro de Estudos Judiciários, *O assédio no trabalho* (127-133). Disponível em [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf).
- Santos, P. M. B. (2019). *Do assédio laboral*. 2.<sup>a</sup> ed, Coimbra: Almedina.
- Torres, A., Costa, D., Sant`Ana, H., Coelho, B., Sousa, I.. (2016). *Assédio sexual e moral no local de trabalho*. 1.<sup>a</sup> ed. Lisboa: CITE.