



Universidade do Minho
Escola de Direito

Ana Luísa Matos Morais Caldas Canedo

Assédio Discriminatório e Assédio Moral Simples: Um Contributo Para a Análise do Conceito de Assédio Moral no Código do Trabalho



Universidade do Minho
Escola de Direito

Ana Luísa Matos Morais Caldas Canedo

**Assédio Discriminatório e Assédio Moral
Simples: Um Contributo Para a Análise do
Conceito de Assédio Moral no Código do
Trabalho**

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa

Trabalho realizado sob a orientação da
**Professora Doutora Teresa Alexandra
Coelho Moreira**

Outubro de 2012

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO PARCIAL DESTA DISSERTAÇÃO APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE;

Universidade do Minho, ___/___/_____

Assinatura: _____

AGRADECIMENTOS

Os meus agradecimentos são dirigidos, em primeiro lugar, à Senhora Professora Doutora Teresa Alexandra Coelho Moreira pela sua total disponibilidade e por todo o apoio que dedicou a este projecto.

À minha mãe, minha maior amiga, pelas palavras de motivação e por toda a dedicação, sem ela nunca teria chegado até aqui.

Ao meu pai por nunca ter deixado de acreditar.

Ao Dr. João António Teixeira Canedo, advogado e político, meu avô que cedo partiu, por ser uma inspiração e um exemplo enquanto homem e profissional.

Ao meu irmão que sempre se prontificou a ajudar.

À minha família por estar cada vez mais unida.

Ao Rui por tudo.

A todos os amigos que me encorajaram, em particular à Alexandra Andrade Nunes, amiga e colega, com quem partilhei e discuti vezes sem conta o tema desta dissertação.

Assédio Discriminatório e Assédio Moral Simples: Um Contributo Para a Análise do Conceito de Assédio Moral no Código do Trabalho.

RESUMO

O presente estudo passará fundamentalmente pela exploração do conceito de assédio moral no trabalho, pela análise da figura no Código do Trabalho, dedicando especial atenção às alterações sofridas nesta sede decorrentes da reforma da legislação laboral e posterior revisão em 2009, com o intuito de prestar um pequeno contributo para a construção do conceito jurídico de assédio moral no trabalho.

As diferentes designações do fenómeno e a análise dos elementos que integram o conceito jurídico de assédio moral no trabalho darão início a este estudo e ocuparão o seu segundo capítulo.

No terceiro capítulo desta dissertação serão abordadas as diferentes modalidades de assédio moral e será feita uma breve distinção entre a figura e alguns fenómenos vizinhos.

O capítulo quarto será dedicado ao enquadramento jurídico comunitário do fenómeno, e o capítulo quinto abordará a evolução histórica do assédio moral no trabalho no ordenamento jurídico nacional, com especial destaque para o tratamento da figura no Código do Trabalho.

Por último, no capítulo sexto, serão tratados os meios de reacção ao fenómeno que o indivíduo assediado tem ao seu dispor no ordenamento jurídico português.

Palavras-Chave: Assédio Moral. Relação Laboral. Conceito Jurídico. Código do Trabalho.

Discriminatory Mobbing and the Simple Form of Mobbing: A Contribution to the Analysis of the Concept of Mobbing in the Labour Code.

ABSTRACT

This study will primarily by exploiting the concept of mobbing at work, by analyzing the figure in the Labour Code, with particular regard to the amendments made due to the reform of labour legislation and subsequent revision in 2009, aiming to provide a small contribution to the construction of the legal concept of mobbing at work.

The different designations of the phenomenon and analysis of the elements that comprise the legal concept of mobbing at work will commence this study and occupy its second chapter.

In the third chapter of this thesis, different types of mobbing will be approached and will be provided a brief distinction between figure and some similar phenomena.

The fourth chapter is devoted to the phenomenon of the EU legal framework, and the fifth chapter will discuss the historical evolution of workplace mobbing in national law, with particular emphasis on the treatment of the figure in the Labour Code.

Finally, in the sixth chapter will be discussed the means of reaction to the phenomenon that the harassed individual has at its disposal by the Portuguese legal system.

Keywords: Mobbing. Labour Relation. Legal Concept. Labour Code.

PRINCIPAIS ABREVIATURAS

AAVV	Autores vários
Ac.	Acórdão
al.	Alínea
als.	Alíneas
Art.	Artigo
Arts.	Artigos
BMJ	Boletim do Ministério da Justiça
CC	Código Civil
CE	Constituição Espanhola
CEE	Comunidade Económica Europeia
Cfr.	Confira
CGTP	Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses
Cit. apud	Citado em
CJ	Colectânea de Jurisprudência
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
DL.	Decreto-Lei
ed.	Edição
ET	Estatuto de los Trabajadores
et al	E outros
LCT	Lei do Contrato de Trabalho
N.º	Número
n.º	Número
ob. cit.	Obra citada
OIT	Organização Internacional de Trabalho
p.	Página
PE	Parlamento Europeu
pp.	Páginas
ss.	Seguintes
STJ	Supremo Tribunal de Justiça

STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TRC	Tribunal da Relação de Coimbra
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto
UGT	União Geral de Trabalhadores
Vol.	Volume

Índice

I.	Introdução.....	13
II.	A Profusão terminológica e Conceptual do Fenómeno.....	17
1.	As Diferentes Denominações do Fenómeno.....	17
1.1.	“Mobbing”.....	17
1.2.	“Bullying”.....	18
1.3.	“Assédio Psicológico”.....	19
1.4.	“Vessazione”.....	21
1.5.	“Harassment”.....	21
1.6.	“Ijime”.....	21
1.7.	“Assédio Moral no Trabalho”.....	22
2.	Conceito Jurídico de Assédio Moral no Local de Trabalho – elementos constitutivos.....	23
2.1.	Sujeitos parte.....	25
2.2.	Comportamentos assediantes.....	28
2.3.	Duração das condutas assediantes.....	33
2.4.	Intenção do assediador.....	36
III.	Modalidades de Assédio Moral e Distinção de Figuras Afins.....	43
1.	Modalidades de Assédio Moral.....	43
1.1.	Da Qualidade do Sujeito Activo.....	43
1.1.1.	Assédio moral vertical descendente.....	43
1.1.2.	Assédio moral horizontal.....	45
1.1.3.	Assédio moral vertical ascendente.....	46
1.1.4.	Assédio moral misto ou transversal.....	47
1.2.	Da Motivação da Conduta.....	48
1.2.1.	Assédio moral emocional.....	48
1.2.2.	Assédio moral estratégico.....	48
1.2.3.	Assédio moral institucional.....	49
1.2.4.	Whistleblowing.....	49
1.2.5.	Síndrome de Estocolmo Laboral.....	50
1.2.6.	Assédio Moral Discriminatório.....	50
2.	Breve Distinção Entre Assédio Moral no Trabalho e Alguns Fenómenos Vizinhos.....	51
2.1.	Stresse.....	51
2.2.	Conflito.....	52
2.3.	Abuso do exercício do poder de direcção.....	53
2.4.	Violência física.....	53
IV.	Enquadramento Jurídico Comunitário.....	55
1.	Breve análise dos principais normativos comunitários.....	56

2. Breve referência à regulação do fenómeno em alguns ordenamentos jurídicos.....	64
V. Enquadramento Jurídico Nacional.....	69
1. Antecedentes.....	69
2. As Iniciativas Legislativas - Os Projectos de Lei.....	73
3. O Assédio Moral no Código do Trabalho de 2003/ Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto.....	81
3.1. Assédio Moral Discriminatório.....	83
3.2. Reiteração da Conduta.....	86
3.3. Objectivo ou Efeito.....	88
3.4. O Ónus da Prova.....	91
3.5. O Artigo 18.º do Código do Trabalho: A Integridade Física e Moral.....	93
4. O Assédio Moral no Código do Trabalho de 2009/ Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.....	98
4.1. O Assédio Moral Não Discriminatório.....	100
4.2. O Ónus da Prova no Art. 29º do Código do Trabalho.....	101
VI. Os Meios de Reacção ao Fenómeno.....	103
1. Resolução do Contrato de Trabalho.....	104
2. Responsabilidade Disciplinar.....	105
3. Responsabilidade Contra-Ordenacional.....	106
4. Responsabilidade Civil Geral.....	107
4.1. Os Danos.....	114
VII. Considerações Finais.....	119
Bibliografia.....	127

I. Introdução

O assédio moral no trabalho, ou *mobbing* como é divulgado a nível internacional, não é um fenómeno novo, ao contrário trata-se de um problema inerente à própria relação laboral, que sempre existiu.

Contudo, são vários os factores que expandem e potenciam as situações de assédio moral no trabalho, entre os quais o aumento da competitividade entre empresas, o aumento dos ritmos de trabalho, os vínculos laborais cada vez mais precários, a facilidade em substituir a mão-de-obra devido ao aumento do desemprego.

Composto por condutas mais ou menos ardilosas e silenciosas, o assédio moral no trabalho, na maioria das vezes, reflecte-se no comportamento persecutório por parte do empregador em relação ao trabalhador, com o intuito que este abandone o local de trabalho.

Numa situação de assédio moral no trabalho o trabalhador é, por exemplo, submetido a críticas injustificadas relativas ao seu desempenho, confinado a instalações isoladas, sujeito a rumores difamatórios e a situações humilhantes por parte do empregador e/ou colegas de trabalho, de forma reiterada e por um período prolongado de tempo.

Na década de 80 do século passado surgem os primeiros estudos nas áreas da psiquiatria, psicologia e sociologia que definiram o conceito de assédio moral, as suas causas, sintomas e efeitos, acabando por despertar também o interesse dos juslaboralistas sobre o fenómeno.

No nosso país a imprensa tem assumido um papel especial na divulgação do fenómeno: o bancário que quando regressou de férias encontrou o seu gabinete fechado à chave e, sem qualquer explicação, foi obrigado a estar durante dias sem nada para fazer, sentado numa secretária vazia no meio da sala onde estavam os seus colegas, humilhado perante o olhar de todos¹; o então director geral (entre três) de uma empresa líder de mercado na sua área a quem foram aplicadas medidas coercivas que implicaram a diminuição do seu estatuto e retribuição no seguimento de uma reorganização da empresa, na qual os outros dois directores-gerais assumiram duas “superdirecções”, sendo-lhe ainda retirado o gabinete, assim como o telemóvel e a

¹ Cfr. **JORNAL DE NEGÓCIOS**, *Terror Psicológico, psicoterror e mobbing*, 22 de Maio de 2007, p. 33, disponível em http://assediomoralonline.com/userfiles/file/Artigo%20Mobbing_Bancaleiro.pdf.

internet.²; o caso de um director comercial da área automóvel que viu serem-lhe retirados o carro, o telemóvel e o acesso aos colegas de serviço, sendo ameaçado por um rottweiler durante uma reunião de confronto³; o economista que durante vinte anos se viu totalmente esvaziado de qualquer tipo de função confinado a uma moradia, apenas com uma secretária, quando todos os outros colegas se encontravam nas instalações da sede⁴.

Para além disso, são vários os casos de assédio moral no trabalho tratados pela jurisprudência nacional, veja-se a título de exemplo: a trabalhadora que por não aceitar rescindir o contrato de trabalho por mútuo acordo foi colocada numa secretária, sem lhe serem dadas tarefas para realizar e sendo proibida de falar com as colegas e estas de dirigir a palavra àquela, ficando também proibida de atender o telefone, usar o computador e de atender os clientes ao balcão, situação que derivou num esgotamento nervoso, tendo-lhe sido dada baixa médica⁵; a trabalhadora, operadora de costura, que por não apresentar os níveis de produção satisfatórios foi retirada da sua posição habitual e colocada numa máquina de costura montada para além do corredor de passagem e em destaque em relação às colegas do mesmo sector⁶; a trabalhadora que intentou uma providência cautelar com vista à suspensão do seu despedimento, após o seu regresso ao trabalho, em cumprimento do decidido pelo Tribunal da Relação de Coimbra, foi retirada da sua habitual secção de trabalho e das funções que anteriormente desempenhava, passando a trabalhar num local de trabalho com condições insuportáveis e praticamente sem funções ou com funções desprestigiadas, não lhe sendo pagas as importâncias a que tinha direito por todo o tempo em que esteve fora do seu local de trabalho, por decisão da entidade patronal⁷; o vendedor da área de vendas farmacêuticas que, em consequência de não ter aplaudido a nomeação de um novo chefe de equipa, viu serem-lhe retiradas as vendas de especialidade médica que fazia há anos, ficando reduzido a uma especialidade assim como a um leque reduzido de médicos o que significou menos possibilidades de vendas, deixou de

² Cfr. **CORREIO DA MANHÃ**, *Posto de Parte*, Tema de Capa por Bruno Contreiras Mateus, ilustração de capa e ilustrações de Ricardo Cabral, 19 de Outubro de 2008, pp.20 a 27 disponível em <http://www.cmjornal.xl.pt/noticia.aspx?channelid=00000019-0000-0000-0000-000000000019&contentid=D747E0D5-D6A8-4FA9-A78A-DA9E4F47E4B7>.

³ Cfr. **REVISTA VISÃO**, *Assédio Moral - Histórias de Terror no Trabalho*, por João Dias Miguel, n.º 923, 11 a 17 de Novembro de 2010, pp 118 a 132.

⁴ Cfr. **REVISTA VISÃO**, *Assédio Moral - Histórias de Terror no Trabalho*, *ob. cit.*, pp 118 a 132.

⁵ Cfr. Ac. TRP de 10/03/2008, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

⁶ Cfr. Ac. TRP de 7/07/2008, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

⁷ Cfr. Ac. TRC de 17/07/2008, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

ser convocado para as reuniões trabalho, sendo-lhe ainda retirado o computador portátil e o cabaz de natal oferecido todos os anos⁸; entre muitos outros casos.

No entanto, entre nós, os contornos jurídicos da figura do assédio moral no trabalho só começaram a ser construídos nos últimos dez anos.

Ora, foi apenas com a reforma da legislação laboral, com a entrada em vigor do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que se começam a dar os primeiros passos para a consagração da figura do assédio moral no trabalho.

Nesta perspectiva, o objectivo primordial desta dissertação passará fundamentalmente pela exploração do conceito de assédio moral no trabalho, pela análise da figura no Código do Trabalho, dedicando especial atenção às alterações sofridas nesta sede decorrentes da reforma da legislação laboral e posterior revisão em 2009, com o intuito de prestar um pequeno contributo para a edificação do conceito de assédio moral.

Assim sendo, dada à profusão terminológica inerente ao tema, serão abordadas as diferentes denominações utilizadas para descrever o fenómeno em causa.

Em seguida passaremos ao estudo do conceito jurídico de assédio moral, indicando quais os elementos que, no nosso entender, devem integrar o conceito.

Serão estudadas as diferentes modalidades do fenómeno para que se compreenda o assédio moral no trabalho em toda a sua amplitude.

Proceder-se-á a uma breve distinção entre o assédio moral no trabalho e alguns fenómenos vizinhos.

Serão analisados os principais normativos comunitários que disciplinam o fenómeno, no sentido de enquadrar o assédio moral no trabalho a nível comunitário, fazendo ainda uma breve referência à regulação da figura em alguns ordenamentos jurídicos.

No que diz respeito ao enquadramento jurídico nacional do assédio moral no trabalho, será feita uma análise da evolução histórica da figura, desde o período anterior à codificação, passando pelo estudo das diferentes iniciativas legislativas que se debruçaram sobre a matéria, proceder-se-á à análise do artigo 24.º do Código do Trabalho de 2003, terminando com o estudo do artigo 29.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, preceito vigente que actualmente

⁸ Cfr. Ac. TRP de 2/02/2009, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

disciplina o fenómeno, levantando ainda problemas associados como o da difícil produção de prova.

Por último, passaremos ao tratamento dos mecanismos de reacção ao fenómeno que o indivíduo assediado tem ao seu dispor no ordenamento jurídico português.

II. A Profusão Terminológica e Conceptual do Fenómeno

1. As Diferentes Denominações do Fenómeno

A primeira dificuldade no tratamento do fenómeno de assédio moral no trabalho passa, desde já, pela escolha da terminologia mais adequada para o descrever. Por serem várias as designações adoptadas a nível internacional parece-nos oportuno iniciar a abordagem do tema partindo da análise de cada uma delas, com o objectivo de acolher aquela que melhor se coadune com o fenómeno entendido em toda a sua amplitude.

1.1. “Mobbing”

O termo *mobbing* foi utilizado pela primeira vez na área da etologia por Konrad Lorenz, dirigido ao comportamento animal significava o ataque de um conjunto de membros contra outro animal, da mesma espécie, mais forte que os outros⁹.

Nos anos 70, a expressão *mobbing* foi utilizada por Peter-Paul Heinemann para descrever o comportamento entre crianças no ambiente escolar. Só mais tarde, no início da década de 80, é que Heinz Leymann utiliza esta designação inserindo-a no contexto laboral para qualificar o assédio moral no trabalho¹⁰.

Esta designação é a utilizada nos países anglo-saxónicos, nórdicos, bálticos e centro-europeus¹¹.

O verbo *to mob* significa, traduzido à letra, atacar, maltratar, tratar mal alguém, cercar, rodear, tumultuar, reunir-se em grupo, no entanto, atendendo ao substantivo *mob*, de onde deriva o verbo, verifica-se que este significa multidão, gentilha, plebe. Por outro lado, recorrendo à palavra *Mob*, em letras maiúsculas, esta significa máfia¹².

Daqui retira-se que, aparentemente, a expressão *mobbing* será mais adequada para descrever fenómenos grupais, contudo, o assédio moral no trabalho nem sempre é praticado por um grupo de pessoas, pensemos no caso em que um trabalhador emprega apenas um trabalhador¹³.

⁹ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *O Assédio Moral no Trabalho – O Elo Mais Fraco*, Almedina, Coimbra, 2007, p. 167.

¹⁰ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 167.

¹¹ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 167.

¹² Traduções a partir de <http://translate.google.pt/?hl=pt-PT&tab=wT#en/pt/Mob>.

¹³ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 167.

Neste sentido, o termo *mobbing*, representando, apenas, fenómenos de grupo, não será o mais adequado para descrever a figura do assédio moral no trabalho uma vez que não a descreve em toda a sua amplitude, antes, será mais indicado para representar algumas das suas modalidades, como o assédio moral horizontal, praticado entre colegas, ou o assédio moral misto, quando as condutas assediadas são praticadas pelos colegas de trabalho e pelo empregador e ainda o assédio moral ascendente, quando vários trabalhadores assediam o seu superior hierárquico ¹⁴.

RITA GARCIA PEREIRA ¹⁵, por seu turno, tende a aceitar a utilização da expressão *mobbing* em sentido amplo, prescindindo da noção de sujeito activo colectivo, como forma de aproximação aos estudos efectuados nos países anglo-saxónicos que não a restringem aos fenómenos colectivos.

Quanto a nós, entendemos que o termo *mobbing*, ainda que não deva ser preferencialmente escolhido por não ser o mais adequado, deve ser tido em conta, desde já, porque é aquele que está mais mediatizado e difundido a nível internacional e a sua adopção demonstraria uma grande vantagem no sentido da harmonização do conceito.

1.2. “Bullying”

A designação *bullying* é frequentemente utilizada na literatura científica inglesa e australiana ¹⁶. O verbo *to bully* significa literalmente intimidar, oprimir, ameaçar, assustar, maltratar e o substantivo *bully* representa tirano, fanfarrão, valentão ¹⁷.

Conforme refere MESSIAS DE CARVALHO ¹⁸ “o *bullying* conduz ao conceito de *mobbing vertical*, (...), também designado por *bossing*, e quer dizer dirigir ou chefiar com arrogância”.

Conclui-se, portanto, que o termo *bullying* não abarca o fenómeno do assédio moral em toda a sua amplitude, restringindo-o, apenas, a uma das suas modalidades, o

¹⁴ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 169.

¹⁵ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p. 68.

¹⁶ Cfr. Messias Carvalho, *Assédio Moral/Mobbing*, Revista T.O.C., n.º 77, Agosto de 2006, disponível em http://www.ctoc.pt/downloads/files/1155034857_40a49.pdf, p. 40.

¹⁷ Cfr. Tradução a partir de <http://translate.google.pt/?hl=pt-PT&tab=wT#en/pt/Mob>

¹⁸ Cfr. Messias Carvalho, *ob. cit.*, p. 40; No mesmo sentido, Isabel Ribeiro Parreira, *O Assédio Moral no Trabalho*, V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2003, p. 233: “Em 1984, Lazarus introduz o tema na psicologia do trabalho, mas bullying acabou por reportar-se a situações não tipicamente laborais e organizacionais, mas individuais e verticais originadas pelos superiores hierárquicos”.

assédio moral descendente, no qual um superior hierárquico assedia um ou vários trabalhadores.

Assim sendo, afastamos a expressão *bullying* para descrever o assédio moral no trabalho por se afigurar demasiado redutora¹⁹.

1.3. “Assédio Psicológico”

A designação *assédio psicológico*, ligada às expressões *terrorismo psicológico*, *violência psicológica* e *work trauma*, tem vindo a propagar-se na área da psicologia e psiquiatria e por isso estão estreitamente ligadas ao conceito clínico de fenómeno.

Estas expressões colocam em destaque os efeitos psicológicos negativos que, eventualmente, derivem do assédio moral no trabalho.

O assédio moral no trabalho pode produzir um vasto leque de efeitos negativos que se podem vir a repercutir a vários níveis, tanto sobre a vítima, como sobre a organização de trabalho e a própria sociedade.

MARIE-FRANCE HIRIGOYEN²⁰ alerta para o facto de o assédio moral no local de trabalho poder vir a produzir doenças psicossomáticas, stresse e depressão, acrescentando que também a humilhação pode, a longo prazo, degenerar em stresse pós-traumático como o que sofrem as vítimas de ataques violentos, assaltos e violações.

Num primeiro momento a vítima de assédio moral poderá, eventualmente, sofrer de problemas psicológicos menos graves, como de stresse e de ansiedade, depressão e transtornos psicossomáticos²¹.

Contudo, conforme refere ISABEL RIBEIRO PARREIRA²², “*passados vários meses de assédio moral, os sintomas de stresse transformam-se num transtorno físico manifesto, sofrendo a vítima desestabilizações duradouras, deixando marcas indeléveis e danos psicológicos mais graves que podem, ou não, resultar do protelamento da situação: o stresse pós-traumático, a desilusão e a reactivação de feridas passadas*”.

¹⁹ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 170.

²⁰ Cfr. Marie-France Hirigoyen, *Cualquiera Puede Ser Víctima de um Perverso*, entrevista concedida a Ana Laura Pérez da redacção do jornal Clarín, 2000, Argentina, disponível em <http://www.nodo50.org/feminismos/spip.php?article216>.

²¹ Cfr. Isabel Ribeiro Parreira, *ob. cit.*, p. 226.

²² Cfr. Isabel Ribeiro Parreira, *ob. cit.*, p. 227.

A reiteração dos diversos actos assediadores vai desarmando a vítima de assédio moral no trabalho ao ponto de esta desenvolver doenças mentais, como depressões crónicas, neuroses, psicoses traumáticas, e doenças físicas, como o emagrecimento repentino, problemas digestivos e endócrinos, hipertensão incontrolável, mal-estar, vertigens, problemas de pele²³.

MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO²⁴ acrescenta ainda que o assédio moral no trabalho, em última análise, pode até mesmo levar ao suicídio do trabalhador.

No entanto, este fenómeno não deve ser descrito com base nas possíveis consequências que pode gerar²⁵. Pensar o contrário apresentar-se-ia demasiado redutor pois faria depender, por exemplo, da maior ou menor resistência psicológica do assediado a configuração de uma situação de assédio moral.

Como teremos oportunidade de explorar, o assédio moral no trabalho nem sempre provoca danos psicológicos para a vítima, mas, em todo o caso, sempre ofende

²³ Cfr. A este respeito, **Isabel Ribeiro Parreira**, *ob. cit.*, p. 226 e ss.; **José Ignacio Pastrana Jiménez**, *Cuánto cuesta el mobbing en España?* LAN HARREMANAK/7, (2002-II), disponível em www.ugt.es/mobbing/, p. 173.

²⁴ Cfr. **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 127.

²⁵ Seguindo de perto **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 132, para além de consequências negativas para a saúde, o assédio moral produz efeitos nefastos no exercício das funções do trabalhador assediado, que em virtude dos seus problemas físicos e psicológicos não consegue manter o mesmo nível de produtividade, até que chega ao limite de não conseguir comparecer ao trabalho, sofrendo prejuízos na área profissional. Por outro lado, como explica a **UGT – (Federación de Servicios)**, *Acoso Psicológico, Guía para los delegados de prevención*, Sección Sindical de U.G.T. en CESS, disponível em <http://www.ugt.es/fes/cess>, pp. 24 a 26, os efeitos do assédio moral no trabalho poderão repercutir-se também ao nível social e familiar, provocando um desajuste social para a vítima, que se torna desconfiada, sensível a críticas, e que por isso tenderá a isolar-se. Um bom exemplo de como o assédio pode afectar de forma dramática os familiares da vítima é o que nos é dado por **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing, Código do Trabalho – A revisão de 2009*, coordenação de Paulo Morgado de Carvalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 115, no qual a mulher de um trabalhador de quem a Autora era advogada se suicidou em pleno julgamento. Para além disto, como alerta **Ana Teresa Verdasca e António Garcia Pereira**, *Assédio moral no local de trabalho: O Caso do Sector Bancário Português*, Socius Working Papers, n.º 9/2011, disponível em http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/WP_9_2011.pdf, p. 17, o assédio moral no trabalho poderá surtir efeitos nefastos também na organização de trabalho, como a reduzida motivação e satisfação no trabalho, a diminuição do nível de criatividade no desempenho das tarefas, o aumento do nível de absentismo e quebras de produtividade, elevada rotação de pessoal e ainda custos legais, nos casos em que a vítima recorre aos tribunais, com impacto negativo sobre as relações públicas da organização. Em suma, todo o ambiente organizacional, a coesão de grupo, a colaboração e a qualidade das relações interpessoais, será afectado pelo fenómeno, o que implicará custos económicos para a empresa. Por último, o assédio moral no trabalho reflecte um enorme transtorno para a sociedade, para além de não gerar qualquer tipo de riqueza manifesta-se nos custos elevadíssimos de milhões de euros com, por exemplo, baixas médicas, com subsídios de desemprego e reformas antecipadas. Sobre as consequências do assédio moral a nível económico veja-se **José Ignacio Pastrana Jiménez**, *ob. cit.*, pp. 171 a 181.

a dignidade, violando vários direitos inerentes à pessoa, por isso deve partir-se dessa afronta para o caracterizar e não das eventuais consequências que possa originar²⁶.

1.4. “Vessazione”

Em Itália utiliza-se o termo *vessazione*, que traduzido significa opressão²⁷, para descrever um mau-trato continuado e repetido. Esta escolha coloca a tónica nos sentimentos provocados ao sujeito passivo ao invés de abordar a questão de forma objectiva através da análise das condutas efectivamente praticadas²⁸. Neste sentido, não entendemos que esta expressão seja a mais indicada para definir o processo de assédio moral no trabalho.

1.5. “Harassment”

A expressão americana *harassment*, acção de molestar ou aborrecer alguém insistentemente²⁹, surgiu em 1976. Mais destinada para caracterizar agressões físicas que, regra geral, não são abarcadas pelo assédio moral, não deve ser acolhida para designar o fenómeno em causa, ganhando mais relevo para os casos de assédio sexual³⁰.

1.6. “Ijime”

A palavra *ijime*, que traduzida para o português significa maltratar, judiar, é o termo utilizado no Japão para reconhecer o fenómeno de assédio moral³¹.

Inicialmente o *ijime*, muito enraizado na cultura japonesa, era utilizado como forma de garantir os valores daquela sociedade. Para os japoneses, a pressão psicológica tornaria o indivíduo mais forte afastando o risco do fracasso. No entanto, actualmente este mecanismo vem apresentando resultados negativos, como o rompimento familiar, depressão e em casos extremos, o suicídio³².

²⁶ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 171; Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 69.

²⁷ Tradução a partir de <http://translate.google.pt/?hl=pt-PT&tab=wT#it/pt/vessazione>

²⁸ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 68.

²⁹ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 66.

³⁰ Cfr. Isabel Ribeiro Parreira, *ob. cit.*, p. 223.

³¹ Cfr. Sérgio Toshio Koga, Sérgio Tibiriçá Amaral, *Ijime – O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho do Dekassegui*, disponível em www.intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/.../1414, p. 6.

³² Cfr. Sérgio Toshio Koga, Sérgio Tibiriçá Amaral, *ob. cit.*, p. 8.

O *ijime* começou por ser praticado no ambiente escolar como forma de impor um regime disciplinar extremamente rígido, sendo que os maus tratos geralmente ocorrem por parte dos professores, funcionários, e dos próprios colegas de turma, que isolam e ridicularizam os mais tímidos ou fracos³³.

No ano de 2006, uma criança de 5 anos suicidou-se após sofrer maus tratos em casa e na escola. Ela chegou a escrever um bilhete relatando o seu sofrimento e transmitindo uma espécie de declaração de última vontade, em que dizia com quem deveria ficar cada um de seus brinquedos. O facto comoveu todo o país³⁴.

Este fenómeno estendeu-se também ao mundo do trabalho. Com o objectivo de alcançar uma maior produtividade possível instalou-se um regime quase militar no qual o empregador é o senhor absoluto e o trabalhador comporta-se como se fosse um escravo³⁵.

1.7. “Assédio Moral no Trabalho”

A designação *assédio moral no trabalho* é, quanto a nós, a que melhor descreve o fenómeno em causa.

Em primeiro lugar, porque não restringe o fenómeno a qualquer uma das suas modalidades, ao contrário das expressões *bossing* ou *bullying*, sendo, portanto, a designação que melhor descreve a figura em toda a sua amplitude.

Em segundo lugar, não faz depender da existência de um dano psicológico a configuração de uma situação de assédio moral, pois, como sabemos, tais consequências podem nem chegar a produzir-se.

Depois, da expressão *moral* deve “*entender-se o que está relacionado com as qualidades da pessoa enquanto tal e é justamente essa a pedra de toque das condutas assediadas*”³⁶, que ofendem os direitos inerentes à pessoa do trabalhador.

Para além disso, a expressão *assédio moral no trabalho* “*tem ainda a inegável vantagem de situar os actores e o objecto dentro dos limites da relação laboral o que permite a centralização e o enquadramento da questão ab initio segundo as regras próprias do Direito do Trabalho*”³⁷.

³³ Cfr. Sérgio Toshio Koga, Sérgio Tibiriçá Amaral, *ob. cit.*, pp. 7 e 8.

³⁴ Cfr. Sérgio Toshio Koga, Sérgio Tibiriçá Amaral, *ob. cit.*, p. 8.

³⁵ Cfr. Sérgio Toshio Koga, Sérgio Tibiriçá Amaral, *ob. cit.*, pp. 8 e 9.

³⁶ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 77.

³⁷ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 77.

2. Conceito Jurídico de Assédio Moral no Local de Trabalho – elementos constitutivos

Actualmente, não existe uma definição jurídica de assédio moral que seja completamente unânime, pois não se encontrou ainda uma definição formal do fenómeno susceptível da aceitação de todos.

Para se chegar a um conceito jurídico de assédio moral no local de trabalho é inevitável o recurso a um estudo interdisciplinar de outras ciências sociais como a Psiquiatria, a Psicologia e a Sociologia.

Na verdade, foram estas ciências as pioneiras no estudo do fenómeno. Considerando o assédio moral no trabalho como uma forma de perseguição reiterada ao trabalhador que deriva em danos psíquicos, psicológicos e em consequências tanto para a empresa como na relação da vítima com os demais, os médicos e os psicólogos procuram tratar os trabalhadores e transmitem a mensagem aos sociólogos que, na óptica de prevenção do fenómeno, estudam o problema de uma perspectiva social e alertam a sociedade em geral para a gravidade do fenómeno e para os seus resultados perversos³⁸.

Contudo, apesar de ser imprescindível recorrer ao estudo interdisciplinar para delimitar o fenómeno, o conceito jurídico de assédio moral não irá, nem poderia, ser transposto na sua totalidade das concepções adoptadas por essas áreas de conhecimento, ao contrário, deve-se tentar delinear um conceito jurídico específico³⁹.

Neste contexto, o grande precursor do estudo sobre o assédio moral no trabalho, *mobbing* ou *terrorismo psicológico* como lhe preferiu chamar, foi HEINZ LEYMANN⁴⁰ que, no seguimento do seu trabalho de pesquisa na Suécia junto de centenas de pacientes, o definiu como “*uma situação do mundo do trabalho que envolve a comunicação hostil e antiética, que é dirigido de forma sistemática por um ou mais indivíduos, principalmente em direcção a um indivíduo, que, devido ao assédio moral, é empurrado para uma posição indefesa e ali mantido por meio da continuidade das actividades assediantes. Estas acções ocorrem numa base muito*

³⁸ Cfr. Identicamente, Isabel Ribeiro Parreira, *ob. cit.*, p. 210.

³⁹ Cfr. No mesmo sentido, Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 80: “ (...) o Direito deve, sem sombra de dúvida, apreender os ensinamentos já consolidados mas compete-lhe também delimitar tais conceitos segundo a sua própria lógica, sob pena de se criarem assimetrias e compatibilidades que, ao invés de contribuírem para a clarificação destes, geram a confusão e ferem os valores axiológicos vigentes”.

⁴⁰ Cfr. Heinz Leymann, *The Mobbing Encyclopaedia*, disponível em <http://www.leymann.se/English/frame.html>.

frequente (definição estatística: pelo menos uma vez por semana) e durante um longo período de tempo (definição estatística: duração, pelo menos, seis meses). Devido à alta frequência e longa duração do comportamento hostil, esta resulta em maus-tratos consideráveis, sofrimento mental, psicossomático e social”.

Em França, similarmente, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN⁴¹ voltou a sua atenção para o estudo do fenómeno. A Autora, insistindo na gravidade e nas consequências do assédio moral no trabalho, considera-o “*como qualquer conduta abusiva, palavras, gestos, escritos, silêncios sistemáticos, entre outros comportamentos humilhantes ou vexatórios, que pela sua sistematização e repetição atentam contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em risco o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho”.*

Por sua vez, STALE EINARSEN⁴², da universidade de Berga na Noruega, tal como Heinz Leymann, centra a sua atenção nas características de repetição e duração para definir o assédio moral no local de trabalho. Para o Autor, o conceito de assédio moral – *bullying*, como o denomina – “*refere-se a situações em que uma pessoa é exposta repetidamente e por um certo período de tempo a acções negativas (abuso verbal, comentários ofensivos, é ridicularizado e socialmente excluído) por colegas, supervisores ou subordinados”.*

Destas concepções acerca do fenómeno retira-se que o conceito jurídico de assédio moral no trabalho poderá ser construído, ou desenvolvido, a partir de quatro elementos, que de seguida passaremos a analisar: os sujeitos parte; os comportamentos assediadores; a sua duração; a intenção do assediador.

⁴¹ Cfr. **Marie-France Hirigoyen**, *Comprendre et Combattre les Violences Psychologiques*, disponível em <http://www.mariefrance-hirigoyen.com/fr/harcelement-moral-au-travail>; **Pascale Desrumaux**, *Le harcèlement moral au travail*, Réponses psychosociales, organisationnelles et cliniques, Presses Universitaires de Rennes, Collection Psychogics, 2011, p. 24: “La psychiatre et psychanalyste Marie-France Hirigoyen insiste, quant à elle, sur la gravité et les conséquences du harcèlement en le définissant comme toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personne, afin de mettre en péril l’emploi de celle-ci ou dégrader le clima de travail.”

⁴² Cfr. **Stale Einarsen**, *cit. apud* Pascale Desrumaux, *ob. cit.*, p. 24.

2.1.Sujeitos parte

No que diz respeito aos sujeitos parte, a relação subjacente ao assédio moral no local de trabalho é composta por um ou mais indivíduos que sujeitam outro ou outros a comportamentos degradantes, hostis ou vexatórios.

Assim, por um lado, estas condutas não devem ser consideradas como grupais, no sentido de, necessariamente, serem cometidas por uma pluralidade de sujeitos, podendo, também, ser praticadas por uma única pessoa. Por outro lado, não se consideram como constitutivos de assédio moral aqueles comportamentos abusivos praticados indiferentemente contra a generalidade dos trabalhadores, estes comportamentos, em regra, incidem sobre um ou vários indivíduos⁴³.

Outro aspecto relevante, ainda no que toca aos sujeitos parte da relação de assédio, diz respeito à posição hierárquica dos agentes. Se, por um lado, a parte assediadora, sujeito activo de assédio moral, é aquela que dispõe de mais poder ou de mais recursos em relação ao assediado, sujeito passivo, tal não significa que esta superioridade resulte, sempre, do facto de este ocupar um nível hierárquico mais elevado.

Se, na generalidade dos casos, o assediador se aproveita do seu nível hierárquico superior para praticar actos assediadores, sujeitando o sujeito passivo a tratamentos degradantes, hostis ou vexatórios, outros casos há em que o assediador, no mesmo nível hierárquico ou até inferior ao do sujeito passivo, se faz valer de outros motivos para levar a cabo esses comportamentos, tais como a força física, a antiguidade, a força de grupo ou a popularidade na organização⁴⁴.

Neste contexto, a relação de assédio moral no trabalho reflecte, sem dúvida, uma assimetria entre os sujeitos parte, uma vez que a vítima se encontra numa situação de fragilidade, seja esta formal ou apenas material⁴⁵.

⁴³ Cfr. Neste sentido, **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 65 e p. 72: “O assédio moral tem necessariamente de incidir sobre uma ou várias pessoas, pois, não se podem considerar como constitutivos de assédio moral aqueles actos, ainda que de natureza persecutória, praticados indistintamente contra a globalidade dos trabalhadores (...). Este fenómeno até pode ser praticado por uma só pessoa sobre uma outra”; **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 84: “(...) o assédio moral não tem de ser praticado por uma diversidade de pessoas, bastando-se com uma única.”

⁴⁴ Cfr. Em sentido idêntico, **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 66.

⁴⁵ Cfr. Neste sentido, **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 65; **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing...*, *ob. cit.*, p. 119: “Uma das características do *mobbing* é ter como pressuposto uma situação fáctica em que uma das partes está numa posição de maior

Assim sendo, o critério hierárquico parece ser irrelevante na definição do conceito de assédio moral, até porque, como se esclarecerá adiante, o fenómeno não existe apenas na sua vertente descendente, na qual o superior hierárquico assedia o trabalhador, podendo ser assediado tanto o trabalhador como o seu superior hierárquico⁴⁶.

Um dos aspectos mais difíceis, nesta sede, é relativo à identificação das características do agressor (sujeito activo) e da vítima (sujeito passivo).

Relativamente às características do assediador, este, em regra, reflecte para o exterior uma imagem bastante positiva, tem uma ideia grandiosa de si próprio, considera-se especial e único e tem uma excessiva necessidade de ser admirado. Todavia, pensa que os demais tudo lhe devem, é autoritário e tem atitudes e comportamentos arrogantes, mente compulsivamente e manipula os que o rodeiam, sendo incapaz de trabalhar em equipa⁴⁷.

fragilidade, seja formal, seja meramente material, situação essa que é aproveitada para dotar de ainda maior eficácia as agressões que lhe são dirigidas”

⁴⁶ Cfr. Identicamente, **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 66; **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, pp. 83 e 84; **Marie-France Hirigoyen**, *I Seminário Internacional de Assédio Moral no Trabalho*, S. Paulo, 30 de Abril de 2002, intervenção disponível em <http://www.assediomoral.org>: “O assédio provém na maioria das vezes do superior hierárquico, mas pode também, vir dos colegas e muitas vezes o assédio moral é mais difuso e provém, ao mesmo tempo, do superior hierárquico que, por sua vez, incita os colegas a proceder da mesma forma. O que é necessário saber é que se o assédio moral somente é possível quando a hierarquia ou a direcção da empresa deixou isto acontecer e se omitiu. Se uma empresa é vigilante e severa com relação a essas práticas, o assédio moral não prospera, mesmo quando há um indivíduo particularmente perverso na empresa.”

⁴⁷ Cfr. Sobre o perfil do assediador, **UGT – (Federación de Servicios)**, *ob. cit.*; No mesmo sentido, **Marie-France Hirigoyen**, *Cualquiera Puede Ser Víctima de un Perverso...*, *ob. cit.*: “Hay que aclarar que cualquiera puede tener este tipo de comportamiento cada tanto, pero si no somos perversos, tomamos conciencia de que exageramos, pedimos disculpas o nos sentimos molestos e incómodos con nosotros mismos. Sin embargo, hay otros individuos - a los que se denomina perversos narcisistas, para diferenciarlos de los perversos sexuales - que no consideran a los otros como personas sino como objetos” e também **Rafael Redondo**, *Mobbing, su contexto organizativo-ideológico*, Lan Harremanak/7, (2002-II), p. 273, disponível em <http://www.acosomoral.or/pdf/Redondo.pdf>: “Ordinariamente el perfil del acosador es el de un jefe de departamento de talante externo impecable, correcto y bienpensante. Sus buenas maneras, académicas y aparentemente democráticas, llevadas incluso al extremo de una cordialidade y refinamiento en los más mínimos detalles, suelen dar el «pego» a quienes no le sufren, ya que sus puños de acero enmascaran en sus afelpados guantes de seda la agresividad, cuando no la envidia, que ejerce contra el osado que pretenda autodefenderse ante su narcisista prepotencia. El acosador es un débil acomplejado, que enmascara su inferioridad mediante una imagen que le es ajena. Por eso, el acosador es un artista en la mentira; el acosador es un genio en la difamación; el acosador universitario, suele rodearse de una mafia de colaboradores sumisos de escaso relieve humano y profesional, que jamás han escrito un artículo, publicada alguna investigación, y son adictos al plagio. Estos individuos, rodeados de impunidad, compensan sus acusadas limitaciones morales y comunicativas mediante una eficaz sumisión ante los dictados de quien les encarga el trabajo sucio, remunerándoles con una Titularidad, o incluso con una Cátedra.”

JOSÉ LUIS DE RIVERA Y REVUELTA⁴⁸ descreve o assediador como um Medíocre Inoperante Activo⁴⁹ que é particularmente propenso à inveja e a sofrer perante o desenvolvimento e progresso dos outros.

Tratando-se de uma pessoa narcisista e insegura, o assediador inicia o processo de assédio intimidando e consumindo emocionalmente a vítima através de provocações verbais, queixas e reclamações sem fundamento, lançando boatos sobre a vida do assediado, o que acaba por perturbar todo o ambiente e rotina de trabalho causando, assim, um enorme prejuízo para a vítima que é afectada na sua dignidade humana, e para toda a empresa⁵⁰.

No que toca às características do sujeito passivo, é praticamente unânime o entendimento de que qualquer pessoa pode vir a ser vítima de assédio moral. Assim sendo, ao contrário do que se possa pensar, o assédio moral não atinge somente os trabalhadores medíocres ou os incumpridores das suas obrigações laborais.

Na realidade, mesmo aqueles trabalhadores que desempenham funções de chefia ou de direcção ou que sejam exemplares no cumprimento das suas actividades não estão livres deste fenómeno por serem exactamente estes que, pela sua inteligência, capacidades e aptidões, despertam a inveja no assediador⁵¹.

Segundo alguns Autores⁵², as vítimas de assédio moral podem classificar-se em três grupos:

- Invejável: trabalhador brilhante ou competitivo para o resto do grupo que se sente "líder" entre os seus pares, representa uma ameaça para o agressor que teme perder o seu protagonismo;
- Vulnerável: trabalhador simplesmente cumpridor mas de personalidade dependente que necessita de aprovação, (mais comum em mulheres dóceis pela educação ou

⁴⁸ Cfr. **José Luis González de Rivera y Revuelta**, *El Síndrome del Acoso Institucional*, disponível em <http://www.areas.com/salud%20laboral/mobbing.htm>

⁴⁹ Sobre esta matéria, **Jose Luis González de Rivera y Revuelta**, *Síndrome de Mediocridad Inoperante Activa (MIA)*, disponível em <http://www.acosolaboral.org.uy/articulos/MIA.php>.

⁵⁰ Cfr. **Olga Padial Ortiz, Margarita De La Iglesia Marí**, *El Mobbing como enfermedad del trabajo*, Lan Harremanak/7, (2002-II), disponível em <http://www.acosomoral.org/pdf/Padial.pdf>., pp. 231 a 240.

⁵¹ Cfr. No mesmo sentido, **António González Cuevas**, *Una Aportación desde U.G.T. respecto al Acoso Moral en el Trabajo*, Lan Harremanak/7, (2002-II), p. 208, disponível em <http://www.acosomoral.org/pdf/GCuevas.pdf>; **Jesús Morant Vidal**, *Mobbing: Aspectos sociológicos y jurídicos del problema*, Artículos Doctrinales: Derecho Laboral, disponível em <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/200211-65514201010233230.html>; **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 68; **UGT – (Federación de Servicios)**, *ob. cit.*.

⁵² Cfr. **Jesús Morant Vidal**, *ob. cit.*; **Olga Padial Ortiz, Margarita De La Iglesia Marí**, *ob. cit.*, p. 235.

tímidas pela personalidade), representa um alvo fácil para que o agressor descarregue as suas frustrações;

- Ameaça: trabalhadores altamente eficazes que questionam ou criticam abertamente acções injustas e pretendem impor reformas, são vistos pelo agressor como um perigo ou ameaça ao seu *status* actual.

Isto quer dizer que qualquer pessoa, em qualquer momento, pode ser vítima de assédio moral no trabalho, as vítimas podem pertencer a grupos como as mulheres grávidas, profissionais altamente qualificados, jovens trabalhadores com contratos temporários, trabalhadores com mais de 50 anos, entre outros. Assim, não há uma vítima padrão, o que sabemos é que, em regra, são bons trabalhadores e, não raras vezes, são conotados como exemplares.

2.2. Comportamentos assediantes

No respeitante aos comportamentos assediantes, por exemplo, HEINZ LEYMANN⁵³, na definição do fenómeno, não os particulariza, apenas se refere a acções ou comportamentos hostis. Esta definição de assédio moral não se concentra tanto nas actividades em si mas antes na forte pressão mental que versa sobre o assediado.

MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, por sua vez, particulariza as condutas assediantes, palavras, gestos, escritos, silêncios sistemáticos, entre outros comportamentos humilhantes ou vexatórios, o que nos sugere que o assédio moral apresenta formas muito diversas, podendo falar-se de uma polimorfia do assédio moral⁵⁴.

O assédio moral no trabalho concretiza-se através de actos subtis, silenciosos, muitas vezes imperceptíveis, não se conseguindo, em várias circunstâncias, perceber o momento em que a agressão se iniciou, ou se realmente se trata de uma agressão, até porque deste evento podem não derivar sequelas exteriores.

Por ser vasto o leque de actos constitutivos de assédio moral torna-se impossível enunciá-los a todos, sob pena de tornar este capítulo interminável.

⁵³ Cfr. Heinz Leymann, *ob. cit.*

⁵⁴ Cfr. Júlio Gomes, *Algumas Observações sobre o Mobbing nas Relações de Trabalho Subordinado*, Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Mota Veiga, coordenação Prof. Doutor António José Moreira, Almedina, Coimbra, 2007, p. 169: “ (...) Daí a referência a uma polimorfia do assédio e, por vezes, a dificuldade em distingui-lo dos conflitos normais em qualquer relação de trabalho.”

No entanto, e segundo ISABEL RIBEIRO PARREIRA⁵⁵, é possível agrupar estes comportamentos em quatro formas de actuação: a provocação do isolamento da vítima; o trabalho como pretexto de ataque; as referências à intimidade do assediado; a ausência de fundamento ou gratuidade da atitude do assediador⁵⁶.

Nesta perspectiva, uma das formas de assediar consiste em romper com os canais de comunicação da vítima, restringindo a possibilidade desta falar com os colegas, isolando o indivíduo dos seus pares e mantendo-o afastado de toda e qualquer tipo de informação importante para o seu trabalho. Os próprios colegas de trabalho ficam impedidos de dialogar com a vítima, gradualmente vão se afastando desta e o assediador ignora-a como se esta não existisse.

Outra estratégia bastante comum do assediador passa por usar o próprio trabalho como pretexto de ataque. O sujeito activo atribui tarefas rotineiras, degradantes e inferiores às capacidades do assediado ou, por outro lado, exige o cumprimento perfeito de tarefas cada vez mais complexas, para as quais o sujeito passivo não está capacitado ou não possui os meios adequados para a sua execução, controlando o exercício de todas elas para posteriormente desqualificar o trabalho da vítima.

É ainda comum que o assediador esvazie a vítima de qualquer tipo de função, não lhe atribuindo nenhuma tarefa, esforçando-se para que esta não se ocupe, por si só, com qualquer outro serviço. Totalmente isolado e sem nada para fazer o assediado chega, por exemplo, a ser confinado a uma sala vazia, sem qualquer material de trabalho, muitas vezes sem uma única cadeira para se sentar⁵⁷.

Para além disto, é ainda frequente que o assediador fira a intimidade da vítima, criticando a sua vida privada. O assediador, não raras vezes, invade a privacidade do sujeito passivo, revistando o seu correio electrónico, telefone, documentos. Como se não bastasse, o agressor lança rumores sobre a vida privada da vítima, dá a entender

⁵⁵ Cfr. Isabel Ribeiro Parreira, *ob. cit.*, p. 218.

⁵⁶ Cfr. Sobre os vários comportamentos assediantes: Heinz Leymann estabeleceu o número de acções assediantes em 45, Heinz Leymann, *ob. cit.*; Lorenzo de Membiela, *El acoso moral en el trabajo: elementos integrantes, transcendencia jurídica e iniciativas legislativas para su tipificación legal*, Revista Jurídica de la Comunidad e Madrid, n.º 14, Septiembre-Diciembre 2002, disponível em <http://riesgospsicosocialescyl.com/pdf/DEFINICINYTIPIFICACINDELMOBBING.pdf>, pp. 2 a 6.

⁵⁷ Cfr. *Revista Visão*, *Assédio Moral - Histórias de Terror no Trabalho*, *ob. cit.*, p. 128: Eduardo Pinto, jurista, no processo do seu despedimento de um banco, viu-se obrigado a justificar o próprio afastamento. Durante o processo de assédio moral, ele e um grupo de mais sete pessoas, esvaziados das suas funções, foram confinados a uma sala, completamente vazia, sem qualquer material de trabalho. A vítima refere que “ (...) puseram o grupo de oito pessoas, dentro de um gabinete de dez metros quadrados, sem, computadores, sem nada. Não havia sequer lugar para nos sentarmos todos – havia três, quatro cadeiras. Passávamos o tempo a ler, num silêncio pesado, que alternava com um ambiente típico de gente em estado de ansiedade”.

que esta tem problemas psicológicos, ataca a as suas atitudes, crenças políticas ou religiosas.

Por último, a forma mais gravosa e também a mais ténue de assédio moral é aquela em que tão depressa o indivíduo é elogiado e incentivado pelo agressor como de repente é hostilizado, sem que perceba qual o motivo que justifica essa mudança de atitude. Parece-nos que isto passa por uma estratégia adoptada pelo agressor para camuflar ainda mais a situação de assédio pois este carácter aleatório das agressões reveste todo o processo de assédio moral de uma maior subtileza, tornando-o imperceptível até para a própria vítima, que chega a culpabilizar-se pelo sucedido.

Aqui chegados, depois desta breve análise das diferentes formas de concretização do assédio moral, conclui-se que o assédio moral no trabalho é constituído por actos comissivos e por actos omissivos⁵⁸, assim como por actos ilícitos (como, por exemplo, a injúria ou a difamação) e por actos que, quando isoladamente considerados, são lícitos (como, por exemplo, deixar de comunicar com a vítima) mas que, quando observados no seu todo, partindo de uma análise global, são lesivos da dignidade da pessoa humana.

Conforme refere RITA GARCIA PEREIRA⁵⁹, “*é habitual fazer-se corresponder o assédio moral com a capacidade de transformar condutas aparentemente conformes ao direito em ilícitas*”, ou seja, aquelas condutas que à primeira vista poderiam parecer lícitas quando isoladamente consideradas, poderão transformar-se em ilícitas se reconduzidas a um conceito unitário de ofensa ao trabalhador.

Retira-se disto que para a averiguação de uma situação de assédio moral no trabalho terá de se proceder à análise conjunta das diversas condutas praticadas pelo

⁵⁸ Cfr. Iñaki Piñuel y Zabala, *Mobbing, la lenta y silenciosa alternativa al despido, la nueva plaga laboral del siglo XXI*, disponível em

http://violencialaboralrosario.com/doctrina_internacional_mobbing_%0lenta_%20silenciosa_%20alternativa_%20despido.pdf:

“Los actos de hostigamiento pueden producirse de manera activa, consistiendo entonces en gritos, insultos, reprensiones, humillaciones en público o en privado, intromisiones y obstaculizaciones en el propio trabajo que reducen su eficacia y calidad. También se producen modos de hostigamiento por omisión o de manera pasiva que se desarrollan en forma de restricciones en el uso de material o equipos, prohibiciones u obstaculizaciones en el acceso a datos o información necesaria para el propio trabajo, eliminación del apoyo necesario al trabajador, disminución o eliminación de la formación o adiestramiento imprescindible para el empleado, negación de la comunicación con él..., etc.”

⁵⁹ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 117: “Uma doutrina mais atenta tem vindo a apresentar como fonte de tal operação a designada framework, que permite ao intérprete reconduzir a um conceito unitário de ofensa ao trabalhador uma série de actos diversificados, o que se crê dever fazer-se através do recurso à figura do abuso de direito, prevista em termos de legislação nacional no art. 334.º do Código Civil”.

assediador, deixando de as considerar de forma isolada, sob pena de não se oferecer a relevância jurídica merecida pela eventual aparência lícita de cada uma delas.

Pelo carácter subtil, aparentemente inofensivo destes actos, torna-se imperativo a análise de cada caso concreto para se conseguir demonstrar a real existência de uma situação de assédio moral⁶⁰.

Outra nota importante, que merece a nossa atenção enquanto juristas, passa por analisar se estes actos que compõem o assédio moral podem ser definidos como condutas de violência psicológica⁶¹.

Alguns Autores, como é o caso de IÑAKI PIÑUEL Y ZABALA⁶², chegam até a denominar o fenómeno de *terrorismo psicológico* ou de *assédio psicológico* no trabalho, caracterizando os vários comportamentos que o compõem como actos de violência psicológica que visam a aniquilação psicológica e social do assediado e que este abandone o local de trabalho.

No mesmo sentido, SÔNIA MASCARO NASCIMENTO⁶³ faz referência à natureza psicológica do fenómeno caracterizando “*o assédio moral (mobbing, bullying, harcèlement moral ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções*”.

⁶⁰ Cfr. Em sentido idêntico, **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 74.

⁶¹ Cfr. **Heinz Leymann**, *ob. cit.*, descreve o “mobbing como uma situação em que um ou mais indivíduos exercem uma violência psicológica extrema de forma sistemática e recorrente durante um período prolongado de tempo sobre outra pessoa ou pessoas no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir a sua reputação, perturbar o exercício das suas funções, conseguindo finalmente que essa pessoa ou pessoas acabem por abandonar o local de trabalho”.

⁶² Cfr. **Iñaki Piñuel y Zabala**, *Mobbing. La lenta y silenciosa... ob. cit.*; No mesmo sentido, **Manuel Velázquez**, *Las posibilidades de actuación de la inspección de trabajo frente al acoso moral o mobbing*, *Lan Harremanak/7*, (2002-II), p. 158, disponível em <http://www.acosomoral.org/pdf/Velazquez.pdf>, defende que as condutas praticadas pelo assediador se revestem de violência psicológica extrema e constante; Também, **Cristobal Molina Navarrete**, “*Violencia moral en el trabajo: conducta prohibida y formas de tutela en los derechos europeos*”, 20 de Junho de 2003, *Mobbing Opinion*, Boletín de noticias sobre acoso psicológico, disponível em http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_610.shtml, delimita o conceito jurídico de assédio moral, definindo-o “como toda aquela situação de conflito interpessoal ou grupal, em que uma pessoa ou um grupo de pessoas decidem exercer sobre outra uma violência psicológica externa (...)”.

⁶³ Cfr. **Sônia Mascaro Nascimento**, *O Assédio Moral*, disponível em <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>, pp. 1 e 2.

A mesma posição foi tomada por alguma jurisprudência, como é o caso do Juzgado de lo Social núm. 33, de Madrid, que em sentença datada de 18 de Junho de 2001 entendeu que o assédio moral no trabalho é caracterizado pelos danos psicológicos causados ao trabalhador⁶⁴.

Quanto a nós, ao lado de ANA I. PÉREZ MACHÍO e MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO⁶⁵, discordamos com a caracterização dos actos constitutivos de assédio moral como uma forma de violência psicológica, ideia que foi já avançada aquando da escolha da terminologia mais adequada pela exclusão da expressão “assédio psicológico” para o tratamento do fenómeno.

Tal tendência não deve ser acolhida pelo Direito, em primeiro lugar porque nem todos os comportamentos constitutivos de assédio moral correspondem a práticas que incidem na esfera psicológica da vítima, por outro lado, aceitar o carácter psicológico de tais comportamentos acarretaria a exigência de um resultado específico, o dano psíquico para a vítima.

Ora, caracterizar o assédio moral como uma violência psicológica parece-nos uma opção bastante redutora, uma vez que nem todos os trabalhadores assediados, talvez por uma maior resistência psicológica ou emocional, sofrem danos psíquicos e ainda assim vêem o seu direito à dignidade da pessoa humana ser desrespeitado⁶⁶.

Desta forma, o que importa para o conceito jurídico de assédio moral não é o possível resultado de um dano psicológico para a vítima, pois este não passa de uma consequência, como tantas outras, que se pode repercutir na esfera da vítima. O que aqui está em causa é o desrespeito da dignidade da pessoa humana, que é evidente em inúmeras condutas, mesmo que estas careçam de uma natureza ou carácter psicológico⁶⁷.

⁶⁴ Cfr. Sentença referenciada e apreciada por **Antonio Ávila Gutiérrez**, *El acoso moral laboral: instrumentos jurídicos de defensa*, disponível em <http://www.acamlu.org/documents/ELACOSOMORALLABORAL.pdf> e por **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 88.

⁶⁵ Cfr. **Ana I. Pérez Machío**, *Concreción del Concepto Jurídico de “Mobbing”, Bien Jurídico Lesionado y su Tutela Jurídico-Penal*, Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología, ISSN 1695-0194, RECPC 06-06 (2004), disponível em <http://www.criminet.ugr.es/recp>, p. 3; **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, pp. 77 a 81.

⁶⁶ Cfr. No mesmo sentido, **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 98.

⁶⁷ Cfr. Ac. do Tribunal Superior de Justiça da Catalunha, de 28 de Novembro de 2001, (também mencionado por **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral...*, *ob. cit.*, p. 88), considerou existir assédio moral independentemente da existência de consequências na saúde do agente passivo; Identicamente, **Inês Arruda**, *Mobbing ou Assédio Moral no Local de Trabalho. Análise do Fenómeno à Luz do Ordenamento Jurídico Português*, Actualidade Jurídica Uría Menéndez, 19-2008, p. 108: “Para um importante sector da doutrina, a existência de mobbing pressupõe certos danos típicos, de carácter psicossomático. Não concordamos, porém, com este entendimento. A sua aceitação traduzir-se-á na ideia de que o mobbing tem um carácter

Pensar o contrário conduziria a uma série de arbitrariedades e à impunidade de várias condutas assediadas que, mesmo não se revestindo de violência psicológica, atentam contra o primeiro dos valores do ordenamento jurídico, a dignidade da pessoa humana, o que levaria a que muitos indivíduos assediados se vissem desprotegidos, apenas, por não manifestarem qualquer dano psicológico.

Neste sentido, entendemos que o assédio moral não é, obrigatoriamente, uma forma de violência psicológica, e, desta forma, o dano psicológico, assim como qualquer outra consequência, não integra como elemento essencial da figura, apenas devem ser tidos em conta para efeitos indemnizatórios⁶⁸.

2.3.Duração das condutas assediadas

O assédio moral no local de trabalho, como já tivemos ocasião de perceber, é composto por condutas hostis que se prolongam no tempo, diferenciando-se dos simples conflitos ou atritos laborais.

Trazendo à colação HEINZ LEYMANN⁶⁹, este Autor estabelece uma baliza temporal mínima no que toca à duração dos comportamentos assediados, “*estas acções ocorrem numa base muito frequente (pelo menos uma vez por semana) e durante um longo período de tempo (pelo menos, seis meses)*”.

A definição de assédio moral no trabalho de Heinz Leymann foi a adoptada, também, pelo Instituto de Segurança e Higiene no Trabalho espanhol, que na Nota Preventiva 476 o definiu como “*uma situação em que uma pessoa (ou em algumas ocasiões um grupo de pessoas) exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente (em média uma vez por semana) durante um prolongado período de tempo (em média cerca de seis meses) sobre outra pessoa ou pessoas no local de trabalho com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir a sua reputação, perturbar o exercício das suas funções e fazer com que finalmente essa pessoa ou pessoas acabem por abandonar o local de trabalho*”⁷⁰.

puramente subjectivo, dependendo da capacidade de resistência da vítima ao fenómeno persecutório, o que nos parece insustentável”.

⁶⁸ Cfr. No mesmo sentido, **Júlio Gomes**, *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 438; **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 80.

⁶⁹ Cfr. **Heinz Leymann**, *ob. cit.*

⁷⁰ Cfr. *cit. Apud. Mago Graciano de Rocha Pacheco*, *ob. cit.*, p. 93; No mesmo sentido, **Cristobal Molina Navarrete**, “*Violencia moral en el trabajo...*”, *ob. cit.*: “ (...) cabe delimitar el concepto jurídico de acoso moral, en un plano descriptivo, analítico y detallado, como toda aquella situación de conflicto interpersonal o grupal en la que, como medio para poner fin al mismo, una persona o un grupo de personas deciden, formal o informalmente, expresa o tácitamente, ejercer sobre otra persona,

Desta definição retira-se que numa situação de assédio moral no local de trabalho estamos perante comportamentos abusivos, contra o sujeito passivo, que se repetem e prolongam no tempo. A reiteração destes actos ofensivos é decisiva para distinguir assédio moral propriamente dito de outras condutas que, apesar de produzirem danos, quando analisadas separadamente, não são consideradas assédio⁷¹.

Como sugere JÚLIO GOMES⁷² “*graças à compreensão do mobbing se consegue, designadamente, apreender como comportamentos que isoladamente seriam lícitos e poderiam até parecer insignificantes podem ganhar um relevo muito distinto quando inseridos num determinado procedimento e reiterados ao longo do tempo*”.

Sendo o carácter repetitivo elemento essencial da figura em análise, facilmente se entende que se não existir uma conduta prolongada de desgaste do trabalhador, composta pela reiteração do mesmo acto ou de actos distintos, não é possível falar de assédio moral.

Neste contexto, se, por um lado, a natureza repetitiva e sistemática dos comportamentos assediantes é importante e essencial para caracterizar uma situação de assédio moral, distinguindo-a de um mero conflito pontual, por outro lado, a baliza temporal mínima desenhada por Heinz Leymann relativa à duração desses mesmos comportamentos, (pelo menos uma vez por semana, durante o mínimo de seis meses), parece-nos, ao lado da maioria da Doutrina, demasiado rígida e excessiva.

Desta forma, acolhemos a reiteração das condutas e o seu prolongamento no tempo como elementos essenciais do evento, todavia, o mesmo já não se aplica ao limite de prazos estipulados, aceitar o contrário seria arriscar no sentido de não se passar qualificar uma situação como assédio se esta fosse interrompida pouco antes do final do prazo. Isto conduziria a uma série de arbitrariedades, passar-se-ia a tratar situações iguais ou semelhantes de forma desigual⁷³.

Imaginemos, por exemplo, o caso de um trabalhador que é assediado durante cinco meses sucessivos. Se acompanhássemos a rígida definição de Heinz Leymann o

prevaliéndose de cualesquiera relación de poder asimétrico instaurada en el lugar de trabajo, una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (pluralidad de actuaciones dirigida a un fin y predeterminada o planificada) y recurrente (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses) (...)”.

⁷¹ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 85.

⁷² Cfr. Júlio Gomes, *Direito do Trabalho...*, ob. cit., p. 426.

⁷³ Cfr. Identicamente, Mago Graciano de Rocha Pacheco, ob. cit., p. 96; Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 111.

caso descrito não formaria uma situação de assédio moral no local de trabalho, o que nos parece, desde já, bastante injusto, uma vez que o assediador sairia impune e o assediado ficaria desprotegido e ainda assim lesado na sua dignidade humana.

Por outro lado, aceitar o requisito de uma baliza temporal mínima dificultaria ainda mais a demonstração, em sede de julgamento, de uma situação de assédio. Se já é difícil fazer prova dos factos devido à natureza artilosa e subtil das diferentes condutas que compõem o fenómeno, mais difícil se tornaria com a exigência da prova de limites temporais tão rígidos⁷⁴.

Com isto não se pretende afastar o requisito da reiteração como essencial para a configuração de uma situação de assédio moral no trabalho, o que se deve acolher é uma análise concreta de cada caso e não apenas a verificação de limites temporais pré-definidos, até porque do fenómeno podem derivar várias e graves consequências para a vítima, num curto espaço de tempo.

O exercício que deve ser feito para averiguar se existe uma situação de assédio moral, uma vez que este fenómeno é composto por uma sequência de actos que se repetem e prolongam no tempo, passa por analisar o conjunto de toda a situação de forma a se alcançar se estes actos afectaram ou não a dignidade do trabalhador.

Claro está que a reiteração das condutas e o seu prolongamento no tempo são essenciais para aferir dessa ofensa à dignidade da pessoa humana. No entanto, a limitação a prazos fixos e pré-determinados não devem ser condição para a verificação de uma situação de assédio moral no trabalho⁷⁵.

É ainda importante referir que parte da Doutrina e da Jurisprudência tem vindo a considerar que, por vezes, um único comportamento ofensivo, mesmo que de curta duração, pode constituir assédio⁷⁶.

Outros Autores, como é o caso de BÉATRICE LAPÉROU⁷⁷, consideram excessivo falar-se em assédio moral na ausência de repetição de vários comportamentos, isto é, no caso de existir somente uma conduta isolada.

⁷⁴ Cfr. No mesmo sentido, **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 97.

⁷⁵ Cfr. **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 101.

⁷⁶ Cfr. **Júlio Gomes**, *Direito do Trabalho ...*, *ob. cit.*, p. 429: "Também a jurisprudência francesa tem, por vezes, entendido que um comportamento agressivo, mesmo de curta duração, pode constituir assédio, quando as consequências desse comportamento são particularmente graves para a vítima. (...) Em Itália parece considerar-se suficiente, excepcionalmente, um único acto isolado, embora muito grave."

⁷⁷ Cfr. **Béatrice Lapérou**, *cit. apud.*, **Júlio Gomes**, *Direito do Trabalho ...*, *ob. cit.*, p. 429.

Quanto a nós, na esteira de MÁRCIA NOVAES GUEDES⁷⁸, não repudiamos a ideia de alargar o conceito jurídico de assédio moral no trabalho a situações pontuais, caracterizadas por uma única conduta ofensiva da dignidade do trabalhador, no caso do acesso ao emprego, em que o empregador no processo de selecção de trabalhadores adopta condutas ofensivas da dignidade da pessoa humana, hostilizando e vexando os candidatos ao emprego.

2.4. Intenção do assediador

No respeitante à exigência de um elemento volitivo ou da intenção do agente activo, a Doutrina divide-se, “*para alguns autores o mobbing pressupõe uma intenção persecutória ou de chicana (ainda que não necessariamente a intenção de expulsar a vítima da empresa), para outros, o essencial não são tanto as intenções, mas antes o significado objectivo das práticas reiteradas (...)*”⁷⁹.

Partindo do conceito social de assédio moral, o elemento teleológico, percebido como a intenção de expulsar da organização de trabalho ou de prejudicar o sujeito passivo, é elemento característico do evento em causa⁸⁰.

Por sua vez, há ainda quem entenda como característica essencial do conceito, para além da intenção de levar o assediado a abandonar o seu posto de trabalho, a finalidade acrescida de o humilhar e desprezar, ou seja, o dolo específico⁸¹.

Para HEINZ LEYMANN⁸², por exemplo, o único objectivo do assediador é que o assediado acabe por abandonar o local de trabalho. Por seu turno, MARIE-FRANCE

⁷⁸ Cfr. **Márcia Novaes Guedes**, *Cit. Apud. Rodrigo Cristiano Molon, Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador*, BuscaLegis.cj.ufsc.Br, disponível em <http://biblioteca.planejamento.gov.br/biblioteca-tematica-1/textos/trabalho-eprevidencia/texto-9-2013-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-e-aresponsabilidade-civil-empregado-e-empregador.pdf>, defende que “o assédio moral pode ser regular, sistemático e pode ser tanto de longa duração, quanto pode ser pontual quando adotado como prática regular de uma empresa ou de seus prepostos no processo de selecção, nesse caso, a duração da violência deve ser observada pelo lado do agressor. A conduta de constranger os candidatos ao emprego no processo de selecção, não configura assédio moral, dada a exiguidade do tempo. Porém, sob o ponto de vista jurídico, o conceito de assédio moral deverá alargar-se para punir os que se aproveitam dessas situações para maltratar e ofender a dignidade da pessoa humana”.

⁷⁹ Cfr. **Júlio Gomes**, *Direito do Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 436.

⁸⁰ Cfr. Em sentido idêntico, **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 84.

⁸¹ Cfr. **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 86: “A segunda das construções com vista à definição do conceito jurídico de assédio moral ou *mobbing* é aquela que, sem prescindir dos três elementos atrás enunciados, acrescenta duas características específicas que fixam os contornos jurídicos desta realidade: por um lado, o bem jurídico lesionado e, por outro, uma finalidade acrescida de humilhar e aviltar, ou, por outras palavras, o dolo específico.”

HIRIGOYEN⁸³ vai mais longe, considerando como objectivo do assédio moral no trabalho não só a expulsão do sujeito passivo da organização mas também a degradação do clima de trabalho.

Ainda na área da psicologia, IÑAKI PIÑUEL Y ZABALA⁸⁴ entende que o assédio moral, ou *psico-terror* como também o denomina, “*tem como objectivo intimidar, menosprezar, diminuir, amedrontar, e consumir emocionalmente e intelectualmente o indivíduo, a fim de satisfazer a necessidade insaciável de atacar, controlar e dominar do assediador, que se aproveita de uma situação organizativa (reorganização ou redução de custos, burocratização, mudanças rápidas, etc...) para canalizar seus impulsos e tendências psicopatas*”.

Por outro lado, MOLINA NAVARRETE⁸⁵ apoiando-se numa concepção de assédio moral mais ampla, refere que o objectivo da conduta assediadora pode ser obter a estigmatização e o isolamento do sujeito passivo, fazendo-o perder a sua reputação profissional e a sua auto-estima, bem como para testar “vantagens competitivas” de um estilo de gestão autoritário, afirmando o seu poder⁸⁶, ou para causar a sua demissão por uma fórmula alternativa, criando a aparência de auto-exclusão, expulsão indirecta ou demissão provocada.

Neste contexto, resulta que parte dos teorizadores não concebem uma situação como se de assédio moral se tratasse quando se afasta a intencionalidade ofensiva da conduta do assediador, seja esta a expulsão do sujeito passivo do local de trabalho, a deterioração psicológica deste ou a degradação do ambiente de trabalho. Estas

⁸² Cfr. **Heinz Leymann**, *ob. cit.*: “The scientific definition of the term mobbing thus refers to a social interaction, through which one individual (seldom more than one) is attacked by one or more (seldom more than four) individuals on almost a daily basis and for periods of many months, forcing the person into an almost helpless position with a potentially high risk of expulsion”.

⁸³ Cfr. **Marie-France Hirigoyen**, *Comprendre et Combattre les Violences Psychologiques*, *ob. cit.*: “Le harcèlement moral au travail se définit comme toute conduite abusive (geste, parole, comportement, attitude...) qui porte atteinte par sa répétition ou sa systématisation à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci ou dégradant le climat de travail”.

⁸⁴ Cfr. **Iñaki Piñuel Y Zabala**, *Mobbing, la lenta y silenciosa...*, *ob. cit.*, pp. 3 e 4.

⁸⁵ Cfr. **Cristobal Molina Navarrete**, “*Violencia moral en el trabajo...*”, *ob. cit.*; Considerando como finalidade principal do assédio moral a expulsão do sujeito passivo, veja-se ainda **Sónia A. C. Mascaro Nascimento**, *O Assédio Moral...*, *ob. cit.*, p. 8: “o objetivo principal do assédio moral é a exclusão da vítima, seja pela pressão deliberada da empresa para que o empregado se demita, aposente-se precocemente ou ainda obtenha licença para tratamento de saúde, bem como pela construção de um clima de constrangimento para que ela, por si mesma, julgue estar prejudicando a empresa ou o próprio ambiente de trabalho, pedindo para ausentar-se ou para sair definitivamente”.

⁸⁶ Segundo o Autor esta afirmação de poder apresenta-se sobre a forma de síndrome de bode expiatório, i.e., “para aprender quem é que manda”.

correntes ressaltam o teor psicológico ou subjectivo do conceito de assédio moral no trabalho.

No respeitante à expulsão do assediado do local de trabalho, como única finalidade das condutas ofensivas tomadas pelo assediador, não entendemos que este seja requisito ou elemento essencial do conceito jurídico de assédio moral.

Isto porque, ainda que em grande parte dos casos de assédio moral a intenção do empregador seja que o trabalhador abandone o local de trabalho sem custos para a empresa, outros há em que as condutas assediadoras visam outros fins que não a auto-exclusão ou o despedimento.

Pareceria injusto considerar uma situação como se de assédio moral no trabalho se tratasse apenas quando o agressor tem a intenção de que a vítima abandone o posto de trabalho, quando existem casos em que tal não se passa e, no entanto, a vítima continua a ser assediada, por exemplo, porque o assediador apenas retira prazer em humilhar e constranger os que o rodeiam, sem que a intenção passe por afastar o indivíduo do seu local de trabalho⁸⁷.

Adicionalmente, se considerarmos como pressuposto do conceito jurídico de assédio moral que a intenção do assediador seja a de que a vítima abandone o local de trabalho tal teria de ser provado em sede de julgamento, o que ocasionaria que o sujeito passivo previamente abandonasse o seu trabalho e só posteriormente intentasse uma acção, sob pena de não conseguir fazer prova do alegado e tão pouco invocar a figura em análise⁸⁸.

Relativamente à devastação psicológica do sujeito passivo, como percebemos, a corrente psicológica centra a sua tónica no dano psicológico, defendendo que uma das finalidades do assédio moral é a destruição emocional e psíquica do assediado que incita o abandono do trabalho.

Todavia, este requisito da intenção do assediador como sendo a de destruir psiquicamente o assediado não deve, igualmente, importar ao Direito. Tanto o possível dano psíquico produzido na vítima, como o eventual abandono do trabalho por parte

⁸⁷ Cfr. No mesmo sentido, **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 101: “ (...) se as intenções do sujeito activo são, na maioria, as de conseguir a saída da vítima, verificam-se casos em que se manifestam outros propósitos lesivos contra a auto-estima ou a dignidade do trabalhador, sem que sejam obrigatoriamente condutas dirigidas em exclusivo ao despedimento indirecto deste, mas, ao invés, à sua “neutralização” dentro da empresa, seja como profissional reputado, seja como rival, podendo até falar-se de descargas emocionais do assediador, sem qualquer intenção de sujeição da vítima”.

⁸⁸ Cfr. **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, pp. 107 e 108.

desta, não passam de meras consequências e, por isso, não devem integrar o conceito jurídico de assédio moral, apenas devem ser ponderadas para efeitos ressarcitórios⁸⁹.

Não é a maior ou menor resistência psicológica ao fenómeno em análise que deve ditar quem pode, ou não, lançar mão ou invocar a figura jurídica do assédio moral. O que deve importar para o Direito, como requisito essencial para a existência de uma situação de assédio, não é a intenção do assediador em querer provocar no assediado um dano psíquico que o leve a abandonar o local de trabalho, pois isto apresentar-se-ia bastante redutor, até porque alguns indivíduos dotados de maior resistência psíquica podem não sofrer qualquer dano psicológico e continuarem “firmes” no seu local de trabalho, ainda que feridos na sua dignidade enquanto pessoa humana por conta das condutas assediantes⁹⁰.

O que deve relevar para o Direito é, antes de mais, a potencialidade lesiva da conduta do assediador e não a sua intencionalidade lesiva. O mesmo será dizer que a intenção ou o objectivo do assediador não deve entrar na equação quanto à existência de uma situação de assédio. Em primeiro lugar, porque a dificuldade de prova da intenção é desmesuradamente difícil⁹¹, depois, o que é juridicamente relevante é a efectiva lesão da dignidade da pessoa humana, independentemente de ser esta, ou outra, a intenção do agente assediador.

Embora a intenção de causar um dano esteja presente no conceito clínico de assédio, do ponto de vista legal é importante, sobretudo, a objectivação dos comportamentos constitutivos de assédio moral, mesmo entre os autores e as decisões judiciais que estabelecem o elemento estrutural da intencionalidade em assédio moral. A intenção, por conseguinte, é extraída a partir de provas objectivas e não da análise psicológica do comportamento do agressor⁹².

⁸⁹ Cfr. Em sentido idêntico, **Instituto de Estudios Laborales (IEL)**, *Calidad de Trabajo en la Europa de los Quince. Acoso Moral*, Informe Randstad, ESADE – RANDSTAD, Randstad work solutions, disponível em <http://www.randstad.com>, p. 31: “El ámbito de lo jurídico tienen sus leyes propias. No es posible por tanto trasladar sin más al ámbito jurídico el concepto clínico de acoso moral fundamentalmente porque el concepto psicológico o psiquiátrico de acoso moral se construye en torno a la producción del daño psicológico, sus causas y consecuencias, y en cambio, desde el punto de vista jurídico, la conducta de hostigamiento psicológico es reprochable per se, en la medida en que supone un atentado contra la integridad moral y la dignidad del trabajador, con independencia de la producción efectiva de un daño psicológico”; **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 109.

⁹⁰ Cfr. No mesmo sentido, **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, pp. 98 e 99.

⁹¹ Cfr. **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 97: “Sucede que, como facilmente se vislumbra, o apuramento in concreto da intenção perversa do agente apresenta dificuldades probatórias incomensuráveis”.

⁹² Cfr. **Instituto de Estudios Laborales (IEL)**, *Calidad de Trabajo en la Europa...*, *ob. cit.*, p. 31.

O que aqui está comprometido é a ofensa da dignidade da pessoa humana quando é criado um ambiente intimidativo, hostil e desestabilizador no local de trabalho e não as pretensões do agressor. Estas entram no “cálculo” para se averiguar o grau de culpa do agente, mas não como pressuposto essencial do conceito jurídico de assédio moral.

Para se apreciar uma situação de assédio moral deve proceder-se à análise objectiva das condutas do agressor, na tentativa de se perceber se, no caso concreto, realmente se produziu uma efectiva e continuada ofensa à dignidade do trabalhador⁹³.

Desta forma, optamos por excluir a intenção do agressor da definição do conceito jurídico de assédio moral no trabalho, encarando-a, não como um elemento essencial, mas antes como um elemento acessório, (que quando aferida deve ser considerada para efeito de ponderação do grau de culpa do agente activo), deixando claro que o essencial passa pela ofensa à dignidade da pessoa humana, independentemente da intenção do agressor⁹⁴.

Seguindo a linha de pensamento de GUILHERME DRAY⁹⁵, entendemos que o conceito jurídico de assédio moral deve abarcar *“não apenas as hipóteses em que se vislumbra na esfera jurídica do empregador o objectivo de afectar a dignidade do visado, mas também aquelas em que, ainda que se não reconheça tal desiderato, ocorra o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”*.

Neste contexto, concordamos com a definição de assédio moral que nos é dada pelo mesmo Autor, assédio moral é a *“prática persecutória reiterada, contra o trabalhador, levada a efeito, em regra, pelos respectivos superiores hierárquicos ou pelo empregador, (...), a qual tem por objectivo ou como efeito afectar a dignidade do visado (...)”*⁹⁶.

⁹³ Cfr. **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 108: “Para o Direito releva, no seu âmago, a ofensa de bens jurídicos de relevância constitucional perpetrada através do trato degradante, humilhante que ofende a dignidade da pessoa do trabalhador. Ou seja, para o Direito o que é importante é saber se a prática de tais actos produzem um trato degradante, humilhante que ofende a dignidade da pessoa humana (...)”; **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 101.

⁹⁴ Cfr. **Manuel Velázquez**, *Las posibilidades de actuación...*, *ob. cit.*, p. 159.

⁹⁵ Cfr. **Pedro Romano Martinez** (et al), *Código do Trabalho Anotado*, 8.ª edição, Almedina, 2009, p. 188 – Anotação de **Guilherme Dray**.

⁹⁶ Cfr. **Pedro Romano Martinez** (et al), *Código do Trabalho Anotado*, *ob. cit.*, p. 188 – Anotação de **Guilherme Dray**.

Daqui depreende-se que é necessária uma análise objectiva e global dos actos praticados pelo assediador⁹⁷ que, para além de se repetirem e prolongarem no tempo, têm de ter como objectivo ou efeito a ofensa da dignidade do assediado, ou a criação de um ambiente hostil, vexatório, e degradante.

Se afastarmos as pretensões do assediador do conceito de assédio moral torna-se muito mais fácil aferir da existência de uma situação de assédio pois parte-se do resultado, a violação da dignidade da pessoa humana, para tal verificação.

Portanto, defendemos que se deve deslaçar, tanto quanto possível, do conceito jurídico de assédio moral o elemento subjectivo intencional uma vez que não é a intencionalidade lesiva da conduta abusiva necessária para que a situação ganhe relevância jurídica, basta que se considere a potencialidade lesiva da mesma, procedendo à análise objectiva dos comportamentos, já que tais actos por si só formam uma violação da dignidade humana, para se classificar uma situação como sendo de assédio moral no trabalho⁹⁸.

Em conclusão, o assédio moral no trabalho é a soma de diversos actos que se repetem por um período mais ou menos prolongado no tempo⁹⁹ que, independentemente da intenção do sujeito activo ou das consequências que estes actos tenham produzido, ofende a dignidade da pessoa humana ou cria um ambiente de trabalho hostil e degradante.

⁹⁷ Cfr. Instituto de Estudios Laborales (IEL), *Calidad de Trabajo en la Europa...ob. cit.*, p. 31. **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 112.

⁹⁸ Cfr. **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...ob. cit.*, p. 101: “Deste modo, não deve atender-se à intencionalidade concreta do agente activo para se valorar se se produziu um efectivo e continuado ataque à dignidade do trabalhador mas antes à conduta propriamente dita.”

⁹⁹ Que Rita Garcia Pereira denomina de “lapso de tempo tido como juridicamente relevante”, **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho... ob. cit.*, p. 116.

III. Modalidades de Assédio Moral e Distinção de Figuras Afins

1. Modalidades de Assédio Moral

Os diferentes tipos ou as modalidades de assédio moral no trabalho podem ser classificadas através de duas perspectivas, a qualidade do sujeito activo da conduta assediante e a motivação da conduta.

Partindo da qualidade do sujeito activo da relação de assédio, o assédio moral é classificado como vertical descendente, quando proveniente da hierarquia, assédio moral horizontal, quando as partes têm o mesmo nível hierárquico, vertical ascendente, quando o sujeito passivo é o superior hierárquico, e quando são vários os agentes com diferentes posições hierárquicas que participam no processo o assédio moral é classificado como misto.

Da análise da motivação da conduta assediante destacam-se diferentes modalidades de assédio moral, o assédio moral emocional, o assédio moral estratégico, o assédio moral institucional e o assédio moral discriminatório.

1.1. Da Qualidade do Sujeito Activo

1.1.1. Assédio moral vertical descendente

A situação mais habitual de assédio moral no trabalho passa pela perseguição investida pelo empregador contra um determinado trabalhador.

Neste caso fala-se de assédio moral vertical descendente, ou *bossing* (que deriva do verbo inglês *to boss*) que significa chefe, patrão, dador de trabalho, ou superior hierárquico), no qual o assediado não se encontra na mesma posição hierárquica do assediador. O assediador, nesta situação, aproveitando-se do nível hierárquico superior, é quem pratica as condutas constitutivas de assédio moral¹⁰⁰.

¹⁰⁰ Cfr. **Messias Carvalho**, *ob. cit.*, p. 43: “Mobbing vertical, também chamado bossing que vem do verbo inglês to boss que significa chefe, patrão, principal, que é o que está no papel do dador de trabalho ou ainda do superior hierárquico, que ocupa o lugar do mobber, actuando de cima para baixo”; **Inês Arruda**, *ob. cit.*, p.109: “A situação mais frequente, e que temos vindo a salientar, traduz-se na perseguição promovida pelo empregador contra um determinado trabalhador que pretende, por algum motivo, expulsar da empresa. Neste caso fala-se em mobbing vertical descendente”; **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 157: “Neste tipo de assédio moral o assediado não se encontra na mesma posição hierárquica do assediador que pode ser, por exemplo, o superior hierárquico ou o próprio empregador”; **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 173: “ Fala-se, assim, de assédio moral vertical descendente (também designado como *bossing*), realidade que, conforme já se teve oportunidade de se referenciar, é considerada como um sector parcial do assédio moral, designação

A este respeito veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 9 de Maio de 2007 que aborda um caso de assédio moral vertical descendente, no qual a vítima, de 74 anos, pede a condenação da entidade empregadora numa indemnização por danos não patrimoniais, no seguimento do progressivo esvaziamento funcional que sofreu, e da atribuição de tarefas cada vez mais complexas para as quais não possuía qualificações e conhecimentos para as efectuar, já que só tinha o 5.º ano dos liceus, tudo com o objectivo de que a vítima fizesse cessar o contrato de trabalho¹⁰¹.

Outro exemplo será o de um caso discutido no Brasil pela 2ª Vara do Trabalho de Santa Cruz do Sul, Tribunal Regional da 4.ª Região, Rio Grande do Sul, que condenou, por sentença datada de 28 de Setembro de 2011, a entidade empregadora ao pagamento de uma indemnização por danos morais, em decorrência de assédio moral descendente praticado por uma superior hierárquica da vítima¹⁰².

Em Portugal, vieram a público, através da revista *Visão*, várias acusações de assédio moral descendente praticadas pela empresa Dermoteca. Algumas ex-funcionárias da referida empresa pronunciaram-se sobre as alegadas “*humilhações e insultos públicos*”, “*maus tratos e abuso psicológico*” e o “*ambiente de embirração e de terror*” no local de trabalho a que eram submetidas por parte dos seus superiores hierárquicos e da chefia¹⁰³.

Numa situação de assédio moral vertical descendente as agressões, no desenrolar do processo, tendem a tornar-se mais evidentes e mais graves, desde já, porque o sujeito activo sendo o superior hierárquico irá aproveitar-se tanto das prerrogativas próprias da hierárquica como da subordinação jurídica e da fragilidade em que a vítima se encontra para fazer chegar o processo de assédio ao limite, podendo, mesmo, “*insultar, gritar, ameaçar com agressões e cometer injúrias*” e “*obrigar a vítima a realizar trabalhos perigosos, colocando em risco a integridade física ou, até mesmo, a vida do sujeito passivo*”¹⁰⁴.

aplicável aos casos em que é o superior hierárquico quem pratica as condutas passíveis de serem qualificadas como mobbing (...).”

¹⁰¹ Cfr. Ac. TRL de 9 de Maio de 2007, disponível em <http://www.dgsi.pt>.

¹⁰² Sentença disponível em <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>.

¹⁰³ Cfr. A notícia em **REVISTA VISÃO**, *Assédio Moral -Histórias de Terror no Trabalho...*, ob. cit., pp. 118 a 132.

¹⁰⁴ Cfr. **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, ob. cit., p. 158.

1.1.2. Assédio moral horizontal

Quando o assédio moral provém dos colegas de trabalho com idêntica posição hierárquica falamos de assédio moral horizontal.

A este respeito veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 2 de Novembro de 2009, no qual é tratado o despedimento de um trabalhador que assediou um seu colega de trabalho¹⁰⁵.

Neste Acórdão considera-se poder haver lugar a responsabilidade civil do empregador quando este conheça ou deva conhecer uma situação de assédio moral entre colegas de trabalho, uma vez que o trabalhador tem direito a que lhe seja garantida pela entidade empregadora a integridade física e psíquica, assim como a prestação de trabalho em condições dignificantes e de segurança, higiene e saúde.

Deste modo, como a situação de assédio moral horizontal não deve ser indiferente ao empregador, podendo este lançar mão do seu poder disciplinar para pôr termo à situação, concluiu-se, neste Acórdão, pela licitude do despedimento do trabalhador assediador.

Recentemente, no Brasil, foi anunciada a condenação de uma distribuidora de bebidas do estado da Paraíba que será obrigada a indemnizar um funcionário que sofria humilhações por parte de colegas no ambiente de trabalho – o caso foi caracterizado como assédio moral horizontal. Segundo o Tribunal Superior do Trabalho, as humilhações ocorriam devido à aparência do trabalhador. A empresa foi condenada por não impedir o transtorno sofrido pelo trabalhador¹⁰⁶.

MESSIAS CARVALHO¹⁰⁷ individualiza três características do trabalhador como vítima das quais pode derivar o comportamento que dá origem ao assédio moral horizontal:

- 1) Diversidade subjectiva, normalmente com base nalgum *handicap* físico ou psíquico do trabalhador ou no facto de este professar um credo religioso distinto da maioria ou se distinga dos restantes trabalhadores pela raça, orientação sexual ou mesmo pelo clube de futebol ou partido político a que adere;

¹⁰⁵ Cfr. Ac. TRP de 2 de Novembro de 2009, disponível em <http://www.dgsi.pt>.

¹⁰⁶ Ver notícia em <http://www.redebrasilatual.com.br/temas/trabalho/2012/06/justica-do-trabalho-condena-empresa-por-assedio-moral-horizontal>.

¹⁰⁷ Cfr. Messias Carvalho, *ob. cit.*, p. 44.

- 2) Inserção num grupo experimentado, que se reconduz à situação do trabalhador que, tendo sido transferido, destacado ou objecto de uma promoção, é inserido num grupo de trabalho já existente, onde se podem desencadear fenómenos grupais de rejeição do novo elemento;
- 3) Significativa capacidade individual, que cria à sua volta sentimentos de antipatia, inveja, e competição.

1.1.3. Assédio moral vertical ascendente

O assédio moral praticado de baixo para cima, ou seja, praticado por inferiores hierárquicos da vítima é um fenómeno que não se afigura comum, no entanto, ainda que em raros casos, este verifica-se.

MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO¹⁰⁸ e RITA GARCIA PEREIRA¹⁰⁹ referem que os exemplos típicos desta modalidade de assédio são os processos de fusão de empresas ou de compra de um grupo por outro, ou quando um trabalhador é promovido, sem que se proceda à consulta dos restantes trabalhadores, que passam a depender de um “chefe intruso” que não é bem aceite.

HEINZ LEYMAN¹¹⁰ fornece um caso real de assédio moral vertical ascendente. É o caso de Eve, uma supervisora de uma cantina de uma prisão que foi contratada para substituir a anterior supervisora que se tinha reformado. A direcção e os recursos humanos optaram por fazer algumas mudanças, quer no que diz respeito à redução de custos, como em relação à qualidade da comida servida e à sua forma de confecção. Assim sendo, contrataram Eve que foi especialmente treinada para proceder de determinada forma. Contudo, as restantes cozinheiras não foram avisadas dessas profundas alterações. Desta forma, as inferiores hierárquicas de Eve deduziram que a nova forma de gestão fora ideia desta, que, então, começou a ser alvo de rumores negativos, e até o facto de ter um filho que nascerá com uma deficiência foi motivo para a atacar. Depois de lhe ter sido sugerido, pela própria direcção, que entrasse de baixa médica, Eve acabou por perder o emprego e não encontrou outro trabalho novamente.

¹⁰⁸ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 164

¹⁰⁹ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, pp. 174 e 175.

¹¹⁰ Cfr. Heinz Leymann, *ob. cit.*

1.1.4. Assédio moral misto ou transversal

O assédio moral misto ou transversal é aquele que é praticado por uma pluralidade de sujeitos activos de diferentes posições hierárquicas¹¹¹.

MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO¹¹² explica que esta situação deriva do prolongamento no tempo do assédio horizontal, que a partir de certo momento se assume como assédio moral vertical descendente, dada à omissão do empregador que nada faz para o eliminar.

Neste caso, como refere o Autor¹¹³ “*o empregador é cúmplice ou acaba por tornar-se um, ou seja, o empregador ou é parte activa desde o primeiro momento ou acaba por tornar-se parte em consequência da sua omissão*”.

Um caso que reflecte claramente uma situação de assédio moral misto é o tratado no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 7 de Julho de 2008. A entidade empregadora da vítima, uma operadora de costura, por entender que esta não apresentava os níveis de produção satisfatórios, retirou-a da sua posição habitual colocando-a numa máquina de costura no corredor de passagem de frente para a sua linha de produção, em evidência perante todas as suas colegas de trabalho.

Neste Acórdão foi considerado que tal comportamento consubstanciava assédio moral vertical descendente, por ser desigual em relação a outros trabalhadores e criar sentimentos de humilhação afectando a dignidade pessoal da vítima.

Para além de uma situação de assédio moral vertical descendente, o TRP alertou para o facto de este caso concreto adquirir contornos de assédio moral horizontal, “*pois ainda que indirectamente, os restantes trabalhadores, que se mantêm na linha de produção a vê-la permanentemente, funcionam como elementos de pressão ao lado do empregador e respectiva cadeia hierárquica*”¹¹⁴.

Neste Acórdão parece fazer-se referência aos designados *side-mobbers*, ou assediadores sombra, que participam no processo de assédio moral pela cumplicidade e pelo silêncio, que podem dar origem ao assédio moral misto ou transversal.

¹¹¹ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 174.

¹¹² Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, ob. cit., p. 162.

¹¹³ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, ob. cit., p. 162.

¹¹⁴ Cfr. Ac. TRP de 7 de Julho de 2008, disponível em <http://www.dgsi.pt>.

1.2. Da Motivação da Conduta

1.2.1. Assédio moral emocional

O assédio moral emocional é, regra geral, praticado entre diversos níveis de hierarquia e é essencialmente praticado por um sujeito activo dotado muitas vezes de uma personalidade obsessiva, perversa ou patológica¹¹⁵.

Parece ser possível inserir nesta modalidade de assédio os designados “*psicopatas das organizações*”, termo adoptado por Paul Babiak¹¹⁶, psicólogo norte-americano, para definir aqueles indivíduos que dotados de evidentes qualidades de um líder, que deve ser energético, afirmativo e dominador, são incapazes de se emocionarem com o sofrimento dos outros, mesmo quando são eles a causar essa dor.

Estes indivíduos vivem numa procura constante de situações de tensão e conflito, são orientados por um desejo patológico de vencer e têm uma forte inclinação para magoar os outros, conseguem manipular colegas e chefias com jogos de segredos e mentiras, intimidação e chantagem.

1.2.2. Assédio moral estratégico

Esta modalidade de assédio moral é prática recorrente daquelas empresas que pretendem promover o afastamento, à margem da lei, dos sujeitos tidos como incómodos. Do ponto de vista da motivação, neste caso de assédio moral, RITA GARCIA PEREIRA¹¹⁷ faz referência à existência de uma “*vontade discriminatória direccionada a determinados sujeitos e tendencialmente expulsiva*”.

Nestes casos estamos perante aquilo a que JÚLIO GOMES¹¹⁸ denomina de “*um certo darwinismo económico, que impõe uma selecção impiedosa dos melhores, que surge então, como mecanismo de justificação do assédio*”.

Um bom exemplo de assédio moral estratégico parece ser o da France Telecom. A France Telecom foi privatizada no início dos anos 90, mas grande parte dos seus funcionários manteve o vínculo à função pública. No entanto, a nova gestão de terror com vista à eliminação de 22 mil postos de trabalho, em três anos, por forma a obter

¹¹⁵ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 175.

¹¹⁶ Cfr. Sobre esta matéria, REVISTA “ÚNICA”, Suplemento do Jornal “O EXPRESSO”, *Psicopatas de colarinho branco*, por Alberto Vasconcelos, 4 de Dezembro de 2004, pp. 106 a 108, disponível em <http://assediomoralonline.com/userfiles/file/psicopatas%20no%20trabalho.pdf>.

¹¹⁷ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., pp. 175 e 176.

¹¹⁸ Cfr. Júlio Gomes, *Algumas Observações sobre o Mobbing...*, ob. cit., p. 172.

um aumento de produtividade instalou-se de tal forma que aos funcionários só restavam duas opções: ou a adaptação a novas funções ou o assédio.

Desta forma, foi oferecida formação aos funcionários no sentido de os preparar para a mudança. Para ilustrar o espírito competitivo e impiedoso da empresa foi pedido a uma dezena de formandos que tratassem de um gatinho durante cinco dias, apenas para, ao sexto dia, o matarem.

O objectivo de reduzir a massa salarial em três anos foi superado, eliminaram-se 24 mil postos de trabalho, a France Telecom tornou-se numa das empresas mundiais que mais despedia e tornou-se ainda mais mediática pelo triste facto de 35 dos seus trabalhadores terem cometido o suicídio entre Janeiro de 2008 e Janeiro de 2010 devido ao stresse e ao ambiente de terror e violência vividos dentro da empresa¹¹⁹.

Outro exemplo de assédio moral estratégico passa pela simples violação do dever de ocupação efectiva por parte da entidade empregadora para obrigar o trabalhador a cessar o seu contrato de trabalho, conseguindo assim a sua exclusão da empresa¹²⁰.

1.2.3. Assédio moral institucional

O assédio moral institucional, ao contrário do assédio moral estratégico que é dirigido a um grupo específico de pessoas com vista à sua expulsão da organização de trabalho, é aplicado a todo um universo de trabalhadores com vista à implementação de determinados procedimentos ou à proibição de certos comportamentos, visando, com tais medidas, atingir melhores resultados produtivos¹²¹.

1.2.4. Whistleblowing

Para além destas classificações habituais de assédio moral relativas à motivação da conduta, RITA GARCIA PEREIRA¹²² aponta uma outra, o *whistleblowing*, que traduzido à letra significa denúncia. Este fenómeno retracta aqueles indivíduos que denunciam fraudes, irregularidades, condutas ilegais ou imorais que se desenvolvem no seio de uma organização e por isso sofrem represálias¹²³.

¹¹⁹ Cfr. Sobre o caso France Telecom, **REVISTA VISÃO**, *Assédio Moral - Histórias de Terror no Trabalho*, ob. cit., pp. 118 a 132.

¹²⁰ Cfr. **Messias Carvalho**, ob. cit., p. 44.

¹²¹ Cfr. **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 176.

¹²² Cfr. **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 176.

¹²³ Cfr. **Marie-France Hirigoyen**, *O Assédio no Trabalho – como distinguir a verdade*, Pergaminho Editora, Cascais, 2002, p. 73.

Nestes casos a conduta assediante visa calar quem não aprova determinadas irregularidades ou castigar quem as denuncia.

1.2.5. Síndrome de Estocolmo Laboral

Outra modalidade de assédio moral no trabalho diz respeito à síndrome de Estocolmo Laboral, “*em que o agente activo, mais do que aterrorizar a vítima, tenta debilitar a sua razão ou fazê-la duvidar dos seus sentidos e percepções*”¹²⁴.

A Síndrome de Estocolmo Laboral não é mais do que o sentimento de apego, identificação e até mesmo o vínculo psico-emocional do indivíduo ou grupo para com as empresas cujas condições de trabalho ou os estilos de gestão são hostis, inadequados e até mesmo condenáveis¹²⁵.

1.2.6. Assédio Moral Discriminatório

O assédio moral discriminatório é uma das modalidades do conceito mais amplo de assédio moral, resulta da violação do direito à igualdade e não discriminação abrangendo, assim, parte das condutas e não todo o feixe de comportamentos assediantes.

O assédio moral em toda a sua amplitude tenderá a ofender uma série de direitos como, por exemplo, o direito à ocupação efectiva, o direito à integridade pessoal, o direito à imagem, o direito à reserva da intimidade da vida privada, entres outros e não só o direito à igualdade e não discriminação.

Numa situação de assédio moral discriminatório a motivação da conduta e o seu efeito é o de violar o direito à igualdade e à não discriminação, ao passo que o assédio moral em toda a sua amplitude tem várias motivações que não apenas a discriminatória.

Neste sentido, seguindo a linha de pensamento de RITA GARCIA PEREIRA¹²⁶, “*(...) o assédio discriminatório é apenas uma das diversas variantes do conceito mais genérico de assédio moral, uma vez que não cobre nem abrange todos os*

¹²⁴ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 178.

¹²⁵ Cfr. Félix Socorro, *El Síndrome de Estocolmo en la empresa, un fenómeno extraño pero común*, disponível em http://www.chilecapacita.cl/nweb_portal/mundocapacita/ver_noticia.php?codCodigo=135&codigo=codNoticia&tabla=nmc_noticias&codCategoria=2&ruta=noticias.

¹²⁶ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 191.

comportamentos mas, (...) apenas uma parte deles, ou seja os que se fundam em qualidades específicas do sujeito passivo”.

2. Breve Distinção Entre Assédio Moral no Trabalho e Alguns Fenómenos Vizinhos

O assédio moral no trabalho assemelha-se a outros fenómenos característicos da relação laboral sendo, por vezes, bastante difícil distinguir estas figuras, no entanto, tratando-se de realidades diferentes que por isso são objecto de tratamento jurídico diverso torna-se imperativo desenhar os contornos de cada um desses eventos.

2.1. Stresse

Hans Selye foi o criador do conceito de stresse e entendeu que este fenómeno era constituído em simultâneo pelo agente provocador ou stressante e pela reacção do organismo submetido a essa acção, que pode derivar em consequências físicas e psicológicas¹²⁷.

O que o assédio moral e o stresse têm em comum é o facto de ambos poderem, eventualmente, produzir efeitos negativos a nível fisiológico e psicológico. No entanto, estes conceitos distinguem-se facilmente¹²⁸.

Como refere ISABEL RIBEIRO PARREIRA¹²⁹, *“embora o stresse possa desgastar bastante uma pessoa e levar a uma depressão por esgotamento, é uma mera consequência não perversa do trabalho, uma espécie de assédio profissional em que não existe humilhação nem falta de respeito para com o trabalhador”.*

O stresse no local do trabalho deriva, na maioria das vezes, do excesso de trabalho (agente stressante) que provoca descontrolo e a sensação de nervosismo no trabalhador, diminuindo o seu nível de rendimento podendo degenerar em consequências nocivas para a sua saúde (resposta de stress no trabalhador).

No entanto, o stresse pode constituir uma primeira fase de assédio moral, isto é, este pode agravar-se e transformar-se no fenómeno em análise quando os actos a que o sujeito passivo é submetido não têm como efeito o aumento da sua produtividade mas, antes, humilham e constroem o trabalhador¹³⁰.

¹²⁷ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 143.

¹²⁸ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 144.

¹²⁹ Cfr. Isabel Ribeiro Parreira, *ob. cit.*, p. 215.

¹³⁰ Cfr. No mesmo sentido, Isabel Ribeiro Parreira, *ob. cit.*, p. 215.

Ao contrário do stresse, o assédio moral deriva, não do excesso de trabalho mas das relações interpessoais que são estabelecidas dentro da organização. Por outro lado, assédio moral tem como objectivo ou efeito humilhar, vexar o trabalhador, enquanto no stresse não existe qualquer intenção malévola de o prejudicar¹³¹.

A origem do stresse é o excesso de trabalho com vista a aumentar a produtividade do trabalhador, enquanto no assédio moral a origem são as pessoas. Desta forma, quando se diminui o conjunto de tarefas, *“a situação resolve-se ao passo que no assédio moral tal não sucede porquanto se mantém a pressão laboral tendenciosa”*¹³².

2.2.Conflito

O assédio moral deve ser considerado um conflito exagerado pois deriva, muitas vezes, de um conflito que evolui após um certo tempo, às vezes muito rapidamente, às vezes depois de semanas ou meses¹³³. No entanto, estas figuras facilmente se distinguem.

O conflito é um fenómeno intrínseco à própria relação de trabalho porque faz parte da convivência humana, é através do conflito que se superam obstáculos. Quando gerido, este fenómeno pode ser produtivo e até tornar-se condição necessária para a criatividade¹³⁴.

Ao contrário, o assédio moral não é benéfico em circunstância alguma, pois o sujeito passivo é ofendido na sua dignidade sendo-lhe criado um ambiente de trabalho hostil e degradante.

Na esteira de ISABEL RIBEIRO PARREIRA¹³⁵, *“o assédio moral distingue-se do conflito, declarado e aberto, porque não é verbalizado nem manifestado, mas oculto, subterrâneo; porque não integra uma igualdade de posições de ataque como o conflito, mas pressupõe uma assimetria de poderes gerada pela prévia desarmação do adversário, a vítima, que não tem vontade nem forças para contestar ou ripostar”*.

¹³¹ Cfr. Em sentido idêntico, Isabel Ribeiro Parreira, *ob. cit.*, p. 215: “No stresse e ao contrário do assédio moral, não existe intencionalidade malévola, isto é, visa-se apenas a rentabilidade do trabalhador e da empresa, enquanto no assédio o que está em questão é o indivíduo trabalhador, cuja vontade se tenta apagar tendo em vista outras motivações, *máxime*, o seu afastamento da empresa”; Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 150.

¹³² Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 151.

¹³³ Cfr. Heinz Leymann, *ob. cit.*

¹³⁴ Cfr. Heinz Leymann, *ob. cit.*

¹³⁵ Cfr. Isabel Ribeiro Parreira, *ob. cit.*, p. 215.

2.3. Abuso do exercício do poder de direcção

Distinto do conceito de assédio moral no trabalho é o abuso das prerrogativas inerentes à hierarquia.

Esta distinção faz-se tendo em consideração as diferentes motivações das figuras, já que na origem do abuso do poder de direcção por parte do empregador está a procura de maior produtividade com o objectivo de aumentar o lucro, enquanto no assédio moral o objectivo ou o efeito é humilhar, vexar o trabalhador¹³⁶.

Para além disso, é possível distinguir a figura do assédio moral do abuso do poder de direcção através das consequências de cada um dos fenómenos. Do abuso das prerrogativas inerentes à hierarquia deriva a ofensa aos direitos laborais relativos ao lugar, ao tempo, ao modo e à contraprestação de trabalho, enquanto o assédio moral ofende direitos fundamentais¹³⁷.

Contudo, o exercício abusivo do poder de direcção pode facilmente converter-se em assédio moral, quando um conjunto de actos, pela sua repetição e sistematização, produzirem um trato degradante, humilhante, vexatório ofendendo a dignidade do trabalhador¹³⁸.

Isto equivale a dizer que *“verificando-se uma reiteração sistemática de actos que tenham por objectivo ou efeito quer um trato vexatório, quer um ambiente de trabalho degradante, humilhante, então, estamos perante uma situação de assédio moral, mas é manifestamente insuficiente uma qualquer violação por mais abusiva que seja”*¹³⁹.

2.4. Violência física

O assédio moral distingue-se da violência manifesta e física, assim como da violência sexual. Para além disto, também a violência proveniente de terceiros à empresa se distingue do fenómeno em análise, salvo se esta tiver conhecimento de tal facto e nada fizer para o evitar. O assédio moral não abarca a violência física por muito que deste derivem consequências patológicas¹⁴⁰.

¹³⁶ Cfr. No mesmo sentido, **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 147; **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 157.

¹³⁷ Cfr. **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 148; **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 157.

¹³⁸ Cfr. Identicamente, **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 148.

¹³⁹ Cfr. **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 149.

¹⁴⁰ Cfr. **Isabel Ribeiro Parreira**, *ob. cit.*, p. 216.

IV. Enquadramento Jurídico Comunitário

O aumento dos ritmos de trabalho, a ânsia em alcançar objectivos competitivos, a facilidade em substituir a mão-de-obra devido ao aumento do desemprego e a existência de vínculos laborais cada vez mais precários, são factores que contribuem para a expansão de situações de assédio moral no local de trabalho¹⁴¹.

A par de tudo isto, para além do aumento dos casos de assédio moral no trabalho¹⁴², actualmente, o fenómeno tem assumido maior visibilidade, não só porque a população trabalhadora conhece cada vez melhor os seus direitos laborais, mas também por responsabilidade dos *media* que demonstram cada vez mais interesse sobre a matéria e têm denunciado algumas situações de assédio e os danos que este evento pode provocar, tanto no bem-estar do trabalhador, como no seio da organização de trabalho.

Neste sentido, e porque o problema é sério e grave, o combate ao assédio moral no trabalho tem despertado o interesse de todos e tem vindo a ser regulado em vários preceitos comunitários.

Também a nível internacional são de referir algumas convenções que, ainda que indirectamente, se manifestam importantes na regulamentação do fenómeno, são

¹⁴¹ Cfr. **Resolução do Parlamento Europeu sobre o Assédio Moral no Local de Trabalho n.º 2339 de 2001**, refere que “no conjunto, os estudos e a experiência apontam para uma clara relação entre, por um lado, o assédio moral no trabalho e, por outro, o *stress* ou o trabalho sob forte tensão, uma concorrência acrescida e uma segurança profissional reduzida, bem como uma situação laboral precária”. Também neste sentido, **Maria Regina Gomes Redinha**, *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*, p. 2, disponível em http://www.direito.up.pt/cije_web/backoffice/uploads/publicacoes/Assedio_moral_mobbing.pdf.

¹⁴² Cfr. Neste sentido, **Resolução do Parlamento Europeu sobre o Assédio Moral no Local de Trabalho n.º 2339 de 2001**, que considera que, “segundo um inquérito efectuado pela Fundação de Dublin junto de 21.500 trabalhadores, 8% dos trabalhadores da União Europeia, ou seja, 12 milhões de pessoas, declaram ter sido vítimas de assédio moral no trabalho no decurso dos 12 meses precedentes, havendo, por conseguinte, que presumir que é muito superior o número de casos efectivamente existentes”; **Heinz Leymann**, *ob. cit.*, refere que em 1992 “154.000 da população activa de 4,4 milhões de trabalhadores do sexo masculino e feminino na Suécia foram submetidos a assédio moral”; De acordo com **UGT-PV**, *El Mobbing: O Acoso Psicológico en el Trabajo, texto elaborado por la Secretaría de Acción Sindical de la UGT del País Valenciano*, disponível em www.ugt-pv.org, em 2000, 10% dos trabalhadores espanhóis terão sido vítimas de assédio moral ou mobbing. Também o estudo CISNEROS II, 2002, (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales), realizado pelo professor Iñaki Piñuel, apontava para que, em Espanha, mais de 15% dos trabalhadores no activo seriam vítimas de mobbing - cfr. **Iñaki Piñuel y Zabala; M. Fidalgo Ángel**, *La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing*, *Psicothema* 2004. Vol. 16, nº 4, pp. 615-624, disponível em <http://www.psicothema.com/pdf/3041.pdf>; Cfr. Também, **Estatística de Assédio Moral na Europa**, disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?article44>, “Estatística de assédio moral na Europa mostra percentual de trabalhadores/as afectados/as em 9 países: 16, 9% no Reino Unido, 10,2 % na Suécia; 9,9% em França, 9,4% na Irlanda, 7,3% na Alemanha, 5,5% em Espanha, 4,8% na Bélgica, 4,7% na Grécia e 4,2% em Itália”.

exemplo disso a Convenção n.º 111 da OIT sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, a Convenção n.º 158 da OIT relativa à cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador, a Convenção n.º 98 da OIT sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação colectiva que garante aos trabalhadores a tutela adequada contra actos de discriminação que lesem a liberdade sindical em matéria de emprego, entre outras¹⁴³.

Na União Europeia, o nível de conhecimento e de reconhecimento do fenómeno é muito diverso, desta forma, a situação normativa no que diz respeito à violência no local de trabalho desenha-se em moldes distintos nos vários Estados-Membros, reflexo das diferenças culturais que os caracterizam¹⁴⁴.

1. Breve análise dos principais normativos comunitários

A Directiva Quadro 89/391/CEE do Conselho de 12 de Junho de 1989 marca o início para a aplicação de medidas para promover a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores em todos os Estados Membros, incluindo princípios gerais relativos à prevenção dos riscos profissionais, protecção, segurança e saúde dos trabalhadores; à eliminação de factores de risco e de acidente; à informação, consulta, e formação dos trabalhadores, assim como as orientações gerais para a implementação destes princípios. Como objetivo principal estabelece que o empregador deve garantir a segurança e saúde dos trabalhadores em tudo o que se relaciona com seu trabalho¹⁴⁵.

Esta directiva acabou por inspirar a consagração de medidas de prevenção relativamente ao assédio moral. Foi o que aconteceu na Suécia, que em 1993 adopta a

¹⁴³ Cfr. **Ana Teresa Moreira Verdasca**, *Assédio Moral no Trabalho – Uma aplicação ao Sector Bancário Português*, Tese de Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações, Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, Junho de 210, disponível em http://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/2220/1/TESE%20FINAL_ANA%20VERDASCA_FORMATADA_28%20Junho.pdf.

¹⁴⁴ Cfr. **Óscar Arroyuelo Suárez**, *La Violencia Psicológica en el Lugar de Trabajo en el Marco de la Unión Europea*, Lan Harremanak/7, (2002-II), disponível em <http://www.acosomoral.org/pdf/Arroyuelo.pdf>, p. 284: “Un grupo de países han optado por dotarse de legislación específica o están a punto de hacerlo; otro está debatiendo la necesidad o no de actuar legislativamente; un tercer grupo ha optado por considerar que con las leyes nacionales existentes el fenómeno se encuentra jurídicamente cubierto de modo suficiente y, finalmente, varios han potenciado otras medidas no legislativas como códigos de buenas prácticas, cláusulas antimobbing en los convenios colectivos o en los estatutos de entidades y organismos públicos y privados. Las variadas aproximaciones son un reflejo de las diversas influencias culturales”.

¹⁴⁵ Cfr. **María de los Ángeles López Cabarcos**, **Paula Vázquez Rodríguez**, *Organización: Recursos Humanos, La Ley al servicio de la víctima de mobbing*, Universidad de Santiago de Compostela, Facultad de Administración y Dirección de Empresas y Comercialización, disponível em <http://www.ucm.es/cent/descargas/documento33089.pdf>, p. 77.

Lei Básica de Prevenção de Riscos que previne e regula as situações de assédio moral no trabalho¹⁴⁶.

Neste contexto, ao lado de ÓSCAR ARROYUELO SUÁREZ¹⁴⁷ e de MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO¹⁴⁸, entendemos que a aprovação de directivas e as recomendações das instituições comunitárias adquirem um papel crucial para a harmonização do tratamento do assédio moral no local de trabalho no seio da União Europeia.

Como esclarecem os mesmos Autores, o artigo 13.º do Tratado da União Europeia, introduzido pelo Tratado de Amesterdão, que autoriza o Conselho a adoptar, por unanimidade, as medidas necessárias para impedir toda a discriminação, permitiu a aprovação de três directivas, nomeadamente a Directiva 2000/43/CE, Directiva 2000/78/CE e a Directiva 2002/73/CE¹⁴⁹.

Começamos por analisar a Directiva 2000/43/CE, de 29 de Junho de 2000, do Conselho, *que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica*, que tem como objectivo assegurar a prática pelos Estados-Membros da plena igualdade de tratamento ausente de qualquer forma de discriminação, seja esta directa ou indirecta, relacionada com a raça ou etnia.

Nos termos desta directiva, foi prevista a figura do assédio moral como uma forma de discriminação, manifestando-se *no comportamento indesejado relacionado com a origem racial ou étnica, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da*

¹⁴⁶ Cfr. **Lorenzo de Membiela**, *El acoso moral en el trabajo: su indefinición jurídica. Incidencia en la Administración Pública*, Cemical – Consorci d'estudis mediació conciliació a l'administració local, disponível em www.cemical.com, p. 5; **Manuel Velázquez**, *La respuesta jurídico-legal ante el acoso moral...*, *ob. cit.*, p. 3: " O país que mais tem tratado o tema é a Suécia e é também o único de que temos conhecimento de uma regulamentação legal sobre as medidas a adoptar contra as formas de perseguição ou assédio psicológico no local de trabalho. Trata-se de uma norma do ano de 1993 que desenvolveu a Lei Básica de Prevenção de Riscos daquele país e cujo conteúdo legal resumidos abaixo. Estabelece dois princípios gerais:

1) O empregador deve planear e organizar o trabalho o mais rápido possível para evitar o risco de perseguição psicológica no trabalho; 2) O empregador deve declarar de forma inequívoca que estas formas de perseguição não serão toleradas em absoluto. Identificando, ainda, as acções a serem tomadas pelo empregador: 1- o empregador deve fornecer procedimentos para canalizar os problemas de perseguição psicológica, a existência de falhas inerentes ou problemas de organização do trabalho de cooperação e colaboração entre os trabalhadores; 2- o empregador deve tomar medidas efectivas imediatamente para a existência destes problemas e realizar uma análise para determinar se estes são devidos a uma organização do trabalho inadequada. 3- Que os trabalhadores submetidos a assédio ou perseguição devem receber algum tipo de ajuda ou apoio imediatamente."

¹⁴⁷ Cfr. **Óscar Arroyuelo Suárez**, *ob. cit.*, p. 284.

¹⁴⁸ Cfr. **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, pp. 173 e 174.

¹⁴⁹ Cfr. **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 174; **Óscar Arroyuelo Suárez**, *ob. cit.*, p. 284.

*pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*¹⁵⁰.

Assim, o assédio moral discriminatório no trabalho traduz-se naquela conduta abusiva, gestos, palavras, intimidações, comportamentos e omissões, que tenham como objectivo ou efeito a violação da dignidade da pessoa humana e a criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador quer no acesso ao emprego como na execução do trabalho ou formação profissional¹⁵¹.

Identicamente, a Directiva 2000/78/CE, de 27 de Novembro de 2000, do Conselho, *que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional*, prevê o assédio moral no local de trabalho, considerando-o como uma forma de discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual¹⁵².

No que toca à Directiva 2002/73/CE¹⁵³ do Conselho, *relativa à aplicação 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*, também esta compreende o assédio moral como uma forma de discriminação relacionada com o sexo da pessoa.

Apesar da inexistência de uma directiva comunitária específica que regule expressamente o assédio moral, da leitura destas três Directivas retira-se que, no âmbito da União Europeia, o assédio traduz-se num comportamento indesejado que tem por objectivo ou efeito atentar contra a dignidade da pessoa e criar um ambiente no trabalho hostil, degradante, humilhante e desestabilizador^{154 155}.

A par de tudo isto, e segundo LORENZO DE MEMBIELA¹⁵⁶, um importante impulso para que a União Europeia operasse, no que respeita ao assédio moral no trabalho, foram os resultados da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de

¹⁵⁰ Cfr. Art. 2.º, n.º 3, da Directiva 2000/43/CE, de 29 de Junho de 2000, do Conselho.

¹⁵¹ Cfr. Art. 3.º (Âmbito), n.º 1, als. a), b), c).

¹⁵² Cfr. Sobre a mesma matéria, Miguel Angel García Herrera, Gonzalo Maestro Buelga, *Constitución y Acoso Moral*, LanHarremanark/7, (2002-II), disponível em <http://www.acosomoral.org/pdf/GHerrera.pdf>, p. 76.

¹⁵³ Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

¹⁵⁴ Cfr. No mesmo sentido Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 175; Óscar Arroyuelo Suárez, *ob. cit.*, p. 285.

¹⁵⁵ Sublinhado nosso.

¹⁵⁶ Cfr. Lorenzo de Membiela, *El acoso moral en el trabajo: su indefinición jurídica...*, *ob. cit.*, p. 5.

Vida e de Trabalho (Fundação de Dublin)¹⁵⁷, que constam do estudo sobre as condições de vida e de trabalho para o ano 2000.

Para os países da União Europeia, o terceiro inquérito europeu sobre as condições de trabalho da Fundação de Dublin, para o ano 2000, determinou os seguintes níveis de incidência de assédio moral no local de trabalho: 15% Finlândia, 14% nos Países Baixos, 14% na Grã-Bretanha, 12% na Suécia, 11% na Bélgica, 10% em França, 10% na Irlanda, 8% na Alemanha, 7% na Dinamarca, de 7% em Luxemburgo, 6% na Áustria, Grécia 5%, 4% na Itália, 4% em Portugal e em Espanha, cerca de 5%¹⁵⁸.

Desta forma, o Parlamento Europeu aprovou a Resolução sobre assédio moral no local de trabalho n.º 2339/2001 que *“é inequívoca em realçar que o assédio, sendo prejudicial ao trabalhador, na medida em que constitui um risco potencial para a saúde, representa “um problema grave da vida laboral” ainda subestimado em muitos países da União Europeia, o que justifica uma acção comum a nível comunitário”*¹⁵⁹
160

Paralelamente, existem outros diplomas que se destacam por referenciar expressamente o assédio moral, como por exemplo, o projecto de parecer Miet Smet de 7 de Junho de 2001, *Assédio Moral no Local de Trabalho*, Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Oportunidades, que *“chama a atenção para o facto de o crescente aumento dos contratos a termo e da precariedade do emprego, especialmente entre mulheres, proporcionar as condições propícias à prática de diferentes formas de assédio”*, alerta para as consequências devastadoras do assédio moral no local de trabalho *“na saúde física e psíquica daqueles que dele são alvo e conseqüentemente das suas famílias”*, recomenda esforços no combate ao assédio moral no trabalho como forma de *“reforçar a dimensão qualitativa do emprego e melhorar as relações sociais no local de trabalho”*, solicita à Comissão que garanta a

¹⁵⁷ A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, com sede em Dublin, foi instituída em 1975, com o objectivo de avaliar as condições de vida e de trabalho nos Estados da Comunidade Europeia, emitir pareceres autorizados e conselhos, contribuir para a melhoria da qualidade de vida e informar sobre os avanços no trabalho.

¹⁵⁸ Cfr. **Lorenzo de Membiela**, *El acoso moral en el trabajo: su indefinición jurídica...*, *ob. cit.*, p.2.

¹⁵⁹ Cfr. **Glória Rebelo**, *Assédio moral e dignidade no Trabalho*, Prontuário de Direito do Trabalho - Nº 76/77/78 - Janeiro-Dezembro 2007 - Número especial em homenagem à obra do Dr. Vítor Ribeiro, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p. 109.

¹⁶⁰ Cfr. Sobre o mesmo assunto, **García Herrera, Miguel Angel; Maestro Buelga**, *ob. cit.*, p. 76: *“La Resolución del Parlamento europeo de 20 de septiembre de 2001, en sus consideraciones previas, reitera la conexión entre estas patologías del comportamiento laboral y los nuevos contextos producidos por la evolución del mercado de trabajo y los cambios en la organización de la producción, resaltando su consideración de fenómeno laboral”*.

prevenção e a reabilitação das vítimas, e que combata este fenómeno a médio ou a longo prazo, tanto no sector público como no sector privado, e aconselha os Estados-Membros que estimulem as empresas e os poderes públicos a instituírem políticas de prevenção eficazes, “*para tal fim, recomenda também a adopção de medidas de prevenção visando criar um sistema de conselheiros confidenciais no local de trabalho*”¹⁶¹.

Também, a Comunicação da Comissão Europeia, de 11 de Março de 2002 sobre a *Adaptação às transformações do trabalho e da sociedade: uma nova estratégia comunitária de saúde e segurança*, para o período 2002-2006, consequência da Resolução 2339/2001, “apresenta três características inovadoras:

– Adopta uma abordagem global do bem-estar no trabalho, tendo em conta as transformações do mundo do trabalho e os novos riscos, designadamente psicossociais, e visa melhorar a qualidade do trabalho, para a qual contribui fundamentalmente um ambiente de trabalho são e seguro.

– Assenta na consolidação de uma cultura de prevenção dos riscos, na associação de instrumentos políticos variados - legislação, diálogo social, vias de progresso e identificação das melhores práticas, responsabilidade social das empresas, incentivos económicos - e na criação de parcerias entre todos os intervenientes no domínio da saúde e segurança.

- Demonstra, assim, que uma política social ambiciosa é um factor de competitividade e, inversamente, que a falta de intervenção política gera custos que constituem uma forte sobrecarga para as economias e as sociedades”¹⁶².

Neste contexto, esta estratégia comunitária deixa claro a necessidade de uma acção legislativa no âmbito do assédio moral no local de trabalho, que deve ser fundamentada no acervo comunitário constituído pelas directivas supra referenciadas, que definem o assédio e agilizam vias de recurso¹⁶³.

¹⁶¹ Cfr. **Projecto de Parecer de Miet Smet – Assédio Moral no Local de Trabalho**, de 7 de Junho de 2001, Parlamento Europeu, Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Oportunidades, PE. 298.124/1-14, AM\441863PT.doc.

¹⁶² Cfr. **Comunicação da Comissão Europeia**, de 11 de Março de 2002 sobre a *Adaptação às transformações do trabalho e da sociedade: uma nova estratégia comunitária de saúde e segurança*, para o período 2002-2006, p. 3.

¹⁶³ Cfr. **Comissão Europeia**, *Como adaptar-se às transformações na sociedade e no mundo do trabalho: uma nova estratégia comunitária para a saúde e segurança (2002-2006)*, Bruxelas, 11/03/2002: “2. A consideração dos novos riscos. O aumento das afecções e doenças psicossociais coloca novos desafios para a saúde e a segurança no trabalho e compromete a melhoria do bem-estar no trabalho. As diversas formas de que se reveste o assédio moral e a violência no trabalho representam actualmente um problema específico, que justifica uma acção legislativa. Essa acção beneficiará do acervo que representam as directivas recentemente adoptadas com base no artigo 13º do TUE, que definem o assédio e organizam vias de recurso.”

O acervo constituído por estes diplomas comunitários¹⁶⁴, apesar de apenas tratar o fenómeno na sua vertente discriminatória, deixando de parte outras práticas de assédio que não se apoiem numa discriminação entre trabalhadores, ao entender o assédio moral como um *comportamento indesejado que tem por objectivo ou efeito violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador*, começa por construir o conceito de assédio moral no trabalho em moldes muito flexíveis, o que se pode manifestar bastante interessante diante de uma futura regulação do fenómeno¹⁶⁵.

Em primeiro lugar, rompe com a baliza temporal, defendida por alguns Autores, entre os quais Heinz Leymann, para a prática dos actos, que exige que estes se verifiquem pelo menos uma vez por semana durante um período mínimo de seis a doze meses^{166 167}.

Quanto a nós, este parece ser o caminho a seguir. De facto, o assédio moral distingue-se de outras situações pontuais por se tratar de um processo que se caracteriza pela sistematização e reiteração, prolongando-se no tempo, todavia, esse lapso de tempo deverá ser avaliado casuisticamente, caso contrário, e na linha de raciocínio de RITA GARCIA PEREIRA¹⁶⁸, se aceitássemos demarcas temporais mínimas poder-se-ia “ (...) chegar ao absurdo de não se apreciar a existência de assédio moral pelo facto de ter havido uma interrupção pouco antes do final de tal prazo ”¹⁶⁹.

No entanto, estes preceitos comunitários não fazendo qualquer menção ao requisito da repetição das condutas assediantes, que, como vimos, é entendido pela Doutrina maioritária como elemento característico do fenómeno, poderá levantar confusões na distinção entre aquilo que é realmente assédio moral no trabalho e aquelas situações pontuais de conflito tão características no contexto laboral.

Para além disso, o referido conjunto de diplomas comunitários não exige o elemento teleológico de assédio moral na perspectiva de se impor que o comportamento indesejado, dirigido ao sujeito passivo, vise obrigatoriamente a sua

¹⁶⁴ Cfr. Directiva 2000/43/CE, Directiva 2000/78CE e Directiva 2002/73/CE.

¹⁶⁵ Cfr. Óscar Arroyuelo Suárez, *ob. cit.*, p. 286.

¹⁶⁶ Cfr. Heinz Leymann, *ob. cit.*; Critobal Molina Navarrete, *ob. cit.*

¹⁶⁷ Cfr. No mesmo sentido, o Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo Espanhol (INSHT) adopta a baliza temporal de Heinz Leymann respeitante à duração dos actos constitutivos de assédio moral no trabalho.

¹⁶⁸ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 111.

¹⁶⁹ Cfr. No mesmo sentido, Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 178; Óscar Arroyuelo Suárez, *ob. cit.*, p. 287.

aniquilação pessoal e profissional e a sua saída da organização de trabalho, contrariando as concepções social e psicológica do conceito de assédio moral adoptadas, por exemplo, pelo Comité Consultivo para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho da União Europeia, de 29 de Novembro de 2001, que definiu o assédio moral como *“um comportamento negativo, entre colegas ou superiores e inferiores hierárquicos em que o visado é reiteradamente humilhado e atacado, directa ou indirectamente, por uma ou várias pessoas, com o objectivo ou fim de o expulsar”*.

Opção, esta, que desde já elogiamos, porque se, não raras vezes, a intenção do sujeito activo é conseguir a saída da vítima da organização de trabalho, outras há em que se verificam outros propósitos lesivos do trabalhador, contra a sua dignidade, contra a sua auto-estima, ou única e simplesmente derivados de *“descargas emocionais do assediador, sem qualquer intenção de sujeição da vítima”*¹⁷⁰.

Por outro lado, o legislador comunitário afasta a intencionalidade do sujeito activo como requisito essencial para a verificação de uma situação de assédio moral, afastando as pretensões do assediador, sejam estas quais forem, como elemento fundamental do conceito jurídico de assédio moral, referimo-nos à parte disjuntiva *“objectivo ou efeito violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador”*.

Desta forma, será suficiente que o comportamento indesejado praticado pelo assediador efectivamente ofenda a dignidade da pessoa, ou crie um ambiente intimidativo, hostil, degradante e desestabilizador.

Assim sendo, poder-se-á partir dos resultados das condutas assediantes, excluindo a prova das intenções do assediador, para se apurar da existência de uma situação de assédio moral no trabalho.

Neste contexto, os comportamentos praticados devem ser objectivamente analisados de forma a perceber se estes foram lesivos na esfera do assediado, não se considerando a intenção do assediador como requisito imprescindível para a configuração de uma situação como sendo de assédio moral. Assim sendo, existe assédio moral quando se prove o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade do sujeito passivo, ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante e desestabilizador¹⁷¹.

¹⁷⁰ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 100.

¹⁷¹ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, ob. cit., p. 179; Óscar Arroyuelo Suárez, ob. cit., p. 287: “Que quienes acosan lo hagan movidos por una intención, tengan una finalidad o un objetivo no deviene requisito imprescindible. Es suficiente que, como consecuencia de sus comportamientos, los efectos producidos supongan un atentado contra la dignidad de la persona

Adicionalmente, estes preceitos comunitários afastam, também, a exigência de um dano efectivo à saúde, física ou psíquica do assediado, rompendo com as concepções que prevêem como pressuposto essencial para a configuração de assédio moral, por um lado, uma violação do direito à integridade física ou, por outro lado, um dano psicológico ou psíquico-emocional, ambos susceptíveis de serem provados através de relatórios médicos.

Ora, fazer depender do estado e da resistência psicológica do assediado a configuração de uma situação de assédio moral poderia revelar grandes arbitrariedades, logo porque aqueles indivíduos que se mostrem mais resistentes a nível psicológico, por terem uma boa estrutura emocional, ficariam desprotegidos, e ainda assim feridos na sua dignidade humana^{172 173}.

Outra questão pertinente é a relativa à produção de prova. O legislador comunitário manifestou-se sensível a esta temática.

Consciente que o assédio moral é um fenómeno composto por actos subtis e artificiosos, o que torna a produção de prova extremamente difícil, até porque, na maioria das vezes, é o assediador quem tem em seu poder as provas mais significativas, optou por, nos casos de discriminação e assédio baseado em factores discriminatórios, inverter o ónus da prova.

Desta forma, ao contrário da regra geral do artigo 342.º do Código Civil, que preceitua caber àquele que invoca um direito fazer prova dos factos constitutivos do direito alegado, nos casos de discriminação e assédio discriminatório recai sob o assediador o ónus da prova. Assim, em sede de julgamento, é este quem produz a prova de que os factos por si praticados se justificam por razões objectivas.

Como sabemos, as directivas são normas que fazem parte dos instrumentos jurídicos de que as instituições europeias dispõem para aplicar as suas políticas, no sentido de harmonizar as legislações nacionais, vinculando os Estados-Membros seus

que los padece o haber conseguido crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo Se relativiza de este modo otro de los elementos más destacados en los análisis para enmarcar el concepto jurídico de acoso: el *ánimis specialis*".

¹⁷² Cfr. Na mesma linha de pensamento, **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 98; **Óscar Arroyuelo Suárez**, *ob. cit.*, p. 287.

¹⁷³ Cfr. Em sentido contrário, **Sónia Mascaro Nascimento**, *ob. cit.*, pp. 11 e 12: "a) a existência do dano psíquico, emocional ou psicológico é requisito para configuração do assédio moral; b) é necessária a prova técnica do dano, que se daria por meio de laudo médico afirmando existir a doença advinda do trabalho; c) a vítima da conduta assediadora que não sofrer esse tipo específico de dano não ficará desprotegida, pois ainda poderá pleitear danos morais pela ofensa aos seus direitos de personalidade".

destinatários quanto ao resultado. São caracterizadas pela flexibilidade de utilização, cabendo aos Estados-Membros a liberdade de escolherem os meios para o alcançar, sendo primeiramente transpostas para o direito interno.

As directivas até agora por nós dissecadas, Directiva 2000/43/CE, Directiva 2000/78CE e Directiva 2002/73/CE, tinham como prazo limite de transposição, nomeadamente, as datas de 19 de Julho de 2003, 2 de Dezembro de 2003 e 5 de Outubro de 2005.

Estes diplomas, pela ausência de uma directiva específica que regule o fenómeno, são o que temos de mais próximo, a nível comunitário, do assédio moral no local de trabalho, constituem o precedente da regulação da figura no quadro comunitário.

2. Breve referência à regulação do fenómeno em alguns ordenamentos jurídicos

Como já tivemos oportunidade de referir a Suécia foi o país pioneiro na regulamentação do assédio moral no trabalho, pois desde 1993 previa na sua lei de protecção de riscos laborais uma definição de assédio moral: *acções repetidas, reprováveis, ou claramente hostis, face a um ou mais trabalhadores, adoptadas no âmbito das relações interpessoais entre eles, de forma ofensiva e com o propósito de afastar esses trabalhadores relativamente aos restantes que operam no mesmo local de trabalho*¹⁷⁴.

Por sua vez, a vizinha Espanha não usufrui ainda de uma regulação específica sobre o assédio moral¹⁷⁵. Contudo, várias iniciativas, ainda que rejeitadas, visaram a regulamentação do fenómeno, entre elas evidenciam-se o projecto de Lei n.º 122/000157, que previa o direito a não sofrer assédio moral no local de trabalho, o projecto de Lei n.º 122/000158, que pretendia tipificar o assédio moral no Código Penal e o Projecto de Lei n.º 122/000169, que entendendo o assédio moral como uma infracção laboral pretendia encerrá-lo no Estatuto dos Trabalhadores¹⁷⁶.

Todavia, apesar de não existir legislação específica respeitante ao assédio moral no trabalho, nada impede o assediado de lançar mão de medidas contra o seu agressor

¹⁷⁴ Cfr. *cit. apud. Júlio Gomes, Direito do Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 427.

¹⁷⁵ Cfr. **Lorenzo de Membiela**, *El acoso moral en el trabajo: su indefinición jurídica...*, *ob. cit.*, p. 12.

¹⁷⁶ Cfr. **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 185.

baseando-se em diferentes preceitos legais, desde a Constituição Espanhola¹⁷⁷, a Lei de Prevenção de Riscos Laborais (ley 31/1995 de 8 de noviembre), o Estatuto dos Trabalhadores (Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo)¹⁷⁸, passando pelo Código Civil Espanhol nos seus artigos 1101.º e 1902.^{o179}, o Código Penal Militar¹⁸⁰ e ainda o Código Penal Espanhol, que acaba por punir o assédio moral na medida em que protege a integridade moral nos seus arts. 173.º a 177.^{o181}.

Para além disto, e agora no âmbito da segurança social, em Espanha tem-se assistido a uma crescente interpretação extensiva e evolutiva do conceito legal de acidente de trabalho, consagrado no artigo 115.º, n.º1 da Lei Geral da Segurança Social¹⁸², com o objectivo de alcançar a máxima tutela reparadora para os trabalhadores afectados^{183 184}.

¹⁷⁷ Art. 10.1.º da CE prevê o direito à dignidade da pessoa, os direitos invioláveis que lhe são inerentes, e o livre desenvolvimento da personalidade; art. 14.º CE consagra o direito à igualdade e não discriminação art. 15.º CE consagra o direito à vida, à integridade física e moral; art. 18.1.º CE garante o direito à honra, à intimidade pessoal e familiar e à própria imagem; art. 20.1.º CE que preceitua o direito à liberdade de comunicação.

¹⁷⁸ O Estatuto dos Trabalhadores contém regras específicas em defesa da dignidade dos trabalhadores no seu art. 4.º - Assim, o assédio moral no trabalho viola o direito dos trabalhadores à sua integridade física (art. 4.2.d.), e o direito à sua privacidade e da sua dignidade, incluindo a protecção contra o abuso verbal ou físico de natureza sexual " (art. 4.2.e.). Também o direito à ocupação efectiva está vertido no art. 4.º ET, direito que é violado quando a vítima de assédio é submetido a todo tipo de assédio no trabalho, despida do equipamento necessário para exercer as suas funções ou, mesmo esvaziada de qualquer trabalho. A este respeito ver STSJ de Valência, Sala de lo C-A, de 25/09/2001 e Juzgado de lo Social n. 30 de Madrid, de 18/03/2002, relativo à violação do dever de ocupação efectiva.

¹⁷⁹ No que respeita ao Direito Civil, art. 1101.º do Código Civil Espanhol é aplicável quando o empregador preterir o seu dever de proteger e preservar a saúde e a segurança de seus trabalhadores. O art. 1902.º do Código Civil Espanhol também se aplica em casos assédio moral, permitindo acções de responsabilidade civil contra o agressor ou o contra o empregador de que este dependa.

¹⁸⁰ O Código Penal Militar de 1985 é o pioneiro na regulação do assédio moral em Espanha. Este Código contém regras especiais aplicáveis ao maltrato psicológico e ao abuso de poder.

¹⁸¹ Cfr. Sobre toda esta matéria, **Francisco Antonio Rodríguez Santana** Profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la ULPGC, *El Acoso Moral en el Trabajo*, Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas, n.º 8, Mayo, 2004, p. 265 e ss.; **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, pp. 184 a 189; **María de los Ángeles López Cabarcos**, **Paula Vázquez Rodríguez**, *ob. cit.*, p. 76 e ss.; **Lorenzo De Membiela**, *El acoso moral en el trabajo: su indefinición jurídica...*, *ob. cit.*, p. 12 e ss..

¹⁸² Que considera acidente de trabalho: *a toda lesión sufrida por el trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo*.

¹⁸³ Cfr. **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 208; **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, pp. 247 e 248.

¹⁸⁴ O mesmo não acontece em Portugal, entre nós, o entendimento geral é de que o assédio moral no trabalho não consubstancia uma situação de acidente de trabalho, isto porque numa situação de assédio moral o facto é reiterado e deliberado e não instantâneo e fortuito como no caso de acidente de trabalho. O assédio moral também não é entendido como uma doença profissional não sendo contemplado na respectiva lista de doenças, aprovada pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2001. No mesmo sentido, **Pedro Freitas Pinto**, *O assédio moral na jurisprudência nacional*, Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 447 a 449. A este respeito veja-se, por exemplo, o Ac. do TRP de 10

Desta forma, certas patologias que não constam na lista taxativa do Real Decreto 1995/1978, de 12 de Maio, não estando sujeitas ao regime de doenças profissionais, poderão ser subsumidas no conceito de acidente de trabalho sempre que se prove que tal patologia contraída pelo trabalhador teve a sua causa exclusiva na execução do seu trabalho¹⁸⁵.

Graças a esta evolução, em Espanha “*hoje em dia é correntemente admitido pelos Tribunais do Trabalho que o designado mobbing é um acidente de trabalho*”¹⁸⁶.

São várias as decisões judiciais que vão nesse sentido, veja-se, a título de exemplo, a decisão do TSJ de Navarra, Sala de lo Social, de 30 de Abril de 2001¹⁸⁷, que tratou de um caso em que as empregadas de limpeza de uma escola de Navarra sofriam de assédio por parte do porteiro, que as perseguia, desrespeitava verbalmente, sujava o que haviam limpo, chegando a trancá-las à chave. Os médicos diagnosticaram que algumas das funcionárias apresentavam sinais de transtorno de ansiedade derivado desta intimidação laboral. Contudo, quando as trabalhadoras entraram de baixa médica a seguradora recusou-se a cobri-la, motivo pelo qual cada uma das trabalhadoras, separadamente, recorreu ao tribunal.

As três sentenças proferidas em 1.ª instância ditaram que o estado psicológico e emocional das trabalhadoras devia ser considerado como acidente de trabalho e que, portanto, teriam direito à cobertura do seguro.

A seguradora, (*la Mutua Laboral*, como se denominam as seguradoras em Espanha), recorreu destas decisões perante o TSJ que determinou, em todos os casos, que é claro o nexos causal entre a situação laboral e a síndrome psíquica, negando o provimento ao recurso, confirmando-o integralmente improcedente.

Sem que exista a pretensão de abrir um capítulo relativo ao estudo do assédio moral no Direito Comparado, não poderíamos deixar de fazer uma breve alusão ao que se tem vindo a passar, no que toca a esta matéria, no ordenamento jurídico francês.

Ao contrário do que se passa, como vimos, no ordenamento jurídico espanhol, que não beneficia de uma norma reguladora específica do fenómeno, em França a lei

de Março de 2008 e Ac. STJ de 13 de Janeiro de 2010; Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., pp. 206 a 213.

¹⁸⁵ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...* ob. cit., pp. 208 e 209; Mago Graciano de Rocha Pacheco, ob. cit., pp. 247 e 248.

¹⁸⁶ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 209.

¹⁸⁷ Cfr. Resumo da decisão em *La Jurisprudencia sobre el acoso moral* disponível em <http://www.ugt.es/actualidad/mobbing.pdf>.

de modernização, Lei 2002-73 de 17 de Janeiro, passou a regular o assédio moral e sexual no Código do Trabalho e no Código Penal.

Estatui o art. L. 1151-1 do Código do Trabalho francês que nenhum trabalhador deve sofrer actos repetidos de assédio que tenham por objectivo ou efeito a degradação das condições de trabalho susceptíveis de prejudicar os seus direitos e sua dignidade, de alterar a sua saúde física ou mental ou prejudicar o seu futuro profissional^{188 189}.

Para além disto, o mesmo artigo fixa ainda que nenhum trabalhador pode ser punido, demitido ou objecto de uma medida discriminatória, directa ou indirectamente, nomeadamente em matéria de remuneração, formação, promoção profissional, ou de renovação de contrato, por ter sofrido ou se recusar a submeter à conduta descrita no parágrafo anterior ou por ter testemunhado ou relatado tal conduta¹⁹⁰.

O Código do Trabalho francês vem, desta forma, proteger não só a vítima de assédio moral no trabalho, como também protege todos aqueles, que apesar de não estarem envolvidos no processo de assédio, testemunhem e relatem a situação, impedindo que venham a ser sancionados, despedidos, ou discriminados.

Adicionalmente, o art. L. 1152-3 vem declarar a nulidade da ruptura do contrato de trabalho derivada do assédio moral¹⁹¹.

O legislador francês mostrou-se também sensível à dificuldade de produzir a prova, por parte da vítima, nos casos de assédio moral, nesse sentido, estabeleceu a inversão do ónus da prova no art. L. 1154-1 do Código do Trabalho, que dispõe que em caso de litígio cabe ao trabalhador em causa estabelecer os factos dos quais se conclui que houve assédio, cabendo ao réu, tendo em conta esses elementos, provar

¹⁸⁸ Cfr. "Article L 1151-1 du Code du travail: 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".

¹⁸⁹ Para **Lorenzo de Membiela**, *El acoso moral en el trabajo: su indefinición jurídica...ob. cit.*, pp. 9 e 10, esta norma revela um defeito ao presumir que o sujeito activo será sempre o empregador ou o superior hierárquico da vítima. Exclui, portanto, a existência de assédio moral horizontal, aquele que é estabelecido entre colegas de trabalho, e o assédio moral vertical ascendente, que ainda que pouco comum, não se manifesta impossível de acontecer e deve, desta forma, ser considerado.

¹⁹⁰ Cfr. "Article L. 1152-2: Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés".

¹⁹¹ Cfr. "Article L. 1152-3: Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul".

que esses actos não constituem assédio porque se justificam por razões objectivas. O juiz pode ordenar, se necessário, todas as investigações que considere necessárias¹⁹².

No âmbito penal, o Código Penal francês no seu art. 222-33-2 tipifica o assédio moral, estabelecendo que assediar outros por actos repetidos que tenham por objectivo ou efeito uma degradação das condições de trabalho susceptíveis de prejudicar os seus direitos e sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental, ou prejudicar o seu futuro profissional, é punido a um ano de prisão e multa de 15.000 euros¹⁹³.

A última das grandes novidades é relativa à prevenção de riscos laborais. França, após a nova reforma, reconhece já o assédio moral como risco laboral que merece atenção especial por parte do empregador, que deve tomar as medidas necessárias para garantir a segurança e proteger a saúde do trabalhador¹⁹⁴.

Aqui chegados, resta-nos elogiar a reforma legislativa francesa no que toca à figura do assédio moral, que deve servir de exemplo para aqueles países que ainda não beneficiam de uma norma específica que regule o evento, como é o caso da Alemanha, Áustria, Bélgica, Dinamarca, Irlanda, Itália, entre outros¹⁹⁵.

¹⁹² Cfr. "Article L. 1154-1: Lorques survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles".

¹⁹³ Cfr. "Article 222-33-2: Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende."

¹⁹⁴ Cfr. **Francisco Antonio Rodríguez Santana**, *ob. cit.*, p. 265.

¹⁹⁵ Cfr. Sobre esta matéria, **Óscar Arroyuelo Suárez**, *ob. cit.*, pp. 290 e ss..

V. Enquadramento Jurídico Nacional

O ordenamento jurídico português até 2003 não beneficiava de uma norma específica que regulasse o assédio moral. Até lá o fenómeno foi tratado através do recurso a diversos preceitos legais, desde a CRP, o CC e a LCT.

Portugal, altamente influenciado pela legislação europeia no sentido de autonomizar a figura do assédio moral, inaugurou o debate relativo à regulamentação do fenómeno no ano 2000, com a iniciativa do Partido Socialista que apresentava o Projecto-Lei n.º 252/VIII relativo à Protecção Laboral Contra o Terrorismo Psicológico ou Assédio Moral, e, ainda no mesmo ano, com o Projecto-Lei n.º 3334/VIII de iniciativa do Partido Comunista Português para o Estabelecimento de Medidas de Prevenção e Combate a Práticas Laborais Violadoras da Dignidade e Integridade Física e Psíquica dos Trabalhadores.

Contudo, estas iniciativas não foram avante e, como já tivemos oportunidade de referir, só aquando da aprovação do Código de Trabalho em 2003 é que a legislação portuguesa começa a dar os primeiros passos para regulamentação do fenómeno.

Para o estudo do assédio moral no ordenamento jurídico nacional dedicamos uma secção separada, a ser desenvolvida de seguida.

1. Antecedentes

Em Portugal só recentemente o fenómeno do assédio moral ganhou maior importância. Contudo, o assédio moral no trabalho, ou mobbing como é conhecido internacionalmente, não se trata de um fenómeno novo, ele sempre existiu de forma subtil e silenciosa, reflectindo-se, na maioria das vezes, num comportamento persecutório por parte do empregador em relação ao trabalhador, com o intuito de que este abandone o posto de trabalho.

Foi apenas com a reforma da legislação laboral, com a entrada em vigor do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27/8, que pela primeira vez se consagra formalmente uma norma específica com a finalidade de prevenir e punir a prática de assédio moral no local de trabalho.

Não obstante este vazio normativo, já a prática de assédio consubstanciava uma conduta proibida por lei, uma vez que reflecte a violação de bens jurídicos essenciais, com protecção legal, como os direitos de personalidade plasmados nos arts. 70.º e 81.º do CC, e constitucional, como o direito à integridade pessoal (art. 25.º CRP) e demais

direitos pessoais (art. 26.º CRP), o princípio da igualdade (art. 13.º CRP), o direito à segurança no emprego (art. 53.º CRP), o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes (art. 59.º CRP).

Por outro lado, é importante salientar que ainda antes do acolhimento da figura do assédio moral no Código do Trabalho já a situação de assédio era discutida, ainda que de forma indirecta, no seio da Jurisprudência portuguesa, basta pensar nos casos de violação do dever de ocupação efectiva, e de violação do dever de respeito¹⁹⁶.

Na realidade, no domínio anterior ao Código do Trabalho o dever de ocupação efectiva¹⁹⁷ não beneficiava de uma norma expressa que o estabelecesse. No entanto, a Doutrina¹⁹⁸ e a Jurisprudência já o reconheciam e aplicavam como um dever, “*dever esse que configurava um verdadeiro dever de prestação por parte do empregador e se traduzia na exigência de ser dada ao trabalhador a oportunidade de exercer efectivamente e sem quaisquer dificuldades ou obstáculos a actividade contratada*”¹⁹⁹, até porque “*a Constituição da República Portuguesa dá acolhimento ao dever de ocupação efectiva do empregador relativamente ao seu trabalhador, o que tem, como correspondência, o dever deste ser efectivamente ocupado*”²⁰⁰.

Veja-se por exemplo o Ac. STJ de 09/04/2003²⁰¹, no qual a tutela do dever de ocupação efectiva está nitidamente ligada ao fenómeno do assédio moral. Neste caso,

¹⁹⁶ Cfr. No mesmo sentido, **Glória Rebelo**, *ob. cit.*, p. 111.

¹⁹⁷ No CT de 2003 o legislador consagra a proibição de o empregador obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho, no seu art. 122.º b), estabelecendo o dever de ocupação efectiva do empregador que se traduz no direito de o trabalhador ser efectivamente ocupado. Com o CT de 2009, o dever de ocupação efectiva encontra-se plasmado no art. 129.º n.º 1 b).

¹⁹⁸ A generalidade da Doutrina nacional fundamenta de várias formas o eventual dever de ocupação efectiva, por exemplo Monteiro Fernandes, reconhece no ordenamento laboral português um direito geral de ocupação efectiva. Como fundamentação, expõe que “o contrato de trabalho envolve o compromisso da ocupação efectiva (até como imperativo da boa-fé), não merecendo protecção as motivações (como a de combater a concorrência ou, até, obstar directamente ao desenvolvimento profissional do trabalhador) que levem o empregador a manter o trabalhador inactivo podendo objectivamente ocupá-lo”. Também Barros Moura reconhece o direito do trabalhador a prestar efectivamente o trabalho, na medida em que, no preceito constitucional que institui o direito do trabalho, este é entendido como “direito à realização pessoal através do trabalho”. Ainda Furtado Martins defende que a base para a construção do dever geral de ocupação efectiva do trabalhador a cargo da entidade patronal parte do princípio da boa-fé, entendendo este dever como um dos deveres acessórios que fazem parte da situação jurídica de trabalho subordinado. Cfr. Monteiro Fernandes, Barros Moura, Furtado Martins, autores citados por **Abílio Neto**, *Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 2.ª Edição, Janeiro 2005, EDIFORUM, Lisboa, pp.240. e 241).

¹⁹⁹ Cfr. Ac. STJ de 7/5/2009 disponível em <http://www.dgsi.pt>.

²⁰⁰ Cfr. Ac. STJ de 22/05/1991: BMJ, N. 407., p.288, também referenciado por **Abílio Neto**, *Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, *ob. cit.*, p. 241.

²⁰¹ Acórdão também referenciado por **Glória Rebelo**, *ob. cit.*, p. 111, disponível em <http://www.dgsi.pt>.

um trabalhador por ter comparecido, em casos pontuais, com algum atraso nas instalações da empresa, justificados perante a entidade patronal, foi, nesses dias, dispensado pela mesma sendo-lhe retirados, quer o telemóvel, quer a viatura, confiados para seu uso total. A partir daquela data a situação profissional e pessoal do trabalhador veio a deteriorar-se consecutivamente, já não suportando a pressão psicológica a que vinha sendo sujeito por parte da entidade patronal, acabou por ser aconselhado pelo seu médico de família a ficar de baixa médica por um período de cerca de uma semana por motivos psicológicos. Após a baixa médica, quando este trabalhador regressa ao seu posto de trabalho, verificou haverem-lhe sido retiradas todas as funções que desempenhava, foi retirado da sala de vendas que dividia com os demais colegas de trabalho, onde possuía um posto de trabalho composto por uma cadeira, uma secretária, um telefone, uma estante e todo o restante equipamento de escritório indispensável e necessário ao bom desempenho da função. Para além disso, colocaram-no numa sala, isolado, sem qualquer instrumento de trabalho inerente às suas funções, foram-lhe retirados a viatura que conduzia e o telemóvel que utilizava, permanecendo oito horas diárias, de segunda a sexta-feira, completamente inactivo e isolado.

Contudo, o conceito de assédio moral e o de violação de ocupação efectiva não se confundem, apesar de o segundo poder reflectir, em algumas situações, uma exteriorização de assédio moral. Veja-se, por exemplo, uma situação de não atribuição de funções compatíveis com as da respectiva categoria. Isto constitui uma violação do dever de ocupação efectiva, sem que forçosamente se verifique uma situação de assédio moral²⁰².

Relativamente à violação do dever de respeito, mesmo antes da entrada em vigor da Lei n.º 99/2003 de 27/8, esta *“foi, por distintas vezes e perante um verdadeiro vazio legal, argumento para proteger, de forma indirecta, situações de assédio”*²⁰³.

Na LCT o dever de respeito constava no artigo 19.º, onde se lia, na sua alínea a), que a entidade patronal deve tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador. Neste sentido, assentando o dever de respeito no princípio da mútua colaboração consagrado no artigo 18.º do mesmo diploma legal, no qual a entidade empregadora e os trabalhadores são mútuos colaboradores e a sua colaboração deverá tender para a

²⁰² Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 81; Ac. do STJ de 27/02/2008, disponível em www.dgsi.pt.

²⁰³ Cfr. Glória Rebelo, ob. cit., p. 112.

obtenção da maior produtividade e para a promoção humana e social do trabalhador, este trabalhador é e deve ser tratado como um igual (trabalhador enquanto pessoa), que participa no processo de conquista dos objectivos da empresa num ambiente de respeito e confiança mútuo.

Ora, é no sentido de as situações de assédio moral no trabalho acabarem por reflectir a violação do princípio da mútua colaboração que nos é possível afirmar que, ainda que indirectamente, o fenómeno do assédio estava a ser tratado, e o assediado, neste caso o trabalhador, até certo ponto protegido²⁰⁴.

Para além destas disposições, a questão do assédio era ainda tratada no âmbito do artigo 19.º al. c) da LCT²⁰⁵, relativo ao dever da entidade patronal de proporcionar, ao trabalhador, boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, e ainda no seio do artigo 40.º da LCT, mais direccionado para o assédio moral horizontal, que traduzia o dever da entidade patronal de aplicar sanções disciplinares, nomeadamente o despedimento aos trabalhadores de ambos os sexos que, pela sua conduta, provocassem ou criassem o risco de desmoralização dos companheiros.

Por último, uma outra norma onde situações de assédio poderiam perfeitamente ser enquadradas é a do artigo 35.º, n.º 1, al. f) da Lei dos Despedimentos (DL. n.º 64-A/89) relativa à justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador no caso de ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos, que reflectia um meio de reacção do qual o trabalhador assediado poderia lançar mão para ver salvaguardados os seus direitos²⁰⁶.

²⁰⁴ Neste sentido, **Albino Mendes Baptista**, *Jurisprudência do Trabalho Anotada, Relação Individual de Trabalho*, 3.ª Edição, Quid Juris, Lisboa, 2000, p. 154, em anotação ao Ac. STJ de 12 de Janeiro de 1990, refere que “O artigo 18.º da LCT afirma o princípio da mútua colaboração, dizendo-se no seu n.º 1 que essa colaboração deverá tender para a obtenção da maior produtividade e, sublinha-se, para a promoção humana e social do trabalhador. Ou seja, se é verdade que sem empresas sólidas não há empregos estáveis, cabendo ao trabalhador desenvolver o esforço exigível no sentido de assegurar uma boa produtividade da empresa, nomeadamente para o correcto cumprimento do contrato, não é menos certo que o trabalhador não é uma mera mercadoria e que a empresa não deve atropelar a consideração do trabalhador como pessoa”.

²⁰⁵ Este artigo corresponde ao artigo 120.º n.º1 al. c) do CT de 2003 e ao art. 127.º n.º1 al. c) do actual CT.

²⁰⁶ Veja-se a este respeito o Ac. TRL de 20.05.1992: CJ, 1992, Tomo III, p. 262, referenciado por **Abílio Neto**, *Contrato de Trabalho, Notas Práticas*, 16.ª Ed., Set./2000, Ediforum, Lisboa, p. 1057, em anotação ao art. 35.º, n.º, 1, f) do DL. N.º 64-A/89, onde se lê que “constitui fundamento para o trabalhador rescindir o seu contrato de trabalho com justa causa o facto de a entidade patronal violar os deveres de urbanidade e correcção para com o trabalhador, vexando-o e causando mau ambiente na empresa, criando um clima de suspeição cujos motivos não se provaram”.

2. As Iniciativas Legislativas - Os Projectos de Lei

O Projecto-Lei n.º 252/VIII relativo à Protecção Laboral Contra o Terrorismo Psicológico ou Assédio Moral de iniciativa do Partido Socialista, assim como o Projecto-Lei n.º 3334/VIII de iniciativa do Partido Comunista Português para o estabelecimento de Medidas de Prevenção e Combate a Práticas Laborais Violadoras da Dignidade e Integridade Física e Psíquica dos Trabalhadores, alertaram para a importância que tem adquirido, no seio da União Europeia, a protecção dos direitos dos trabalhadores, concorrendo para o mesmo fim, o de evitar e combater a degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados no âmbito das relações laborais e os atentados contra a sua dignidade e integridade psíquica que derivam do assédio moral no local de trabalho.

No artigo 1.º, n.º1 do Projecto-Lei n.º 252/VIII o assédio moral ou terrorismo psicológico era “*entendido como a degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho, no âmbito das relações laborais*”²⁰⁷.

No que a este preceito diz respeito, a UGT, ainda que claramente a favor desta iniciativa legislativa, considerou que a expressão “terrorismo psicológico” não é a mais adequada para descrever o fenómeno por ser demasiado restritiva, enquanto a violência no trabalho apresenta diversas gradações²⁰⁸.

A este respeito entendemos que de facto a escolha do termo “terrorismo psicológico” não foi feliz, pois, como se mencionou anteriormente, o assédio moral não deve ser entendido como uma forma de violência psicológica, pensar o contrário demonstrar-se-ia redutor, uma vez que este evento nem sempre corresponde a práticas que incidem na esfera psicológica da vítima, e nem sempre esta sofre um dano psíquico resultante dos comportamentos assediantes.

Desta forma, defendemos que a terminologia “assédio moral” basta para denominar o fenómeno em questão pois abrange um leque muito maior de comportamentos assediantes e não só as práticas que visam atingir psicologicamente a vítima.

²⁰⁷ Cfr. Projecto-Lei n.º 252/VIII, art. 1.º, n.º 1.

²⁰⁸ Cfr. Relatório da Comissão de Trabalho, Solidariedade e Segurança Social sobre o Projecto-Lei n.º 252/VIII. (Parecer da UGT).

Acrescentava ainda o mesmo preceito, na parte final do n.º 1, que *o atentado contra a dignidade e integridade psíquica dos assalariados constitui uma agravante a tais comportamentos*²⁰⁹.

Em primeiro lugar, a este respeito parece ter havido aqui a tentativa de especificar qual o bem jurídico lesado pelo assédio moral, talvez porque o direito à dignidade, pilar e sentido de todos os direitos fundamentais, se possa apresentar demasiado amplo e abrangente.

Todavia, não se crê que a opção pela compreensão do assédio moral como um atentado à integridade psíquica da vítima tenha sido a melhor. Mais uma vez isto reflecte que esta iniciativa legislativa foi altamente influenciada pela concepção psicológica de assédio moral.

Ao entender o assédio moral como uma ofensa à integridade psíquica do trabalhador está a fazer depender a existência de uma situação de assédio da resistência psicológica da vítima e não de uma objectiva actuação humilhante²¹⁰.

Esta compreensão subjectiva do fenómeno de assédio moral limita a verificação de uma situação de assédio a um dano psíquico e, como vimos, este não deve integrar como elemento constitutivo do conceito jurídico de assédio, configurando apenas uma das possíveis consequências que derivam de uma situação com estes contornos.

Neste contexto, entendemos que a melhor opção será entender o assédio moral como um atentado à dignidade da pessoa humana. Por ser composto por um leque variado de comportamentos e por se manifestar, desta forma, lesivo de diversos direitos como, por exemplo, o direito ao bom nome e reputação, à imagem, à reserva da intimidade da vida privada e familiar, à integridade moral, e física (na sua componente psíquica), entre outros, parece-nos razoável que o assédio moral seja entendido como violador da dignidade da pessoa humana, conceito bastante amplo e por isso capaz de abarcar diferentes situações que espelhem o fenómeno, recorrendo, claro está, a uma análise objectiva do caso concreto para que não se confunda assédio moral com outras figuras ou tipos legais²¹¹.

Outra crítica a apontar em relação a este preceito diz respeito ao facto de a ofensa à dignidade da pessoa humana constituir uma agravante aos comportamentos

²⁰⁹ Cfr. Artigo 1.º, n.º1 parte final, do Projecto-Lei n.º 252/VIII.

²¹⁰ Cfr. No mesmo sentido, **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 44.

²¹¹ Cfr. A este respeito **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 59, individualiza o direito à integridade moral como bem jurídico protegido em caso de assédio moral.

assediadas. Isto, quanto a nós, não se afigura de todo correcto. Aquando do estudo dos elementos constitutivos de assédio moral concluiu-se que o efeito de atentar contra a dignidade da pessoa humana é parte integrante e essencial do conceito jurídico de assédio e, portanto, não deve ser entendido como uma agravante.

A intenção do assediador, ou o objectivo dos actos por este praticados, essa sim deve ser entendida como requisito acessório do conceito jurídico, configurando uma agravante que quando aferida deve ser considerada para efeito de ponderação do grau de culpa do agente activo, bastando o efeito da violação da dignidade humana, entre outros requisitos como a reiteração dos comportamentos assediados, para que se confirme uma situação de assédio moral²¹².

O n.º 2 do mesmo artigo entendia por “*degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho os comportamentos dolosos dos empregadores, conduzidos pela entidade patronal e/ou seus representantes, sejam eles superiores hierárquicos, colegas e/ou outras quaisquer pessoas com poder de facto para tal no local de trabalho*”²¹³.

Daqui retira-se que esta iniciativa legislativa, à primeira vista, previu, além do assédio moral vertical descendente, aquele que é direccionado ao trabalhador pela entidade empregadora ou superior hierárquico, também o assédio moral horizontal, praticado entre colegas de trabalho.

Contudo, ao utilizar a vocábulo “assalariados” acabou por gerar um certo contra-senso, pois parece apenas abarcar a conduta assediante que provenha da entidade empregadora, afastando, assim, a possibilidade da conduta derivar de outros trabalhadores²¹⁴.

No que respeita aos comportamentos assediados, no seu n.º 3, o artigo 1.º do Projecto-Lei em análise caracterizava-os como aqueles actos *que pelo seu conteúdo vexatório e pela finalidade persecutória e/ou de isolamento, se traduzem em considerações, 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 perspectivas de progressão na*

²¹² No mesmo sentido, a CGTP discordou de que o atentado contra a dignidade e a integridade psíquica seja tido como mera agravante dos comportamentos abusivos, visto que aquele é parte integrante e essencial das próprias condutas abusivas em que se manifesta o assédio moral. Cfr. Relatório da Comissão de Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

²¹³ Cfr. Projecto-Lei n.º 252/VIII, art. 1.º, n.º 2.

²¹⁴ Cfr. No mesmo sentido, o relatório da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias sobre Projecto-Lei n.º 252/VIII.

carreira, o retirar injustificado de tarefas anteriormente atribuídas, a despromoção injustificada de categorias anteriormente atribuídas, a penalização do tratamento retributivo, o constrangimento ao exercício de funções ou tarefas desqualificantes para a categoria profissional do assalariado, a exclusão da comunicação de informações relevantes para a actividade do trabalhador, a desqualificação dos resultados já obtidos. Estes comportamentos revestem-se de um carácter ainda mais gravoso quando envolvem desqualificação externa (para fora do local de trabalho) dos trabalhadores, através do fornecimento de informações erradas sobre as suas funções e/ou as suas categorias profissionais e de desconsiderações e insinuações prejudiciais à sua carreira profissional e ao seu bom nome”²¹⁵.

No que toca a este preceito, para além de bastante extenso e de se apresentar pouco sistematizado, deixou transparecer uma certa confusão entre comportamentos ou práticas assediantes e os objectivos visados com o assédio²¹⁶.

Por um lado, caracterizava os comportamentos assediantes pelo seu *conteúdo vexatório* e, por outro lado, descrevia as práticas que compõe o fenómeno partindo da finalidade das mesmas. Fazia referência às insinuações, às ameaças verbais, ao prejuízo das perspectivas de progressão na carreira, ao retirar injustificado de tarefas anteriormente atribuídas, à despromoção injustificada de categorias anteriormente atribuídas, à penalização do tratamento retributivo, ao constrangimento ao exercício de funções ou tarefas desqualificantes para a categoria profissional do assalariado, à exclusão da comunicação de informações relevantes para a actividade do trabalhador, à desqualificação dos resultados já obtidos que o trabalhador fica sujeito no âmbito laboral, mas sem separar essas condutas de determinados fins ou objectivos como, por exemplo, a finalidade persecutória e/ou de isolamento, o fim de provocarem o despedimento ou a demissão forçada, a intenção de desestabilizar psiquicamente a vítima.

Mais uma vez, está aqui patente a importância entregue à finalidade das condutas praticadas pelo assediador em detrimento do significado objectivo das práticas reiteradas, acompanhando o pensamento das concepções social e psicológica de assédio moral no local de trabalho, quando o que deveria ser atentamente

²¹⁵ Cfr. Art. 1.º, n.º 3 Projecto-Lei n.º 252/VIII.

²¹⁶ Cfr. No mesmo sentido, intervenção do Deputado Vicente Merendas (PCP) de 27/12/2000, ao Projecto-Lei n.º 252/VIII e parecer da CGTP, referenciado no relatório da Comissão de Trabalho, Solidariedade e Segurança Social sobre o Projecto-Lei n.º 252/VIII.

esmiuçado seria, não tanto a intencionalidade lesiva das condutas, mas antes, a potencialidade lesiva da dignidade da pessoa humana das mesmas.

Relativamente ao artigo 2.º do Projecto-Lei 252/VIII, este estabelecia a anulabilidade, a pedido da vítima, dos actos e decisões atinentes às alterações das categorias, funções, encargos ou mesmo as transferências, atribuíveis à degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho.

A UGT discordou da sanção prevista para a invalidada dos actos em causa, preferindo a sanção mais grave, que é a nulidade²¹⁷.

No artigo 3.º do Projecto-Lei, o Partido Socialista introduziu um regime sancionatório para os autores de terrorismo psicológico ou assédio moral, que podiam ser condenados a penas de prisão (de 2 a 14 anos ou de 1 a 3 anos, consoante se verifique ou não da existência de uma circunstância agravante: o atentado contra a dignidade e integridade psíquica dos assalariados) ou, em alternativa, a coimas de 5 000 000\$00 ou 20 000 000\$00²¹⁸.

Contudo, esta técnica legislativa foi alvo de duras críticas, quer por parte da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, quer por parte de alguns partidos, na Assembleia da República, que alertaram para a hesitação quanto à escolha do regime jurídico aplicável, entre o âmbito criminal e o dos ilícitos de mera ordenação social. Da leitura deste diploma acaba por não se entender se a vontade do PS era a de criar um ilícito penal ou um ilícito contra-ordenacional.

A Deputada Maria do Céu Ramos (PSD) chamou a tenção para o facto de não ser legalmente possível que um crime possa ser punido com uma coima ou que uma contra-ordenação seja punível com uma pena de prisão²¹⁹.

²¹⁷ Cfr. Parecer da UGT referenciado no relatório da Comissão de Trabalho, Solidariedade e Segurança Social sobre o Projecto-Lei n.º 252/VIII.

²¹⁸ Cfr. Art. 3.º, do Projecto-Lei n.º 252/VIII: “1 — O (s) autor (es) dos actos de terrorismo psicológico ou assédio moral são condenados a uma pena de um a três anos de prisão ou, em alternativa a uma coima de cinco milhões de escudos (5 000 000\$00).

2 — O atentado contra a dignidade e integridade psíquica dos assalariados constitui uma agravante a tais comportamentos, sendo neste caso a pena agravada para dois a quatro anos de prisão ou, em alternativa, a uma coima de vinte milhões de escudos (20 000 000\$00).

3 — A entidade patronal e/ou os superiores hierárquicos dos autores materiais dos actos de terrorismo psicológico e/ou assédio moral incorrem solidariamente nas sanções previstas para estes, quando estejam de qualquer modo envolvidos numa tal estratégia, de forma activa, como ordenantes ou encorajantes, ou passiva, tendo conhecimento dos factos e nada tendo feito para os impedir.”

²¹⁹ Cfr. Intervenção da Deputada Maria do Céu Ramos de 27/12/2000 ao Projecto-Lei n.º 252/VIII; No mesmo sentido, Parecer da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias sobre o Projecto-Lei n.º 252/VIII: “Isto se a intenção

Para além disto, a referida Sr.^a Deputada assinalou, ainda, a falta de clareza da definição do tipo legal de crime, proposta pelos autores do Projecto-Lei, que não permite retirar com segurança os elementos que definem o crime como acção típica, ilícita e culposa.

Maria do Céu Ramos apontou para o facto de o crime de assédio moral, tal como é configurado no diploma em análise, não distinguir o elemento objectivo do crime (a ilicitude) do elemento subjectivo (a culpa), alertando ainda que na definição do tipo legal de crime não constam nem a reiteração ou duração dos actos praticados e a possibilidade destes se reflectirem em acções ou omissões que, tipicamente, visam isolar a vítima, impedi-la de se exprimir, desacreditá-la no seu local de trabalho, desconsiderá-la junto dos seu colegas e comprometer a sua saúde física e psíquica sempre em ordem à sua exclusão ou afastamento da função profissional exercida, requisitos essenciais para que se verifique uma situação de assédio moral, e que distinguem o fenómeno de meros actos isolados e de comportamentos benignos próprios da conflituosidade laboral²²⁰.

No que toca ao n.º 3 do artigo 3.º do Projecto-Lei em análise, este estabelecia a responsabilidade solidária da entidade patronal e/ou dos superiores hierárquicos dos autores materiais dos actos que compõe o assédio, *quando estejam de qualquer modo envolvidos numa tal estratégia, de forma activa, como ordenantes ou encorajantes, ou passiva, tendo conhecimento dos factos e nada tendo feito para os impedir*.

Esta opção pela responsabilidade solidária parece indicar que a vontade dos autores do diploma era a de criarem um ilícito contra-ordenacional, por só fazer sentido quando estiverem em causa sanções pecuniárias. Ou, no limite, seria a de estabelecer dois tipos diferentes de ilícito, conforme o desvalor jurídico das condutas em causa, o que, só por si, justificaria a completa reformulação do artigo 1.º²²¹.

Por último, a remissão para posterior regulamentação, por parte do Governo, prevista no artigo 4.º, de um diploma que estabelece sanções de carácter incriminatório pode ser entendida como violadora do princípio da legalidade consagrado no artigo

dos subscritores do projecto for a de criar um novo tipo legal de crime. De facto, essa intenção não é líquida, na medida em que se prevê, em alternativa à condenação em pena de prisão, a condenação no pagamento de uma coima. Ora, à pena de prisão e à condenação no pagamento de uma coima correspondem dois tipos de ilícito diferentes - o crime e a contra-ordenação, respectivamente - cuja aplicação é da responsabilidade no primeiro caso, dos tribunais e, no segundo caso, de uma entidade administrativa. Trata-se, pois, de uma impossibilidade jurídica, que viola claramente o princípio da legalidade”.

²²⁰ Cfr. Intervenção da Deputada Maria do Céu Ramos de 27/12/2000 ao Projecto-Lei n.º 252/VIII.

²²¹ Cfr. Parecer da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias sobre o Projecto-Lei n.º 252/VIII.

29.º, n.º 3 da CRP, o que levanta a dúvida inicial quanto à opção política tomada no sentido da criminalização do assédio moral²²².

Relativamente ao Projecto-Lei n.º 334/VIII de iniciativa do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, que estabeleceu medidas de prevenção e combate a práticas laborais violadoras da dignidade e integridade física e psíquica dos trabalhadores, não foram tantas as críticas assinaladas.

Apesar de não concordarmos com o entendimento de que o fim ou a finalidade das condutas assediadas sejam imperiosamente a degradação psicológica do trabalhador, o despedimento deste ou a sua demissão forçada, entendemos que esta iniciativa legislativa teve o seu devido mérito.

Em primeiro lugar, porque optou pela terminologia “assédio” ao invés de “terrorismo psicológico”²²³.

Em segundo lugar, estabeleceu o assédio moral em todas as suas modalidades²²⁴.

Em terceiro lugar, consagrou, num elenco aberto, uma série de actos e comportamentos constitutivos de assédio moral, sem que os confunda com os objectivos visados²²⁵.

Depois, optou, sem confusões, pelo regime geral das contra-ordenações laborais, constituindo contra-ordenação muito grave qualquer acto ou comportamento qualificável como assédio, elevando para o dobro os limites mínimos e máximos da coima aplicável em caso de reincidência, sendo da competência da Inspeção-Geral do Trabalho o levantamento de autos de notícia ou participação²²⁶.

Para além disso, optou pela sanção mais grave, a nulidade, para quaisquer actos e decisões praticados no âmbito de uma situação de assédio, designadamente os atinentes às alterações das categorias, funções, cargos ou transferências de posto de trabalho²²⁷.

De forma idêntica ao Projecto-Lei n.º 252/VIII, a iniciativa legislativa do Grupo Parlamentar do PCP estabelecia a responsabilidade solidária da entidade patronal e dos

²²² Cfr. Parecer da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias sobre o Projecto-Lei n.º 252/VIII; Intervenção da Deputada Maria do Céu Ramos de 27/12/2000 ao Projecto-Lei n.º 252/VIII.

²²³ Cfr. Art. 2.º do Projecto-Lei n.º 334/VIII, cuja a epígrafe é “Conceito de assédio”.

²²⁴ Cfr. Art. 2.º, n.º 1 do Projecto-Lei n.º 334/VIII: “Entende-se por assédio o comportamento persecutório, deliberado, abusivo, do empregador, do seu representante, do superior hierárquico, colega ou outra pessoa com poder no local de trabalho (...)”.

²²⁵ Cfr. Art. 2.º, n.º 2 do Projecto-Lei n.º 334/VIII.

²²⁶ Cfr. Art. 3.º, n.º 2, art. 5.º e art. 7.º do Projecto-Lei n.º 334/VIII.

²²⁷ Cfr. Art. 4.º, Projecto-Lei n.º 334/VIII.

superiores hierárquicos do agressor de assédio pelo pagamento das coimas aplicáveis²²⁸.

Estabeleceu, ainda, a responsabilidade disciplinar do autor de assédio sempre que tal procedimento tenha sido praticado contra a orientação da empresa ou indicações expressas dos superiores hierárquicos²²⁹.

O artigo 8.º do Projecto-Lei n.º 334/VIII determinou o direito da vítima a uma indemnização por danos morais nos termos gerais da responsabilidade civil, bem como, caso a vítima tenha sido forçada a demitir-se em consequência do assédio, a indemnização em dobro da que seria devida em caso de despedimento sem justa causa, ao contrário do Projecto-Lei do Grupo Parlamentar do PS que descurou de qualquer reparação para a vítimas de assédio²³⁰.

Por último, de forma inovadora que merece o nosso aplauso, esta iniciativa legislativa, sensível às dificuldades incomensuráveis da produção de prova nos casos de assédio moral, previa a inversão do ónus da prova, fazendo recair sobre o agressor o ónus de alegar e provar que não houve intenção de exercer qualquer violência psicológica²³¹.

Estes dois Projectos-Lei marcaram o esforço inicial para a regulamentação específica do fenómeno do assédio moral no local de trabalho, contudo, nunca chegaram a ser aprovados, foram postos de parte até ao fim da VIII legislatura.

²²⁸ Cfr. Art. 6.º, n.º 1 do Projecto-Lei n.º 334/VIII.

²²⁹ Cfr. Art. 6.º, n.º 2 do Projecto-Lei n.º 334/VIII.

²³⁰ Art. 8.º, Projecto-Lei n.º 334/VIII.

²³¹ Art. 9.º, Projecto-Lei n.º 334/VIII.

3. O Assédio Moral no Código do Trabalho de 2003/ Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto.

O Código do Trabalho aprovado pela Lei 99/2003 de 27 de Agosto consagrou formalmente a figura do assédio no seu artigo 24.º, preceito encerrado na subsecção destinada à “Igualdade e não discriminação”, dispondo o seguinte:

Artigo 24.º

Assédio

- 1- Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador.*
- 2- Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores do n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou efeito de afectar a dignidade da pessoa humana ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou desestabilizador.*
- 3- Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referidos no n.º anterior.*

A norma para a qual remete o n.º 2 do artigo 24.º consagrava que “o empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical”²³².

Ainda que seja de elogiar o reconhecimento expresso da figura do “Assédio” na lei portuguesa, tal consagração se afigurava redutora a vários níveis²³³.

Em primeiro lugar, a terminologia adoptada pelo legislador, *Assédio*, não fazendo referência ao *Assédio Moral*, é já criticável e faz adivinhar, desde início, a inexistência de um regime jurídico específico para o tratamento do fenómeno.

Depois, no n.º 2 do artigo 24.º não nos foi dada uma definição legal de “Assédio” mas, antes, uma noção ampla do que constitui assédio recorrendo à técnica

²³² Cfr. Art. 23.º, n.º 1 CT.

²³³ Cfr. Ana Teresa Verdasca, António Garcia Pereira, *ob. cit.*, p. 7.

jurídica da “cláusula geral”, a ser posteriormente concretizada e desenvolvida pela Doutrina e pela Jurisprudência, através da ponderação dos casos concretos²³⁴.

No que toca aos sujeitos parte da relação de assédio, o legislador nacional não se pronunciou sobre as diferentes modalidades do fenómeno classificadas em função da identidade do sujeito activo, contudo, fez referência expressa ao trabalhador ou candidato a emprego como sujeitos passivos de assédio, à semelhança do que se passa na legislação laboral francesa.

Daqui retira-se que, à primeira vista, o sujeito activo será sempre o empregador ou o superior hierárquico da vítima e exclui-se, portanto, a existência de assédio moral horizontal, aquele que é estabelecido entre colegas de trabalho, e de assédio moral vertical ascendente que, ainda que menos provável, não se manifesta impraticável e deve, desta forma, ser ponderado.

A este respeito, RITA GARCIA PEREIRA²³⁵ entende que do silêncio da lei se deve presumir “*que também possam constituir assédio os comportamentos dos demais colegas do visado, independentemente do cargo que detenham na organização, seguindo-se a antiga regra que determina que “onde o legislador não distinguiu, não deve o intérprete distinguir”*”.

Outro ponto negativo, que deve ser assinalado neste preceito legal, diz respeito à inexistência de uma medida que proteja aqueles que testemunhem e relatem a situação de assédio, ao contrário do que se passa na lei laboral francesa, impedindo que venham a ser sancionados.

Tal reflecte uma falha inadmissível pois como se sabe o assédio moral é composto por condutas subtis e ardilosas e, por isso, na maioria das vezes a prova testemunhal é crucial para se aferir da existência do fenómeno, como tal será necessário que a lei ofereça às testemunhas a segurança necessária para que não sejam coagidas a não testemunhar.

No que toca à avaliação da conduta assediante, o legislador nacional parecia querer indicar “*que cabe à vítima, de acordo com a impressão, princípios e reacção particular, determinar se certa conduta é ou não, para si ofensiva, considerando*”

²³⁴ Cfr. Ana Teresa Verdasca; António Garcia Pereira, *ob. cit.*, p. 7; Alexandra Marques Sequeira, *Do assédio no local de trabalho, Um caso de flirt legislativo*, Questões Laborais, n.º 28, ano XIII, Coimbra Editora, Coimbra, 2006, p. 252; Ao contrário, Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 196, entende que a definição de assédio recorrendo a uma cláusula geral pareceu ser a opção mais acertada uma vez que uma definição legal do fenómeno se apresentaria demasiado redutora perante a realidade dos factos já que o assédio se materializar sob as mais diversas formas.

²³⁵ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, p. 203.

ainda a realidade social da sociedade ou comunidade da época em que se insere, pelo que, um mesmo comportamento, dependendo das circunstâncias, pode ou não afectar a dignidade”²³⁶.

O carácter indesejado do comportamento era essencial para que o artigo 24.º actuasse. Existem comportamentos que dependendo do ambiente em que estão inseridos podem não consubstanciar prática de assédio moral, por exemplo, quando o empregador, com pouca polidez, tem o hábito de proferir palavrões sem que tenha o efeito de atingir os trabalhadores.

Para além disso, ainda no que às condutas diz respeito, não tendo o legislador feito qualquer distinção, entendemos que o comportamento assediante tanto se poderia manifestar através de acções ou omissões, traduzindo-se, assim, num comportamento activo ou omissivo²³⁷.

3.1. Assédio Moral Discriminatório

A letra da lei no artigo 24.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 apontava no sentido de que todo o assédio, pensa-se que também o assédio moral, é discriminação, o que faz levantar a questão de se saber se o preceito, por si só, pretendia proteger apenas as vítimas de assédio moral discriminatório, ou se conferia também protecção às vítimas de assédio moral não discriminatório.

A resposta, à primeira vista, parece fácil: uma vez que o n.º 2 do artigo 24.º apenas tratava do assédio moral numa das suas modalidades, a de assédio moral discriminatório, os trabalhadores vítimas de condutas assediantes desprovidas de qualquer razão discriminatória não estariam protegidos.

O legislador, altamente influenciado pelos normativos comunitários, nomeadamente pela Directiva 2000/43/CE, Directiva 2000/78/CE e especialmente pela Directiva 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro, com a redacção que lhe foi dada pela Directiva n.º 2002/73/CE, ao incluir o preceito na Subsecção da “igualdade e não discriminação”, remetendo na noção de assédio para comportamentos baseados em factores de discriminação plasmados no artigo 23.º, no artigo 24.º, n.º 2 do Código do Trabalho limitou a figura, tratando o fenómeno em causa apenas na óptica de uma das

²³⁶ Cfr. **Alexandra Marques Sequeira**, *ob. cit.*, p. 255.

²³⁷ Cfr. **Sónia Kietzmann Lopes**, *O assédio moral no trabalho*, Prontuário de Direito do Trabalho, N.º 82, Janeiro/Abril, 2009, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p. 260.

suas vertentes, o assédio discriminatório, não apontando no mesmo sentido do conceito de assédio moral trabalhado pela Doutrina e Jurisprudência²³⁸.

O Código do Trabalho de 2003 não abrangia diversas condutas e práticas de assédio que não se apoiassem num factor discriminatório entre trabalhadores. Considerando que todo o assédio é discriminação descuroou do facto de que muitos dos comportamentos que constituem assédio moral no trabalho podem não ter nenhum intuito discriminatório visando, pura e simplesmente, hostilizar a vítima com o objectivo de que, por exemplo, esta abandone o local de trabalho²³⁹.

Todavia, ainda que, como explica SÓNIA KIETZMANN LOPES²⁴⁰, “*todo o assédio, em última análise, se reconduz a uma situação discriminatória - o trabalhador é vítima de tratamento negativamente distinto -, o certo é que o mobbing não se identifica, necessariamente, com a discriminação*”.

Neste contexto, o legislador no Código do Trabalho de 2003 tratou apenas uma das modalidades de assédio moral, o assédio discriminatório, olvidando aqueles casos em que, por exemplo, o empregador tem a seu cargo apenas um trabalhador e mesmo assim assedia-o moralmente com o objectivo que este abandone o local de trabalho, ou aquelas situações de assédio moral horizontal nas quais um trabalhador assedia outro colega de trabalho por, pura e simplesmente, se sentir ameaçado pelo facto de aquele ser bem sucedido profissionalmente, sem que exista, portanto, qualquer intuito discriminatório baseado no estado civil, ascendência, idade, sexo, orientação sexual, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas, ideológicas ou filiação sindical.

Seguindo a linha de raciocínio do legislador comunitário na Directiva n.º 76/207/CEE com a redacção que lhe foi dada pela Directiva n.º 2002/73/CEE, o Código do Trabalho apresentou todo o assédio como uma forma de discriminação que assume duas modalidades, o assédio moral discriminatório (*discriminatory harrasement*) sobre trabalhador ou candidato a emprego, cuja conduta de assédio é baseada num dos factores de discriminação indicados no artigo 23.º, n.º 1- (Cfr. art.

²³⁸ Cfr. Sónia Kietzmann Lopes, *ob. cit.*, p. 258.

²³⁹ Cfr. Ana Teresa Verdasca, António Garcia Pereira, *ob. cit.*, p. 8.

²⁴⁰ Cfr. Sónia Kietzmann Lopes, *ob. cit.*, p. 258; No mesmo sentido, Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 208: “Apesar de não se excluir a possibilidade de o assédio moral, em não raras ocasiões, poder englobar actos discriminatórios, os conceitos de assédio moral e de discriminação não se podem confundir”.

24.º, n.º 1 e n.º 2 do CT) -, e o assédio sexual (*sexual harassment*), em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis têm conotação sexual, podendo assumir forma verbal, gestual ou física (Cfr. art. 24.º, n.º 1 e n.º 2 do CT)^{241 242}.

À semelhança do que acontece na referida Directiva Conselho, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, também no Código do Trabalho de 2003 o assédio sexual é apresentado como uma forma de discriminação em razão do género (sexo), no sentido de as condutas gozarem de conotação sexual, já o assédio moral discriminatório pode ser fundado em razão do género, quando o comportamento indesejado está relacionado com o sexo da pessoa, ou pode ser baseado em razão do estado civil, ascendência, idade, orientação sexual, situação familiar, património genético, capacidade de

²⁴¹ Cfr. **Maria do Rosário Palma Ramalho**, *Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2006, p. 148; **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, pp. 198 e 199, entende que “pela letra da lei, o único assédio sexual expressamente admitido é o assédio sexual ambiental, deixando-se de fora o assédio *quid pro quo*, cujo fundamento, como se sabe já, não radica numa qualquer conduta discriminatória mas, ao invés, no desejo de envolvimento sexual com o sujeito passivo, podendo passar a outra fase (de retaliação) perante recusa.”. Segundo a Autora o assédio sexual *quid pro quo* “não se encontrando no corpo do art. 24.º, terá de ser descoberto entre os preceitos inseridos no Código do Trabalho a propósito dos “Direitos de Personalidade” (...)”.

²⁴² Ainda no que diz respeito à figura do assédio sexual, a Doutrina e a Jurisprudência dividem-se, por um lado, há quem entenda esta figura como sendo uma realidade distinta da figura do assédio moral, por outro lado, há quem julgue que o assédio sexual é mais uma das modalidades do conceito mais vasto de assédio moral. **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, *ob. cit.*, pp. 182 e 183, por exemplo, não distingue em absoluto as duas figuras e, desta forma, inclui os comportamentos característicos do assédio sexual na mesma classe de comportamentos que consubstanciam o assédio moral, fundamentando que em ambos os casos o direito à dignidade humana é ofendido, que um e outro geram um ambiente de trabalho humilhante, hostil e intimidatório e, ainda, que os dois fenómenos podem produzir danos emocionais e físicos. Na nossa opinião, ao lado de parte da Doutrina, entendemos o assédio sexual como uma figura distinta do assédio moral, uma vez que aquele abarca condutas de conteúdo sexual, de carácter físico ou palavras e insinuações que visam o envolvimento sexual com a vítima, o que não se passa no caso de assédio moral. Para além disso, o assédio moral tem como elementos característicos a reiteração e o prolongamento no tempo das condutas assediantes, ao passo que no assédio sexual estes requisitos não são essenciais, pode bastar um único comportamento para que este se verifique e adquira relevância jurídica. Apesar de muitas vezes uma situação de assédio sexual derivar em assédio moral quando, por exemplo, a vítima não cede às investidas de cariz sexual que partem do assediador e este inicia um processo de assédio moral dirigido o sujeito passivo como forma de represália, e não se afastando, ainda, as hipóteses de uma situação de assédio moral se transformar em assédio sexual, quando as condutas passam a ter conteúdo sexual ou visam o relacionamento íntimo com a vítima, continuamos a perceber os dois fenómenos como figuras jurídicas distintas. Em sentido semelhante ao ora preconizado veja-se, **Mauro Schiavi**, *Aspectos Polémicos e Atuais do Assédio Moral na Relação de Trabalho*, disponível em www.lacier.com.br/artigos/Assedio%20moral.doc: “O assédio moral não se confunde com o assédio sexual, porquanto neste a intenção do agente é obter um favor sexual junto à vítima, enquanto no assédio moral, a intenção do agente é minar a auto-estima da vítima. Entretanto, um estado inicial de assédio sexual pode desencadear um procedimento de assédio moral”.

trabalho reduzida, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas, ideológicas ou filiação sindical. (Cfr. art. 23, n.º 1).

No entanto, no que diz respeito ao assédio moral não discriminatório, não sendo este tutelado pelo princípio da não discriminação, não foi integrado no artigo 24.º, o que nos leva a observar que o assédio moral no trabalho considerado em toda a sua amplitude não se encontrava projectado no Código do Trabalho.

3.2.Reiteração da Conduta

Como vimos, aquando do estudo dos elementos constitutivos do conceito jurídico de assédio moral no trabalho, a reiteração das condutas assediantes e o seu prolongamento no tempo são essenciais para se aferir da existência de uma situação de assédio moral laboral, ainda que não se deva estipular, para a duração das mesmas, balizas temporais demasiado rígidas.

Recordemos também que não foi repudiada a ideia de alargar o conceito jurídico de assédio moral no trabalho a situações pontuais, caracterizadas por uma única conduta ofensiva da dignidade do trabalhador, no caso do acesso ao emprego, em que o empregador no processo de selecção de trabalhadores adopta condutas ofensivas da dignidade da pessoa humana, hostilizando e vexando os candidatos ao emprego, até porque é uma situação que se desenvolve no contexto laboral e que muitas vezes reflecte uma prática frequente das empresas, sendo por isso digna da nossa preocupação enquanto juristas.

No entanto, o artigo 24.º do Código do Trabalho não fez qualquer alusão à continuidade ou reiteração das condutas assediantes como elemento essencial do tipo “Assédio”, o que “*poder-se-ia ser levado a considerar que bastaria um único acto para que se desse por verificada a previsão, o que é reforçado pelo facto de se admitir a existência da figura aquando do acesso ao emprego*”²⁴³.

Uma vez que o carácter repetitivo é elemento essencial da figura em análise, levemente se percebe que se não existir uma conduta prolongada de desgaste do trabalhador, composta pela reiteração do mesmo acto ou de actos distintos, não é possível falar de assédio moral no local de trabalho.

²⁴³ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 199.

Desta forma, a opção do legislador em afastar este requisito para a verificação do fenómeno é criticável pois parece indicar que bastará um único acto isolado, para que exista assédio moral.

Por outro lado, o artigo 24.º, n.º 2 ao alargar a situação de assédio aos casos de acesso ao emprego reforçou a ideia de que a figura poderia se verificar sem estar assente na repetição de condutas assediantes.

Quanto a nós, a excepção ao requisito da continuidade ou repetição como elemento constitutivo de assédio moral deveria cingir-se apenas ao caso do acesso ao emprego, no qual o empregador no processo de selecção de trabalhadores desconsiderasse a dignidade humana dos candidatos ao emprego.

Neste sentido, o legislador deveria ter tornado o preceito mais claro, fazendo distinção entre os casos regra de assédio, que se desenvolvem durante a execução do contrato e que dependem, obrigatoriamente, do requisito da repetição das condutas assediantes e do seu prolongamento no tempo para que se verifiquem, da excepção, que recebemos de bom grado, que será aceitar como assédio uma situação pontual de ataque à dignidade humana aquando do acesso ao emprego.

Não o fazendo, da interpretação literal do artigo 24.º, n.º 2 do Código do Trabalho, quando se refere a “*todo o comportamento*”, apenas podemos concluir que o conceito de assédio avançado afastava o elemento de reiteração das condutas assediantes, o que acabará na confusão do evento com meros conflitos pontuais, normais e característicos no âmbito laboral, o que poderá reconduzir à banalização do fenómeno.

Segundo a explanação de RITA GARCIA PEREIRA²⁴⁴, esta opção legislativa coloca toda a tónica na degradação do estatuto e das condições de trabalho da vítima, o que faz levantar a questão de se saber se um acto isolado tem como consequência directa a degradação do estatuto laboral do trabalhador. A resposta manifesta-se negativa com a leitura da última parte do preceito, que se refere a *todo o comportamento indesejado (...) com o objectivo ou efeito de afectar a dignidade da pessoa humana ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*, o que significa que já não será considerado todo o acto isolado para efeitos da verificação de assédio moral mas, antes, aquele acto isolado de extrema gravidade ou um conjunto deles.

²⁴⁴ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 200.

Em suma, poderíamos dizer que a norma do artigo 24.º, n.º 2 por não ser suficientemente clara relativamente a este requisito da reiteração e da sistematização das condutas para a verificação de uma situação de assédio moral no local de trabalho, deixou a cargo da Doutrina e da Jurisprudência o preenchimento desta lacuna, que, como se sabe, têm entendido o assédio moral como um fenómeno que é composto por actos hostis que se repetem.

Desta forma, só da análise concreta de cada caso e das condutas que o compõe observadas no seu conjunto se revelará a existência ou não de uma situação de assédio.

3.3.Objectivo ou Efeito

Onde o preceito agora em análise nos merece mais elogios será relativamente à parte disjuntiva que estabelecia “ *com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador* ”²⁴⁵.

Em primeiro lugar, porque a dignidade da pessoa humana serve de fundamento tanto ao direito à igualdade e não discriminação (no caso de assédio moral discriminatório) como a qualquer outro direito fundamental susceptível de ser afectado no caso de assédio moral, como seja o direito à integridade física e moral, o direito ao bom nome e à reputação, à imagem, à reserva da intimidade da vida privada e familiar, entre outros.

Por outro lado, porque o artigo 24.º, n.º 2 do Código do Trabalho, seguindo de perto a legislação comunitária neste âmbito, mostrou-se preocupado com a dificuldade que existe na prova da intenção do agente assediador em afectar a dignidade do assediado.

Desta forma, exigia-se de forma alternativa a prova da intenção do assediador, quando se lê “ *com o objectivo* ”, ou a verificação de uma situação de assédio pelo resultado, na parte que determina “ *ou o efeito* ”^{246 247}.

²⁴⁵ Cfr. Art. 24.º, n.º 2 *in fine* do Código do Trabalho.

²⁴⁶ Cfr. **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 214.

²⁴⁷ Cfr. Em sentido contrário, **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho*, *ob. cit.*, p. 200: “Onde o dispositivo legal ora em análise nos merece mais críticas é quanto à exigência de preenchimento dos designados elementos subjectivos, desde logo quanto à exigência cumulativa de se provar tanto a existência da intencionalidade malévola e como o efeito lesivo. Compreendendo-se o alcance da última, não se vislumbra por que motivo o legislador português foi repescar o *progetto discriminatorio* do agente activo, exigindo que se faça prova de uma intenção para efeitos de qualificação da conduta como “assédio””.

Segundo GUILHERME DRAY²⁴⁸, “o conceito é francamente amplo, abrangendo não apenas as hipóteses em que se vislumbram na esfera jurídica do empregador o objectivo de afectar a dignidade do visado, mas também aquelas em que, ainda que não se reconheça tal desiderato, ocorra o efeito a que se refere a parte final do n.º 2. O legislador, na esteira das directrizes comunitárias, aborda as duas hipóteses em termos alternativos”.

Neste âmbito, a intenção ou a finalidade do sujeito activo em prejudicar o trabalhador não é requisito indispensável para que se verifique uma situação de assédio moral no trabalho, bastando o resultado produzido, ou seja, a ofensa da dignidade humana ou a criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, para que exista assédio moral no trabalho²⁴⁹.

Caso a previsão da norma estabelecesse apenas a possibilidade de verificação de assédio moral através da intenção do assediador, o elemento teleológico teria de ficar provado em sede de julgamento, o que se manifestaria, na maioria das vezes, inexecutável. A norma não produziria os efeitos desejados, a protecção da vítima de assédio moral e a não propagação do fenómeno, mas, antes, beneficiaria os assediadores e estimularia a prática de assédio moral no local de trabalho²⁵⁰.

Neste contexto, a opção do legislador em considerar que existe assédio moral mesmo quando não há intenção do assediador em afectar a dignidade do trabalhador ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, foi bem recebida pela Doutrina maioritária, mesmo por aqueles Autores que julgam o assédio não intencional uma hipótese remota²⁵¹, uma vez que desonerou a vítima de assédio da prova da intencionalidade do comportamento indesejado, prova que nos parece praticamente impossível.

Apesar de pensarmos que o requisito da intencionalidade do assediador é prescindível para se averiguar da existência de assédio moral no local de trabalho, uma vez que o que para o Direito deve importar é a real e efectiva ofensa à dignidade da pessoa humana, independentemente das intenções perversas do sujeito activo, elogiamos a opção do legislador nacional pois tornou mais fácil a demonstração de

²⁴⁸ Cfr. Pedro Romano Martinez (et al), *Código do Trabalho Anotado*, ob. cit., pp. 145 a 146. – **Anotação de Guilherme Dray**.

²⁴⁹ Cfr. **Inês Arruda**, ob. cit., p. 110.

²⁵⁰ Cfr. **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, ob. cit., p. 216.

²⁵¹ Cfr. **Alexandra Marques Sequeira**, ob. cit., p. 254; Anotação **Guilherme Dray** em Pedro Romano Martinez (et al), ob. cit., p. 146; **Inês Arruda**, ob. cit., p. 110.

assédio moral ao garantir alternativamente a possibilidade de produzir a prova pelo efeito.

No que diz respeito ao efeito lesivo, a lei estabeleceu igualmente em termos alternativos dois possíveis resultados, ou *a violação da dignidade da pessoa ou a criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*.

Como já se teve oportunidade de referir, aprova-se a inclusão do bem jurídico lesado como sendo o da *dignidade da pessoa*, já que este se apresenta como alicerce de todos os valores do ordenamento jurídico estabelecendo a ligação com os direitos fundamentais afectados pela prática de assédio moral.

O que não se entende, no entanto, é o facto de o legislador o fazer quando, por outro lado, limita a norma a uma única modalidade de assédio moral, a discriminatória. Neste ponto, ao lado de RITA GARCIA PEREIRA²⁵², resta-nos levantar a questão de saber porque não é feita nenhuma menção ao direito à igualdade, já que por razões de mera lógica era o que faria mais sentido.

À parte disso, o facto de a lei consagrar duas possibilidades alternativas no que toca ao efeito lesivo, reduz, de certa forma, a dificuldade na prova dos factos em sede de julgamento, uma vez que engloba um maior leque de comportamentos assediantes, todos os comportamentos que afectem ou sejam susceptíveis de afectar a dignidade da pessoa ou de criar um ambiente de trabalho nocivo²⁵³.

Outro elogio que se pode tecer ao preceito em análise passa pelo facto de este não ter feito depender da existência de danos físicos ou psicológicos do indivíduo vítima de assédio a verificação de uma situação de assédio, sendo, antes, suficiente a existência de lesão de bens jurídicos ou a criação de um ambiente de trabalho degradante.

Neste sentido, partilhamos da opinião de RITA GARCIA PEREIRA²⁵⁴, a lei assume um claro pendor objectivista, não fazendo depender a qualificação dos comportamentos como assediantes da maior ou menor resistência física e psicológica do sujeito passivo, colocando a tónica onde ela deve estar, ou seja, na actuação propriamente dita.

²⁵² Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 201.

²⁵³ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, ob. cit., p. 216.

²⁵⁴ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 201.

Assim sendo, a vítima de assédio terá de demonstrar que foi ofendida na sua dignidade ou que lhe foi criado um ambiente de trabalho hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3.4. O Ónus da Prova

O assédio moral no trabalho, como vimos, é composto por um conjunto sequencial de actos que se repetem e se prolongam durante um lapso de tempo, praticados por um sujeito individual ou colectivo, capazes de ofender direitos fundamentais do trabalhador ou provocar a deterioração ou desgaste do estatuto laboral do visado.

O assédio moral no trabalho expressa-se através de múltiplas formas, os actos que o compõem são caracterizados pela sua natureza subtil e artilosa, o que na maioria das vezes torna o fenómeno praticamente imperceptível, até porque deste evento podem não derivar sequelas exteriores. O carácter silencioso e aparentemente inofensivo destes actos torna praticamente impossível a produção da prova de existência do fenómeno.

O artigo 23.º do Código do Trabalho estabelecia a proibição da discriminação. Preceituava o n.º 3 do mesmo artigo que *“cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se sente discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no n.º1, ou seja “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”*.

Isto significa que o trabalhador apenas teria que apresentar em juízo a situação fáctica na qual se fundamenta a discriminação, competindo, então, ao empregador provar que tais factos não constituem discriminação porque se justificam por razões objectivas²⁵⁵.

O artigo 24.º do Código do Trabalho não consagrava uma medida semelhante relativa à produção de prova, no entanto, como este preceito estabelecia o assédio moral na sua modalidade discriminatória, tudo indica que foi intenção do legislador

²⁵⁵ Cfr. Alexandra Marques Sequeira, *ob. cit.*, p. 258; Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 219.

que esta figura fosse regulada pelo regime jurídico da discriminação, ficando assim consagrada a inversão do ónus da prova para os casos de assédio discriminatório, quando o bem jurídico ofendido é o direito á igualdade e não discriminação²⁵⁶.

A propósito desta solução, ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA²⁵⁷ refere que esta não constitui uma novidade uma vez que *“a Lei n.º 106/97 de 13 de Setembro, tinha já introduzido no ordenamento jurídico português o princípio da inversão do ónus da prova, fazendo recair sobre o empregador a incumbência de provar a inexistência de qualquer prática, critério, ou medida discriminatória em função do sexo em acções interpostas pelos sindicatos para provar a existência de discriminações indirectas”*.

Seja como for, a realidade é que o artigo 24.º não contempla o assédio moral em toda a sua amplitude e, desta forma, este regime jurídico da proibição da discriminação só poderá ser aplicado aos casos de assédio moral discriminatório.

Assim sendo, no seguimento do que temos vindo a referir, é imperativo que se construa um regime específico para o assédio moral e que, à semelhança do que acontece com o assédio discriminatório, se estabeleça a inversão do ónus da prova, como acontece na Lei francesa²⁵⁸, a fim de acabar com a reserva das vítimas em recorrerem ao Tribunal pois, como se sabe, na maioria das vezes estas não se encontram na posição mais privilegiada para acusar o assediador, por não terem ao seu alcance as provas que estão no poder daquele.

No que à análise de uma situação de assédio moral diz respeito, a apreciação da existência de lesão de bens jurídicos ou de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador deve ser feita com base no exame do conjunto de todos os comportamentos individualmente considerados.

Isto quer dizer que deve ser feita uma análise global dos vários comportamentos que se vão repetindo por um período de tempo para se desvendar se existe uma unidade que ofende a dignidade do trabalhador ou lhe crie um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

²⁵⁶ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 219.

²⁵⁷ Cfr. Alexandra Marques Sequeira, *ob. cit.*, p. 258.

²⁵⁸ Article L. 1154-1 du Code du Travail.

Para perceber se está ou não perante um caso de assédio “o Juiz terá de proceder a uma apreciação casuística, avaliando todos os indícios probatórios, de modo a apurar a existência ou inexistência de um comportamento sistemático”²⁵⁹.

Esta sequência de actos assediantes deve ser analisada no seu conjunto de forma a obter uma visão global de toda a situação, só desta forma poderemos entender a potencialidade lesiva da dignidade da pessoa humana.

Trazendo à colação RITA GARCIA PEREIRA²⁶⁰, “*mais do que a natureza concreta de cada um dos factos que se aleguem para denunciar uma situação, o que resulta indispensável para se poder qualificar uma conduta como mobbing é que se verifique uma sucessão de circunstâncias durante um lapso de tempo. Assim, o que proporciona unidade a esta conduta ilícita, com múltiplas formas de expressão é o total desprezo pela dignidade e pela pessoa do visado, independentemente dos concretos danos que possa originar*”.

Daqui retira-se que o que realmente deve importar para a ponderação de uma situação como sendo de assédio moral é a análise dos vários comportamentos praticados contra o sujeito passivo como um todo, e não o eventual dano para a saúde do assediado, nem a análise de cada comportamento individualmente considerado, pois só dessa forma se consegue perceber o efeito lesivo na dignidade do sujeito passivo ou a real degradação das condições de trabalho²⁶¹.

3.5. O Artigo 18.º do Código do Trabalho: A Integridade Física e Moral

Como sabemos, o artigo 24.º do Código de Trabalho consagrava apenas uma das modalidades de assédio moral, o assédio moral baseado em factores discriminatórios, não englobando, desta forma, o fenómeno em toda a sua amplitude.

Para além do artigo 24.º, o Código do Trabalho de 2003 presenteou-nos com outro preceito inovador, o artigo 18.º que, sob a epígrafe “*Integridade física e moral*”, estabelecia que “*o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral*”.

²⁵⁹ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 220.

²⁶⁰ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing...*, *ob. cit.*, p. 117.

²⁶¹ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p.221.

Este preceito acolheu a norma constitucional do artigo 25.º da CRP²⁶² reconhecendo o direito à integridade pessoal como um dos bens jurídicos potencialmente lesados pelo assédio moral.

Seguindo a linha de pensamento de GUILHERME DRAY²⁶³, “o preceito em causa garante a tutela das partes contra o assédio moral, habitualmente denominado por *mobbing* - prática persecutória reiterada, contra o trabalhador, levada a efeito, em regra, pelos respectivos superiores hierárquicos ou pelo empregador, a qual tem por objectivo ou como efeito afectar a dignidade do visado, levando-o ao extremo de querer abandonar o emprego”.

Daqui retira-se que se deve proceder a uma interpretação sistemática do artigo 24.º e do artigo 18.º do Código do Trabalho pois só da articulação destes dois artigos se consegue perceber que, por um lado, o assédio moral está consagrado na lei laboral quando assenta em práticas discriminatórias pela leitura do artigo 24.º como, por outro lado, está estabelecido nos demais casos pelo reconhecimento do direito à integridade física e moral do artigo 18.º^{264 265}.

Trazendo ao discurso MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO²⁶⁶, “através da conjugação do artigo 18.º, na parte respeitante ao reconhecimento da integridade moral do trabalhador ou do empregador, com o artigo 24.º, na parte em que prescreve como “assédio todo o comportamento (...) praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa humana ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”, é possível conceber que a figura jurídica do assédio moral encontra-se projectada no Código do Trabalho”.

²⁶² Cfr. Art. 25.º CRP: “Direito à Integridade Pessoal”: 1- A integridade moral e física das pessoas é inviolável. 2- Ninguém pode ser submetido a tortura, nem a tratamentos ou penas cruéis, degradantes ou desumanos.

²⁶³ Pedro Romano Martinez (et al), *Código do Trabalho Anotado*, ob. cit., p. 127 – **Anotação de Guilherme Dray**.

²⁶⁴ Cfr. **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 198.

²⁶⁵ Pese embora com algumas dúvidas, parece ser razoável fazer, também, a interpretação sistemática do artigo 16.º e do artigo 24.º do Código do Trabalho. Eventualmente também o direito à reserva da intimidade da vida privada quando conjugado com o artigo 24.º poderá demonstrar que o assédio moral no trabalho está projectado no Código do Trabalho de 2003, ainda que de forma indirecta, pois entendemos que este direito é um bem jurídico potencialmente lesado pelo fenómeno. Não são raros os casos em que o sujeito passivo passa por um processo de assédio moral em que as condutas do assediador passam por comentários, piadas e brincadeiras de mau gosto ofensivos à sua vida privada, assim como a devassa do seu correio electrónico, telefone, etc.

²⁶⁶ Cfr. **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, ob. cit., p. 222.

O Autor faz referência ao artigo 18.º do Código do Trabalho apenas na parte respeitante à integridade moral, excluindo, desta forma, a parte que determina o reconhecimento da integridade física por entender que este direito não deve sustentar o assédio moral, fundamentando que aceitar o contrário faria depender a verificação de uma situação de assédio moral da produção de um dano físico ou psicológico para vítima, que nem sempre ocorrem e, portanto, não constituem elementos essenciais do conceito²⁶⁷.

Acrescenta ainda o Autor que esta concepção subjectiva não pode ser acolhida pelo Direito, pois faz depender o assédio moral da maior ou menor resistência física e psicológica do assediado e não de uma objectiva actuação humilhante²⁶⁸.

Seguindo esta linha de pensamento, nos termos do Código do Trabalho o assédio moral no local de trabalho seria entendido como todo o comportamento indesejado praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa na sua integridade moral ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador²⁶⁹.

Atendendo ao facto do assédio moral poder violar uma pluralidade de direitos fundamentais, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO²⁷⁰ vem, neste sentido, defender a tese de que o direito à integridade moral, enquanto manifestação da dignidade humana, como elemento essencial da integridade pessoal e como direito que determina a proibição de tratos degradantes e humilhantes, deve assumir o papel de direito fundamental afectado no caso de assédio moral.

No entanto, e salvo o devido respeito, esta opção não nos parece ser mais adequada pois, por um lado, se o dano psicológico não deve fazer parte do conceito jurídico do fenómeno para que não se faça depender deste a existência de uma situação de assédio moral (opinião com a qual se concorda), por outro lado, não se pode excluir radicalmente tal possibilidade, pois em grande parte dos casos a lesão à integridade física acontece sendo que a vítima sofre danos que afectam a sua saúde mental.

Como se sabe o direito à integridade pessoal, plasmado no artigo 25.º da CRP, encerra duas componentes, a integridade física e a integridade moral. A integridade

²⁶⁷ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, pp. 43 e ss.

²⁶⁸ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 44.

²⁶⁹ Cfr. Neste sentido, Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p.222.

²⁷⁰ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 59.

física, por um lado, engloba o aspecto físico, de corpo saudável, e o aspecto psicológico, relativo a uma mente sã. Por outro lado, a integridade moral está relacionada, não com um dano físico ou psicológico, mas com os sentimentos de humilhação e degradação, tão característicos numa situação de assédio moral²⁷¹.

Neste sentido, o direito à integridade pessoal, que abrange tanto o direito à integridade moral como o direito à integridade física, deve ser entendido como um direito potencialmente lesado pelo assédio moral, assim sendo, não nos parece que isto vá fazer depender ou restringir a configuração de um caso de assédio moral à existência de um dano psicológico.

Relativamente ao bem jurídico lesado numa situação de assédio moral, a Doutrina tende a dividir-se e a discussão tem girado em torno de cinco direitos fundamentais, constitucional e legalmente plasmados, o direito à dignidade, o direito à igualdade e não discriminação, o direito à integridade física e moral, o direito à segurança no emprego, e o direito ao trabalho²⁷².

Deste modo, para GARCÍA HERRERA e MAESTRO BUELGA²⁷³ o único bem jurídico atingido pelo assédio será a dignidade do trabalhador no seu direito ao trabalho, percebido na sua óptica de segurança no emprego, que deriva da criação de um meio hostil no trabalho e da deterioração da auto-estima e do prestígio profissional do assediado.

GONZÁLEZ CUEVAS²⁷⁴ adverte, também, para o carácter pluriofensivo do assédio moral e, desta forma, entende que o valor jurídico afectado é a dignidade da pessoa humana, por só neste conceito jurídico indeterminado caberem todas as

²⁷¹ Cfr. **Jorge Miranda, Rui Medeiros**, *Constituição Portuguesa Anotada, I, Introdução Geral, Preâmbulo, art. 1.º a 79.º*, Coimbra Editora, 2005, p. 268; **J.J. Gomes Canotilho e Vital Moreira**, *CRP, Constituição da República Portuguesa Anotada, artigos 1.º a 107.º*, Vol. I, 4.ª edição revista, Coimbra Editora, 2007, p. 454.

²⁷² Cfr. **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho*, *ob. cit.*, p. 120.

²⁷³ Cfr. **Miguel Angel García Herrera, Gonzalo Maestro Buelga**, *ob. cit.*, pp. 81 e 82: “ Resulta claro do objectivo pretendido, a criação de um ambiente de trabalho hostil, e dos efeitos que produz, deterioração da auto-estima e do prestígio profissional do assediado, que o assédio moral compromete a dignidade do trabalhador, exactamente nessa dimensão, que é a que se pretende afectar com essas agressões. Quando no exercício da actividade laboral existam acções que comprometam a sua dignidade, qualquer que seja a sua forma de manifestação será contrária ao direito ao trabalho, concebido agora, na perspectiva de direito à actividade laboral normal”.

²⁷⁴ Cfr. **Antonio González Cuevas**, *ob. cit.*, pp. 205 a 217: “Las referencias a la dignidad, desde la óptica de los derechos fundamentales, deben entenderse dirigidas a proteger toda una serie de realidades que en ocasiones no son fácilmente susceptibles de encuadrarlas en el ámbito protegido de un derecho fundamental concreto, pero que si caben en un concepto jurídico indeterminado como la dignidad, através del cual encuentran la protección por la vía de tutela prevista para los derechos fundamentales.”

realidades que não são facilmente enquadradas no âmbito de protecção de um direito fundamental concreto.

Por seu turno, o OBSERVATÓRIO VASCO²⁷⁵ sobre assédio moral no trabalho é da opinião que o direito à integridade moral (art. 15.º da CE) é o bem jurídico sempre lesado pelo fenómeno, sendo que a lesão de outros direitos, como o direito a comunicar livremente e a receber informação (art. 20.º da CE.), o direito à honra e à intimidade (art. 18.º n.º 1 da CE.), e o direito à igualdade e não discriminação (art. 14.º CE), dependerá dos actos específicos ou das acções específicas que foram articulados no processo de assédio moral.

Quanto a nós, partilhando da opinião de RITA GARCIA PEREIRA, entendemos que o bem jurídico que é sempre lesado num caso de assédio moral é a dignidade da pessoa humana, depois “*paralelamente e perante as específicas actuações no âmbito do processo de assédio moral, poder-se-á verificar a lesão de outros direitos*”, como o direito à integridade moral e física, o direito à honra, o direito à intimidade, e o direito à igualdade e não discriminação, este último no caso de assédio moral discriminatório.²⁷⁶

Como tal, sendo os direitos fundamentais ou os direitos de personalidade inerentes à condição humana, independentemente da sua positivação no Código do Trabalho estes serão sempre chamados a completar as disposições laboristas e, assim sendo, gozam de plena aplicabilidade no âmbito da relação laboral²⁷⁷.

²⁷⁵ Cfr. AAVV, **Observatorio Vasco sobre Acoso Moral en el trabajo – Mobbing – El acoso moral – “Mobbing”- en los lugares de trabajo: comprender para intervenir**, disponível em <http://www.acosomoral.org/juric5.htm>.

²⁷⁶ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 147.

²⁷⁷ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 196.

4. O Assédio Moral no Código do Trabalho de 2009/ Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro

A Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho, veio alterar a redacção do anterior artigo 24.º, que, então, passou a artigo 29.º.

O actual artigo 29.º do Código do Trabalho, mantendo a mesma epígrafe, “Assédio”, passa a estabelecer o seguinte:

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

Sendo o artigo 29.º em quase tudo semelhante ao seu antecessor artigo 24.º, para que não se caia na repetição, procederemos, de seguida, à dissecação do artigo de forma sucinta, deixando as alterações legislativas mais significativas para um estudo mais detalhado que será desenvolvido separadamente.

Desta forma, no que aos sujeitos parte da relação de assédio diz respeito, o Código do Trabalho de 2009 no seu artigo 29.º, de forma semelhante ao que acontece no Código do Trabalho de 2003, não identifica os sujeitos activos nem os sujeitos passivos. Assim sendo, de acordo com a interpretação dada para artigo 24.º, e como o artigo 29.º também não faz qualquer distinção, entendemos que o preceito abarca todas as modalidades de assédio, tanto a vertical, nas suas vertentes ascendente e descendente, como o assédio moral horizontal e o assédio moral misto²⁷⁸.

²⁷⁸ Cfr. Sónia Kietzmann Lopes, *ob. cit.*, p. 260.

Relativamente à conduta assediante, o artigo 29.º faz igualmente referência a um comportamento indesejado, que poderá reflectir-se através de actos ou omissões, já que o legislador não afasta esta modalidade²⁷⁹.

Ainda no que tange à duração das condutas assediantes, o legislador não faz qualquer menção relativamente à reiteração das condutas que tem vindo a ser exigida pela Doutrina e pela Jurisprudência como elemento essencial para a configuração de uma situação de assédio moral no trabalho.

Critica-se o preceito neste ponto de forma idêntica ao que foi feito em relação ao artigo 24.º do Código de Trabalho de 2003 e, neste sentido, resta o esforço do julgador no preenchimento desta lacuna, analisando de forma global as várias condutas que no seu conjunto traduzem o objectivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Por último, no que toca à intenção do assediador, o artigo 29.º conserva, sabiamente, aquilo que se consagrava no artigo 24.º do Código do Trabalho de 2003, o legislador mostrou-se preocupado com a dificuldade que existe na prova da intenção do agente assediador em afectar a dignidade do assediado, exigindo de forma alternativa a prova da intenção do assediador, quando se lê “*com o objectivo*”, ou a verificação de uma situação de assédio pelo resultado, na parte que determina “*ou o efeito*”.

Assim, “*de acordo com o preceituado no artigo 29.º do Código do Trabalho o assédio inclui:*

- *aquelas situações em que existe intenção de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador; bem como*

- *aqueles casos em que o efeito da conduta foi o de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*”²⁸⁰.

²⁷⁹ Cfr. Sónia Kietzmann Lopes, *ob. cit.*, p. 260.

²⁸⁰ Cfr. Sónia Kietzmann Lopes, *ob. cit.*, p. 261.

4.1. O Assédio Moral Não Discriminatório

No Código do Trabalho de 2003, o assédio moral não discriminatório, no qual o comportamento indesejado não se apoia em nenhum factor discriminatório mas que pela sua natureza continuada e pífida tem os mesmos efeitos, ofendendo a dignidade do trabalhador ou criando-lhe um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, não constava do artigo 24.º mas antes no regime dos direitos de personalidade, repousando no artigo 18.º do Código do Trabalho de 2003 (“Integridade Física e Moral”)²⁸¹.

Da exposição dos motivos da Proposta de Lei n.º 216/X regista-se a pretensão em alterar a definição de assédio, passando esta a abarcar situações não relacionadas com qualquer factor de discriminação²⁸², sendo neste ponto que o preceito em causa nos enche de maiores alegrias.

De facto, o artigo 29.º do Código do Trabalho, mantendo a mesma epígrafe, “Assédio”, passa a estabelecer, no seu n.º 1, o seguinte:

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

Desta forma, com a introdução da locução “nomeadamente” o preceito remete de forma exemplificativa para a conduta assediante apoiada em factor discriminatório, ampliando o âmbito de aplicação do fenómeno de assédio moral.

Com esta importante alteração legislativa o assédio moral no trabalho passa a estar directamente projectado no Código, não apenas quando ligado com factores discriminatórios, mas abrangendo todas as suas manifestações²⁸³.

Neste sentido, o assédio moral discriminatório pode, a partir de agora, ser subsumido no artigo 29.º do Código do Trabalho, dispensando-se o recurso ao actual

²⁸¹ Cfr. **Guilherme Dray**, *Igualdade e Não Discriminação*, Código do Trabalho – A revisão de 2009, coordenação de Paulo Morgado de Carvalho, Coimbra, Coimbra Editora, 2009, p. 131.

²⁸² Cfr. Proposta de Lei n.º 216/X, disponível em <http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=34009>.

²⁸³ Cfr. **Abílio Neto**, *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 2.ª Edição, Setembro 2010, EDIFORUM, Edições Jurídicas Lda., Lisboa, p. 155.

artigo 15.º referente à integridade física e moral (que corresponde ao art. 18.º do CT de 2003).

4.2. O Ónus da Prova no Art. 29º do Código do Trabalho

Como sabemos, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, regulava o assédio moral limitando-o à sua modalidade discriminatória.

Neste contexto, aplicava-se à figura do assédio moral discriminatório o regime de prova previsto no n.º 3 do artigo 23.º, e, desta forma, o sujeito passivo teria de indicar os trabalhadores em relação aos quais se considerava discriminado, cabendo ao empregador a prova de que a exclusão ou o tratamento desvantajoso não é irrazoável, arbitrário e discriminatório, tendo uma justificação plausível²⁸⁴. Estabeleceu-se, assim, a regra da inversão do ónus da prova para os actos discriminatórios.

O Código de Trabalho de 2009 não afasta o regime da inversão do ónus da prova para o caso de assédio moral baseado em factor discriminatório, cabendo a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação (cfr. art. 25.º, n.º 5 CT de 2009).

No entanto, os restantes casos de assédio moral no trabalho não beneficiam de tal regime, “*o ónus probatório quanto aos requisitos enunciados no artigo 29.º continua a impender sobre a vítima*”²⁸⁵.

É relativamente a este ponto que este preceito legal demonstra maiores insuficiências. Nesta perspectiva, a vítima de assédio moral terá de alegar e demonstrar que foi ofendida na sua dignidade humana ou que lhe foi criado um ambiente de trabalho hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

Tal solução torna a produção de prova de uma situação de assédio moral desmesuradamente difícil. Em primeiro lugar pela própria natureza ardilosa e subtil do fenómeno de assédio moral que muitas vezes se apresenta praticamente imperceptível. Em segundo lugar porque esta prova se faz essencialmente através do recurso a testemunhas que, em regra, são os colegas de trabalho que se sentem na maior parte dos casos constrangidos a não testemunhar, o que derivará no desconhecimento judicial de muitos casos de assédio moral no trabalho.

²⁸⁴ Cfr. **Guilherme Dray**, *ob. cit.*, pp. 127 e 128.

²⁸⁵ Cfr. **Sónia Kietzmann Lopes**, *ob. cit.*, p. 266.

Neste sentido, partilhando da opinião de MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO²⁸⁶ e de INÊS ARRUDA²⁸⁷, no campo *de iure condendo*, entendemos que a inversão do ónus da prova deveria ser aplicável a todas as situações de assédio moral no trabalho, não limitando o recurso à figura apenas aos casos de assédio moral discriminatório.

Acrescentamos, ainda, que se torna essencial adoptar um sistema de protecção de testemunhas, por exemplo, semelhante ao estabelecido na legislação francesa, de forma a fazer emergir mais facilmente a verdade material, já que a prova testemunhal é a mais eficaz para a demonstração de uma situação de assédio moral no trabalho.

²⁸⁶ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 218.

²⁸⁷ Cfr. Inês Arruda, *ob. cit.*, p. 111.

VI. Os Meios de Reacção ao Fenómeno

No que diz respeito aos meios de reacção da vítima subjugada a uma situação de assédio, esta poderá reclamar junto do empregador, nos casos de assédio moral vertical, quando a conduta assediante derive de um superior hierárquico, ou nos casos de assédio moral horizontal, quando o assédio provém de um colega de trabalho, como também poderá reclamar junto de outro superior hierárquico que não o agente de activo de assédio. O trabalhador poderá, ainda, dirigir a sua reclamação aos órgãos representativos dos trabalhadores, o que, no entanto, poderá não ser tão eficaz quando o assédio deriva dos colegas de trabalho da vítima²⁸⁸.

Quando o assédio moral no trabalho parte do próprio empregador ou de um superior hierárquico, o trabalhador assediado poderá lançar mão da resolução do contrato de trabalho²⁸⁹.

O sujeito passivo de assédio poderá recorrer, ainda, à responsabilidade civil geral a fim de ser indemnizado pelos danos patrimoniais e morais que a conduta assediante lhe provocou, independentemente do fim relação laboral²⁹⁰.

Nos casos de assédio moral horizontal, o empregador dispõe de diversos mecanismos para fazer face à situação de assédio, tais como a mobilidade funcional (art. 120.º CT.), e a transferência do trabalhador para outro local de trabalho (art. 194.º CT), dispondo ainda, no âmbito do seu poder disciplinar, da possibilidade de aplicação de sanções disciplinares ao agente activo de assédio moral previstas no artigo 328.º, n.º1, als. a) a f) do Código do Trabalho, podendo, neste contexto, proceder ao despedimento do assediador com justa causa, nos termos do artigo 351.º e ss. do Código do Trabalho²⁹¹.

²⁸⁸ Cfr. **Júlio Gomes**, *Algumas Observações sobre o Mobbing...*, ob. cit., pp. 179 e 180.

²⁸⁹ Cfr. **Sónia Kietzmann Lopes**, ob. cit., p. 262.

²⁹⁰ Cfr. **Júlio Gomes**, *Algumas Observações sobre o Mobbing...*, ob. cit., p. 180.

²⁹¹ Cfr. **Sónia Kietzmann Lopes**, ob. cit., p. 264.

1. Resolução do Contrato de Trabalho

O trabalhador assediado pelo empregador ou superior hierárquico poderá recorrer à resolução do contrato de trabalho com justa causa, nos termos do artigo 394.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

O n.º 2 do mesmo preceito legal dispõe, a título exemplificativo, vários comportamentos que constituem justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador. Ora, os casos de assédio moral facilmente se subsumem na previsão da referida norma, respectivamente na alínea b) do n.º 2, neste caso o trabalhador poderá invocar a violação culposa de garantias legais; na alínea d) do n.º 2, referente à falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho; e na alínea f) do n.º 2, podendo, o trabalhador, invocar a ofensa à integridade moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante²⁹².

A resolução por justa causa confere ao trabalhador uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos do artigo 396.º do Código do Trabalho.

O Código do Trabalho de 2003 estabelecia, para o caso de resolução do contrato de trabalho com justa, uma indemnização, devida ao trabalhador, por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais, devendo esta indemnização ser fixada entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (cfr. art. 443.º, n.º 1 do CT de 2003).

A lei tabelava a indemnização, estabelecendo um limite máximo, até mesmo no que toca aos danos não patrimoniais, ou seja, mesmo que o trabalhador conseguisse fazer prova do assédio moral, *“nos termos literais da lei não poderá ser ressarcido, mesmo que produza prova irrefutável de todos os danos sofridos, se esses mesmos danos, patrimoniais e não patrimoniais, forem superiores à indemnização fixada entre 15 e 45 dias de retribuição e diuturnidades por cada ano completo e antiguidade no caso concreto”*²⁹³.

A indemnização prescrita para a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, estabelecida nestes moldes, chega a ser inferior àquela que é devida em caso de despedimento ilícito.

Enquanto no caso de despedimento sem justa causa o empregador é condenado a indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais,

²⁹² Cfr. Sónia Kietzmann Lopes, *ob. cit.*, p. 262.

²⁹³ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 235.

causados, sem que exista um tecto indemnizatório, sendo ainda obrigado a, posteriormente, ter de reintegrar o trabalhador, (cfr. art. 436.º, n.º 1 do CT de 2003), sem prejuízo da indemnização prescrita pelo artigo 439.º do Código do Trabalho de 2003²⁹⁴, no caso de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, o empregador terá sempre de prestar ao trabalhador uma quantia inferior.

Neste sentido, na esteira de MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO²⁹⁵, “ (...) como a lei tabela, no art. 443.º, do Código do Trabalho, a compensação por danos não patrimoniais conjuntamente com a indemnização por danos patrimoniais, passa a ser do interesse da entidade patronal tudo fazer para que os trabalhadores cessem o seu contrato de trabalho. Pois, mesmo que o trabalhador consiga provar justa causa, o despedimento ficará sempre tanto mais barato quanto mais graves forem as violações dos direitos do trabalhador. Para além de que, assim o empregador não fica obrigado a, posteriormente, ter de reintegrar o trabalhador, como sucede no despedimento sem justa causa promovido pela entidade empregadora”.

No entanto, e com o merecido elogio, o Código do Trabalho de 2009 aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro ultrapassa esta incoerência afastando este limite indemnizatório para os danos sofridos em caso de resolução com justa causa, passando o artigo 396.º, n.º 3 a dispor que *o valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do n.º 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.*

2. Responsabilidade Disciplinar

Quando o assédio moral é estabelecido entre colegas de trabalho, o empregador pode, por exemplo, recorrer ao despedimento por facto imputável ao trabalhador, estabelecido nos artigos 351.º e ss. do actual Código do Trabalho.

O n.º 2 do artigo 351.º dispõe, a título exemplificativo, vários comportamentos que constituem justa causa de despedimento. Neste sentido, é fácil submeter os casos de assédio moral horizontal na previsão da referida norma, respectivamente pela

²⁹⁴ Art. 439.º “Indemnização em substituição da reintegração”, n.º 1 – “Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente do disposto no art. 429.º”.

²⁹⁵ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, pp. 234 e 235.

violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa, n.º 2 alínea b), a provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa, n.º 2 alínea c), a falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho, n.º 2, alínea h), e a prática, no âmbito da empresa, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, n.º 2 alínea i) ²⁹⁶.

Neste contexto, estando os demais requisitos do despedimento individual preenchidos - a culpa, a gravidade, a impossibilidade imediata e prática de subsistência da relação de trabalho e onexo de causalidade entre o comportamento e esta impossibilidade - este é também um dos meios de reacção ao fenómeno a ter em conta ²⁹⁷.

Por último, o empregador poderá recorrer a outras sanções disciplinares menos gravosas, previstas no artigo 328.º, n.º1, alíneas a) a e) do Código do Trabalho, se pela gravidade do assédio não se justificar o recurso ao despedimento ²⁹⁸.

3. Responsabilidade Contra-Ordenacional

O Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, à semelhança do que acontecia com o Código de Trabalho de 2003, classifica o assédio como uma contra-ordenação muito grave, (cfr. art. 29.º, n.º 4 do CT), sendo, portanto, o empregador responsável pelas contra-ordenações laborais, mesmo não intervindo directamente, ainda que praticadas pelos seus trabalhadores no exercício das respectivas funções.

²⁹⁶ Cfr. No mesmo sentido, **Sónia Kietzmann Lopes**, *ob. cit.*, p. 264.

²⁹⁷ Cfr. **Sónia Kietzmann Lopes**, *ob. cit.*, p. 264.

²⁹⁸ Cfr. **Sónia Kietzmann Lopes**, *ob. cit.*, p. 264.

4. Responsabilidade Civil Geral

O legislador ao introduzir o artigo 26.º no Código do Trabalho de 2003 abriu portas à possibilidade de o empregador ser responsável também a nível civil, e não só a nível contra-ordenacional. Assim, a legislação laboral passou a prever a ressarcibilidade da vítima de assédio não só por danos patrimoniais, mas também morais²⁹⁹.

Em sentido idêntico, o artigo 29.º, n.º 3 do Código do Trabalho de 2009 dispõe que à prática de assédio moral no trabalho se deve aplicar o consagrado no artigo 28.º do mesmo diploma, que por sua vez estabelece que *a prática de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito*.

Daqui retira-se que a vítima de assédio moral pode lançar mão do instituto da responsabilidade civil geral para fazer valer o seu direito a ser indemnizada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais que a conduta assediante lhe causou.

Não existem dúvidas de que o empregador deve ser responsabilizado quando é sujeito activo de assédio moral, contudo, levanta-se a dúvida relativamente à escolha da qualificação desta responsabilidade.

Sob vários aspectos, a responsabilidade civil contratual e a responsabilidade civil extracontratual, apesar de obedecerem a regimes diversos, convergem entre si, sendo possível que o mesmo comportamento envolva para o agente, simultaneamente, responsabilidade contratual, pela violação de uma obrigação, e responsabilidade extracontratual, pela violação de um direito absoluto.

No caso de assédio moral no trabalho, por um lado, não é estranho que o empregador seja responsabilizado no quadro da responsabilidade civil extracontratual, por violar direitos absolutos do trabalhador, por outro, a questão pode ser tratada pela violação de obrigações contratuais.

²⁹⁹ Como explica **Pedro Romano Martinez**, Pedro Romano Martinez (et al), *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, 2006, p. 127: “O preceito sob anotação não tem correspondência no anterior ordenamento laboral. A consagração expressa do direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais consubstancia um aspecto inovador, que há muito vinha sendo advogado por alguns sectores da doutrina e pela jurisprudência comunitária. (...) Torna-se claro, agora, que a prática de um comportamento discriminatório gera não apenas responsabilidade contra-ordenacional (art. 642º), mas também responsabilidade civil, nos termos gerais”.

Para alguns Autores³⁰⁰ a responsabilidade civil decorrente da prática de assédio moral é sempre de carácter extracontratual, contudo, parte da Doutrina³⁰¹, pensa-se que a maioria, não subscreve esta posição na íntegra, entendendo, antes, que o ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral se verificará, em regra, pelo recurso à responsabilidade civil contratual.

Trazendo ao discurso MARIA REGINA GOMES REDINHA³⁰², “o assédio atinge os direitos de personalidade do trabalhador, pelo que prefigurará sempre uma violação de direito absoluto de outrem, originando a responsabilidade por factos ilícitos do(s) agente(s), nos termos gerais do art. 483, n.º1, do Código Civil”.

Desta forma, a Autora entende que a responsabilidade civil emergente da prática de assédio moral será sempre de natureza extracontratual, fundamentando que o que está em causa é a violação de um direito subjectivo absoluto.

ISABEL RIBEIRO PARREIRA³⁰³, pronunciando-se no mesmo sentido, entendeu que “por muito que a LCT nos forneça a fundamentação da ilicitude dos comportamentos do assediador em termos contratuais, com a consequente presunção de culpa do agressor desde que provados os factos constitutivos do direito do trabalhador vitimado (as agressões de que foi objecto), o art. 496.º do Código Civil, segundo a jurisprudência e doutrina maioritárias, impede o ressarcimento de danos não patrimoniais no âmbito da responsabilidade contratual”.

Por seu turno, RITA GARCIA PEREIRA³⁰⁴, não colocando em causa a possibilidade de existir violação de direitos absolutos, entende que “a tónica deve ser colocada ao nível do incumprimento dos deveres contratuais, independentemente de os bens afectados poderem ser inteiramente coincidentes”.

Acrescenta ainda a Autora que “em causa está, como se sabe, um vínculo laboral e tal enquadramento deve ser objecto de maior enfoque do que o necessário relacionamento entre o sujeito visado e todos os demais a que se reportam os direitos absolutos”³⁰⁵.

³⁰⁰ Cfr. **Maria Regina Gomes Redinha**, *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho (Sumário)*, V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, Coordenação do Prof. Doutor António Moreira, Almedina, Coimbra, Janeiro, 2003, p. 171.

³⁰¹ Veja-se a este respeito **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 220 e **Magdo Graciano de Rocha Pacheco**, ob. cit., pp. 252 e 253.

³⁰² Cfr. **Maria Regina Gomes Redinha**, *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho (Sumário)*, ob. cit., p. 171.

³⁰³ Cfr. **Isabel Ribeiro Parreira**, ob. cit., p. 239.

³⁰⁴ Cfr. **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 220.

³⁰⁵ Cfr. **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 220.

Neste contexto, o que se deve ter em conta, numa situação de assédio moral no trabalho, é que a violação dos bens jurídicos deriva da própria relação laboral e da preterição de deveres ligados à mesma. Por isso, o destaque deve ser colocado não tanto nos bens jurídicos lesados, mas antes na relação intersubjectiva estabelecida entre o assediador e o assediado, pois é esta relação que potencia a prática de actos assediantes.

Deste modo, a imputação da responsabilidade civil contratual ao empregador funda-se no disposto no artigo 798.º do Código Civil e no artigo 323.º do Código do Trabalho, por violação expressa do estabelecido nos artigos 15.º, 29.º e 126.º do Código do Trabalho, e do artigo 762.º do Código Civil.

O contrato de trabalho, como sabemos, acarreta obrigações e deveres para ambas as partes e o incumprimento dessas obrigações origina, com certeza, responsabilidades. Neste sentido, parece-nos razoável que o empregador responda à luz da responsabilidade civil contratual, pois a relação contratual estabelecida entre as partes não pode ser esquecida, ainda que um bem jurídico fundamental tenha sido lesado pelas condutas assediantes.

O contrato de trabalho ergue-se com base no princípio da boa-fé. Assim na relação laboral, empregador e trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações. (Cfr. art. 126.º CT)

Desta forma, uma vez que os obstáculos levantados à indemnização por danos patrimoniais, no quadro da responsabilidade contratual foram já ultrapassados, tendo a Doutrina e a Jurisprudência maioritárias se pronunciado no sentido de afirmar a ressarcibilidade dos danos morais causados no seio da responsabilidade civil contratual, a indemnização por danos não patrimoniais, no caso de assédio moral praticado pelo empregador, é legítima neste âmbito.³⁰⁶

Ao instituto da responsabilidade civil contratual aplica-se o regime estabelecido nas normas previstas no Código Civil nos artigos 798º e ss., exigindo-se o cumprimento de determinados requisitos para que esta responsabilidade se verifique: o facto voluntário, a ilicitude, a culpa, onexo de causalidade entre o facto sucedido e o dano provocado e o dano sofrido.

³⁰⁶ Cfr. **Mago Graciano de Rocha Pacheco**, *ob. cit.*, p. 253; **Rita Garcia Pereira**, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho*, *ob. cit.*, p. 217; A este respeito consultar também **Inocêncio Galvão Telles**, *Direito das Obrigações*, 7ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 1997, p. 378 e **Luís Manuel Teles de Menezes Leitão**, *Direito das Obrigações*, II, 2ª ed., Almedina, Coimbra, 2002, p. 248.

Para além disso, nos termos do artigo 799.º do Código Civil, *incumbe ao devedor provar que a falta de cumprimento não procede de culpa sua*, consagrando-se, desta forma, uma presunção de culpa.

O empregador terá assim de ilidir a presunção de culpa que sobre si recai demonstrando que os alegados actos não se tratavam de comportamentos assediadores, mas que, antes, se tratavam do simples desempenho de poder do empregador não limitativo dos direitos fundamentais do assediado.

Assim sendo, quando o assédio moral provenha do empregador, o trabalhador vítima de assédio poderá optar pela responsabilidade extracontratual, por violação de um direito absoluto. Contudo, será mais proveitoso para o assediado lançar mão do instituto da responsabilidade civil contratual pois vê a produção de prova muito mais facilitada, sendo o empregador quem terá de provar que os actos assediadores não passam de meros actos de organização e direcção que lhe são legítimos, ou, por outro lado, que a omissão quanto à prática de actos que impeçam o assédio se deveu a um total desconhecimento quanto à existência dos mesmos.

Caso diferente é o que surge no âmbito do assédio moral no trabalho praticado por subordinados do empregador. Nestes casos as condutas que compõem o assédio moral não são praticadas pelo empregador, levantando-se, assim, a questão da qualificação da responsabilidade deste por actos praticados por seus subordinados no quadro da relação de trabalho.

MARIA REGINA GOMES REDINHA³⁰⁷ entende que o regime a aplicar, nos casos em que o sujeito passivo pretenda intentar uma acção de responsabilidade civil contra o seu empregador pelos actos praticados pelos seus colegas de trabalho, será o relativo à responsabilidade do comitente disposto no artigo 500.º do Código Civil.

O artigo 500.º, n.º1, do Código Civil dispõe que *aquele que encarrega outrem de qualquer comissão responde, independentemente de culpa, pelos danos que o comissário causar, desde que sobre este recaia também a obrigação de indemnizar*.

Neste caso estamos perante a designada responsabilidade objectiva ou pelo risco que se caracteriza por não depender da culpa do agente, neste quadro a obrigação de indemnizar nasce do risco próprio de certas actividades e integra-se nelas, independentemente de dolo ou culpa.

³⁰⁷ Cfr. Maria Regina Gomes Redinha, *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*, ob. cit., p.171.

Não se trata de uma simples presunção de culpa que o comitente possa elidir para se desobrigar a indemnizar, trata-se de a responsabilidade dispensar a existência de culpa, não relevando, por isso, a prova de que o comitente agiu sem culpa.

Para que o regime da responsabilidade do comitente por actos do comissário opere têm que estar preenchidos determinados requisitos: existência de relação de dependência nos termos da qual o comitente possa dar ordens ou instruções ao comissário; o dano tem de ser consequência de actos praticados no exercício da função que foi confiada ao comissário; e sobre o comissário tem de recair a obrigação de indemnizar (Cfr. art. 500.º do CC).

No entanto, a exigência de o dano ser consequência de actos praticados pelo comissário no exercício das funções que lhe foram confiadas³⁰⁸ leva à discussão relativamente à aplicação do regime da responsabilidade pelo risco.

A Doutrina e a Jurisprudência maioritária têm vindo a fazer uma interpretação restritiva do artigo 500.º do Código Civil, entendendo que este preceito visa afastar da responsabilidade do comitente os actos que apenas têm um nexu temporal ou local com o comissário, exigindo uma relação directa, interna e casual, e que seja praticado um facto no desempenho da função e não por mera ocasião dela para que se aplique o regime da responsabilidade pelo risco³⁰⁹.

Adoptando uma interpretação mais ampla do preceito, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO³¹⁰ entende que para que se considere que o acto foi praticado no exercício das funções atribuídas ao comissário, bastará a existência de ligação entre o dano causado e a função desempenhada pelo comissário/trabalhador, caso contrário poderia desresponsabilizar-se o comitente na maioria dos actos assediados praticados pelo comissário.

O Autor acrescenta ainda que o comitente incorre de igual modo em responsabilidade civil mesmo que o comissário aja com abuso de funções, pois aquele estará a agir em proveito deste, sendo legítimo que quem beneficie da actividade exercida também responda pelos riscos intrínsecos à mesma³¹¹.

³⁰⁸ Sublinhado nosso

³⁰⁹ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 259.

³¹⁰ Cfr. Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, *ob. cit.*, pp. 345 e 346.

³¹¹ Cfr. Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, *ob. cit.*, p. 345.

Apoiando-se na tese de LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO³¹² adere à posição que é seguida pela jurisprudência francesa, que torna o comitente responsável mesmo quando o comissário apenas se aproveita das suas funções para praticar o facto danoso.

O Autor justifica esta opção por entender que em primeiro lugar esta é a solução que melhor se coaduna com a nova função social do direito porque, por um lado, permite que o comitente seja responsabilizado, garantindo o ressarcimento completo dos danos sofridos pela vítima, e, por outro lado, esta solução está também de acordo com o princípio da justiça equilibrada, pois a indemnização torna-se dever de quem, à partida, terá maior capacidade económica, evitando que o assediado corra o risco de não ser ressarcido na integralidade. Para além disso, ao imputar a responsabilidade ao comitente, quer o comissário tenha praticado o acto assediante no execução das suas funções, quer se tenha tirado partido destas para o praticar, evitar-se-ão soluções diferentes para casos semelhantes, não se pondo em risco a certeza e a segurança do direito³¹³.

Desta forma, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO³¹⁴ defende que este entendimento será o único que oferece utilidade ao sujeito passivo na demanda do empregador, caso contrário, a pretensão do sujeito passivo com a acção de responsabilidade do comitente por assédio moral colidirá com impossibilidade de demonstrar que o facto danoso foi praticado pelo comissário no exercício da função que lhe foi confiada.

Conclui, deste modo, o Autor³¹⁵ que “o sujeito passivo de assédio moral não terá qualquer interesse em invocar esta figura da responsabilidade do comitente, prevista no art. 500.º do CC”.

Em sentido oposto, RITA GARCIA PEREIRA³¹⁶, tendo entendido previamente que a responsabilidade em causa é contratual e que ao empregador está inerente uma obrigação objectiva de prevenção, sendo este responsável pela integridade dos bens pessoalíssimos dos trabalhadores que tem a seu cargo, independentemente da culpa que possa ter, aponta para o preceituado no artigo 800.º, imputando a responsabilidade

³¹² Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 269.

³¹³ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 270.

³¹⁴ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 270.

³¹⁵ Cfr. Mago Graciano de Rocha Pacheco, *ob. cit.*, p. 270.

³¹⁶ Cfr. Rita Garcia Pereira, *Assédio Moral ou Mobbing...*, *ob. cit.*, p. 225.

ao empregador por actos praticados pelos seus trabalhadores, quando este beneficie da prestação do sujeito activo da conduta.

No âmbito da responsabilidade civil contratual, a responsabilidade objectiva, na qual se prescinde da culpa por parte do devedor, está prevista no artigo 800.º do Código Civil, aplicando-se os mesmos princípios inerentes ao disposto no artigo 500º do Código Civil quanto à responsabilidade extracontratual do comitente por actos praticados pelo comissário, também esta objectiva.

A grande diferença entre o artigo 500.º e o artigo 800.º do Código Civil é que no segundo caso não se exige uma relação de comissão entre o empregador/devedor e o trabalhador assediador/representante legal ou auxiliar nos moldes descritos pelo artigo 500.º, bastando neste caso a existência de uma relação legal, no caso o vínculo laboral.

À luz deste regime o empregador (devedor) é responsável perante o trabalhador assediado (credor) pelos actos dos seus representantes legais ou das pessoas que utilize para o cumprimento da obrigação (trabalhador assediador), como se tais actos fossem por si praticados, independentemente da culpa, bastando a existência do dano para fundar a responsabilidade. (Cfr. art. 800.º do CC)

Por outro lado, se numa situação de assédio moral horizontal, o sujeito passivo pretender demandar directamente e apenas os colegas assediadores, excluindo o empregador, a única via que terá ao seu alcance, neste caso, será a da responsabilidade civil extracontratual pela violação de deveres absolutos e por não existir uma relação contratual entre os trabalhadores³¹⁷.

Por último, poder-se-á levantar a questão de uma possível demanda judicial conjunta. Na esteira de RITA GARCIA PEREIRA³¹⁸, o trabalhador não tem obrigatoriamente de demandar também o empregador caso intente uma acção de responsabilidade civil contra um colega, não existindo, assim, litisconsórcio necessário, previsto no artigo 28.º do Código do Processo Civil. A Autora acrescenta ainda que os diversos trabalhadores abrangidos podem demandar a empresa através de uma única acção.

³¹⁷ Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 227.

³¹⁸ Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho...*, ob. cit., p. 227.

4.1.Os Danos

Independentemente dos danos que derivam do fenómeno, como sabemos, não fazem parte do conceito jurídico de assédio moral, não configurando elemento essencial da figura, a existência destes deverá ser tida em conta em sede de reparação.

Como tivemos oportunidade de perceber, os danos sofridos pela vítima de assédio moral no trabalho são danos extremamente graves que se reflectem na esfera física e psicológica do indivíduo, na sua convivência com os demais, na sua capacidade de ganho e na sua carreira profissional, criando sentimentos de dor, tristeza e angústia.

A responsabilidade civil resulta da obrigação de indemnizar os danos sofridos pelo lesado, no caso, a vítima de assédio moral. O dano é, desta forma, condição fundamental da responsabilidade civil.³¹⁹

Como refere PEDRO ROMANO MARTINEZ³²⁰ “o dano corresponde à supressão de uma vantagem, mediante a perda de um direito subjectivo ou a não aquisição de um direito. Por exemplo, perda de uma coisa, não obtenção de uma prestação. Trata-se de uma supressão de um bem juridicamente protegido”.

Adita ainda o Autor que o dano patrimonial é o prejuízo económico que afecta o património do lesado, enquanto o dano não patrimonial, também denominado por dano moral, é um prejuízo que não afecta o património do lesado, pois projecta-se noutro plano, espiritual ou moral³²¹.

O dano patrimonial abrange o dano emergente ou perda patrimonial, que resulta da frustração duma vantagem já existente, assim como o lucro cessante, que advém da não concretização duma vantagem que, doutra forma, operaria³²². Neste sentido, plasma o artigo 564.º, n.º 1, do Código Civil que *o dever de indemnizar compreende não só o prejuízo causado, como os benefícios que o lesado deixou de obter em consequência da lesão*.

O dano moral trata-se de um prejuízo que não afecta o património do lesado. O que há é a ofensa de bens de carácter imaterial, como a vida, a integridade física, a

³¹⁹ Cfr. Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, *ob. cit.*, p. 313.

³²⁰ Cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito das Obrigações – Apontamentos*, Associação Académica da Faculdade de Direito De Lisboa, Lisboa, 2003, p. 86.

³²¹ Cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito das Obrigações, ob. cit.*, p. 87.

³²² Cfr. António Menezes Cordeiro, *Direito da Obrigações*, 2.º Vol., Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 1990, p. 295.

saúde, a liberdade, a honra, a reputação, que se traduz em sentimentos de dor ou sofrimento, de natureza física ou de natureza moral³²³.

Na linha de pensamento de MESSIAS CARVALHO³²⁴, “*a par dos danos patrimoniais que emergem da capacidade de ganho ou de trabalho do dependente, há também direito à ressarcibilidade de danos não patrimoniais, nomeadamente, o dano biológico e psíquico, e do dano existencial*”.

O denominado dano biológico apareceu em termos legislativos na Portaria 377/2008, de 26-05, estabelecendo que “*ainda que não tenha direito à indemnização por dano patrimonial futuro, em situação de incapacidade permanente parcial, o lesado terá direito à indemnização pelo seu dano biológico, entendido este como ofensa à integridade física e psíquica*”, sendo certo que o art. 3.º, al. b), deste diploma, considera indemnizável o dano biológico, resulte dele, ou não, perda da capacidade de ganho³²⁵.

A Jurisprudência do STJ tem acolhido o conceito de dano biológico, no entanto, sem esconder a dificuldade que existe em o integrar nas clássicas categorias de dano patrimonial ou moral³²⁶.

Os tribunais nacionais têm entendido o dano biológico como uma diminuição das faculdades normais da pessoa, ao nível psicossomático, com necessária repercussão numa maior penosidade ou num acréscimo de esforço na realização dos mais diversos actos quotidianos do lesado³²⁷. Sendo maioritário o entendimento que trata o conceito de dano biológico como integrado no dano patrimonial³²⁸.

³²³ Cfr. **Inocêncio Galvão Telles**, *ob. cit.*, p. 378.

³²⁴ Cfr. **Messias Carvalho**, *ob. cit.*, p. 46.

³²⁵ Cfr. Ac. do STJ, de 20 de Janeiro de 2011, disponível em <http://www.dgsi.pt>

³²⁶ Cfr. Ac. do STJ, de 20 de Janeiro de 2011 e Ac. STJ de 27 de Outubro de 2009, disponíveis em <http://www.dgsi.pt>.

³²⁷ Veja-se o Ac. TRC, de 04 de Maio de 2010; No mesmo sentido, o Ac. STJ de 4 de Outubro de 2005: “O dano biológico traduz-se na diminuição somático-psíquico do indivíduo, com natural repercussão na vida de quem o sofre”, ambos disponíveis em <http://www.dgsi.pt>; Também **João António Álvaro Dias**, *Dano Corporal, Quadro Epistemológico e Aspectos Ressarcitórios*, Coleção Teses, Almedina, Coimbra, 2001, p. 272: O dano biológico consiste “na diminuição ou lesão da integridade psico-física da pessoa, em si e por si considerada, e incidindo sobre o valor homem em toda a sua concreta dimensão”.

³²⁸ Cfr. Ac. do TRP, de 22 de Maio de 2012; Ac. do STJ, de 29 de Abril de 2010: dano biológico traduz-se numa diminuição somático-psíquica clara, com natural repercussão no padrão de vida do indivíduo, cuja afectação física, desde logo, determina uma imediata e quase sempre irreversível perda de faculdades físicas e bem-estar psicológico, progressivamente notados, de resto, em tese geral, com repercussão necessária desfavorável na sua qualidade de vida, assim se analisando, mais apropriadamente, dada aquela determinante afectação da actividade vital, em dano patrimonial”; Ac. do STJ, de 15 de Maio de 2009: “O dano biológico repercute-se na qualidade de vida da vítima afectando a sua actividade vital, é um dano patrimonial já que as lesões afectam o seu padrão de vida”. Todos disponíveis em <http://www.dgsi.pt>.

Outros, em menor número, classificam o dano biológico como uma componente autónoma do dano não patrimonial, na esteira da Doutrina e da Jurisprudência italiana que dentro do dano corporal tem distinguido o dano corporal em sentido estrito (o dano biológico), o dano patrimonial e o dano moral³²⁹.

Neste sentido, a Doutrina e a Jurisprudência italianas têm distinguido o dano biológico do dano patrimonial, entendendo que o dano biológico constitui o evento do facto lesivo, é um dano-evento, um dano base, primário, sempre presente em cada lesão da integridade físico-psíquica, enquanto o dano patrimonial é um dano sucessivo ou ulterior e eventual, um dano consequência, entendendo-se em tal contexto, não todas as consequências da lesão mas só as perdas económicas, danos emergentes e lucros cessantes, causadas pela lesão.

Segundo MESSIAS CARVALHO³³⁰ *“esta distinção tem implicações sob o ponto de vista probatório, na medida em que uma vez que o dano biológico se identifica com o evento danoso, qualificando-se, por isso, como dano-evento, é suficiente para a prova do dano biológico a prova da lesão”*.

O dano biológico, assim entendido, trata-se de um conceito de importação médico-legal, no sentido da sua prova ter de ser acompanhada de perícia médica³³¹.

Neste contexto, a modificação do aspecto exterior da pessoa, a redução da sua eficiência psico-física, da capacidade social e da capacidade de trabalho são sintomas indicados pela Jurisprudência italiana que indiciam a existência de um dano biológico³³².

A Jurisprudência italiana passou a tratar esta matéria autonomamente, face precisamente às dificuldades suscitadas por aqueles casos em que o “dano” não podia ser avaliado como “dano moral”, pois o Código Civil italiano previa um elenco de ressarcibilidade dos danos não patrimoniais apenas nos casos “determinados por lei”, e porque existiam danos à saúde que a lei não previra, por outro lado, também não podia avaliar tais danos como “dano patrimonial”, face à ausência do que a lei considerava

³²⁹ Cfr. Ac. do TRP, de 22 de Maio de 2012, disponível em <http://www.dgsi.pt>; A este respeito também **Messias Carvalho**, *ob. cit.*, p. 46.

³³⁰ Cfr. **Messias Carvalho**, *ob. cit.*, p. 46.

³³¹ Cfr. Ac. do TRP, de 22 de Maio de 2012, disponível em <http://www.dgsi.pt>.

³³² Cfr. **Messias Carvalho**, *ob. cit.*, p. 46.

“um concreto prejuízo patrimonial”, como acontece no caso das pessoas retiradas do mercado de trabalho³³³.

Em Portugal, há quem entenda o “dano biológico” como um verdadeiro dano ressarcível, mas integrado, seja numa componente do dano patrimonial, seja numa componente do dano não patrimonial, tudo dependendo das consequências do dano, respectiva relevância e, em termos jurídico-formais e práticos, da alegação das partes³³⁴.

Segundo, por exemplo, Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 04 de Maio de 2010, o dano biológico trata-se de uma dano cujos efeitos abrangem tanto a rentabilidade laboral como toda a vida física ou intelectual do lesado. Por se manifestar de forma ampla, os efeitos negativos do dano biológico podem, assim, atingir a um tempo bens patrimoniais e não patrimoniais do lesado, sem que se possa falar de duplicação na indemnização.

No plano patrimonial, o dano biológico pode ser ressarcido ainda que as lesões da vítima não hajam implicado para ela o denominado rebate profissional, isto é, não se repercutam numa efectiva interrupção dos proventos até então por ela auferidos. Neste caso, o dano biológico é consumido pela simples aplicação concreta da teoria da diferença, e pela determinação do capital indispensável à reposição da situação hipotética do lesado. Mas isso não impede ou exclui a sua relevância como dano vital do lesado, aqui com incidência ao nível dos danos não patrimoniais. Tudo depende da análise casuística das características do dano biológico concretamente apurado³³⁵.

Mesmo que o dano biológico do lesado não se manifeste na imediata interrupção de um certo fluxo de rendimentos da respectiva actividade profissional, este não deverá deixar de ser igualmente ressarcido no plano dos danos patrimoniais, quando venha a acarretar à vítima a impossibilidade de certo tipo de trabalhos ou apenas uma maior penosidade na execução de todas ou algumas das actividades que contêm com a respectiva capacidade de ganho³³⁶.

Para além disso, o dano biológico pode não deixar de se reflectir em aspectos não patrimoniais, como no vestir, na higiene pessoal, no relacionamento sexual, na

³³³ Cfr. Ac. do TRP, de 22 de Maio de 2012, disponível em <http://www.dgsi.pt>; Sobre esta matéria consultar **Fernando Caracuta**, *Il Mobbing e la Tutela Giudiziaria*, disponível em <http://www.diritto.it/articoli/lavoro/mobbing4.html#>.

³³⁴ Cfr. Ac. do TRP, de 22 de Maio de 2012, disponível em <http://www.dgsi.pt>.

³³⁵ Cfr. Ac. do TRC, de 04 de Maio de 2010, disponível em <http://www.dgsi.pt>.

³³⁶ Cfr. Ac. do TRC, de 04 de Maio de 2010, disponível em <http://www.dgsi.pt>.

condução automóvel, no desempenho de possível actividade desportiva ou de mero lazer, na prestação de auxílio físico à família, entre outros. O maior esforço na satisfação destes objectivos de simples bem-estar pessoal representa um desvalor prático, que tem de ser somado ao efeito negativo que o *handicap* provoca sobre a capacidade de ganho da vítima, sem que como isso se crie uma duplicação na indemnização³³⁷.

Desta forma, a vítima de assédio moral no trabalho poderá ser ressarcida pelos danos morais e patrimoniais causados pelo fenómeno, assim como pelo dano biológico, que poderá surtir efeitos negativos tanto sobre bens patrimoniais e morais, pela diminuição das faculdades normais da pessoa, a nível psicossomático, com necessária repercussão numa maior penosidade ou num acréscimo de esforço na realização dos mais diversos actos quotidianos do lesado.

A Jurisprudência e Doutrina italianas desenvolveram ainda o dano existencial fundamentando que o dano biológico, o dano patrimonial e o dano moral deixavam de fora alguns danos sofridos pelo lesado³³⁸.

Assim sendo, o dano existencial será definido como o abandono forçado ao desenvolvimento de actividades não remunerativas, fontes de bem-estar para o lesado, por motivos que não estão ligados à actividade psico-física, mas antes com a ofensa aos direitos de personalidade da vítima, com particular incidência na dignidade e na sua capacidade de autodeterminação³³⁹.

Desta forma, o dano existencial distingue-se do dano biológico, por prescindir de uma lesão psíquica ou física, do dano moral, por não ser necessário um estado de sofrimento e angústia do lesado, do dano patrimonial, por não reflectir uma diminuição de rendimentos³⁴⁰.

Para a Doutrina e Jurisprudência italianas, o dano existencial tem-se revelado um instituto adequado a retractar os danos que derivam das condutas de assédio moral³⁴¹.

³³⁷ Cfr. Ac. do TRC, de 04 de Maio de 2010, disponível em <http://www.dgsi.pt>.

³³⁸ Cfr. **Messias Carvalho**, *ob. cit.*, p. 47.

³³⁹ Cfr. **Messias Carvalho**, *ob. cit.*, p. 47.

³⁴⁰ Cfr. **Messias Carvalho**, *ob. cit.*, p. 47.

³⁴¹ Cfr. **Messias Carvalho**, *ob. cit.*, p. 47.

VII. Considerações Finais

1.

A designação “assédio moral no trabalho” é a que melhor descreve o fenómeno.

A par de uma profusão terminológica, não existe uma definição jurídica de assédio moral que seja completamente unânime.

Para se chegar a um conceito jurídico de assédio moral no local de trabalho é inevitável o recurso a um estudo interdisciplinar de outras ciências sociais como a Psiquiatria, a Psicologia e a Sociologia. No entanto, deve-se tentar delinear um conceito jurídico específico.

O conceito jurídico de assédio moral no trabalho foi construído a partir de quatro elementos: os sujeitos parte; os comportamentos assediantes; a sua duração; intenção do assediador.

A relação subjacente ao assédio moral no local de trabalho é composta por um ou mais indivíduos que sujeitam outro ou outros a comportamentos degradantes, hostis ou vexatórios.

A relação de assédio moral no trabalho reflecte uma assimetria entre os sujeitos parte, sujeito activo (assediador) e sujeito passivo (assediado), uma vez que a vítima se encontra numa situação de fragilidade, seja esta formal ou apenas material.

O assédio moral no trabalho é constituído por actos comissivos e por actos omissivos, assim como por actos ilícitos e por actos que, quando isoladamente considerados, são lícitos mas que, quando observados no seu todo, partindo de uma análise global, são lesivos da dignidade da pessoa humana.

Pelo carácter subtil, aparentemente inofensivo destes actos terá de se proceder à análise conjunta das diversas condutas praticadas pelo assediador, deixando de as considerar de forma isolada, sob pena de não se oferecer a relevância jurídica merecida pela eventual aparência lícita de cada uma delas.

Os actos que compõem o assédio moral não devem ser definidos como condutas de violência psicológica.

O dano psicológico, assim como qualquer outra consequência, não integra como elemento essencial da figura

O assédio moral no local de trabalho é composto por condutas hostis e abusivas, dirigidas ao sujeito passivo, que se repetem e prolongam no tempo, diferenciando-se dos simples conflitos ou atritos laborais.

O carácter reiterado e sistemático destes actos ofensivos é elemento essencial do conceito jurídico de assédio moral no trabalho.

A limitação a prazos fixos e pré-determinados (duração de, pelo menos, seis meses e verificação semanal) não devem ser condição para a verificação de uma situação de assédio moral no trabalho.

O exercício que deve ser feito para se aferir da existência de uma situação de assédio, uma vez que este fenómeno é composto por uma sequência de actos que se repetem e prolongam no tempo, passa por analisar o conjunto de toda a situação de forma a se alcançar se estes actos ofenderam ou não a dignidade do trabalhador.

Não se afasta a ideia de alargar o conceito jurídico de assédio moral no trabalho a situações pontuais, caracterizadas por uma única conduta ofensiva da dignidade do trabalhador, no caso do acesso ao emprego, em que o empregador no processo de selecção de trabalhadores adopta condutas ofensivas da dignidade da pessoa humana, hostilizando e vexando os candidatos ao emprego.

A intenção do agressor é excluída da definição do conceito jurídico de assédio moral. Em primeiro lugar porque a dificuldade de prova da intenção é desmesuradamente difícil. Depois, o que é juridicamente relevante é a efectiva lesão da dignidade da pessoa humana, independentemente de ser esta, ou outra, a intenção do agente assediador.

2.

Os diferentes tipos ou as modalidades de assédio moral no trabalho podem ser classificadas através de duas perspectivas, a qualidade do sujeito activo da conduta assediante e a motivação da conduta.

Partindo da qualidade do sujeito activo da relação de assédio, o assédio moral é classificado como vertical descendente, assédio moral horizontal, vertical ascendente, e como assédio moral misto.

Partindo da motivação da conduta assediante destacam-se diferentes modalidades de assédio moral, o assédio moral emocional, o assédio moral estratégico, o assédio moral institucional, e o assédio moral discriminatório.

Para além destas modalidades distingue-se ainda o *whistleblowing* e a síndrome de Estocolmo laboral.

O stresse, o conflito, o abuso do exercício do poder de direcção e a violência física assumem-se como figuras distintas do assédio moral no trabalho.

O assédio moral no trabalho pode produzir um vasto leque de efeitos negativos que se podem vir a repercutir a vários níveis, tanto sobre a vítima, como sobre a organização de trabalho e a própria sociedade.

3.

A Directiva Quadro 89/391/CEE do Conselho de 12 de Junho de 1989 marca o início para a aplicação de medidas para promover a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores em todos os Estados Membros, acabando por inspirar a consagração de medidas de prevenção relativamente ao assédio moral.

A aprovação de directivas e as recomendações das instituições comunitárias adquirem um papel crucial para a harmonização do tratamento do assédio moral no local de trabalho no seio da União Europeia.

Da leitura da Directiva 2000/43/CE, Directiva 2000/78/CE e da Directiva 2002/73/CE retira-se que a figura do assédio moral no trabalho, no âmbito comunitário, apenas foi prevista na sua vertente discriminatória.

Do acervo jurídico comunitário constituído pelas três directivas retira-se que o assédio traduz-se num comportamento indesejado que tem por objectivo ou efeito atentar contra a dignidade da pessoa e criar um ambiente no trabalho hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

4.

No ordenamento jurídico nacional, antes da entrada em vigor do Código do Trabalho, não existia previsão legal específica que regulasse esta matéria, no entanto, já a prática de assédio consubstanciava uma conduta proibida por lei, uma vez que reflecte a violação de bens jurídicos essenciais, com protecção legal e constitucional. A situação de assédio era também discutida, ainda que de forma indirecta, no seio da Jurisprudência portuguesa, nos casos de violação do dever de ocupação efectiva, de violação do dever de respeito.

Os Projectos-Lei dos Grupos Parlamentares do PS e do PCP, apesar de nunca chegarem a ser aprovados, marcaram o esforço inicial para a regulamentação específica do fenómeno do assédio moral no local de trabalho.

5.

O Código do Trabalho aprovado pela Lei 99/2003 de 27 de Agosto consagrou formalmente a figura do assédio no seu art. 24.º.

A terminologia adoptada pelo legislador foi a de “Assédio”, não fazendo referência à expressão “Assédio Moral”.

O artigo 24.º apenas tratava do assédio moral numa das suas modalidades, a de assédio moral discriminatório.

O artigo 24.º do Código do Trabalho não fez qualquer alusão à continuidade ou reiteração das condutas assediantes como elemento essencial do tipo.

Onde o preceito nos merece mais elogios será relativamente à parte disjuntiva que exigia de forma alternativa a prova da intenção do assediador, quando se lê “com o objectivo”, ou a verificação de uma situação de assédio pelo resultado, na parte que determina “ou o efeito”.

No que diz respeito ao efeito lesivo, a lei estabeleceu igualmente em termos alternativos dois possíveis resultados, ou a violação da dignidade da pessoa ou a criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Outro elogio que se pode tecer ao art. 24.º passa pelo facto de este não ter feito depender da existência de danos físicos ou psicológicos do indivíduo vítima de assédio a verificação de uma situação de assédio.

Da articulação do art. 24.º com o art. 23.º retira-se que no Código do Trabalho de 2003 foi consagrada a inversão do ónus da prova para os casos de assédio discriminatório.

A articulação dos arts. 18.º e 24.º do Código do Trabalho permite a regulação do assédio moral no trabalho em toda a sua amplitude, e não apenas na sua vertente discriminatória.

O bem jurídico lesado numa situação de assédio moral é sempre a dignidade da pessoa humana, depois outros direitos poderão ser ofendidos dependendo do cariz das específicas condutas que compõem o processo de assédio moral, como o direito à

integridade moral e física, o direito à honra, o direito à intimidade, e o direito à igualdade e não discriminação, este último no caso de assédio moral discriminatório.

6.

A Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho, veio alterar a redacção do anterior artigo 24.º, que, então, passou a artigo 29.º, mantendo a epígrafe “Assédio”.

O artigo 29.º do Código do Trabalho é em quase tudo semelhante ao seu antecessor artigo 24.º.

Assim como o art. 24.º do Código de Trabalho de 2003, o art. 29.º no que toca à duração das condutas assediantes, não faz qualquer menção relativamente à reiteração e à sistematização, elemento que a Doutrina e a Jurisprudência consideram como essencial para a configuração de uma situação de assédio moral no trabalho.

Relativamente à intenção do assediador, o artigo 29.º conserva, sabiamente, aquilo que se consagrava no artigo 24.º do Código do Trabalho de 2003, exigindo-se de forma alternativa a prova da intenção do assediador, quando se lê “com o objectivo”, ou a verificação de uma situação de assédio pelo resultado, na parte que determina “ou o efeito”.

Onde o artigo 29.º do Código do Trabalho merece mais elogios é no facto de passar a abarcar situações de assédio moral não relacionadas com qualquer factor de discriminação.

Com a introdução da locução “nomeadamente” o artigo 29.º remete de forma exemplificativa para a conduta assediante apoiada em factor discriminatório, ampliando o âmbito de aplicação do fenómeno de assédio moral. O fenómeno passa agora a estar directamente projectado no Código, não apenas quando ligado com factores discriminatórios, mas abrangendo todas as suas manifestações.

Código de Trabalho de 2009 não afasta o regime da inversão do ónus da prova para o caso de assédio moral discriminatório.

Os restantes casos de assédio moral no trabalho não beneficiam do regime da inversão do ónus da prova. É neste ponto que este preceito legal demonstra maiores insuficiências pois, assim sendo, a vítima de assédio verá a produção de prova muito mais dificultada: terá de alegar e demonstrar que foi ofendida na sua dignidade humana ou que lhe foi criado um ambiente de trabalho hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

Sendo a prova testemunhal a mais eficaz para a demonstração de uma situação de assédio moral no trabalho, o art. 29.º manifesta-se insuficiente por não estabelecer um mecanismo de protecção de testemunhas.

7.

O trabalhador assediado pelo empregador ou superior hierárquico poderá recorrer à resolução do contrato de trabalho com justa causa, nos termos do artigo 394.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

Quando o assédio moral é estabelecido entre colegas de trabalho, o empregador pode, por exemplo, recorrer ao despedimento por facto imputável ao trabalhador, estabelecido nos artigos 351.º e ss. Código do Trabalho.

O empregador poderá recorrer a outras sanções disciplinares menos gravosa, previstas no artigo 328.º, n.º1, alíneas a) a e) do Código do Trabalho, se pela gravidade do assédio não se justificar o recurso ao despedimento.

O Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, à semelhança do que acontecia com o Código de Trabalho de 2003, classifica o assédio como uma contra-ordenação muito grave, (cfr. art. 29.º, n.º 4 do CT).

A vítima de assédio moral pode lançar mão do instituto da responsabilidade civil geral para fazer valer o seu direito a ser indemnizada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais que a conduta assediante lhe causou.

Quando o assédio moral provenha do empregador, será mais proveitoso para o assediado lançar mão do instituto da responsabilidade civil contratual pois vê a produção de prova muito mais facilitada.

Quando o assédio moral é praticado por subordinados do empregador, o trabalhador poderá invocar a figura da responsabilidade do comitente quando preenchidos determinados requisitos: existência de relação de dependência nos termos da qual o comitente possa dar ordens ou instruções ao comissário; o dano tem de ser consequência de actos praticados no exercício da função que foi confiada ao comissário; e sobre o comissário tem de recair a obrigação de indemnizar. Por outro lado, pode o trabalhador lançar mão do art. 800.º do CC, bastando neste caso a existência de uma relação legal, no caso o vínculo laboral.

Se, numa situação de assédio moral horizontal, o sujeito passivo pretender demandar directamente e apenas os colegas assediadores, excluindo o empregador, a

única via que terá ao seu alcance, neste caso, será a da responsabilidade civil extracontratual.

Bibliografia

AAVV, Observatorio Vasco sobre Acoso Moral en el trabajo – *Mobbing – El acoso moral – “Mobbing”- en los lugares de trabajo: comprender para intervenir*, disponível em <http://www.acosomoral.org/juric5.htm>.

ARROYUELO SUÁREZ, Óscar, *La Violencia Psicológica en el Lugar de Trabajo en el Marco de la Unión Europea*, Lan Harremanak/7, (2002-II), disponível em <http://www.acosomoral.org/pdf/Arroyuelo.pdf>.

ARRUDA, Inês, *Mobbing ou Assédio Moral no Local de Trabalho. Análise do Fenómeno à Luz do Ordenamento Jurídico Português*, Actualidade Jurídica Uría Menéndez, 19-2008.

ÁVILA GUTIÉRREZ, Antonio, *El acoso moral laboral: instrumentos jurídicos de defensa*, disponível em <http://www.acamlu.org/documents/ELACOSOMORALLABORAL.pdf>.

BAPTISTA, Albino Mendes, *Jurisprudência do Trabalho Anotada, Relação Individual de Trabalho*, 3.^a ed., Quid Juris, Lisboa, 2000.

CANOTILHO, J. J. Gomes, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 6.^a Edição, Almedina, Coimbra, 2002.

CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada, artigos 1.º a 107.º*, 4.^a Edição Revista, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

CARACUTA, Fernando, *Il Mobbing e la tutela giudiziaria*, disponível em <http://www.diritto.it/articoli/lavoro/mobbing4.html#>.

CARVALHO, Messias, *Assédio Moral/ Mobbing*, Revista TOC, N.º 77, Agosto de 2006, disponível em http://www.ctoc.pt/downloads/files/1155034857_40a49.pdf.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES, *Assédio Sexual no Local de Trabalho*, Coleção Informar Mulheres, n.º 11, Lisboa 2002.

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO EUROPEIA, *Adaptação às transformações do trabalho e da sociedade: uma nova estratégia comunitária de saúde e segurança*

(2002-2006), Bruxelas, COM (2002), disponível em <http://www.lex.europa.eu/LexUniserv/LexUniserv.do?uri=COM:2002:0118:FIN:PT:PDF>.

CORDEIRO, António Menezes, *Direito da Obrigações*, 2.º Vol., Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 1990.

CORREIA, António Damasceno, *Notas Críticas Sobre o Código do Trabalho*, Editora RH, Lisboa, 2007.

CORREIO DA MANHÃ, *Assédio Moral, Tormentos no trabalho*, por Isabel Ramos, 30 de Abril de 2006, disponível em http://assediomoralonline.com/userfiles/file/Tormentos%20no%20Trabalho_W.pdf.

CORREIO DA MANHÃ, *Posto de Parte*, Tema de Capa por Bruno Contreiras Mateus, ilustração de capa e ilustrações de Ricardo Cabral, 19 de Outubro de 2008, disponível em <http://www.cmjornal.xl.pt/noticia.aspx?channelid=00000019-0000-0000-000000000019&contentid=D747E0D5-D6A8-4FA9-A78A-DA9E4F47E4B7>.

DESRUMAUX, Pascale, *Le harcèlement moral au travail, Réponses Psychosociales, organisationnelles et cliniques*, Presses Universitaires de Rennes, Collection Psychogics, 2011.

DIARIO DE NOTICIAS, *Mobbing, Una figura legal para el siglo XXI?*, Especial – Julio de 2002, disponível em <http://www.ugt.es/actualidad/mobbing.pdf>.

DIAS, João António Álvaro, *Dano Corporal, Quadro Epistemológico e Aspectos Ressarcitórios*, Coleção Teses, Almedina, Coimbra, 2001.

DRAY, Guilherme, *Igualdade e Não Discriminação, Código do Trabalho – A revisão de 2009*, coordenação de Paulo Morgado de Carvalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2009.

GARCÍA HERRERA, Miguel Ángel; MAESTRO BUELGA, Gonzalo, *Constitución y Acoso Moral*, Lan Harremanark/7, (2002-II), disponível em <http://www.acosomoral.org/pdf/GHerrera.pdf>.

GONZÁLEZ CUEVAS, Antonio, *Una Aportación desde U.G.T. respecto al Acoso Moral en el Trabajo*, Lan Harremanak/7, (2002-II), disponível em <http://www.acosomoral.org/pdf/GCuevas.pdf>.

GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, José Luis, *El Síndrome del Acoso Institucional*, disponível em <http://www.arearh.com/salud%20laboral/mobbing.htm>.

GONZÁLEZ DE RIVIERA Y REVUELTA, José Luis, *Síndrome de Mediocridad Inoperante Activa (MIA)*, disponível em <http://www.acosolaboral.org.uy/articulos/MIA.php>.

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

GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

HIRIGOYEN, Marie – France, *Comprendre et Combattre les Violences Psychologiques*, disponível em <http://www.mariefrance-hirigoyen.com/fr/harcelement-moral-au-travail>.

HIRIGOYEN, Marie - France, *Cualquiera Puede Ser Víctima de un Perverso*, entrevista concedida a Ana Laura Pérez da redacção do jornal Clarín, 2000, Argentina, disponível em <http://www.nodo50.org/feminismos/spip.php?article216>.

HIRIGOYEN, Marie - France, *Las Palabras Como Arma*, disponível em <http://librosyrecuerdos.blogspot.com>.

HIRIGOYEN, Marie - France, *EL Actuar perverso*, disponível em <http://librosyrecuerdos.blogspot.com/2009/07/acoso-moral-de-marie-france-hirigoyen.html>.

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

HIRIGOYEN, Marie-France, *I Seminário Internacional de Assédio Moral no Trabalho*, S. Paulo, 30 de Abril de 2002, intervenção disponível em <http://www.assédiomoral.org>.

INSTITUTO DE ESTUDIOS LABORALES (IEL), *Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince. Acoso Moral*, Informe Randstad, ESADE – RANDSTAD, Randstad work solutions, disponível em <http://www.randstad.com>.

JORNAL DE NEGÓCIOS, *Terror Psicológico, psicoterror e “mobbing”*, por José Bancaleiro, 22 de Maio de 2007, disponível em http://assediomoralonline.com/userfiles/file/Artigo%20Mobbing_Bancaleiro.pdf.

JORNAL “O EXPRESSO”, *Assédio ou terrorismo psicológico?* por Fernanda Pedro, Dezembro de 2004, disponível em http://www.assediomoralonline.com/userfiles/file/Assedio%20ou%20terrorismo%20psicolog_Gestao%20Carreira.pdf.

JORNAL “O PÚBLICO”, *Assédio moral tem-se agravado com transformações laborais*, por Agência Lusa, 23 de Novembro de 2011, disponível em [http://assediomoralonline.com/userfiles/file/Ass%C3%A9dio%20Moral_Portugal%20Invis%C3%ADvel%20\(1\).pdf](http://assediomoralonline.com/userfiles/file/Ass%C3%A9dio%20Moral_Portugal%20Invis%C3%ADvel%20(1).pdf).

KOGA, Sérgio Toshio, AMARAL, Sérgio Tibiriçá, *Ijime – O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho do Dekassegui*, disponível em www.intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/.../1414.

LARDY-PÉLISSIER, Bernadette; PÉLISSIER, Jean; ROSET, Agnès; THOLY, Lysiane, *Le Nouveau Code du Travail Annoté*, 31.^a Édition, Collection les Codes RF, 2011.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito das Obrigações*, II, 2.^a ed., Almedina, Coimbra, 2002.

LEYMANN, Heinz, *The Mobbing Encyclopaedia*, disponível em <http://www.leymann.se/English/frame.html>.

LOPES, J. J. Almeida, *Constituição da República Portuguesa - Anotada*, 6.^o Revisão, Almedina, Coimbra, 2005.

LOPES, Sónia Kietzmann, *O assédio moral no trabalho*, Prontuário de Direito do Trabalho, N.º 82, Janeiro/Abril, 2009, Coimbra Editora, Coimbra, 2009.

LÓPEZ CABARCOS, María de los Ángeles; VÁSQUEZ RODRÍGUEZ, Paula, *Organización: Recursos Humanos, La Ley al servicio de la víctima de mobbing*, Universidad de Santiago de Compostela, Facultad de Administración y Dirección de Empresas, Departamento de Organización de Empresas y Comercialización, disponible em <http://www.ucm.es/cent/descargas/documento33089.pdf>.

LORENZO DE MEMBIELA, Juan B., *El acoso moral en el trabajo: elementos integrantes, transcendencia jurídica e iniciativas legislativas para su tipificación legal*, Revista Jurídica de la Comunidad e Madrid, n.º 14, Septiembre-Diciembre 2002, disponible em <http://riesgospsicosocialescyl.com/pdf/DEFINICINYTIPIIFICACINDELMOBBING.pdf>

LORENZO DE MEMBIELA, Juan B., *El acoso moral en el trabajo: su indefinición jurídica. Incidencia en la Administración Pública*, Cemical – Consorci d'estudis mediació conciliació a l'administració local, disponible em <http://www.cemical.com>.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito das Obrigações – Apontamentos*, Associação Académica da Faculdade de Direito De Lisboa, Lisboa, 2003

MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 2006.

MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho Anotado*, 6.ª edição, Almedina, Coimbra, 2008.

MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira; DRAY, Guilherme Machado; SILVA, Luís Gonçalves, *Código do Trabalho Anotado*, 8ª edição, Almedina, Coimbra, 2009.

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada*, I, Introdução Geral, Preâmbulo, art. 1.º a 79.º, Coimbra Editora, Coimbra, 2005.

MOLINA NAVARRETE, Cristobal, *"Violencia moral" en el trabajo: conducta prohibida y formas de tutela en los derechos europeos*, Mobbing Opinion, Boletín de

Notícias sobre Acoso Psicológico, disponível em http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_610.shtml.

MOLON, Rodrigo Cristiano, *Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador*, BuscaLegis.ccj.ufsc.Br, disponível em <http://biblioteca.planejamento.gov.br/biblioteca-tematica-1/textos/trabalho-eprevidencia/texto-9-2013-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-e-aresponsabilidade-civil-empregado-e-empregador.pdf>.

MORANT VIDAL, Jesús, *Mobbing: Aspectos sociológicos y jurídicos del problema*, disponível em <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/200211-65514201010233230.html>.

NASCIMENTO, Sónia Mascaro, *O Assédio Moral*, disponível em <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>.

NETO, Abílio, *Contrato de Trabalho, Notas Práticas*, 16.ª ed., Set/ 2000, Ediforum, Lisboa.

NETO, Abílio, *Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 2.º Edição, Janeiro 2005, EDIFORUM, Edições Jurídicas Lda., Lisboa.

NETO, Abílio, *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 2.ª Edição, Setembro 2010, EDIFORUM, Edições Jurídicas Lda., Lisboa.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha, *Assédio Moral No Trabalho- O Elo Mais Fraco*, Almedina, Coimbra, 2007.

PADIAL ORTIZ, Olga; DE LA IGLESIA MARÍ, Margarita, *El Mobbing como enfermedad del trabajo*, Lan Harremanark/7, (2002-II), disponível em <http://www.acosomoral.org/pdf/Padial.pdf>.

PARREIRA, Isabel, *O Assédio Moral no Trabalho*, V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra.

PASTRANA JIMÉNEZ, José Ignacio, *Cuánto cuesta el mobbing en España?* Lan Harremanark/7, (2002-II), disponível em www.ugt.es/mobbing/.

PEREIRA, António Garcia, *O Assédio Moral - Causas e Condicionantes*, Comunicação apresentada na Conferência “O Assédio Moral no Local de Trabalho: emergência de uma nova realidade”, Socius Working Papers, 29 a 30 de Novembro, disponível em <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/index.htm>.

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

PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing, Código do Trabalho - A revisão de 2009*, coordenação de Paulo Morgado de Carvalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

PÉREZ MACHÍO, Ana I., *Concreción del Concepto Jurídico de “Mobbing”, Bien Jurídico Lesionado y su Tutela Jurídico-Penal*, Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología, ISSN 1695-0194, RECPC 06-06 (2004), disponível em <http://www.criminet.ugr.es/recp>.

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

PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki, *Mobbing, la lenta y silenciosa alternativa al despido, la nueva plaga laboral del siglo XXI*, disponível em http://violencialaboralrosario.com/doctrina_internacional_mobbing_%0lenta_%20silenciosa_%20alternativa_%20despido.pdf.

PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki, *El mobbing como modelo social: Juguemos al rival más débil*, Mobbing Opinión, Boletín de noticias sobre acoso moral, disponível em http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_622.shtml.

PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki; M. FIDALGO, Ángel, *La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing*, Psicothema 2004. Vol. 16, nº 4, disponível em <http://www.psicothema.com/pdf/3041.pdf>.

PROJECTO DE PARECER DE MIET SMET – *Assédio Moral no Local de Trabalho* - de 7 de Junho de 2001, Parlamento Europeu, Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Oportunidades.

PROJECTO DE RELATÓRIO SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO (2339/2001(INI)) – Preliminar 2339/2001(INI), de 6 de Junho de 2001, Parlamento Europeu, Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2006.

REBELO, Glória, *Assédio moral e dignidade no Trabalho*, Prontuário de Direito do Trabalho - Nº 76/77/78 - Janeiro-Dezembro 2007 - Número especial em homenagem à obra do Dr. Vítor Ribeiro, Coimbra Editora, Coimbra, 2009.

REDINHA, Maria Regina Gomes, *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho (Sumário)*, V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, Coordenação do Prof. Doutor António Moreira, Almedina, Coimbra, Janeiro, 2003.

REDINHA, Maria Regina Gomes, *Assédio — uma noção binária?*, Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

REDINHA, Maria Regina Gomes, *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*, disponível
http://www.direito.up.pt/cije_web/backoffice/uploads/publicacoes/Assedio_moral_mobbing.pdf.

REDONDO, Rafael, *Mobbing, su contexto organizativo-ideológico*, Lan Harremanak/7, (2002-II), disponível em <http://www.acosomoral.or/pdf/Redondo.pdf>.

RELATÓRIO DA COMISSÃO DE ASSUNTOS CONSTITUCIONAIS, DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS SOBRE PROJECTO-LEI N.º 252/VIII.

RELATÓRIO DA COMISSÃO DE TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL SOBRE O PROJECTO-LEI N.º 252/VIII.

RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO N.º 2339 DE 2001.

REVISTA “ÚNICA”, Suplemento do Jornal “O EXPRESSO”, *Psicopatas de colarinho branco*, por Alberto Vasconcelos, 4 de Dezembro de 2004, disponível em <http://assediomoralonline.com/userfiles/file/psicopatas%20no%20trabalho.pdf>.

REVISTA VISÃO, *Assédio Moral - Histórias de Terror no Trabalho*, por João Dias Miguel, n.º 923, 11 a 17 de Novembro de 2010.

RODRÍGUEZ SANTANA, Francisco Antonio, Profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la ULPGC, *El Acoso Moral en el Trabajo*, Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas, n.º 8, Mayo, 2004.

SCHIAVI, Mauro, *Aspectos Polémicos e Atuais do assédio moral na Relação de Trabalho*, disponível em www.lacier.com.br/artigos/Assedio%20moral.doc.

SEQUEIRA, Alexandra Marques, *Do assédio no local de trabalho, Um caso de flirt legislativo.*, Questões Laborais, n.º 28, ano XIII, Coimbra Editora, Coimbra 2006.

SOCORRO, Félix, *El Síndrome de Estocolmo en la empresa, un fenómeno extraño pero común*, disponível em http://www.chilecapacita.cl/nweb_portal/mundocapacita/ver_noticia.php?codCodigo=135&codigo=codNoticia&tabla=nmc_noticias&codCategoria=2&ruta=noticias.

TELLES, Inocência Galvão, *Direito das Obrigações*, 7ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 1997.

UGT – (Federación de Servicios), *Acoso Psicológico, Guía para los delegados de prevención*, Sección Sindical de U.G.T. en CESS, disponível em <http://www.ugt.es/fes/cess>.

UGT-PV, *El Mobbing: O Acoso Psicológico en el Trabajo*, texto elaborado por la Secretaría de Acción Sindical de la UGT del País Valenciano, disponível em <http://www.ugt-pv.org>.

VELÁZQUEZ, Manuel, *Las posibilidades de actuación de la inspección de trabajo frente al acoso moral o mobbing*, Lan Harremanak/7, (2002-II), disponível em <http://www.acosomoral.org/pdf/Velasquez.pdf>.

VELÁZQUEZ, Manuel, *El marco del acoso moral o mobbing*, Diario de Noticias, Especial - Julio de 2002, disponível em <http://www.ugt.es/actualidad/mobbing.pdf>.

VERDASCA, Ana Teresa; PEREIRA, António Garcia, *Assédio Moral no Local de Trabalho – Estado da Arte*, disponível em <http://assediomoralonline.com>.

VERDASCA, Ana Teresa; PEREIRA, António Garcia, *Assédio moral no local de trabalho: O Caso do Sector Bancário Português*, Instituto Superior de Económica e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, Socius Working Papers, n.º 9/2011, disponível em http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/WP_9_2011.pdf.

VERDASCA, Ana Teresa Moreira, *Assédio Moral no Trabalho – Uma aplicação ao Sector Bancário Português*, Tese de Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações, Instituto Superior de Económica e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, disponível em <http://www.repository.utl.pt>.

