



Petra Solange Coutinho da Silva Correia

## **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: Breve análise do conceito**

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Forenses, sob a orientação da Prof. Doutora Joana Isabel Nunes Vicente

Coimbra, 2017



UNIVERSIDADE DE COIMBRA

UNIVERSIDADE DE COIMBRA  
FACULDADE DE DIREITO  
2.º CICLO DE ESTUDOS EM DIREITO



**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: BREVE ANÁLISE DO CONCEITO**

*MOBBING AT WORK: BRIEF ANALYSIS OF THE CONCEPT*

Petra Solange Coutinho da Silva Correia

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Forenses.

Orientação: Mestre Joana Isabel Nunes Vicente

Coimbra, 2017

*“Caminante, no hay camino,  
se hace camino al andar.”*

*(Antônio Machado)*

## AGRADECIMENTOS

Aos meus pais e irmãos por me seguirem e apoiarem infindavelmente ao longo de todo este percurso académico.

Ao Pedro pelo apoio, paciência e carinho incondicionais ao longo deste trajeto.

Aos meus amigos e colegas de curso com quem partilhei os dramas, as alegrias e as filosofias desta vida académica.

À família Costa dos Santos que tão bem me recebeu, pela compreensão e pela sabedoria que me transmitem diariamente ao longo de toda esta fase profissional.

À Doutora Joana Nunes Vicente, minha orientadora, por me encaminhar no sentido certo, pelas sábias palavras, compreensão e disponibilidade, imprescindíveis para a realização desta investigação.

À Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, ilustre e prestigiosa casa que me acolheu ao longo destes anos.

E à Coimbra do Mondego,

Pelas histórias,

Pelas amizades,

Pelas canções,

Pelas tradições,

Pelos sonhos,

E pelas memórias que levo para a vida,

eterna saudade.

## RESUMO

Com a presente dissertação pretende-se definir o conceito e elementos caracterizadores do Assédio Moral no trabalho. No primeiro capítulo trataremos de fazer uma breve análise da configuração do fenómeno no plano internacional, designadamente ressaltando o conceito, regime e designações adotadas nos principais países da Europa Ocidental. Seguidamente, faremos uma contextualização do regime em vigor no ordenamento jurídico português, evidenciando as grandes alterações legislativas e apontando algumas críticas.

Dada uma sumária introdução ao tema, é imprescindível esmiuçar a figura, analisando individualmente cada um dos elementos que a compõem: os sujeitos ativos e passivos, os comportamentos assediadores, a duração (ainda que não prevista legalmente) e claro, enumerando as graves consequências para as vítimas. Ainda, a par da jurisprudência e doutrina, iremos referir-nos às várias tipologias do *mobbing* não só quanto à qualidade dos sujeitos, frequentemente referida, mas também quanto à intenção do sujeito ativo, o agressor. A delimitação conceptual do fenómeno não poderia estar completa sem que o distinguíssemos de outras figuras que, comumente, são confundidas com o assédio moral, o caso do stress laboral, o síndrome de *burn out*, os meros conflitos laborais e até o abuso de poder de direção por parte do empregador ou superior hierárquico. Para terminar o capítulo, faremos uma breve exposição dos meios de reação ao assédio que permitam não só o seu combate como a prevenção, são eles a cessação por parte do empregador, a cessação por iniciativa do trabalhador, a responsabilidade contraordenacional e por último, a responsabilidade civil nos termos gerais.

No capítulo II trataremos de uma breve análise do regime das contingências laborais – doenças profissionais e acidentes de trabalho – e a eventual inclusão dos danos decorrentes de assédio moral no mesmo regime, em comparação com a legislação internacional.

**Palavras-chave:** Assédio Moral · Mobbing · Trabalho · Conceptualização · Designações · Comportamentos Assediadores · Consequências · Tipologia · Stress Laboral · Burn Out · Abuso de Poder · Conflito Laboral · Mecanismos de Reação · Responsabilidade · Doença Profissional · Acidente de Trabalho · Suicídio · Plano Internacional

## **ABSTRACT**

With the present dissertation we intend to define the concept and elements that characterize Mobbing at work. In the first chapter we will present a brief analysis of the configuration of the phenomenon in the international plan, highlighting the concept, regime and designations adopted in the main countries of Western Europe. Next, we will contextualize the regime in force in the Portuguese legal system, highlighting the major legislative changes and pointing out some criticisms. Given a brief introduction to the theme, it is essential to scrutinize the figure, analyzing each one of its elements individually: active and passive subjects, harassing behavior, duration (even if not legally stipulated) and of course, the serious consequences for the victims. Also, along with the jurisprudence and the doctrine, we will refer to the various types of mobbing not only regarding the quality of the subjects, often referred to, but also about the intention of the active subject, the aggressor.

The conceptual delimitation of the phenomenon could not be complete without distinguishing it from other figures that are commonly confused with mobbing, such as work stress, burn out syndrome, labor conflicts and even abuse of power of the employer or hierarchical superior.

Closing the chapter, we will give an exposition of the means of reaction to mobbing that allow not only action against it but also prevention such as prevention the cessation by the employer, the resolution of the worker or distrust and civil liability.

In Chapter II we will deal with an brief analysis of occupational contingencies regime - occupational diseases and accidents at work - and the possible inclusion of damages due to mobbing in the same regime comparing with the international legislation.

**Keywords:** Moral Harassment • Mobbing • Work • Conceptualization • Assignments • Behavior Harassers • Consequences • Typology • Work Stress • Burn Out • Abuse of Power • Labor Conflict • Mechanisms of Reaction • Responsibility • Occupational Illness • Work Accident • Suicide • International Plan

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO I – O FENÓMENO DO ASSÉDIO MORAL (MOBBING) .....	12
1. Contextualização nos planos nacional e internacional .....	12
2. Delimitação conceptual do Assédio Moral no Trabalho .....	19
2.1. Designação do Fenómeno .....	20
2.2. Previsão normativa no Código do Trabalho.....	22
2.3. Elementos integradores do conceito.....	25
2.3.1. Sujeitos.....	26
2.3.2. Comportamentos .....	27
2.3.3. Duração .....	29
2.3.4. Consequências .....	30
2.4. Tipologia .....	32
2.4.1. Quanto à qualidade do sujeito ativo.....	32
2.4.2. Quanto à intenção .....	33
2.5. Distinção de figuras próximas.....	34
2.5.1. <i>Stress</i> laboral.....	35
2.5.2. <i>Burn Out</i> .....	36
2.5.3. Conflito laboral .....	36
2.5.4. Abuso do poder de direção .....	38
3. Meios de Reação ao Fenómeno .....	39
3.1. Cessação por iniciativa do empregador.....	40
3.2. Cessação por iniciativa do trabalhador.....	41
3.3. Responsabilidade Contraordenacional .....	42
3.4. Responsabilidade Civil.....	42

CAPÍTULO II: ASSÉDIO MORAL E O REGIME DAS CONTINGÊNCIAS LABORAIS	.46
1. Assédio moral como doença profissional	.....47
2. Assédio moral como acidente de trabalho	.....50
3. Direito comparado	.....54
CONSIDERAÇÕES FINAIS	.....58
BIBLIOGRAFIA	.....60



## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

- ADC – Associação para o Desenvolvimento de Competências  
art. – artigo  
BE – Bloco de Esquerda  
CC – Código Civil  
CE – Conselho Europeu  
CEE – Comunidade Económica Europeia  
cfr. – Confira  
CIEG – Centro Interdisciplinar de Estudos de Género  
CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego  
CRP – Constituição da República Portuguesa  
CT – Código do Trabalho  
DL – Decreto-Lei  
et al – E outros  
i. é. – *id est*  
INAIL – *Istituto nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro*  
ISCSP – Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas  
LAT – Lei dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais  
LCCT – Lei da Cessaçã do Contrato de Trabalho  
LGSS – Ley General de la Seguridad Social  
LGTFP – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas  
n.º - Número  
Ob. cit. – Obra citada  
OIT – Organização Internacional do Trabalho  
p. - Página  
RCTFP – Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas  
STASI – *Ministerium für Staatssicherheit* (Ministério para a Segurança do Estado)  
STJ – Supremo Tribunal de Justiça  
TRC – Tribunal da Relaçã de Coimbra  
TRL – Tribunal da Relaçã de Lisboa  
TRP – Tribunal da Relaçã do Porto

TSJ – Tribunal Supremo de Justicia

v. g. – *verbi gratia*

Vol. - Volume

## INTRODUÇÃO

O assédio é uma realidade que sempre existiu em vários domínios, contudo, aquele que nos propomos a explorar ao longo desta investigação é, talvez, aquele que tem vivido na sombra, escondido no seio organizacional, não tanto pelos agressores mas sobretudo pelas vítimas – o assédio moral no trabalho ou também designado “*mobbing*”.

De facto, se na década de 80 eram dados os primeiros passos na conceptualização do *mobbing*, hoje a nossa legislação ocupa-se principalmente do seu combate e prevenção, atendendo à realidade em que vivemos. Em consequência das grandes alterações sociais e económicas, o local de trabalho sofreu necessariamente uma transformação, sobretudo nas relações interpessoais, outrora desenvolvidas num ambiente laboral tradicional e familiar, e atualmente, num clima de rivalidade, competição e hostilidade. Cremos, veementemente, que estas alterações contribuíram em grande parte para os números associados à prática de assédio moral no trabalho, sendo a tendência, infelizmente, a do seu crescimento.

Hodiernamente, o assédio moral pode ser descrito como a prática reiterada e sistemática de atos ou comportamentos ofensivos da dignidade, personalidade e honra, promovidos por um ou mais indivíduos, em igual ou distinta posição hierárquica, que, no seu conjunto, contribuem para o mal-estar físico e psíquico da vítima.

Com o presente estudo pretendemos descrever, ainda que sumariamente, os pontos-chave para uma melhor compreensão do conceito, designadamente explorando os vários elementos que o integram, tais como os sujeitos agressores, os comportamentos assediantes, a duração e as consequências derivadas do mesmo, bem como, por outro lado, acentuar a distinção dos vários tipos de assédio existentes nos dias de hoje e, ao mesmo tempo, ponderar as soluções existentes e as respostas para o futuro.

Tal estudo revela-se fundamental na medida em que o assédio moral é uma realidade complexa que, para além de poder ser praticado por vários sujeitos do organigrama empresarial, serve diversos propósitos que vão muito além do puro assédio, é o exemplo do assédio estratégico, bastante frequente, o qual iremos analisar ao longo da presente exposição.

Por fim, debruçar-nos-emos brevemente sobre os mecanismos de reação em vigor no nosso ordenamento jurídico e sobre os regimes das contingências laborais (doenças

profissionais e acidentes de trabalho), refletindo sobre a possibilidade dos danos decorrentes da prática de assédio moral poderem ser ressarcidos no âmbito desse mesmo regime.

A complexidade e delicadeza do tema poderá não se coadunar com uma dissertação de mestrado, contudo, é nosso desejo chegar ao fim deste trabalho com uma exposição clara do conceito de *mobbing*, permitindo uma melhor abordagem, no plano ocidental, sobre a sua conceptualização e sobre os problemas inerentes à mesma, assim como contribuir, através de uma breve análise, para uma crítica do regime atual explorando, simultaneamente, soluções jurídicas que o fenómeno apresenta perante a multiplicidade de casos na realidade vigente.

## CAPÍTULO I – O FENÓMENO DO ASSÉDIO MORAL (MOBBING)

### 1. CONTEXTUALIZAÇÃO NOS PLANOS NACIONAL E INTERNACIONAL

O assédio moral ou também designado *mobbing* teve a sua origem nas áreas de Sociologia, Psicologia e Medicina, sendo que só posteriormente se verificou uma indagação do Direito sobre o fenómeno. Pese embora a existência de situações moralmente assediadas em vários aspetos da vida das pessoas, a verdade é que aqui tratamos apenas da vertente laboral, i. é, o assédio moral no trabalho. Este é aquele que, no nosso entendimento, menos visibilidade tem apresentado perante as demais figuras, como é o caso do *bullying*, da violência doméstica, entre outras, que entretanto se desenvolveram na sociedade em face das recentes modificações socioculturais.

O termo “*mobbing*” surgiu pela primeira vez com Konrad Lorenz<sup>1</sup>, na obra intitulada “*On Aggression*”, ao descrever as situações de perseguição levadas a cabo por um grupo de animais em relação às suas presas, por quem se sentiam ameaçados. Mais tarde, a mesma denominação foi utilizada pelo médico sueco Peter-Paul Heinemann<sup>2</sup> para descrever as agressões perpetuadas por um grupo de crianças contra uma (atualmente designado por *bullying*). Contudo, só na década de 80 é que o termo *mobbing* passou a estar associado ao assédio moral no trabalho graças ao grande estudo e investigação promovido por Heinz Leymann<sup>3</sup>, o pai do *mobbing*.

Para Leymann<sup>4</sup>, o *mobbing* pode ser definido como uma comunicação hostil e imoral, dirigida de forma sistemática por um ou mais indivíduos contra outro indivíduo que, em virtude dos atos consecutivos de *mobbing*, é empurrado para uma posição indefesa e desamparada. A definição e investigação desenvolvida pelo psicólogo sueco rapidamente se alastrou aos mais variados países que, por sua vez, adaptaram o termo e o conceito às necessidades da sociedade. No entanto, cremos que este fenómeno, agora em voga, cuja existência, quiçá, remonta à primeira relação laboral da história, ainda apresenta dificuldades

---

<sup>1</sup> Zoólogo, Etólogo e Ornitólogo austríaco que se debruçou na investigação e análise do comportamento animal.

<sup>2</sup> Médico sueco que chamou a atenção para o problema do *bullying*.

<sup>3</sup> Psicólogo sueco que desenvolveu vários estudos sobre o assédio moral no trabalho.

<sup>4</sup> LEYMANN, Heinz, *The Content and Development of Mobbing at Work*, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 5 (2), p. 168. Disponível em <http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/2010/Leymann1996.pdf> (retirado em 04-12-2016).

de conceptualização e concretização jurídica, porquanto o seu conceito, ao contrário dos firmados pela áreas da Sociologia, Psicologia e Medicina, tem no campo jurídico atravessado variadíssimos obstáculos.

Não obstante as investigações e progressos realizados no campo das relações laborais, a verdade é que o *mobbing* só foi alvo de concretização jurídica em Portugal com o Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto. Inserido na subsecção III intitulada «*igualdade e não discriminação*», sob a epígrafe «*assédio*», o artigo 24.º definia em termos vagos os contornos do fenómeno do assédio moral. Apesar de constituir um grande avanço legislativo e social, a verdade é que o conceito exarado no Código de 2003 ficou muito aquém daquilo que realmente se entendia por assédio moral. Ao analisarmos o texto da lei, designadamente o n.º 1 daquele artigo 24.º, rapidamente se depreende que o conceito de assédio estava intrinsecamente associado a condutas discriminatórias, remetendo inclusive para o n.º 1 do artigo precedente (artigo 23.º, n.º 1 do CT de 2003 sob a epígrafe «*proibição de discriminação*»). Assim, não obstante a novidade legislativa abraçada pelo Código de Trabalho de 2003, a verdade é que o conceito de assédio moral reportava-se tão-só a condutas discriminatórias, restringindo impreterivelmente o campo de ação da norma, sendo que na realidade o *mobbing* abrangia muito mais modalidades do que apenas a discriminatória, como iremos ver *infra*.

Com o Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro a redação do artigo 24.º respeitante ao assédio foi alterada. Com esta modificação, o legislador visou reestruturar o texto normativo corrigindo a restrição a que a norma estava afeta, alterando a «*definição de assédio, passando a abarcar situações não relacionadas com qualquer fator de discriminação*» (tal como consta da exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 216/X<sup>5</sup>). O assédio passou assim do artigo 24.º para o artigo 29.º, já não restringindo os comportamentos assediadores ao âmbito discriminatório, antes referindo-o a título meramente exemplificativo: «*entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado (...)*». Desta forma, a norma, outrora restritiva e univalente, alargou o seu âmbito de aplicação a outras modalidades de assédio moral no trabalho que, na vigência do CT de 2003, passavam despercebidas e desprotegidas.

---

<sup>5</sup> Apresentada pelo Governo Constitucional 2005-2009 de José Sócrates.

A redação do Código de 2009 manteve-se intacta nas alterações legislativas posteriores, sem que houvesse por parte do legislador a ambição de fortalecer o conceito de assédio moral no trabalho. Julgamos, salvo melhor opinião, que o conceito, tal como está preconizado atualmente, soluciona e prevê várias condutas assediantes mas, por outro lado, dá margem para dúvidas quanto aos seus elementos caracterizadores, como é o caso dos sujeitos ativos e passivos, dos comportamentos e a sua duração.

O *mobbing*, como referido *supra*, tem sido um fenómeno que se tem alastrado gradualmente, a preocupação com as suas consequências tem ganho terreno não só a nível nacional, como vimos, mas também e sobretudo no plano comunitário e internacional.

Com a Diretiva 76/207/CEE, «*relativa a 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*», e com a Diretiva 89/391/CEE «*relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho*», foram criadas as condições necessárias para uma primeira abordagem sobre o assédio moral, razão pela qual se seguiram as Diretivas 2000/43/CE<sup>6</sup> e 2000/78/CE<sup>7</sup>, ambas prevendo a figura do assédio moral, ainda que como uma forma de discriminação.

De facto, no artigo 2.º, n.º 3 da Diretiva 2000/43/CE, de 29 de Junho de 2000, do Conselho da União Europeia que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, preconizou-se o assédio como uma forma de discriminação<sup>8</sup>. Também a Resolução do Parlamento Europeu n.º 2339/2001 respeitante ao «*Assédio no local de trabalho*» veio enfatizar a importância do assédio no plano comunitário, não só pelo crescimento da economia global e da tecnologia que se deu nessa altura mas, também, pela alteração das condições laborais derivadas precisamente dessa mudança socioeconómica. Passamos de uma economia centralizada, familiar e precária para um conceito muito mais amplo e global, o que significou instalações maiores, mais mão-de-obra e

---

<sup>6</sup> Diretiva 2000/43/CE do Conselho da União Europeia de 29 de Junho de 2000 que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica.

<sup>7</sup> Diretiva 2000/78/CE do Conselho de 27 de Novembro de 2000 que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.

<sup>8</sup> «*O assédio é considerado discriminação na aceção do n.º 1 sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionado com a origem racial ou étnica, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Neste contexto, o conceito de assédio pode ser definido de acordo com as leis e práticas nacionais dos Estados-Membros*» (artigo 2.º, n.º 3 da Diretiva 200/43/CE).

sobretudo, um alastramento de políticas de expansão empresarial. Tudo isto levou a que as relações de trabalho se tornassem cada vez mais estanques e rígidas sob a égide de uma competição desenfreada promovida pela própria entidade patronal. Assim os poucos laços que existiam entre os colegas de trabalho e superiores hierárquicos foram consecutivamente se denegrindo e dando lugar a hostilidades e conflitos promotores de um clima de tensão e terror psicológicos, ambiente mais do que propício para o desenvolvimento de condutas assediadas. Nesta Resolução pretendeu-se, além do mais, chamar a atenção de cada Estado-Membro para a criação de medidas de prevenção do assédio moral no âmbito laboral, uma vez que o estudo do fenómeno estava ainda pouco desenvolvido nos vários ordenamentos jurídicos ocidentais.

Posteriormente, com a Diretiva 2002/73/CE<sup>9</sup>, deu-se uma alteração do conceito de assédio moral, designadamente no ponto (8) do referido diploma, não só se estendeu o conceito ao assédio sexual, como se ampliou o campo de ocorrência de tais condutas para além do local de trabalho, nomeadamente no contexto de acesso ao emprego e formação profissional do trabalhador. Também no ponto seguinte (9) promoveu-se, expressamente, a criação, em cada ordenamento jurídico, de medidas preventivas, por parte das entidades empregadoras e responsáveis pelas formações profissionais, direcionadas sobretudo a evitar o assédio moral e o assédio sexual no âmbito laboral. Este diploma foi muito importante, assinalou-se a importância do assédio e das suas consequências, promoveram-se já algumas medidas preventivas a adotar por cada Estado-Membro e venceu-se um conceito comunitário de assédio: «*sempre que ocorrer um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo*»<sup>10</sup> (a par de um conceito de assédio sexual), e proibindo-se expressamente tais condutas no seio laboral.

O assédio moral já era referido, inclusive, na Carta Social da União Europeia de 1996<sup>11</sup> no seu artigo 26.º, referindo o mesmo «*promover a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de atos condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos reiteradamente contra qualquer assalariado no local de trabalho ou em relação com o*

---

<sup>9</sup> Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de Setembro de 2002 (que alterou a Diretiva 76/207/CEE do Conselho) relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

<sup>10</sup> Artigo 2.º, n.º 2, na redação dada pela Diretiva 2002/73/CE.

<sup>11</sup> Adotada em Estrasburgo, a 3 de Maio de 1996 com entrada em vigor na ordem internacional a 1 de Julho de 1999.



*trabalho, e a tornar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos».*

No plano internacional houve um progresso significativo nesta matéria, sobretudo nos países como a Suécia, França, Itália e Espanha. A Suécia, país pioneiro onde Leymann desenvolveu a sua investigação, tomou contacto com o fenómeno através da publicação de um pequeno relatório científico publicado em 1984 pelo Conselho Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional de Estocolmo escrito por Heinz Leymann e Annelie Gustafsson<sup>12</sup>. Segundo os estudos realizados por Leymann, numa amostra de 2400 trabalhadores suecos apurou-se que pelo menos 25% dos trabalhadores temiam ser vítimas de assédio no trabalho e que um em cada quatro trabalhadores que entravam no mercado de trabalho arriscava-se a ser vítima de assédio moral pelo menos por um período de meio ano durante a sua carreira profissional<sup>13</sup>, o que contribuía para a acentuação da tónica do *mobbing* na comunidade internacional. Ainda no estudo desenvolvido pelo psicólogo sueco demonstrou-se que 1/3 das vítimas de assédio moral foram atacadas apenas por uma pessoa e que pouco mais de 40% foram vítimas de atos praticados por um grupo de 2 a 4 pessoas, sendo raro verificar-se o caso de todos os colegas de trabalho contra um só trabalhador. Esta amostra, recolhida em 1992, estava longe de evidenciar a dimensão do fenómeno nos dias de hoje, mas a verdade é que, com os estudos promovidos e com a Diretiva 89/391/CEE do Conselho, a Suécia tomou as rédeas da legislação e inovou nesta matéria, criando medidas de prevenção do assédio moral no trabalho.

Na França, por sua vez, foram dados passos de gigante no âmbito da previsão legislativa do *mobbing*. Desde 1999 que o fenómeno passou a ter destaque no ordenamento jurídico francês com a apresentação de um projeto-lei sobre o tema por um deputado da Assembleia Nacional<sup>14</sup>. Sendo que umas das propostas francesas para a prevenção do assédio moral consistiu na redução para 35 horas semanais da jornada de trabalho o que, contrariamente às expectativas, revelar-se-ia num aumento da intensificação do trabalho e na redução dos tempos mortos e pausas no trabalho, não contribuindo propriamente para a diminuição do assédio moral. O fenómeno do *mobbing* alastrou-se rapidamente em terreno

---

<sup>12</sup> Cfr. LEYMANN, Heinz, Ob. Cit., p. 165.

<sup>13</sup> Cfr. LEYMANN, Heinz, ob. cit, p. 174-175.

<sup>14</sup> Cfr. ADC, Associação para o Desenvolvimento de Competências, *Assédio Moral no Trabalho, um Estudo Aplicado*, 2007, p. 23.

francês e por isso é que, atualmente, o assédio moral está regulado não só na legislação laboral, nomeadamente no artigo 1152-1 do *Code du Travail*, como na legislação penal, no âmbito do artigo 222-33-2 do *Code Pénal*, prescrevendo-se, no primeiro preceito normativo, a proibição de comportamentos suscetíveis de afetar a dignidade e os direitos de qualquer trabalhador, bem como de alterar de alguma forma a sua saúde física e psíquica ou prejudicar o seu percurso profissional<sup>15</sup>, e, no segundo preceito do Código Penal, prevendo-se a punição com 2 anos de prisão e uma multa de € 30.000,00<sup>16</sup>. De facto, conforme evidencia a ADC<sup>17</sup>, já na França no ano de 2002, através de um inquérito realizado a inspetores e médicos do trabalho (numa amostra de 153 indivíduos), havia um alerta para o assédio moral, uma vez que 95% do total dos entrevistados referiram ter conhecimento de pelo menos um caso de assédio moral, ou seja, equivale a dizer que pelo menos 145 casos de assédio haviam ocorrido, sendo que 21% estimavam que as vítimas eram frequentemente perseguidas pelos agressores e 75% avaliava tais situações como extremamente graves.

Estes valores despoletaram uma enorme preocupação jurídica e social sobre o fenómeno, sobretudo quanto aos meios para o combater, razão pela qual a França foi, ao contrário dos restantes países europeus, um dos primeiros a debater-se com o assédio moral mas, ao mesmo tempo, a prevenir eficazmente a sua propagação através da sua previsão e punição no seu ordenamento jurídico<sup>18</sup>. Designadamente, através da Lei n.º 2002-73 de 17 de Janeiro de 2002, de Modernização Social que veio regulamentar a matéria do *harcèlement moral au travail* nos artigos 168.º a 180.º e que, conseqüentemente, determinou várias alterações no Código de Trabalho e inclusive, no Código Penal<sup>19</sup>.

Já a Alemanha, enorme potência económica e política, tem ficado aquém das expectativas relativamente a esta matéria. Embora nas décadas de 1950 e 1960 já fossem

---

<sup>15</sup> «Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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».

<sup>16</sup> «Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende»

<sup>17</sup> Cfr. ADC, Associação para o Desenvolvimento de Competências, Ob. Cit, p. 24.

<sup>18</sup> RODA, Ferran Camas, *Obligaciones Empresariales en Matéria de Riesgos Psicosociales y Responsabilidad Empresarial Ante el Mobbing*, in Jornada de Análisis Integral del Mobbing Ámbito Jurídico, Girona, 25 Noviembre 2005. Disponível em <http://www.acosomoral.org/pdf/poFCamas.PDF> (consultado em 09-10-2016).

<sup>19</sup> De destacar que no artigo 170.º da *Loi n.º 2002-73 du 17 Janvier 2002 de Modernisation Sociale* previa-se, diferentemente da redação atual, uma pena menos severa para a prática de assédio, designadamente pena de prisão de um ano e multa no valor de € 15.000,00, o que corrobora a crescente dimensão do assédio moral.

utilizadas algumas técnicas assediadas pela polícia secreta “STASP” da República Democrata Alemã (Alemanha Oriental) denominadas no seu conjunto por “Zersetzung”<sup>20</sup>, a verdade é que, não obstante estas manifestações de assédio moral no ambiente político da altura, a importância com o tema não disseminou e por isso pouca evolução legislativa e jurisprudencial se verificou neste campo.

Apesar da criação da Lei Geral da Igualdade de Tratamento<sup>21</sup>, alterada recentemente em 2013, que nos seus artigos 1.º, 3.º, 12.º, 13.º, 14.º e 22.º prevê e define as condutas assediadas e discriminatórias do ambiente laboral normalmente promovidas pelo agressor, bem como as consequências resultantes de tais condutas, há um entendimento generalizado<sup>22</sup> de que a legislação vigente alemã, designadamente a laboral, penal e civil, está suficientemente apta a resolver as exigências sociais e jurídicas derivadas do assédio moral e, por isso, pouco ou nada tem crescido neste ordenamento jurídico.

Contrariamente, na Itália temos um campo um pouco mais fértil. A entrada formal do fenómeno do *mobbing* no ordenamento jurídico-laboral italiano deu-se com o Acórdão de 16 de Novembro de 1999 do Tribunal de Turim<sup>23 24</sup>. Todavia, e pese embora as várias decisões jurisprudenciais, correntes doutrinárias e projetos de lei<sup>25 26</sup>, certo é que na Itália ainda não existe uma resposta legislativa expressa quanto ao problema do assédio moral, remetendo-se a

---

<sup>20</sup> Técnicas utilizadas na perseguição de oponentes políticos ao regime através de manipulação psicológica (*Vide* neste sentido, a Diretiva n.º 1/76 sobre as Operações de Desenvolvimento e Processamento de Serviço (OV). Disponível em [http://www.bstu.bund.de/DE/Wissen/MfS-Dokumente/Downloads/Grundsatzdokumente/richtlinie-1-76\\_ov.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bstu.bund.de/DE/Wissen/MfS-Dokumente/Downloads/Grundsatzdokumente/richtlinie-1-76_ov.pdf?__blob=publicationFile) (consultado em 22-12-2016).

<sup>21</sup> *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (AGG) de 18 de Agosto de 2006.

<sup>22</sup> Cfr. PACHECO, Mago Graciano de Rocha, *O Assédio Moral no Trabalho, O Elo Mais Fraco*, Almedina, 2007, p. 182.

<sup>23</sup> Cfr. CARACUTA, Fernando, *Il Mobbing e La Tutela Giudiziarica*, Diritto & Diritti. Disponível em <http://www.diritto.it/articoli/lavoro/mobbing4.html> (consultado em 09-10-2016).

<sup>24</sup> O caso de uma trabalhadora na empresa italiana Ergom Materie Plastiche, SPA. vítima de assédio moral pelo seu superior hierárquico que, repetidamente, a humilhou, mal tratou e insultou em frente dos seus colegas de trabalho, sendo inclusivamente obrigada a trabalhar dentro de um armário, isolada dos demais trabalhadores da fábrica (cfr. GAUDENZI, Andrea Sirotti, *Il Mobbing Aziendale, Brevi Considerazioni Sulla Sentenza Emessa dal Tribunale di Torino sez. lavoro il 16.11.99*. Diritto & Diritti. Disponível em <http://www.diritto.it/materiali/lavoro/mobbing.html> (consultado em 09-10-2016))

<sup>25</sup> Foram apresentados vários projetos-lei, sendo que ainda hoje muitos aguardam análise e aprovação cfr. [http://parlamento17.openpolis.it/argomento\\_leggi/MOBBING](http://parlamento17.openpolis.it/argomento_leggi/MOBBING) (consultado em 10-12-2016).

<sup>26</sup> Cfr. PACHECO, Mago Graciano de Rocha, *Ob. Cit.*, p. 194, nota 617. *apud* SUÁREZ, Óscar Arroyuelo; e CANTISANI, Daniela, *È necessaria una legge che disciplini il fenomeno del mobbing?*, PRIMA – Associazione Italiana Contro Mobbing e Stress Psico-Sociale. Disponível em <http://www.mobbing-prima.it/mobbing-parolaesperti6.html> (consultado a 10-12-2016).

solução para o Código Civil<sup>27</sup>. A única lei que existiu contra o assédio moral no trabalho foi a Lei Regional n.º 16 de 11-07-2002 da Região de Lazio e que mais tarde veio a ser declarada inconstitucional pelo Acórdão n.º 359 de 19 de Dezembro de 2003.

Por último, importa referir a vizinha Espanha, não tão avançada em termos de conceptualização do conceito de assédio moral no trabalho mas inovadora em outros aspetos do regime do fenómeno. Tem havido uma produção rica de projetos-lei<sup>28 29</sup> a fim de prevenir e combater o assédio devido à crescente consciencialização para o fenómeno, já que há cerca de 10 anos atrás, segundo Iñaki Piñuel<sup>30</sup>, um dos principais investigadores do *Acoso Laboral* no ordenamento espanhol, havia mais de 2,5 milhões de trabalhadores sujeitos a processos de *mobbing*. Tais propostas foram, no entanto, rejeitadas sob a argumentação de que era necessário esperar uma resolução da União Europeia que ditasse as linhas legislativas para a previsão e prevenção do assédio moral no trabalho.

Ainda assim, a Espanha não está desprovida de mecanismos legislativos que protejam os cidadãos vítimas de *mobbing*. A produção legislativa e jurisprudencial em Espanha é, aliás, pioneira quanto à incorporação do assédio moral no conceito de acidente de trabalho, através de uma interpretação extensiva do conceito de acidente de trabalho vertido no artigo 115.º da *Ley General de la Seguridad Social*, atual artigo 156.º na nova redação<sup>31</sup>, desde que demonstrado o respetivonexo causal entre a doença e a atividade profissional.

## 2. DELIMITAÇÃO CONCEPTUAL DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

---

<sup>27</sup> Cfr. Artigo da GUIDAFISCO. Disponível em <http://www.guidafisco.it/mobbing-lavoro-risarcimento-danni-come-denunciare-1149> (consultado em 10-12-2016).

<sup>28</sup> Cfr. PACHECO, Mago Graciano da Rocha, Ob. Cit., p. 184-186, destaca o projeto de *Ley* n.º 122/000157 apresentado a 23 de Novembro de 2001 pelo Grupo Parlamentar Socialista, prevendo o «*derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo*» e instando o Governo a fazer várias reformas em diplomas legais sobre a matéria; o projeto de *Ley* n.º 122/000158, apresentado a 23 de Novembro de 2001, também pelo Grupo Parlamentar Socialista, prevendo a tipificação legal do assédio moral no trabalho no Código Penal Espanhol; e o projeto de *Ley* n.º 122/000169 apresentado a 25 de Janeiro de 2005 pelo Grupo Parlamentar Federal *Izquierda Unida* prevendo a inclusão do assédio moral no trabalho como infração laboral no Estatuto dos Trabalhadores.

<sup>29</sup> Cfr. ADC – Associação para o Desenvolvimento de Competências, Ob. Cit., p. 28, vide neste sentido o quadro 1.8. elucidativo da vasta produção legislativa produzida em Espanha.

<sup>30</sup> Cfr. ADC – Associação para o Desenvolvimento de Competências, Ob. cit., p. 25.

<sup>31</sup> Cfr. COSTA, Ana Cristina Ribeiro, *O Ressarcimento dos Danos Decorrentes do Assédio Moral ao Abrigo dos Regimes de Contingências Profissionais*, in “Questões Laborais”, Coimbra Editora, 1994, A. 17, n.º 35-36 (Jan-Dez. 2010), p. 136.

## 2.1. Designação do Fenómeno

A denominação associada ao assédio moral no trabalho não é unânime, pelo contrário, as terminologias variam consoante a contextualização e socialização que o mesmo tem em cada país<sup>32</sup>, «*para alguns, trata-se apenas de um nome novo para uma realidade tão antiga como o próprio trabalho: no ambiente de trabalho sempre houve humilhação, violência física e psíquica, stress*»<sup>33</sup>.

O termo *mobbing* tem a sua origem no verbo inglês *to mob*, que traduzido para português significa atacar, maltratar, rodear ou perseguir, ao passo que o substantivo *mob* é sinónimo de grupo, gang ou associação de pessoas. Esta terminologia é amplamente utilizada nos Estados Unidos e em alguns países da Europa Central, bem como pelos países nórdicos, os quais foram pioneiros na sua investigação através dos estudos do Professor Leymann. Termo este que, como já referimos, nos parece apropriado a par da denominação portuguesa “assédio moral”, tendo a vantagem de transparecer e contribuir para uma uniformidade de tratamento<sup>34</sup>.

Na vizinha Espanha utilizam-se frequentemente as expressões *acoso moral*, *acoso laboral*, *acoso psicologico* ou ainda *hostigamiento psicologico en el trabajo* ou *psicoterror laboral*, são várias as designações para a mesma figura que para Ballasteros<sup>35</sup>, e bem a nosso ver, parece mais uma questão de gosto pessoal. Na França, a denominação usada é *harcèlement moral* na esteira da obra de Hirigoyen<sup>36</sup>, em Itália emprega-se o termo *molestia morale* do qual resulta precisamente a ideia de moléstia, de doença ou dano moral do trabalhador resultante de comportamentos hostis, atos assediantes, humilhação e vitimização

---

<sup>32</sup> FERNANDES, Tiago Pimenta, *Algumas Reflexões sobre o Mobbing*, in Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, Porto, n.º 25, 2014, p. 141.

<sup>33</sup> Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho – Relações Individuais de trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, 2007, p. 425.

<sup>34</sup> Contrariamente à terminologia portuguesa avançada por GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia, “*Mobbing*” (*Assédio Psicológico*) *no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional*, in Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa, Mai-Ago, Vol. 22, n.º 2, 2006, p. 184. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a08v22n2.pdf> (consultado em 12-12-2016), que repugnamos.

<sup>35</sup> Cfr. BALLASTEROS, Antonio Prieto, *El Acoso Laboral*, Encrucijada de Condicionantes, XV Congreso de Sociedad Española de Salud Laboral en La Administración Publica, Córdoba, 2005, p. 2. Disponível em [http://www.acosomoral.org/pdf/mesa1\\_AntonioPrietoBallesteros.pdf](http://www.acosomoral.org/pdf/mesa1_AntonioPrietoBallesteros.pdf) (consultado em 12-12-016).

<sup>36</sup> Cfr. HIRIGOYEN, Marie-France, *Le Harcèlement Moral: La Violence Perverse au Quotidien*, Syros, 1998.

realizados por colegas e/ou pelo empregador ou superiores hierárquicos<sup>37</sup> e, por fim, no Japão a expressão utilizada para designar o fenómeno é *ijme*.

Há ainda outras denominações frequentemente utilizadas para designar o *mobbing*, intitulado-se até, seus sinónimos, é o caso dos termos *bullying*, *bossing* ou *harassment*. Estes estrangeirismos, já bastante conhecidos no plano internacional uma vez que estão intimamente ligados a outras figuras mais genéricas de abusos e práticas assediadas, são frequentemente utilizados pelos países anglo-saxónicos, como o Reino Unido e os Estados Unidos. Porém, tais designações, não são, no nosso modesto entender, as mais corretas, já que confundem os conceitos em análise e prejudicam a autonomia do conceito de assédio moral, basta pensar no termo *bullying* que está estreitamente associado à prática de agressões físicas e psicológicas entre crianças e por isso não se configura como uma terminologia adequada que seja extensível a outros grupos ou situações de agressões físicas e morais<sup>38</sup>, sobretudo no local de trabalho. O termo *harrassment*, comumente utilizado para descrever situações de assédio sexual, ainda que inserido no conceito de *mobbing*, reporta-nos sempre para esta realidade. Já a designação *bossing* tem sido utilizada não propriamente para descrever em termos genéricos o fenómeno do assédio mas antes para caracterizar uma das suas tipologias no que respeita à intenção do agressor, designadamente o assédio moral estratégico, sobre o qual nos debateremos *infra* mais detalhadamente.

Ou seja, em suma, qualquer uma das nomenclaturas está correta ainda que terminologicamente não seja a mais adequada para caracterizar e descrever o fenómeno e, por essa razão, é nosso entendimento que ao nos referirmos a “assédio moral” ou a “*mobbing*”, indiferenciadamente, não menosprezamos o valor e cunho nacional da primeira designação, antes pretendemos utilizar a expressão daquele que deu os primeiros passos na deteção e prevenção do assédio moral no trabalho, o Professor Leymann.

Podemos definir o assédio moral no trabalho como o conjunto de condutas ou comportamentos vexatórios, assediadas e humilhantes, praticados periodicamente, num espaço de tempo mais ou menos duradouro, por uma pessoa ou grupo de pessoas (sujeito ativo), que provocam no trabalhador (sujeito passivo) um desgaste físico e emocional

---

<sup>37</sup> Definição avançada pela sentença do Tribunal de Trabalho de Modena de 29-06-2007, cfr. TRIOLO, Dario Primo, *La Responsabilità Extracontrattuale*, Collana Cenacolo Giuridico: casi e lezioni Ano 11, 2015, p. 154.

<sup>38</sup> Cfr. PACHECO, Mago Graciano de Rocha, Ob. cit., p. 169.

crescente e degradante que comporta necessariamente a deterioração (efetiva) do ambiente de trabalho e/ou a saída do trabalhador<sup>39</sup>.

## 2.2. Previsão normativa no Código do Trabalho

Tal como referido *supra*, o conceito de assédio moral surgiu pela primeira vez em Portugal com o Código do Trabalho de 2003 no então artigo 24.º, que mais tarde veio a ser substituído pelo artigo 29.º do Código do Trabalho de 2009. A sua redação mantém-se inalterada até aos dias de hoje, definindo, por sua vez, o assédio moral como um «*comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*».

Creemos, contudo, que a concretização jurídica do assédio moral no nosso ordenamento não se deu verdadeiramente com o CT de 2003, mas antes com o CT de 2009<sup>40</sup>, isto porque a

---

<sup>39</sup> São vários os conceitos de assédio moral na doutrina portuguesa e internacional, sendo de destacar as seguintes definições: «*o assédio moral no trabalho define-se como sendo qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho*» (HIRIGOYEN, Marie-France) cfr. LOUSÁ, Olinda, *Assédio Moral: olhar, ver – prevenir, intervir, Assédio Moral no local de trabalho*, Debate “Combate ao Assédio no Trabalho, 11-12-2013. Disponível em <http://www.cgtp.pt/images/images/2014/06/AssedioOlindaLousa.pdf> (consultado em 12-12-2016); «*um ato (ou uma série de atos) que se repete por um longo período de tempo, realizado por um ou mais mobbers (dador de trabalho ou colegas), para causar danos a alguém habitualmente e de forma sistemática e com um objeto definido. O mobilizado é cercado e agredido intencionalmente pelos mobbers que o submetem a uma ação de estratégia comportamental que leva à sua destruição psicológica, social e profissional*» (EGE, Harald) cfr. CARVALHO, Messias, *Assédio Moral/ Mobbing*, in Revista TOC, n.º 77, Ago 2006, p. 41. Disponível em [http://www.ctoc.pt/downloads/files/1155034857\\_40a49.pdf](http://www.ctoc.pt/downloads/files/1155034857_40a49.pdf) (consultado em 12-12-2016); «*o assédio moral manifesta-se de forma subtil, através de uma sequência de comportamentos, melhor ou pior encadeados, alguns dos quais, se isoladamente considerados, pareceriam não só perfeitamente lícitos como legítimos e inofensivos*» (PEREIRA, Rita Garcia) cfr. LOUSÁ, Olinda, Ob. cit., p. 1; «*Perseguição psicológica do trabalhador por parte do empregador ou dos próprios colegas no ambiente de trabalho. Este ato de terror psicológico consiste em isolar a vítima, endossando-lhe totalmente a responsabilidade por todos os erros ou incumprimentos que se verificam no posto de trabalho, assim criando simples pretextos para o reprovar e humilhar continuamente*» (SECHI, Bruno) cfr. REDINHA, Maria Regina Gomes, *Assédio Moral ou mobbing no trabalho*, in ebook “Assédio no Trabalho”, CEJ, Coleção de Formação Inicial, Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Setembro de 2014, p. 137, nota 5.

<sup>40</sup> Acompanhando de perto LOPES, Sónia Kietzmann, *O Assédio Moral no Trabalho*, in ebook “Assédio no Trabalho”, CEJ, Coleção de Formação Inicial, Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Setembro de 2014, p. 156. Disponível em [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf?id=9&username=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&username=guest) (consultado em 12-12-2016). E diferentemente da linha de pensamento de PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra Editora, 2009, p. 195, (contrariamente a REBELO, Glória, *Assédio Moral e Dignidade no Trabalho*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, n.º 76-77-78, Jan.-Dez. 2007, p. 113; e DRAY, Guilherme *et al.*, *Código do Trabalho Anotado*, 6.ª Edição, Almedina, 2008, p. 146) julgamos que a concretização jurídica do



primeira definição do conceito estava indissociavelmente ligada a um comportamento discriminatório, restringindo necessariamente o seu campo de aplicação a uma realidade, na altura, já bastante diversificada.

A definição consagrada pelo CT de 2003, dada a sua feição discriminatória, tinha de ser conjugada amiúde com o disposto no artigo 18.º do referido diploma<sup>41</sup> (atual artigo 15.º) que sob a epígrafe «*integridade física e moral*», permitia assim a inclusão de determinados casos que se encontrassem excluídos pela norma do artigo 24.º. Tratava-se de um mecanismo duplo de proteção relativamente ao assédio moral, o que a norma especial não previa era abrangido pela norma geral. Ou seja, a noção de assédio ainda não estava propriamente autonomizada de outros preceitos gerais e abstratos que protegiam a dignidade do trabalhador, é exemplo disso a Constituição<sup>42</sup>, pelo que a Jurisprudência sustentava-se não raras vezes na violação de deveres acessórios da prestação de trabalho para indemnizar os danos resultantes de condutas assediantes, tais como a violação do dever de respeito, a ilicitude do despedimento ou até a violação do dever de ocupação efetiva<sup>43</sup>, aliás, bem demonstrado no Acórdão do STJ de 04/09/2003<sup>44</sup>. Pese embora a feição discriminatória do conceito, a previsão normativa desta matéria no CT de 2003 veio proteger os trabalhadores ou candidatos a emprego face a comportamentos violadores ou ofensivos dos direitos à igualdade, dignidade e integridades física e moral daqueles<sup>45</sup>.

Com o CT de 2009 ampliou-se a noção de assédio e deu-se um corte da tendência discriminatória que constava praticamente como a única modalidade assediante prevista no nosso ordenamento jurídico<sup>46</sup>. Nesse sentido, eliminou-se a referência expressa para o artigo 23.º, n.º 1 relativo à «*proibição da discriminação*», substituindo-se pela expressão «*nomeadamente o baseado em fator de discriminação*» e, por outro lado, acrescentou-se na

---

fenómeno de deu com o CT de 2009, visto que os mecanismos legislativos nacionais e comunitários para combate e prevenção do assédio moral ficavam muito aquém das expectativas, os primeiros porque não contemplavam uma definição específica da figura, inserindo-a sistematicamente em normas gerais e abstratas, e os segundos porque necessitavam de um esforço de criatividade legislativa nacional para fazer operar as suas diretrizes.

<sup>41</sup> Cfr. SEQUEIRA, Alexandra Marques, *Do Assédio no Local de Trabalho: um caso de flirt legislativo. Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno*, in *Questões Laborais*, n.º 28, Coimbra, 2006, p. 253.

<sup>42</sup> Designadamente dos artigos 13.º, 25.º e 59.º da CRP.

<sup>43</sup> Cfr. REBELO, Glória, *Ob. cit.*, p. 111.

<sup>44</sup> Acórdão do STJ de 04/09/2003, Proc. 02S3061. Disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>45</sup> Nas palavras de REBELO, Glória, *Ob. cit.*, p. 115 e 116.

<sup>46</sup> Cfr. REDINHA, Maria Regina Gomes, *Assédio – Uma noção Binária?*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, n.º 85, Jan.-Abr., 2010, p. 152.



parte referente ao objeto visado pelo assédio, para além de «afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador», a expressão «perturbar ou constranger a pessoa». O n.º 1 do artigo 24.º foi revogado, por evidente inutilidade, e acrescentou-se o n.º 3 à nova redação do artigo 29.º que veio estender a aplicação do artigo 28.º à matéria do assédio, i. é., o direito a indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais da vítima de assédio moral no trabalho.

Ora estas alterações não significam que a discriminação deixou de estar associada ao assédio<sup>47</sup> pois que, sabemos bem, é uma das modalidades de assédio mais frequente, simplesmente há uma abertura do conceito para integrar outras práticas e comportamentos distintos daqueles com base num fator discriminatório e por isso constitui o marco legislativo mais importante na tipificação legal do assédio moral no nosso ordenamento jurídico<sup>48</sup>.

O legislador português, com a Reforma de 2009, optou por não criar um conceito tão fechado, em comparação à definição apresentada pelo CT de 2003, conceito que delimitava impreterivelmente o seu campo de aplicação. Antes fez a norma abranger uma multiplicidade de casos, razão pela qual se depreende, numa rápida leitura da redação atual do artigo 29.º do CT, a generalidade do conceito porquanto não define nem tipifica os comportamentos considerados assediadores nem esmiúça os seus elementos. Uma definição exaustiva e minuciosa das várias vertentes do assédio levaria a uma maior complexidade de aplicação da lei e, ao mesmo tempo, à sua exclusão e não aplicação a casos atípicos, não previstos na hipótese da norma. Pretendeu-se com o estabelecimento de uma cláusula aberta<sup>49</sup> abarcar todo o tipo de condutas e comportamentos assediadores a fim de aumentar a esfera de proteção do

---

<sup>47</sup> Para REDINHA, Maria Regina Gomes, *Ob. cit.*, p. 153-154, havia no ordenamento jurídico português dois conceitos diferentes de assédio moral no trabalho em virtude de no RCTFP (atual LGTFP), na redação dada pela Lei n.º 68/2013, de 29 de Agosto, constar do seu artigo 15.º sob a epígrafe «*assédio*» uma definição em todo semelhante àquela preconizada pelo CT de 2003, e por isso uma definição de assédio baseada em discriminação a par da definição resultante da alteração do CT de 2009. O artigo 15.º foi entretanto revogado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, sendo que atualmente, na redação da Lei n.º 18/2016, de 20 de Junho (última alteração), não encontramos qualquer referência a assédio moral, simplesmente a aplicação do n.º 1 do artigo 4.º deste diploma remete para o direito subsidiário, designadamente o Código do Trabalho, a regulação de matérias respeitantes a direitos de personalidade (alínea b)) e igualdade e não discriminação (alínea c)), em cujo teor se insere o assédio moral no trabalho.

<sup>48</sup> Discordando integralmente da crítica feita por PEREIRA, Rita Garcia, *Ob. cit.*, p. 203-204 em relação à alteração do conceito de assédio ocorrida entre o CT de 2003 e o CT de 2009, referindo-se que «*a diferença entre um texto e outro é quase irrelevante (...)*» e que «*as críticas que se apontaram ao art. 24.º mantêm, deste modo, toda a sua pertinência(...)*».

<sup>49</sup> Expressão importada da obra de PEREIRA, Rita Garcia, *Ob. cit.*, p. 159 e que aqui acolhemos.

assediado e ao mesmo tempo adotar um conceito que resista às alterações socioeconómicas que se vêm a determinar<sup>50</sup>.

Todavia, há um grande obstáculo nesta matéria e que tem persistido até aos dias de hoje. Dada a redação marcadamente discriminatória do conceito de assédio moral introduzida pelo CT de 2003, o regime de prova previsto no anterior n.º 3 do artigo 23.º (atual n.º 5 do artigo 25.º do CT de 2009) era integralmente aplicável aos casos de assédio moral discriminatório.

Com a alteração trazida pelo CT de 2009, abriu-se margem para outros tipos de assédio, houve um desequilíbrio de soluções. Na verdade, se o regime da discriminação se aplica aos casos de assédio discriminatório é justo que a prova seja feita consoante o mesmo e, assim, possam as vítimas beneficiar da inversão parcial do ónus de prova previsto no artigo 25.º, n.º 5 do CT: *«cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação»*.

Contudo, o problema coloca-se, essencialmente, nos casos de assédio moral não discriminatório. Aqui não é possível aproveitar o regime de prova previsto para a matéria da discriminação precisamente porque falha um elemento crucial: o ato discriminatório. Nestes casos, em que o assédio assenta num outro fator, a prova do mesmo é praticamente irrealizável, seja porque cabe à vítima alegar os factos e fazer prova dos mesmos, seja porque os meios para conseguir realizar tal prova se revelam particularmente difíceis dadas as fragilidades do local de trabalho e das relações estabelecidas que assentam nos mesmos pressupostos, subordinação jurídica e contrapartida económica.

No entanto, tem havido vozes<sup>51</sup> no sentido de que, dada a remissão prevista no n.º 3 do artigo 29.º do CT para o regime da discriminação, o ónus da prova nessa matéria seja, a partir de uma interpretação extensiva, aplicável não só aos casos de assédio discriminatório como nos de assédio moral não discriminatório.

### **2.3. Elementos integradores do conceito**

---

<sup>50</sup> Cfr. PEREIRA, Rita Garcia, Ob. cit., p. 160.

<sup>51</sup> Cfr. PACHECO, Mago Graciano de Rocha, Ob. cit., p. 218.

### 2.3.1. Sujeitos

Tanto no conceito normativo do CT de 2003 como no do CT de 2009 não há qualquer referência ou caracterização dos intervenientes, i. é, do sujeito ativo, mormente designado assediador ou *mobber*, e do sujeito passivo, o assediado ou *mobbed*. Há quem refira ainda um terceiro sujeito, o espectador ou *sighted mobber*<sup>52</sup>, aquele que assiste às práticas assediantes e que toma uma posição passiva ou de indiferença relativamente às mesmas.

Tem-se verificado um esforço por parte da doutrina em caracterizar e qualificar os sujeitos, sobretudo o assediador, por forma, julgamos nós, a mais facilmente identificar o possível sujeito ativo/agressor naquelas situações que permanecem escondidas no seio organizacional e prevenir, na vertente da vítima, através da identificação do seu perfil-tipo, a interação com qualquer um desses mesmos sujeitos, sejam eles trabalhadores, superiores hierárquicos ou até mesmo empregadores. Certo é que o mobbing pode ser praticado por um grupo de pessoas como também, e mais frequente na prática, apenas por uma só pessoa, tal pluralidade de agentes resulta implicitamente do artigo 29.º do CT<sup>53</sup>.

O assediador/*mobber* é normalmente descrito como uma pessoa conflituosa, impulsiva, invejosa, que mantém relações por mera conveniência e que, mal trata quem o ameace ou interfira com os seus objetivos, sem demonstrar quaisquer remorsos ou sentimentos de culpa. Sabemos que a definição pode variar de pessoa para pessoa<sup>54</sup>, contudo estes são alguns dos traços gerais da sua personalidade e que convergem para os comportamentos por si adotados. Já o assediado/*mobbed* pode ser caracterizado em duas vertentes distintas, por um lado, trata-se normalmente de uma pessoa com baixa autoestima, pouco confiante, cabisbaixo, que diverge dos restantes colegas de trabalho não só quanto à personalidade mas também no que respeita ao modo de trabalhar ou de se organizar, sendo

---

<sup>52</sup> Cfr. denominações utilizadas por CARVALHO, Messias, Ob. cit., p. 42. *apud* RAUSEL, Pierluigi, *Il Mobbing*, in *Diritto e pratica del lavoro*, Milano, Ano XIII, 2002, p. 20.

<sup>53</sup> Cfr. LOPES, Sónia Kietzmann, Ob. cit., p. 158.

<sup>54</sup> Cfr. CARVALHO, Messias, Ob. cit., p. 42, são comumente traçadas várias tipologias de assediadores, das quais destacamos o instigador, «*aquele que procura provocar o vexame e antipatia, esperando obter com isso alguma vantagem pessoal pela eliminação da vítima escolhida*», o megalómano, «*acaba por mobizar seja quem for que, de qualquer forma, ameace ou possa ameaçar a sua autoridade*», o colérico «*não consegue controlar e tratar as suas próprias emoções e reações, acabando por dar vida à cólera de forma explosiva ainda que violenta*», o casual «*figura comum de mobber, de quem efetivamente se encontra a viver um conflito com um colega de trabalho*», o frustrado, «*sujeito que descarrega sobre os outros os problemas*», e por último, o narcisista, «*desejoso de ficar no centro das atenções*», capaz de eliminar quem obste esse fim.

que alguns autores<sup>55</sup> referem inclusivamente a predisposição patológica do assediado para vir a sofrer condutas de assédio, *bullying* ou violência.

Ao mesmo tempo, e não necessariamente contradizendo o referido acima, a vítima pode até ser uma pessoa confiante, amistosa, chamativa, com grande sucesso no seio empresarial e que, devido a essas qualidades e realizações, provoque sentimentos de inveja, ciúme, raiva e desprezo por parte daquele que as ambiciona. Também quanto ao sujeito passivo são referidas determinadas tipologias<sup>56</sup> que a nosso ver, para além da dualidade já referida pouco adiantam à sua caracterização.

### 2.3.2. Comportamentos

A lei é omissa quanto aos tipos de comportamentos que podem ser praticados e que, consequentemente, são considerados assédio moral referindo-se apenas a um «*comportamento indesejado*». Este comportamento indesejado e, portanto, não querido ou não suportado<sup>57</sup> pela vítima assediada poderá desencadear-se tanto por ação como por omissão<sup>58</sup>, dado o alheamento do legislador. A diversidade de comportamentos é desconhecida e por isso será tarefa difícil senão impossível enumerar taxativamente tais condutas, embora o STJ tenha já adiantado uma definição no Acórdão de 12/03/2014<sup>59</sup>, ao prescrever que «*o assédio moral implica comportamentos (em regra oriundos do empregador ou de superiores hierárquicos do visado) real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências*».

A título meramente exemplificativo, consubstanciam comportamentos assediantes a redução ou alteração, sem qualquer razão justificativa, das tarefas normalmente desempenhadas pelo trabalhador<sup>60</sup> ou até mesmo a não atribuição de qualquer tarefa,

---

<sup>55</sup> Cfr. GRAZINA, Isabel; MAGALHÃES, José, *Assédio Moral no Trabalho: A Relação com a Cultura Organizacional*, in Revista PSIQUE, n.º 7, 2011, p. 113, disponível em <http://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/2716/1/Ass%C3%A9dio%20Moral%20no%20Trabalho.pdf> (consultado em 22-12-2016).

<sup>56</sup> Cfr. CARVALHO, Messias, Ob. cit., p. 43.

<sup>57</sup> Cfr. SEQUEIRA, Alexandra Marques, Ob. cit., p. 255.

<sup>58</sup> Cfr. pensamento de LOPES, Sónia Kietzmann, Ob. cit., p. 159.

<sup>59</sup> Acórdão de 12/03/2014, Proc. 590/12.5TTLRA.C1.S1. Disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>60</sup> Cfr. Acórdão do TRL de 05/11/2013, Proc. 4889/11.0TTLSB.L1-4 e Acórdão do TRP de 07/07/2008, Proc. 0812216, em que a entidade patronal, devido à fraca produtividade apresentada por uma trabalhadora, retirou-a

obrigando o assediado a permanecer inativo durante o período da sua prestação de trabalho<sup>61</sup>, a alteração sistemática do horário de trabalho, limitação do acesso a determinados instrumentos de trabalho, intromissão na vida privada do trabalhador, a utilização do sarcasmo, desprezo e humilhação, sobretudo na presença dos colegas para comunicar com o trabalhador ou para descrever o trabalho desenvolvido pelo mesmo, bem como promover ordens descabidas e contraditórias com o fim de destruir o seu desempenho profissional<sup>62 63</sup>, e a sua exclusão de reuniões, almoços ou jantares da empresa, entre tantos outros.

Para Heinz Leymann<sup>64</sup> era possível desenvolver e dividir tais comportamentos em cinco categorias<sup>65</sup> que Maria Redinha<sup>66</sup> traduz nas seguintes: a) «*comportamentos incidentes sobre a capacidade de comunicação da vítima*»; b) «*comportamentos que afetam os contatos sociais da Empresa*»; c) «*comportamentos atentatórios da reputação pessoal ou profissional*»; d) «*comportamentos que atingem o estatuto ocupacional*»; e e) «*comportamentos imediatamente lesivos da saúde físico-psíquica*». Tais categorias são, a nosso ver, úteis para o enquadramento e conceptualização do *mobbing* o que não significa que não possam surgir outros comportamentos atípicos que não se insiram em nenhuma delas. Mais importante para além da própria tipificação dos comportamentos assediantes será também a sua sistematicidade e frequência, *conditio sine qua non* para que possamos apelidar determinado caso como de assédio moral, tal como veremos *infra*.

---

da sua posição habitual na linha de produção e colocou-a numa máquina de costura propositadamente de frente para a mesma linha, no corredor de passagem (*Vide* neste sentido, a nótula com referência a este Acórdão de AMADO, João Leal, *As Faces do Assédio*, in “Questões Laborais”, Coimbra Editora, 1994, Ano XVI, n.º 33, Jan-Jun, 2009, p. 117-119). Ambos os acórdãos estão disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>61</sup> Cfr. Acórdão do TRC de 23/11/2011, Proc. 222/11.9T4AVR.C1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que julgou improcedente o recurso interposto pela entidade patronal da sentença que a condenou, proferida na primeira instância, ao pagamento de uma contraordenação por prática de assédio moral no valor de € 6.500,00, depois de transferir uma trabalhadora para um local de trabalho a uma distância de 70km da sua residência e de subsequentemente, mante-la isolada, sentada, sem qualquer contacto com os clientes e sem desempenhar alguma atividade, virada de costas, durante vários dias

<sup>62</sup> Cfr. exemplos adiantados por GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado*, in ebook “Assédio no Trabalho”, CEJ, Coleção de Formação Inicial, Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Setembro de 2014, p. 117, disponível em [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf?id=9&username=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&username=guest) (consultado em 12-12-2016)

<sup>63</sup> Vide alguns dos casos mais sórdidos na jurisprudência francesa cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Ob. cit.*, p. 117, notas 25 e 26 *apud* LAPÉROU, Beatrice, *La notion d'harcèlement moral dans les relations de travail*, RJS, 2000, p. 426.

<sup>64</sup> Cfr. LEYMANN, Heinz, *Ob. cit.*, p. 170.

<sup>65</sup> Contrariamente a HIRIGOYEN, Marie-France, *Ob. cit.*, p. 95, que apresenta apenas quatro grupos de comportamentos.

<sup>66</sup> Cfr. REDINHA, Maria Regina Gomes, *Ob. cit.*, p.141-142.

O legislador refere ainda que o «*comportamento indesejado*» pode ser praticado tanto no emprego, trabalho ou formação profissional como no acesso ao emprego, isto é, estão abrangidos pelo âmbito de proteção da norma não só os casos de assédio praticados durante a execução do contrato de trabalho como também aqueles que aconteçam no período anterior à sua realização, os preliminares da formação do contrato.

### 2.3.3. Duração

A duração dos comportamentos assediantes foi bastante discutida na doutrina e jurisprudências estrangeiras, sendo que hodiernamente há já um entendimento estanque sobre esta matéria. Leymann<sup>67</sup> referia-se ao *mobbing* como algo que acontecia pelo menos uma vez por semana, e por um período não inferior a seis meses, definição que repudiamos, até porque na prática revelar-se-ia inconcebível, mas que tem o mérito de trazer à tona a preocupação com a durabilidade dos comportamentos para uma melhor conceptualização e previsão do fenómeno. É certo que se exige a verificação de uma prática reiterada dos comportamentos sob pena de alguns dos atos isolados se considerarem lícitos, uma vez que a linha que separa o assédio moral de outras figuras próximas desenvolvidas também no seio laboral é muito ténue e corremos o risco de tentar punir algo que isoladamente não configura uma situação de assédio, mas antes meros conflitos interpessoais, e simultaneamente, descurar situações que, apenas no seu conjunto, serão vistas como uma prática assediante ofensiva e reiterada desenvolvida no seio organizacional.

O legislador português foi omissivo também quanto a este ponto, não se referindo à duração das condutas, contudo atendendo às várias decisões jurisprudenciais<sup>68</sup> e a própria

---

<sup>67</sup> Cfr. LEYMANN, Heinz, Ob. cit., p. 168, conceito de duração que é hoje repudiado maioritariamente pela doutrina (Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, Ob. cit., p. 113).

<sup>68</sup> Vide neste sentido o Acórdão do TRL de 09/05/2007, Proc. 1254/2007-4, que evidencia as três facetas do conceito de assédio, nas quais se inclui «*a sua duração – carácter repetitivo desses comportamentos*»; Acórdão do STJ de 13/01/2010, Proc. 1466/03.2TTPRT.S1 que ao excluir o caso vertido do conceito de assédio moral, define-o, referindo o «*seu carácter repetitivo*»; Acórdão do TRL de 14/09/2011, Proc. 429/09.9TTLSB.L1-4; Acórdão do TRP de 26/09/2011, Proc. 540/09.6TTMTS.P1; Acórdão do STJ de 29/03/2012, Proc. 429/09.9TTLSB.S1 que perentoriamente afirma que «*há aspetos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respetivo superior hierárquico), que apesar de isoladamente analisados não podem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários anos), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respetiva dignidade profissional e integridade moral e psíquica*»; o Acórdão do TRP de 04/02/2013, Proc. 1827/11.3TTPRT.P1; e o Acórdão do TRC de 14/01/2016, Proc. 1565/14.5T8LRA.C1 que confirma que

doutrina nacional, é prática assente atender à sistematicidade e reiteração das condutas para a configuração de uma situação como de assédio moral<sup>69</sup>.

#### 2.3.4. Consequências

Relativamente às consequências do *mobbing* podemos elencar várias, não só para a vítima/trabalhador mas também para a organização empresarial. A vítima de comportamentos reiterados de assédio moral apresentar-se-á perturbado ou constrangido, afetado na sua dignidade, honra e personalidade, levando-o a um isolamento gradual dos restantes colegas de trabalho, ao desespero, a uma baixa de autoestima drástica e a um rendimento e produtividade mínimos, o que tudo contribui para o seu despedimento e, não raras vezes, para o desenvolvimento na vítima de um medo aterrorizador na procura de um novo emprego<sup>70</sup>.

O quadro clínico é vasto, o trabalhador sofre constantemente de distúrbios gastrointestinais, doenças cardiovasculares, ataques de pânico, estados de ansiedade ou depressão e, inclusive, pode desenvolver determinadas doenças mentais<sup>71</sup> ou alterações comportamentais e de personalidade, sendo que, em última instância, pode conduzir à prática de tentativas suicidas. Para Hirigoyen<sup>72</sup>, este último estágio, o pico da gravidade, chama-se “descompensação”, uma fase em que o trabalhador demonstra «*um estado ansioso generalizado, perturbações psicossomáticas ou em estado depressivo*», que muitas das vezes, tem como consequência o suicídio.<sup>73 74</sup>

---

«o comportamento subsumível ao conceito de assédio moral há-de ser sistemático, repetitivo e com clara premeditação de realização daquela intenção»; Todos disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>69</sup> Cfr. REDINHA, Maria Regina Gomes, Ob. cit., p. 138-139.

<sup>70</sup> Já que se vai apresentar inseguro, cabisbaixo e deprimido face ao clima em que trabalhou recentemente e demonstrando simultaneamente um medo exacerbado de que venha a ser novamente assediado no novo emprego.

<sup>71</sup> Cfr. LOUSÃ, Olinda, Ob. cit., p. 5, na esteira de HIRIGOYEN.

<sup>72</sup> Cfr. CARVALHO, Messias, Ob. cit., p. 45.

<sup>73</sup> Cfr. CARVALHO, Messias, Ob. cit., p. 45.

<sup>74</sup> Cfr. Entrevista do Público a Christophe DEJOURS, publicada em 01/02/2010, 10.40h. Disponível em <https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732> (consultado em 12-12-2016). Na entrevista o psiquiatra francês afirma a constante ocorrência de suicídios e tentativas de suicídios no local de trabalho em virtude do caso polémico da *France Télécom* (em que pelo menos 60 funcionários praticaram o suicídio, em razão do clima hostilizador e constrangedor em que viviam, vítimas de assédio moral. Cfr. notícia do Jornal de Negócios a 07/07/2016, 15.51h. Disponível em [http://www.jornaldenegocios.pt/empresas/telecomunicacoes/detalhe/france\\_telecom\\_pode\\_ser\\_julgada\\_por\\_onda\\_de\\_suicidios\\_em\\_2008](http://www.jornaldenegocios.pt/empresas/telecomunicacoes/detalhe/france_telecom_pode_ser_julgada_por_onda_de_suicidios_em_2008) (consultado em 15-12-2016)).

Atualmente, é frequente depararmos-nos com notícias nos *media* sobre suicídios levados a cabo na estrutura laboral ou, até mesmo, em local diferente, mas em consequência da prestação de trabalho. As estatísticas têm revelado percentagens preocupantes de suicídios despoletados por problemas laborais, sendo que muitos deles estão intimamente ligados à prática de assédio moral.

Conforme evidencia Christophe Dejours<sup>75</sup>, este não é um problema novo, contudo os números registados atualmente são uma novidade arrebatadora tendo por base, essencialmente a organização do trabalho. De facto, segundo o médico, a organização das empresas mudou, verificou-se a introdução de novos métodos de avaliação do trabalho (como a avaliação individual de desempenho), a introdução de técnicas ligadas à máxima de “qualidade total”, e surgiu uma externalização das empresas através do regime de *outsourcing*, traduzindo-se em condições de trabalho mais ambíguas. Ora estas condições levaram a que as relações interpessoais, normalmente desenvolvidas de forma saudável no seio laboral, se deteriorassem em detrimento da competitividade, rivalidade, individualismo e arrogância, sentimentos que contribuem intimamente para a proliferação de condutas assediadas no local de trabalho.

Como vimos, as consequências para as vítimas de assédio são nefastas, tanto a nível físico como psíquico, sendo certo que o desespero tem sido tão grande face à indiferença dos colegas ou empregador ou à falta de meios e liberdade para combater tal situação que, não raras vezes, as pessoas apenas conseguem ver uma saída: o suicídio.

Contudo, o assédio moral comporta também, necessariamente, consequências para a organização empresarial. De facto, devido às práticas levadas a cabo pelos *mobbers* o clima ou ambiente de trabalho irá necessariamente sofrer transformações, não só para aqueles que são vítimas como para os que assistem diariamente a tais condutas, os já aqui designados *sight mobbers*, os espectadores das condutas assediadas.

As empresas normalmente padecem de um aumento dos custos organizacionais, atendendo ao clima de terror desenvolvido a consequência natural é a produtividade diminuir brutalmente já que há uma preocupação acrescida do trabalhador assediado (para além da prestação de trabalho inerente à sua contratação) o receio de que o assediante faça alguma coisa ou haja algum tipo de confronto com o mesmo. Há também uma grande proporção de absentismo, i. é, muitas vezes a fim de evitar a reiteração das práticas assediadas, o

---

<sup>75</sup> Cfr. DEJOURS, Christophe, ob. cit..



trabalhador vê-se obrigado a deixar de se apresentar ao trabalho a fim de evitar definitivamente qualquer comportamento de assédio e, por essa razão, é normal verificar-se um aumento das baixas por doença e das reformas por invalidez<sup>76</sup>. As consequências resultantes do assédio moral no trabalho que sejam ignoradas pelo empregador podem ainda se reverter contra o mesmo<sup>77</sup>, promovendo, conseqüentemente, uma má imagem e publicidade negativa da empresa<sup>78</sup>.

Se, por um lado, o trabalhador sofre um conjunto vasto de danos físicos e psíquicos, também é certo que, por outro lado, a empresa que ignore este problema terá que arcar com as consequências dessa omissão, já que pode incorrer em contraordenação laboral nos termos do artigo 29.º, n.º 4 do CT. Daqui resulta precisamente a importância vertida nas diretivas comunitárias no sentido de o próprio empregador promover medidas de combate e prevenção, não só porque se visa uma posição ativa do mesmo face ao assédio, ajudando a preveni-lo no âmbito laboral, mas porque, como vimos, os danos não resultam apenas para uma das partes.

## **2.4. Tipologia**

### **2.4.1. Quanto à qualidade do sujeito ativo**

Como vimos a referir, há uma diversidade de comportamentos indesejados que podem ser praticados por vários sujeitos da organização empresarial, estes comportamentos são, atualmente, distinguidos face à qualidade do sujeito que os pratica.

Tendo presente o organigrama empresarial, a modalidade mais frequente é o *assédio moral vertical*, aquele que atua de cima para baixo ou vice-versa, ou seja, dos superiores hierárquicos ou empregador para os subordinados ou trabalhadores – o designado *assédio moral vertical descendente*, ou aquele praticado pelos inferiores hierárquicos ou subordinados contra os seus superiores, funcionando, por isso, de baixo para cima – o *assédio moral vertical ascendente*, este talvez seja o menos praticável.

Já o *assédio moral horizontal*, também bastante frequente no local de trabalho, é praticado entre pessoas do mesmo nível hierárquico, entre colegas de trabalho ou entre

---

<sup>76</sup> Cfr. REDINHA, Maria Regina Gomes, Ob. cit., p. 142-143.

<sup>77</sup> Cfr. LOUSÃ, Olinda, Ob. cit., p. 4.

<sup>78</sup> Cfr. REBELO, Glória, Ob. cit., p. 109.

empregadores, por exemplo, despoletado pelos sentimentos de competição e rivalidade suscitados no seio do crescimento económico e organizacional das estruturas laboristas.

Por último, a doutrina tem vindo a distinguir uma terceira modalidade, o denominado *assédio moral misto ou combinado*<sup>79</sup>, que pode ser praticado tanto pelo empregador ou superior hierárquico como por um colega do mesmo nível do assediado (uma combinação das duas modalidades referidas *supra*, assédio vertical e assédio horizontal) e que por isso, se apresenta como uma das práticas mais graves para o visado, o assediado.

#### 2.4.2. Quanto à intenção

O *mobbing* é também frequentemente diferenciado em relação à intenção que lhe está subjacente. Assim, temos o assédio estratégico, quiçá um dos mais polémicos e mais constante nos dias de hoje, em que a intenção do assediante é, através da prática reiterada e sistemática de comportamentos assediantes, levar o assediado a um estado de desespero, depressão e isolamento tal que promova por si próprio a resolução do contrato de trabalho. Trata-se de uma técnica de gestão<sup>80</sup> para expulsar determinados trabalhadores da empresa, uma verdadeira estratégia para contornar os despedimentos sem justa causa e evitar o pagamento dos direitos a que o trabalhador teria se não fosse ele próprio a desvincular-se.

Paralelamente, e a par deste, é também distinguido o assédio emocional<sup>81</sup>, como aquele motivado por sentimentos de inveja, antipatia ou desprezo que, para além de pretender constranger ou afetar a dignidade do assediado, não visa necessariamente um objetivo em concreto<sup>82</sup>.

Por último, não podemos deixar de referir o *assédio sexual*. De facto, este tipo de assédio, com uma conotação marcadamente sexual, é um fenómeno que infelizmente é perpetuado em várias relações laborais. Integra, todavia, o elenco de modalidades do assédio moral, contrariamente ao pensamento de certos Autores que defendem a sua autonomização. De facto, as figuras são autónomas mas não podemos deixar de falar de uma sem nos referir-

---

<sup>79</sup> Cfr. designação utilizada por REDINHA, Maria Regina Gomes, Ob. cit., p. 138.

<sup>80</sup> Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, Ob. cit., p. 115.

<sup>81</sup> Cfr. denominação utilizada por CARVALHO, Messias, Ob. cit., p. 44.

<sup>82</sup> Cfr. CARVALHO, Messias, ob. cit neste seguimento, refere-se ainda ao «*mobbing sem intencionalidade declarada*» que a nosso ver é o mesmo que o assédio emocional, já que embora não tenha intencionalidade, é certo que a competitividade e rivalidade irão despoletar sentimentos de inveja e antipatia com os oponentes, possíveis assediados e portanto será necessariamente também ele emocional.

mos à outra. Como refere a lei, «*comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior*», ou seja, o próprio legislador resolveu remeter para o conceito de assédio moral, já que ambas as definições partilham o mesmo fim, sendo que a única característica que diferencia o assédio moral do sexual é precisamente o comportamento pelo qual se manifesta<sup>83</sup>.

Para Alexandra Sequeira<sup>84</sup>, é possível ainda distinguir dentro do conceito de assédio sexual dois tipos: «*assédio sexual por chantagem ou quid pro quo*», para designar aqueles casos em que o assediador visa obter a realização de um determinado ato sexual por parte do assediado, através de chantagem, intimidação ou bonificação, são exemplos a atribuição de vantagens profissionais em relação aos demais (privilégios, recompensas ou benefícios) ou a diminuição de funções, não atribuição de benefícios, denegação de direitos e inclusive, a ameaça da perda do emprego (este é, infelizmente, um dos exemplos mais frequentes quando nos referimos ao assédio sexual). Por outro lado, a Autora aponta ainda o «*assédio por intimidação*», traduzido em declarações, incitações ou solicitações de cariz sexual com o objetivo de concretizar o seu teor ou de simplesmente importunar, humilhar ou intimidar o assediado no seio laboral, sem recurso a ameaças ou chantagens<sup>85</sup>.

Há ainda quem distinga uma terceira modalidade de assédio sexual – o «*harassment sexual third-party*», que traduzido para português designa o assédio sexual de terceiros. Este tipo de assédio sexual diferencia-se dos outros pelos sujeitos que o praticam. Na verdade, não é praticado pelo empregador ou pelos colegas de trabalho mas, antes, por um indivíduo de fora da organização, geralmente um vendedor, cliente ou fornecedor, que mantém um contacto reiterado com a empresa em razão das relações comerciais que tem com a mesma e, nessa medida interage com o assediado. O assédio praticado por terceiros tanto pode revestir a forma de assédio por intimidação como de assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo*. Ainda que frequente, merece pouca preocupação por parte da doutrina.

## 2.5. Distinção de figuras próximas

---

<sup>83</sup> Cfr. refere REBELO, Glória, Ob. cit., p. 116.

<sup>84</sup> Cfr. SEQUEIRA, Alexandra Marques, Ob. cit., p. 246-247.

<sup>85</sup> É o caso do Acórdão do STJ de 12/03/2003, Proc. 03S2944, em que um dos trabalhadores da empresa, durante uma viagem de trabalho, insinuou-se a uma colega de trabalho, tocando-a fisicamente e propondo-lhe relações sexuais, tendo inclusivamente tentado beijá-la. Disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Vamos agora referir-nos a algumas figuras que são comumente confundidas com o assédio moral mas bastante distintas, por forma a permitir uma melhor delimitação do conceito.

### 2.5.1. *Stress laboral*<sup>86</sup>

Talvez uma das patologias mais comuns do seio laboral que é constantemente confundida com o assédio moral. Considerado pela OIT como a epidemia do século XXI, o stress laboral<sup>87</sup> está intimamente associado ao excesso de trabalho, isto porque atendendo à conjectura socioeconómica em que vivemos as exigências profissionais são maiores. Há uma necessidade de trabalhar mais e ser o melhor de todos, resultado sobretudo do sentimento de competição e concorrência exacerbada que se instalou no local de trabalho, desta forma o nosso tempo é maioritariamente absorvido pelo trabalho, já que ocupamos pelo menos 2/3 do nosso dia com o mesmo<sup>88</sup>. Este ambiente cria consequentemente alguma desordem física e psíquica do trabalhador, dando origem a doenças, estados depressivos, mal-estar ou má disposição frequentes, insónias, má alimentação e fadiga física. Ou seja, o stress laboral tem origem em elementos exteriores às relações interpessoais, e é aqui que reside a diferença entre o stress e o assédio moral no trabalho, porquanto este último é o resultado das relações interpessoais estabelecidas com os colegas de trabalho, enquanto que o stress tem a sua origem no desempenho do próprio trabalho de forma individual<sup>89</sup>. É certo que alguns dos sintomas de stress se verificam nos indivíduos assediados, mas isso é porque os

---

<sup>86</sup> Cfr. PEREIRA, Rita Garcia, Ob. cit., p. 153, é possível nomear outras figuras normalmente associadas ao stress laboral e distintas do conceito de assédio moral, tais como o «*straining*» (situação em que a organização pressiona os trabalhadores para produzir e atingir objetivos sob a ameaça de represálias sobre os mesmos, como a perda do emprego); «*work addiction*» (situação em que o trabalho é a atividade dominante, se não a única, da vida do trabalhador); «*tecnostress*» (situação de stress provocada pela inadaptação do trabalhador às novas TIC (tecnologias de informação e comunicação); e «*karoshi*» (termo japonês para designar a morte do trabalhador por excesso de trabalho, ocorrida maior parte das vezes por ataque cardíaco ou derrame cerebral).

<sup>87</sup> Termo inserido por Hans Selye, em 1936, definindo-o genericamente como uma resposta não específica do organismo a qualquer mudança ou alteração exterior.

<sup>88</sup> Segundo as primeiras conclusões do 6.º Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, publicado a 23 de Novembro de 2015 pela Agência EUROFOUND, disponível em [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1568pt.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568pt.pdf), «o inquérito confirma que o trabalho intensivo é bastante prevalente: 36 % dos trabalhadores da UE trabalham “sempre” ou “quase sempre” com prazos apertados, e 33 % declaram trabalhar a um ritmo acelerado».

<sup>89</sup> Cfr. PACHECO, Mago Graciano de Rocha, Ob. cit., p. 144.

comportamentos assediadores de que foram vítimas desenvolveram todo um estado de stress e consequentemente todo o desenlace clínico já *supra* descrito quanto ao assédio moral.

### **2.5.2. Burn Out**

O *Burn Out* ou Síndrome do Desgaste Pessoal, também associado ao stress, resulta de um conjunto de fatores relacionados com o local e prestação do trabalho e que afeta, indiferenciadamente, todas as profissões, pese embora a tendência para as áreas profissionais que tenham subjacente uma interação direta com as pessoas, como os profissionais da saúde<sup>90</sup>, de educação<sup>91</sup> ou assistência social, por exemplo. Devido sobretudo à insatisfação com o método e condições em que a atividade profissional é desenvolvida, o trabalhador entra num estado profundo de frustração e desgaste pessoal.

No *burn out* o que está em causa é a deterioração ou insuficiência das condições de trabalho, são elas que conduzem ao esgotamento profissional e, por isso, facilmente se distingue do assédio moral, com origem e efeitos distintos.

### **2.5.3. Conflito laboral**

O conflito pode parecer, à primeira vista, em tudo semelhante ao *mobbing*, porém, é preciso cautela, pois que as diferenças entre as duas figuras são evidentes. O conflito laboral é algo que cresce no âmbito organizacional derivado essencialmente do desenvolvimento das relações individuais ou de grupo aquando a realização de uma determinada atividade ou prestação de trabalho, por exemplo. Normalmente traduzem-se em pequenas divergências de atuação, pensamento ou até mesmo de personalidade, acabando por ganhar grandes dimensões. Os conflitos podem, no entanto, apresentarem-se como algo positivo para a

---

<sup>90</sup> Cfr. MARÔCO, João, et al., *Burnout em Profissionais da Saúde Portugueses: Uma Análise a Nível Nacional*, in Acta Médica Portuguesa, Vol. 29, n.º 1, 2016, disponível em <http://www.actamedicaportuguesa.com/revista/index.php/amp/article/viewFile/6460/4534> (consultado em 18-12-2016). Verificou-se que no plano nacional, entre 2011 e 2013, 21,6% dos profissionais de saúde amostrados (1 262 enfermeiros e 466 médicos) apresentavam *burn out* moderado e 47,8% *burn out* elevado.

<sup>91</sup> Veja-se a notícia do Jornal de Notícias que evidencia os resultados obtidos juntos dos docentes universitários, disponível em <http://www.jn.pt/nacional/interior/mais-de-60-dos-professores-universitarios-sofrem-de-burnout-5373765.html> (consultado em 18-12-2016).

organização, no sentido em que promovem a competitividade entre os trabalhadores e subsequentemente um aumento da sua produtividade.

Todavia, o conflito pode se revelar, por vezes, bastante prejudicial. Se as partes conflitantes não chegarem a um consenso, há a tendência para o clima de tensão se agudizar, e é precisamente nesta fase que o *mobbing* se desenvolve. De facto, se ao verificarem-se vários conflitos de forma frequente é provável que estes evoluam para condutas de assédio moral, assumido uma das partes comportamentos hostis e ofensivos relativamente à outra, e é precisamente neste ponto que deixamos de ter uma relação de conflito simétrica e equilibrada e passamos para algo desequilibrado ou desproporcional <sup>92</sup>. Para Leymann<sup>93</sup>, o *mobbing* deveria ser visto como um conflito exagerado já que havia uma evolução de um mero conflito laboral para uma verdadeira situação hostilizante, assediante<sup>94</sup> <sup>95</sup>. Os conflitos são tradicionalmente situações de aversão e inimizade isoladas que acontecem aqui e ali e por isso desde logo não se confundem com o assédio, que por sua vez exige uma prática reiterada que nem sempre se basta com um clima de «*animosidade e confrontação*»<sup>96</sup> prevendo antes outros efeitos nefastos. Como refere Maria Redinha<sup>97</sup>, «*se o conflito é “uma guerra aberta”, o assédio é uma “guerrilha”(…), o conflito pode ser regenerador e renovador, mas, ao invés, o assédio é sempre fonte de erosão e destruição*».

É por isso premente que as organizações empresariais se imiscuam nestes conflitos, por um lado, permitindo e observando de perto tais conflitos de uma forma saudável e positiva mas, por outro lado, adotando em simultâneo medidas de prevenção e combate ao assédio moral e assim se certificando que tais conflitos não evoluem para algo negativo e desmesurado.

---

<sup>92</sup> Cfr. PACHECO, Mago Graciano de Rocha, Ob. cit., p. 140-141.

<sup>93</sup> Cfr. LEYMANN, Heinz, Ob. cit., p. 169-170.

<sup>94</sup> Refira-se, a título de exemplo, os casos mencionados por PEREIRA, Rita Garcia, Ob. cit., p. 156, nota 300, os arestos do TSJ de Navarra de 30 de Abril de 2001, de 18 de Maio de 2000 e de 15 de Junho de 2001, respetivamente, que decidiram qualificar as situações como de assédio moral quando antes se tratavam de meros conflitos laborais.

<sup>95</sup> A nossa Jurisprudência também já se manifestou quando a esta distinção, referindo que «*o que verdadeiramente diferencia o conflito laboral do assédio moral é a intencionalidade que está por detrás de um e de outro, sendo que neste último existe, como motivação da conduta, uma clara e manifesta intenção do agressor se livrar da pessoa assediada, ao passo que no primeiro não existe da parte do agressor uma intenção deliberada de livrar-se do trabalhador (…)*» (Cfr. Acórdão do TRC de 07/03/2015, Proc. 236/11.9TTCTB, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>96</sup> Seguindo de perto a distinção feita por REDINHA, Maria Regina Gomes, Ob. cit., p. 140.

<sup>97</sup> Cfr. REDINHA, Maria Regina Gomes, Ob. cit., p. 140-141.

#### 2.5.4. Abuso do poder de direção<sup>98</sup>

Por último, importa ainda distinguir o assédio moral dos atos discricionários e abusivos do poder direcional da organização<sup>99</sup>. Muitas vezes o poder de direção de uma empresa é desenvolvido de forma autoritária e arbitrária, o empregador através da posição de poder e superioridade que detém face aos demais, trabalhadores, não raras vezes pratica atos ou promove atividades que visam direta ou indiretamente aumentar ao máximo o rendimento e produtividade da empresa, diminuindo ou empobrecendo, por outro lado, as condições de trabalho.

Conforme refere Mago Pacheco<sup>100</sup>, «*o abuso do poder é mais que o mero conflito interpessoal, mas é menos que assédio moral*», ou seja, as diretivas tomadas pela direção organizacional visam aumentar a produtividade sem que haja uma harmonia com as condições de trabalho para prosseguir tal fim, designadamente o material adequado ou a mão-de-obra suficiente ou competente, etc., trata-se de tentar obter o mais pelo menos o que acaba por deteriorar as condições de trabalho, lesando-se determinados direitos conexos (são exemplos o direito a trabalhar em condições de segurança e saúde e o direito a prestar uma atividade correspondente à competência contratada). Já no assédio moral os bens jurídicos afetados são os direitos de personalidade, tais como a dignidade e honra do trabalhador, sendo que nada obsta a que uma situação de abuso de poder de direção possa facilmente converter-se numa situação assediante, basta para tal que se verifique reiterada e sistematicamente a lesão da integridade física e moral do trabalhador, ainda que pressuponha a violação das suas condições de trabalho. Porém, os efeitos das duas figuras divergem, enquanto que no abuso de poder visa-se tão-só o aumento da produtividade e rendimento da organização com a alteração das condições de trabalho e conseqüente violação de direitos relacionados, no assédio moral

---

<sup>98</sup> Ou como refere PACHECO, Mago Graciano de Rocha, Ob. cit., p. 147, «*abuso das prerrogativas inerentes à hierarquia*».

<sup>99</sup> Veja-se neste sentido o Acórdão do STJ de 04/21/2010, Proc. 1030/06.4TTPRT.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que revogou o acórdão recorrido e confirmou a decisão de 1.<sup>a</sup> instância por considerar não estar verificado o nexo de causalidade entre o facto de o trabalhador, técnico especialista de informação médica, não ter aplaudido o anúncio da nomeação do novo chefe de equipa Sul da entidade empregadora, e os posteriores comportamentos desta para com o mesmo no âmbito da execução do contrato de trabalho. Antes entendeu tratarem-se de atos abrangidos pelo poder de direção do empregador, à exceção da retirada do computador portátil, essencial para o desempenho da função do trabalhador, que não foram aptos a «*produzir, num trabalhador dotado de normal sensibilidade, colocado na situação do Autor, ofensa à dignidade e integridade moral, mediante desgaste psicológico, humilhação, intimidação, hostilidade ou desestabilização*».

<sup>100</sup> Cfr. PACHECO, Mago Graciano de Rocha, Ob. cit., p. 147.

os comportamentos assediantes de que o assediado é vítima traduzem-se, normalmente, num estado físico e psíquico débil que provoca uma baixa de rendimento e absentismo por parte dos trabalhadores, o que a direção empresarial não visa de todo<sup>101</sup>.

### 3. MEIOS DE REAÇÃO AO FENÓMENO

Atendendo aos comportamentos que viemos a descrever e ao fim subjacente aos mesmos, uma grande parte das pessoas vítimas de assédio nada faz para combater e parar a perpetuação do assédio no seio laboral. De facto, é alarmante a percentagem de trabalhadores que, em consequência das condutas assediantes de que foram vítimas, tomam uma atitude passiva em relação às mesmas ou as suportam até às últimas consequências com medo e receio de retaliações por parte do assediador. Os resultados apresentados em 2016 pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG) do ISCSP com o estudo intitulado «*Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal*»<sup>102</sup>, promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) são, no mínimo, preocupantes. Segundo o estudo, numa amostra de 1801 indivíduos (1243 mulheres e 558 homens), 42,7% dos homens e 40,9 das mulheres responderam que esperaram que a situação de assédio não se repetisse, 21,3% dos homens e 22,1% das mulheres adotaram uma posição passiva, nada fizeram, e só 24,7% de homens e 20,2% de mulheres é que falaram sobre o assunto com colegas de trabalho, sendo que raros foram os casos em que houve uma comunicação ao sindicato ou a pessoa influente no trabalho (presumível superior hierárquico), pedido de transferência ou demissão. Em justificação a tais reações, 48,2% dos homens e 42,9% das mulheres disseram ter medo de serem despedidos e 39,3% dos homens e 47,6% das mulheres responderam ter medo de sofrer consequências a nível profissional.

Estas percentagens são bastante elucidativas da difusão do assédio moral em Portugal e da passividade das suas vítimas face à diminuta tutela que o nosso ordenamento jurídico lhes apresenta e, por isso, urge analisar brevemente quais os meios de reação em vigor ao dispor da vítima previstos atualmente na lei.

---

<sup>101</sup> Cfr. PACHECO, Mago Graciano de Rocha, Ob. cit., p. 148-149.

<sup>102</sup> Disponível em [http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio\\_Sexual\\_Moral.pdf](http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio_Sexual_Moral.pdf) (consultado em 26-12-2016).



### 3.1. Cessação por iniciativa do empregador<sup>103</sup>

Antes de mais, perante o conhecimento de uma situação de assédio moral entre colegas de trabalho, o empregador poderá tomar algumas medidas que permitam extinguir definitivamente tal conflito. O empregador poderá aplicar, no âmbito da responsabilidade disciplinar, as sanções previstas nas alíneas a) a e) do n.º 1 do artigo 328.º do CT<sup>104</sup>, pese embora tais sanções, no nosso modesto entender, se revelarem insuficientes para acautelar os casos de assédio mais gravesos.

No caso de se revelar impossível a subsistência da relação de trabalho atendendo aos comportamentos praticados pelo agressor, poderá inclusivamente resultar num despedimento do trabalhador com justa causa. Sendo que, nos termos do artigo 351.º do CT, uma situação de assédio poderá facilmente subsumir-se em qualquer umas das hipóteses previstas nas alíneas b) – «*violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa*»; c) – «*provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa*»; h) – «*falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho*»; ou i) – «*prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes*».

A par da responsabilidade disciplinar, há ainda a possibilidade de o empregador se munir de outros mecanismos a fim de cessar a prática do assédio, uma vez preenchidos os respetivos pressupostos, claro está. É exemplo a transferência do trabalhador para uma atividade ou sector diferente do da vítima ou até mesmo, caso se revele necessário para acautelar melhor o assediado, operar a transferência do sujeito ativo para uma filial da empresa ou escritório localizado em local diverso do que se encontra, verificando-se, para esse efeito, os termos e pressupostos vertidos nos artigos 120.º e 194.º do CT. No entanto, ainda que tais medidas possam contribuir para o apaziguamento do assédio laboral, não se

---

<sup>103</sup> Expressão e exposição de PACHECO, Mago Graciano de Rocha, Ob. cit., p. 228, que aqui seguimos de perto.

<sup>104</sup> Cfr. LOPES, Sónia Kietzmann, Ob. cit., p. 163.

confundem com o poder disciplinar, não configuram uma sanção, antes trata-se de uma mera faculdade do empregador<sup>105</sup>.

### 3.2. Cessação por iniciativa do trabalhador

Uma das possibilidades de cessação por iniciativa do trabalhador é a resolução do contrato de trabalho nos termos do artigo 394.º do CT, sendo que a prática de assédio poderá subsumir-se nas alíneas b), d) e f) do n.º 2 do preceito, quer por se tratar da violação das garantias legais do trabalhador emergentes do contrato e das condições de segurança e saúde no trabalho, quer por consubstanciar uma ofensa à integridade física ou moral, à liberdade, dignidade e honra do trabalhador<sup>106</sup>.

A resolução com justa causa pelo trabalhador é acompanhada de uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais nos termos do artigo 396.º do CT. Na redação dada pelo CT de 2003 a questão era resolvida de forma diferente, havia um limite indemnizatório previsto no artigo 443.º, n.º 1 ao prescrever que *«a resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 do artigo 441.º confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade»* (sublinhado nosso). Ou seja, conforme referem PACHECO<sup>107</sup> e LOPES<sup>108</sup>, a resolução do contrato por justa causa prevista no artigo 394.º do CT comporta necessariamente a violação de direitos essenciais, plasmados desde a alínea a) à alínea f), e que são tendencialmente geradores de elevados danos não patrimoniais, a par dos patrimoniais, logo este limite previsto na lei coartava ao trabalhador o direito a ser indemnizado devidamente pelos danos sofridos, antes beneficiando manifestamente a

---

<sup>105</sup> Cfr. PACHECO, Mago Graciano de Rocha, Ob. cit., p. 228; SEQUEIRA, Alexandra Marques, Ob. cit., p. 242, nota 1.

<sup>106</sup> Prevendo-se a cessação imediata do contrato de trabalho com base em justa causa, coloca-se a questão de saber qual o prazo para o trabalhador resolver o contrato. Segundo artigo 395.º, n.º 1 do CT, o trabalhador deve comunicar ao empregador, por escrito, os factos subjacentes a tal decisão no prazo de 30 dias. Ora sendo o assédio moral um comportamento de duração continuada, é entendimento maioritário de que o direito de resolução por justa causa não caduca se os factos que o integram se prolongam no tempo, isto é, basta apenas que à data da resolução se mantenham tais circunstâncias que justificam a resolução (cfr. VASCONCELOS, Joana et al, *Código do Trabalho Anotado*, 2013, 9.º Edição, Almedina, p. 835).

<sup>107</sup> PACHECO, Mago Graciano de Rocha, Ob. cit., p. 234.

<sup>108</sup> LOPES, Sónia Kietzmann, Ob. cit., p. 161.

entidade patronal que teria todo o interesse em livrar-se do trabalhador por esta via, já que o valor indemnizatório podia revelar-se bem mais baixo do que um despedimento sem justa causa. O trabalhador que optasse por esta solução para além de receber um valor indemnizatório diverso da realidade que sofrera e que, inclusivamente, provara, poderia sempre correr o risco de não conseguir fazer prova da justa causa da resolução.

Atualmente, dada a alteração aos n.ºs 2 e 3 do artigo 443.º do CT de 2003 (actual artigo 396.º), a lei prevê que o «valor da indemnização pode ser sempre superior ao que resultaria da aplicação do n.º 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado» e, por isso, deixa de haver verdadeiramente aquele limite já que, conforme referimos *supra*, os casos de assédio moral traduzem-se normalmente em danos não patrimoniais bastante elevados, encontrando abrigo no n.º 3 do artigo 396.º do CT.

### **3.3. Responsabilidade Contraordenacional**

Ainda conforme estabelece o artigo 29.º, n.º 4 do CT, na esteira do CT de 2003, a prática de assédio moral constitui contraordenação muito grave, punível com coima até ao limite máximo de € 61.200,00, equivalente a 600 UC (alínea e) do n.º 4 do artigo 554.º do CT). A prática de assédio moral pelo trabalhador no exercício das suas funções, nos termos do artigo 551.º do CT, faz recair a responsabilidade sobre o empregador.

### **3.4. Responsabilidade Civil**

Para além das hipóteses supramencionadas, o artigo 29.º, n.º 3 do CT manda aplicar à prática de assédio o disposto no artigo 28.º do mesmo diploma sob a epígrafe «*indemnização por ato discriminatório*», prevendo o direito de indemnização por danos patrimoniais ou não patrimoniais ao trabalhador ou candidato de emprego, nos termos gerais de direito. O assediado/vítima pode assim valer-se da responsabilidade civil geral, recebendo uma indemnização tanto pelos danos não patrimoniais como pelos danos patrimoniais, independentemente de a relação laboral ter ou não cessado<sup>109</sup>.

---

<sup>109</sup> Cfr. LOPES, Sónia Kietzmann, Ob. cit., p. 161.

Tem sido discutido qual o tipo de responsabilidade previsto pelo normativo legal. Alguns autores<sup>110</sup> defendem tratar-se apenas de responsabilidade de natureza extracontratual, argumentando que, a tratar-se de responsabilidade contratual, os danos não patrimoniais não poderiam ser ressarcidos.

Discordamos inteiramente deste entendimento, senão vejamos.

Na linha de pensamento dos Autores Sónia Lopes<sup>111</sup>, Mago Pacheco<sup>112</sup> e Tiago Fernandes<sup>113</sup>, estamos perante um caso de responsabilidade contratual e não propriamente responsabilidade aquiliana. A prática de assédio moral no trabalho tem subjacente a ofensa da dignidade e honra do assediado durante a execução do contrato de trabalho e, por essa razão, verifica-se uma violação de deveres contratuais secundários ou acessórios<sup>114</sup>, tais como a liberdade de expressão e opinião, a reserva da intimidade da vida privada e os demais direitos previstos nos artigos 126.º e 127.º do CT, dos quais se destacam as alíneas a) e c) relativas ao respeito e tratamento do trabalhador e ao asseguramento de boas condições de trabalho em termos físicos e psicológicos para o mesmo. Ora é partindo desta violação contratual dos direitos acessórios relativos à dignidade e personalidade do trabalhador que o assédio moral praticado verticalmente, i. é, pelo empregador, se encaixa e conseqüentemente origina responsabilidade nos termos do artigo 799.º do CC. Este preceito, por sua vez, presume a

---

<sup>110</sup> REDINHA, Maria Regina Gomes, Ob. cit., p. 146 afirma que «na ofensa da dignidade ou da integridade físico-psíquica do trabalhador sujeito a um processo persecutório em causa está ainda a agressão ilícita a um direito absoluto de outrem – art. 483.º, n. 1, do Código Civil. Pelo que o empregador que promova práticas de assédio quedar-se-á obrigado a reparar os danos patrimoniais e não patrimoniais a que, culposamente, der origem»; a par de PARREIRA, Isabel Ribeiro, *O Assédio Moral no Trabalho*, V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, Coordenação do Prof. Doutor António Moreira, Almedina, Coimbra, Janeiro, 2003, p. 239, ao referir que «por muito que a LCCT nos forneça a fundamentação da ilicitude dos comportamentos do assediador em termos contratuais, com a conseqüente presunção de culpa do agressor desde que provados os factos constitutivos do direito do trabalhador vitimado (as agressões de que foi objeto), 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».

<sup>111</sup> Cfr. LOPES, Sónia Kietzmann, Ob. cit., p. 162.

<sup>112</sup> Cfr. PACHECO, Mago Graciano de Rocha, Ob. cit., p. 252.

<sup>113</sup> Cfr. FERNANDES, Tiago Pimenta, Ob. cit., p. 149.

<sup>114</sup> É, aliás, o que resulta do Acórdão do STJ de 12/03/2014, Proc. 590/12.5TLRA.C1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), ao prescrever que «ao contrato de trabalho corresponde, paradigmaticamente, uma relação obrigacional complexa, da qual emergem, a par dos deveres principais (prestar uma atividade e pagar a retribuição), deveres secundários e deveres acessórios de conduta suscetíveis de se reconduzirem a três categorias: i) deveres de proteção da pessoa e /ou património da contraparte; ii) deveres de lealdade; iii) e deveres de esclarecimento», sendo que no douto Acórdão entendeu-se aplicar o artigo 800.º, n.º 1 do CC, responsabilizando o empregador pelo comportamento do trabalhador assediante para com o trabalhador assediado.

culpa do empregador cabendo ao mesmo fazer prova de que aqueles determinados atos não consubstanciam a prática de assédio moral no trabalho.

Por outro lado, caso estejamos perante assédio moral horizontal, v. g., entre dois trabalhadores do mesmo nível hierárquico, a situação já será manifestamente diferente. De facto, entre trabalhadores não há um vínculo contratual como na relação entre trabalhador e empregador, assim a responsabilidade civil contratual ficará automaticamente excluída na tutela nestes casos, restando a aplicação da responsabilidade extracontratual. Contudo, numa situação de assédio moral praticado pelo trabalhador no âmbito organizacional, sem que o empregador tenha tomado qualquer iniciativa, poderá discutir-se a sua eventual responsabilização por violação da alínea c) do artigo 127.º do CT<sup>115</sup>, isto é, não assegurar boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral aos seus subordinados, *latu sensu*, omissão do dever de vigilância nos termos do artigo 491.º do CC (*culpa in vigilando*).

A nossa jurisprudência têm entendido que os comportamentos assediantes levados a cabo por um dos trabalhadores poderá enquadrar-se na responsabilização do empregador, isto porque o trabalhador está obrigado não só aos deveres principais da relação laboral, como é exemplo a prestação do trabalho, como também está, a par do empregador, adstrito ao cumprimento dos deveres laterais ou acessórios, nos termos do artigo 128.º do CT. Assim o seu incumprimento gerará, nos termos do artigo 800.º, n.º 1 do CC, a responsabilidade objetiva do empregador. O Acórdão do STJ de 12/03/2014<sup>116</sup> é importantíssimo nesta matéria, não só porque esmiúça o conceito de assédio, contribuindo para uma boa aplicação do conceito ao caso versado como fundamenta de forma elucidativa a responsabilidade do empregador face ao trabalhador assediante, mormente ao referir que «*o devedor não está apenas obrigado a realizar a prestação principal, é imperioso concluir que qualquer conduta que infrinja a globalidade da relação obrigacional - e que tenha lugar no âmbito da inerente dinâmica - consubstancia um incumprimento (lato sensu)*».

Face ao exposto, somos da opinião que o trabalhador vítima de assédio atento a dualidade de regimes, terá todo o interesse em lançar mão da responsabilidade civil contratual para ver indemnizados os danos sofridos, porquanto a lei presume a culpa do empregador. O empregador-assediante, por sua vez, terá de fazer prova de que tais comportamentos não

---

<sup>115</sup> Cfr. refere FERNANDES, Tiago Pimenta, Ob. cit., p. 150.

<sup>116</sup> Veja-se a nota n.º 110.

integram o conceito de assédio moral. Já no caso de eventual responsabilização do empregador pelos atos de assédio praticados por um dos seus subordinados, terá de ser feita prova de que tudo foi feito para prevenir e combater tais comportamentos ou que os mesmos passaram completamente despercebidos aos seus olhos e aos dos demais trabalhadores da organização, sendo que, neste último caso, restará ao trabalhador assediado o ressarcimento dos danos sofridos pelo instituto da responsabilidade civil extracontratual.

## CAPÍTULO II: ASSÉDIO MORAL E O REGIME DAS CONTINGÊNCIAS LABORAIS

Aqui chegados, iremos olhar para trás e indagar-nos-emos sobre o regime jurídico atual no nosso ordenamento jurídico. Será que responde suficientemente às exigências que o fenómeno do assédio moral levanta? Protege eficazmente as suas vítimas e, simultaneamente, previne e combate a sua prática pelos agentes agressores?

Ao designarmos como objeto de análise o regime das contingências laborais, queremos significar o regime das doenças profissionais, por um lado, e o regime dos acidentes de trabalho, por outro. Tais regimes, parecem-nos, de acordo com a mais recente doutrina, soluções a ponderar para uma eventual mudança do paradigma da figura do assédio face ao crescente número de casos que se vem a registar.

De facto, aparentemente há vantagens na aplicação dos regimes de contingências profissionais aos danos resultantes da prática de assédio<sup>117</sup>. Primeiro, o ressarcimento dos danos derivados da prática de assédio moral é, por via destes regimes, muito menos moroso do que o regime comum de responsabilidade civil. A celeridade é, aliás, uma característica dos trâmites laborais em detrimento das demais matérias e jurisdições. Frequentemente também se aponta a vantagem de, no âmbito dos referidos regimes, existir outras soluções que não apenas o ressarcimento pecuniário da vítima. É o caso do previsto no n.º 8 do artigo 283.º do CT, o empregador está obrigado a assegurar uma função compatível com a sua incapacidade em consequência de acidente de trabalho ou doença profissional. O trabalhador a coberto deste regime poderá ainda beneficiar de uma atualização e revisão periódica das prestações em detrimento do agravamento ou melhoria das suas condições de saúde, proporcionando uma melhor adequação ao caso concreto. E por fim, e não menos importante, este regime tem a grande valia de resolver, em parte, como veremos *infra*, o grande obstáculo da prova em matéria de assédio moral.

O assédio moral no trabalho tem ganho proporções avassaladoras, sobretudo no seio das grandes organizações, devido ao grande crescimento socioeconómico que se vem a verificar, o que ditou uma alteração drástica da relação laboral tradicional e, por outro lado, em razão da crise económica e social que se alastrou por toda a Europa Ocidental, traduziu-se

---

<sup>117</sup> Seguindo de perto a exposição de COSTA, Ana Ribeiro, Ob. cit., p. 112-114.

em condições de trabalho inóspitas e degradantes que promovem constantemente a proliferação de condutas violadoras da dignidade, probidade e urbanidade subjacentes ao contrato de trabalho. Em consequência destas mudanças surgem cada vez mais diagnósticos de doenças físicas e psicológicas derivadas precisamente da prestação de trabalho em condições de trabalho precárias, sendo, inclusive, cada vez mais frequente o recurso ao suicídio como último recurso.

É neste âmbito, em que importantes mudanças ocorrem no plano socioeconómico, que o Direito é chamado a intervir, devendo garantir a resposta mais adequada ao problema apresentado. Ora isto, sabemos bem, nem sempre acontece. É precisamente nestas situações que se verifica uma transcendência jurídica, o Direito necessita de passar constantemente por um processo de mutação a fim de conseguir responder suficientemente às exigências da vida e assim permitir acautelar os direitos pelos quais outrora tanto se debateu.

## **1. ASSÉDIO MORAL COMO DOENÇA PROFISSIONAL**

Antes de mais cumpre definir o que se entende por uma doença profissional. As doenças profissionais encontram-se tipificadas na Lista das Doenças Profissionais, aprovada pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 3 de Maio e revista pelo Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de Julho, lista essa taxativa, ou seja, apenas é considerada doença profissional aquela que conste do referido diploma legal. Não obstante o legislador não avançar nenhuma definição de doenças profissionais podemos defini-las, nas palavras de Carlos Alegre<sup>118</sup>, como *«as que são provocadas por agentes nocivos a que os trabalhadores, por força da sua função laboral, estão habitual ou continuamente expostos, no local e no tempo em que desempenham essa função»*. Isto é, tais doenças resultam exclusivamente da prestação de trabalho desempenhada pelo trabalhador.

As doenças profissionais estão definidas pelo legislador precisamente porque se tratam de enfermidades que desde há muito se desenvolvem e proliferam no âmbito laboral,

---

<sup>118</sup> ALEGRE, Carlos, *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais – Regime Jurídico Anotado*, 2.ª Edição, Almedina, 2001, p. 140.



atreve-mo-nos a dizer que são quase inerentes à própria prestação de trabalho e, por isso, foram alvo de grandes estudos e investigações que promoveram a sua conceptualização.

O artigo 283.º do CT traça as linhas gerais do regime das doenças profissionais, nomeadamente o direito ao ressarcimento dos danos emergentes de doença profissional (n.º 1), a remissão da sua tipificação para a Lista das Doenças Profissionais (n.º 2), admitindo uma exceção à referida lista, as denominadas doenças profissionais atípicas ou doenças de trabalho (n.º 3), e estabelece o regime social como o garantístico do ressarcimento dos danos derivados de tais doenças, em sentido amplo (n.º 7). No entanto é o capítulo III da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro (LAT) que estabelece a regulamentação específica do regime das doenças profissionais.

Para esboçar uma hipotética integração dos danos do assédio moral no regime das doenças profissionais temos que ressuscitar o Acórdão do TRP de 10/03/2008<sup>119</sup>, que sobre tal hipótese referiu o seguinte: «*as situações de “mobbing” ou de assédio não são configuráveis, entre nós, como acidentes de trabalho, nem como doenças profissionais: os primeiros, porque o facto não é instantâneo, nem fortuito, mas reiterado e deliberado e as segundas porque não constam da respetiva lista*». Quanto aos primeiros, referir-nos-emos oportunamente sobre o assunto, mas quanto às segundas – doenças profissionais – de que agora nos ocupamos, não entendemos verdadeiramente a justificação avançada. É certo que o assédio moral, *grosso modo*, não se coaduna com o conceito de doença profissional, antes são os danos decorrentes da situação assediante que são suscetíveis de serem abrangidos pelo referido regime<sup>120</sup>.

Na verdade, os danos decorrentes para a vítima de assédio moral, como vimos, estão geralmente associados a distúrbios psicológicos e a desgaste físico extremo, são exemplo a depressão, ataques de pânico, dificuldades na concentração, agressividade, insónias, hiperatividade ou problemas cardíacos. Ora nada obsta a que muitas destas doenças possam constar da lista de doenças profissionais, contudo estão associadas a outros fatores ou riscos específicos do âmbito laboral que não os resultantes de assédio moral. Assim, resulta claro

---

<sup>119</sup> Acórdão do TRP de 10/03/2008, Proc. 0716615. Disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>120</sup> Cfr. FERNANDES, Tiago Pimenta, Ob. cit., p. 153.

que a inclusão dos danos derivados do assédio moral revelar-se-ia, nesta primeira hipótese, inconcebível<sup>121</sup>, porquanto não há margem na lista taxativa de doenças para a sua inserção.

No entanto, o nosso sistema é misto<sup>122</sup>, i. é, embora o trabalhador, quanto às doenças profissionais tipificadas na referida lista, não necessite de fazer prova do nexo de causalidade entre a doença e a prestação de trabalho, já coisa diferente se passa na hipótese de uma determinada enfermidade não prevista na referida lista se revelar causa direta da prestação de trabalho. Neste caso, em que, tal como preconiza o n.º 3 do artigo 283.º do CT e o n.º 2 do artigo 94.º da LAT, há a possibilidade de, a par das doenças profissionais legalmente tipificadas, outras poderem ser abrangidas pelo regime de reparação da Segurança Social, as doenças profissionais atípicas. Para tal basta que se demonstre que a lesão corporal, perturbação funcional ou a doença não tipificada é consequência, necessária e direta, da atividade exercida pelo trabalhador e não se confunda com o normal desgaste do organismo do trabalhador.

Mago Pacheco<sup>123</sup> na esteira de Manuel Luna<sup>124</sup> propõe uma reformulação do conceito de doença profissional de forma a que o mesmo seja capaz de abranger outras patologias, tais como as resultantes da prática de assédio moral, contudo, partilhamos o entendimento de Ana Ribeiro Costa<sup>125</sup> quanto a esta questão. Não se trata de alargar o conceito de doença profissional mas antes ampliar a lista de doenças, integrando os danos derivados do assédio moral no trabalho.

Todavia, importa esclarecer que ainda assim esta não se revela a melhor opção. De facto, ao considerarem-se tais danos como doenças profissionais típicas, o nexo de causalidade deixaria de se verificar e, conseqüentemente, veríamos, não raras vezes, o ressarcimento de danos que podiam muito bem não resultar de uma situação de assédio (v.g., bastava ao trabalhador alegar uma hipotética situação de assédio que veria tais danos serem ressarcidos a título de doença profissional pelo sistema da Segurança Social), o que nos parece manifestamente injusto.

---

<sup>121</sup> Partilhando o entendimento de COSTA, Ana Cristina Ribeiro, *O Ressarcimento dos Danos Decorrentes do Assédio Moral ao abrigo dos Regimes das Contingências Profissionais*, in “Questões Laborais”, Coimbra Editora, 1994, A. 17, n.º 35-36, Jan-Dez. 2010, p. 132.

<sup>122</sup> Cfr. ALEGRE, Carlos, Ob. cit., p. 143.

<sup>123</sup> Cfr. PACHECO, Mago Graciano de Rocha, Ob. cit., p. 249.

<sup>124</sup> LUNA, Manuel et al., *Acoso Psicológico en el trabajo (Mobbing)*, Unión Sindical de Madrid-región de CC.OO., 1.ª edição, Ed. GPS, Madrid, Janeiro, 2003, p. 84.

<sup>125</sup> Cfr. COSTA, Ana Cristina Ribeiro, Ob. cit., p. 133-134.

Quanto à segunda hipótese – a consideração dos danos de assédio moral como doença profissional atípica, desde que verificada a existência denexo de causalidade entre a atividade profissional desempenhada e os danos sofridos – nada há a obstar. Parece-nos até a melhor solução não fosse um obstáculo muito importante nesta matéria, conforme veremos *infra*.

Como já referimos, é cada vez mais frequente, derivado da prática de assédio reiterada e prolongada no tempo, que determinadas vítimas, em ato de desespero, pratiquem o suicídio. Nestes casos, o regime das doenças profissionais revela-se totalmente insuficiente para ressarcir os danos sofridos, mormente nos casos em que a vítima tem familiares. Os herdeiros da vítima para além de perderem uma fonte de subsistência, veriam goradas todas as expectativas de eventual indemnização pela perda do seu familiar. O regime das doenças profissionais não consegue responder a esta possibilidade, isto porque uma doença presume necessariamente que a pessoa esteja viva, se a prática de assédio levou à morte do trabalhador por suicídio os familiares não terão a possibilidade de serem ressarcidos pela sua perda, daí que avancemos com outra hipótese a coberto do regime previsto para os acidentes de trabalho.

## 2. ASSÉDIO MORAL COMO ACIDENTE DE TRABALHO

Face à insuficiência do regime das doenças profissionais para fazer face aos problemas causados pelo assédio moral, designadamente nos planos físico e sobretudo psicológico, a doutrina portuguesa têm-se debatido com a sua eventual reparação ao abrigo do regime previsto para os acidentes de trabalho.

Atualmente, o n.º 1 do artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro (LAT) define acidente de trabalho como *«aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte»*<sup>126</sup>, clarificando no n.º 3 do mesmo preceito o que se entende por local e tempo de trabalho. Devido à insuficiência da definição, com contornos tão objetivos, a doutrina e jurisprudência procuram gradualmente

---

<sup>126</sup> Mantendo a redação dada pela Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, revogada pela atual Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, que recebe críticas quanto à sua formulação, tratando-se não mais do fazer *«entrar o definido na definição»*, cfr. DOMINGOS, Maria Adelaide, *Algumas questões relacionadas com o conceito de acidente de trabalho*, Prontuário de Direito do Trabalho, n.ºs 76-77-78, 2007, pág. 39.

tecer uma noção mais completa que permita efetivamente delimitar as situações abrangidas pelo conceito. Assim, são associadas à figura características como a exterioridade do fator ou a causa, a brutalidade e violência do acontecimento, a ocorrência de danos físicos ou psicológicos e a imprevisibilidade do facto.

Pese embora tais contributos, a verdade é que ainda hoje não há unanimidade quanto aos elementos caracterizadores da definição de acidente de trabalho. A única característica que, aparentemente<sup>127</sup>, não gera discórdia quando à sua exigência é a subitaneidade do acontecimento – o infortúnio laboral terá sempre de ser um acontecimento imprevisto ou inesperado –, sendo precisamente este um dos pontos que o diferencia de uma doença profissional.

Imprescindível para que um determinado acontecimento se conceptualize como acidente de trabalho e determine a responsabilidade civil do empregador é a verificação de um nexo de causalidade entre o fato gerador e o dano, sem esta causalidade não há o dever de indemnizar a vítima. O regime dos acidentes de trabalho baseia-se numa responsabilidade objetiva (artigo 7.º da LAT), sendo que em caso excepcionais, como o do artigo 18.º da LAT, a responsabilidade é subjetiva, ou seja, decorrente da culpa do empregador. Desta forma, tal como enuncia Pedro Romano Martinez<sup>128</sup>, preconizou-se no artigo 10, n.º 1 da LAT uma responsabilidade objetiva simplificada pela presunção da causalidade entre o evento infortunistico e as lesões ou danos sofridos, sendo que no n.º 2, tratando-se de situações não especificadas há como que uma inversão do ónus, cabendo ao trabalhador ou beneficiários legais fazer prova de que a lesão é consequência direta e necessária do acidente.

Para uma possível inserção no âmbito do regime dos acidentes de trabalho temos que ter presente, *ab initio*, que o que se pretende abranger neste regime são os danos decorrentes do assédio e não a o assédio moral em si mesmo. Tal como já adiantámos, uma das principais características que tem ocupado a jurisprudência e doutrina portuguesas é a subitaneidade do acidente de trabalho, no entanto, tal particularidade tem se revelado uma das grandes entaves ao ressarcimento dos danos de assédio moral no âmbito do regime previsto na LAT.

---

<sup>127</sup> Embora não gere discórdia relativamente à sua exigência, certo é que, como veremos *infra*, a subitaneidade pode revelar-se um conceito em si complexo e como refere GOMES, Júlio Manuel Vieira, *O Acidente de Trabalho: O Acidente in Itinere e a sua descaracterização*, Coimbra Editora, 2013, p. 23, algo flexível (basta pensar que em alguns ordenamentos jurídicos a subitaneidade acaba por se moldar a determinadas situações, designadamente aquelas em que os danos são resultantes de assédio moral no trabalho, por exemplo).

<sup>128</sup> Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 7.ª Edição, Almedina, 2015, p. 863.

Já Cunha Gonçalves<sup>129</sup> referia que «a subitaneidade do facto, com os seus dois elementos – a imprevisão e a limitação de tempo – é característica essencial do acidente, pois não poder ser assim designada uma lesão que, embora produzida durante o trabalho, foi lenta e progressiva. Ainda que a lesão possa agravar-se pouco a pouco, a causa é que será, sempre súbita (...)». Contudo, tem-se registado uma abertura no sentido de o conceito de subitaneidade não ser tão estanque<sup>130</sup>. Se é certo que o critério da subitaneidade «não resolve sozinho todas as situações da vida real, muito mais extravagantes que do que uma imaginação rica poderia conceber (...)»<sup>131</sup>, e que tal elemento nem sequer encontra previsão da lei, parece-nos que a incorporação dos danos resultantes da prática de assédio moral poderiam, de uma forma extensiva e interpretativa, somarem-se aqueles derivados de um acidente de trabalho. É que, vejamos, pese embora o assédio moral se manifestar normalmente por um conjunto de práticas, hostis e ofensivas reiteradas no tempo, há quem contemple tais condutas como um único comportamento. A solução não parece de todo fácil.

Ana Ribeiro Costa<sup>132</sup> enuncia duas vias para a integração do assédio moral como acidente de trabalho: a primeira, pelo alargamento do conceito de acidente, e aqui insere-se a tal subitaneidade que lhe é intrínseca; a segunda, pela interpretação dos comportamentos de assédio praticados, considerando-os com um comportamento apenas – «comportamento único indesejado», resultante do próprio teor do artigo 29.º do CT. Quanto a estas soluções, reiteramos integralmente o entendimento da Autora. Na verdade, não é possível conceber o assédio moral como um único comportamento, não só porque a reiteração de condutas assediadas é que, amiúde, permite aferir se estamos ou não perante comportamentos ilícitos e, portanto, perante um caso de assédio, como também é precisamente o facto de não se traduzir numa única ocorrência que o permite distinguir de outras figuras associadas à estrutura laboral, v. g., os meros conflitos. Ainda que equacionável, em detrimento dos obstáculos enunciados, sempre haveria, além do mais, um conflito hermenêutico com o carácter súbito do acidente de trabalho.

---

<sup>129</sup> Cfr. ALEGRE, Carlos, Ob. cit., p. 38 *apud* GONÇALVES, Cunha, *Responsabilidade Civil por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais*, Lisboa, 1939.

<sup>130</sup> Veja-se, a título exemplificativo, o Acórdão do STJ de 30/05/2011, Proc. 159/05.0TTPRT.P1.S1 e, em sentido contrário, o Acórdão do STJ de 01/13/2010, Proc. 1466/03.2TTPRT.S1.

<sup>131</sup> Cfr. ALEGRE, Carlos, Ob. cit., p. 37.

<sup>132</sup> Cfr. COSTA, Ana Cristina Ribeiro, Ob. cit., p. 127.

Mais acrescenta a Autora que uma das soluções passa pelo alargamento do conceito de acidente de trabalho. De facto, o conceito de acidente de trabalho está em constante mutação devido, essencialmente, às alterações socioeconómicas que se deram no plano organizacional. Hoje os trabalhadores enfrentam uma multiplicidade de riscos ao efetuar a sua atividade profissional, basta pensar em qualquer uma das hipóteses previstas nas alíneas dos n.ºs 1 e 2 do artigo 9.º da LAT. Ora tais riscos, inerentes à prestação de trabalho, tiveram que ser cobertos pela responsabilidade civil e, conseqüentemente, pelo regime dos acidentes de trabalho.

O assédio moral levado a cabo no seio laboral é algo que existe, quiçá, desde a primeira relação laboral, porém, atento todo o novo circunstancialismo económico-financeiro em que vivemos, a sua ocorrência é hoje avassaladora face aos mecanismos típicos ao seu combate, que se vão revelando escassos e obsoletos.

Entre nós, verificamos já alguma iniciativa legislativa no sentido de mudar o paradigma atual do assédio moral no trabalho incluindo-o, precisamente, no regime dos acidentes de trabalho. É o caso do Projeto de Lei n.º 307/XIII/2.ª, recentemente apresentado na Assembleia da República pelo grupo partidário Bloco de Esquerda<sup>133</sup>, em Setembro de 2016.

Este projeto<sup>134</sup> destaca desde logo, na sua exposição de motivos, os números alarmantes apresentados pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG) do ISCSP

---

<sup>133</sup> Cfr. notícia da Rádio TSF sob o título “*BE quer novo regime jurídico para assédio moral no trabalho*”, disponível em <http://www.tsf.pt/sociedade/interior/be-quer-novo-regime-juridico-para-assedio-moral-no-trabalho-5413786.html> (consultado em 22-12-2016) na qual se pode ouvir um excerto da apresentação do projeto de lei na Assembleia da República pelo deputado José Soeiro referindo «*Nós percebemos que a lei que existe não permite enquadrar satisfatoriamente as situações de assédio moral, que a lei que existe não protege quem denuncia e quem testemunha os casos e as situações de assédio e que o quadro sancionatório que existe não é suficiente para inibir as empresas deste tipo de práticas. Ou seja, em Portugal, e com a lei que existe o assédio moral compensa e compensa nomeadamente do ponto de vista económico e financeiro às empresas*».

<sup>134</sup> Disponível em <http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=40668> (consultado em 22-12-2016). Este projeto tem os seguintes objetivos: a clarificação do conceito de assédio, designadamente através da exclusão da expressão «*nomeadamente o baseado em fator de discriminação*» a fim de acabar com a dependência no fator discriminatório e poder responder às situações de assédio não discriminatório, o que, a nosso ver, não comporta uma mudança radical do preceito e tem a virtude de desassociar em definitivo a tendência discriminatória semeada pelo CT de 2003; a inserção do assédio sob o artigo 22.º-A na Subsecção II, referente a direitos de personalidade, em detrimento da subsecção em que se encontra atualmente inserido («*igualdade e não discriminação*»); a inclusão do assédio nas causas de ilicitude do despedimento do artigo 381.º do CT, acrescentando-se a alínea e): «*se for precedido de assédio sobre o trabalhador, sendo que se presume abusivo o despedimento sempre que efetuado no prazo de um ano após a cessação daquele*». Não obstante o fim visado ser o de proteger o trabalhador assediado, esta norma limita em grande medida a autonomia privada do empregador que, durante um ano, não poderá despedir o trabalhador assediado nos casos em que, por exemplo, cessada a situação de mobbing o mesmo pratique atos graves que

resultantes do estudo “Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal”, promovido pela CITE, destacando que «quanto ao assédio sexual em Portugal atinge-se valores de 12,6% (HM) enquanto na média dos países europeus estes valores se situavam nos 2% em 2010; quanto ao assédio moral a relação é de 16,5% em Portugal para 4,1% na média dos países europeus». São de factos percentagens preocupantes que elucidam bem a realidade portuguesa no que concerne ao assédio moral. É urgente a tomada de posição sobre tais números por forma a evitar que as condições de trabalho se tornem cada vez mais deterioradas, sobretudo num período em que, dada a conjuntura socioeconómica que assolou o Ocidente, as pessoas vivem em constante receio de perder o seu principal meio de subsistência, o trabalho.

### 3. DIREITO COMPARADO

Em Itália, através da Circular n.º 17/2003 de 17 de Dezembro do INAIL<sup>135</sup>, considerou-se os danos resultantes de assédio moral como doença profissional<sup>136</sup>, prevendo tal

---

impossibilitem a subsistência da relação de trabalho (por exemplo, uma falta disciplinar grave ou até mesmo a mudança radical de personalidade ou comportamento para com os colegas de trabalho, gerando mau ambiente de trabalho); um dos quartos objetivos é a aplicação do regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais às situações de assédio moral, integrando o seu risco nos riscos de doenças profissionais e transferindo a responsabilidade da Segurança Social para a entidade empregadora, pela inclusão no artigo 283.º do CT de um novo número (n.º 8): «sem prejuízo do disposto no número anterior, a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática reiterada de assédio é da entidade empregadora»; outro importante objetivo é também o de proteger as testemunhas de atos de assédio, designadamente pela inclusão no novo artigo 22.º-A referente ao assédio do n.º 6 prevendo que o denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser alvo de quaisquer sanções baseadas nas declarações por si prestadas em processos judiciais ou contraordenacionais, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão. Esta solução embora proteja as testemunhas disciplinarmente não as protege ainda assim de virem a sofrer outro tipo de represálias, de forma dissimulada, por parte da entidade patronal; o projeto de lei visa ainda a consagração expressa do assédio moral como uma das possibilidades de resolução com justa causa pelo trabalhador previstas no artigo 394.º. Esta solução parece-nos inútil dado que é usual a resolução com justa causa por violação das alíneas b), d) e f) do n.º 2 que incorporam em qualquer uma delas os atos praticados por assédio moral; o BE pretende, por outro lado, reforçar as consequências para as empresas pela prática de mobbing, nomeadamente através de um reforço das sanções acessórias (tais como a privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos sem a previsão de dispensa da publicidade; a criação de uma listagem pública de todas as empresas condenadas por assédio e a referência à sua condenação por mobbing nos anúncios de emprego, e, portanto, alterações aos artigos 562.º e 563.º do CT); por último, refere-se um alargamento do prazo do direito de arrependimento às vítimas de assédio moral nos casos de revogação por mútuo acordo, previsto nos artigos 349.º e 350.º do CT, impossibilitando, inclusivamente, a exclusão de tal direito no caso de reconhecimento notarial das assinaturas apostas no acordo e obrigando, por sua vez, à inclusão de uma cláusula escrita no acordo prevendo a possibilidade do exercício do direito de arrependimento.

<sup>135</sup> Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro.

como no ordenamento português, um sistema misto. O sistema dividia-se entre doenças profissionais associadas a um risco específico (o equivalente às doenças profissionais típicas), previstas taxativamente numa tabela e, por outro lado, em doenças profissionais associadas a um risco genérico, nas quais se revelava necessário fazer prova do nexo de causalidade entre os danos e a atividade profissional. Este era um sistema em tudo semelhante ao português, contudo a grande diferença residia precisamente na inclusão dos danos resultantes da prática de assédio no elenco das doenças profissionais associadas a um risco específico. Por essa razão, não era necessário fazer prova da sua origem, de que tais patologias eram causa direta e necessária do desenvolvimento da atividade profissional. E por isso, quanto a este ponto, reiteramos a crítica apontada *supra* relativamente à não verificação do nexo de causalidade.

Contudo, este diploma legal veio a ser revogado pela decisão do Tribunal Administrativo Regional de Lazio n.º 5454, de 4 de Julho de 2005 que ressuscitou o sistema anterior ao diploma do INAIL, pelo que os danos do *mobbing* deixaram de integrar as doenças profissionais associadas a um risco específico e passaram a integrar o conceito de doença profissional associada a um risco genérico, sendo conseqüentemente necessária a verificação do nexo de causalidade. Esta solução permitiu, na nossa opinião, uma melhor coesão e assegurou um ressarcimento mais amplo dos danos resultantes da prática de assédio moral, ainda que na prática não seja propriamente a hipótese mais ajustada às exigências do fenómeno<sup>137</sup>.

Já em Espanha, há uma novidade legislativa quanto a esta matéria. De facto, o ordenamento espanhol foi inovador quanto à integração dos danos físicos e psicológicos resultantes do assédio moral no regime aplicável aos acidentes de trabalho. É exemplo disso a Sentença do TSJ de Navarra de 18/05/2001, Proc. 2000/00610-1<sup>138</sup> que confirmou a decisão

---

<sup>136</sup> Contrariamente, entre nós, ao Acórdão do TRP de 03/10/2008, Proc. 0716615, que considerou as situações de assédio como não enquadráveis no regime de doenças profissionais.

<sup>137</sup> Cfr. CANTISANI, Daniela, *Prima e dopo la sentenza del TAR Lazio n.º 5454/2005 che ha annullato la circolare n.º 71/0203*, disponível em [http://dirittolavoro.altervista.org/mobbing\\_e\\_inail\\_cantisani.html](http://dirittolavoro.altervista.org/mobbing_e_inail_cantisani.html) (consultado em 20-12-2016).

<sup>138</sup> «*La aplicación de la doctrina expuesta al supuesto contemplado en la presente litis, lleva a la conclusión de esta Sala que la enfermedad padecida por la trabajadora deviene como consecuencia del trabajo, cuya conducta del conserje ha generado un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, no sólo sentido como tal por la actora, con menoscabo de su derecho a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su dignidad personal, y es constitutiva de accidente de trabajo, resultando claro y evidente que existe un nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico que padece. En base a lo que, al ser conforme a derecho la Resolución judicial recurrida, procede en consecuencia*



recorrida e afirmou a integração de uma situação de assédio moral como acidente de trabalho, referindo existir nexo de causalidade entre os danos sofridos e a atividade profissional desempenhada.

O artigo 157.º da LGSS<sup>139</sup> define doença profissional como aquela contraída em consequência do trabalho realizado pelo trabalhador em atividades específicas previstas na tabela do Real Decreto 1299/2006, de 10 de Novembro. Contudo, o legislador espanhol não visou a inserção dos danos resultantes do assédio moral na referida tabela<sup>140</sup>. É o artigo 156.º da LGSS (anterior artigo 115.º) que sob a epígrafe «*concepto de accidente de trabajo*» define acidente de trabalho como toda a lesão corporal que o trabalhador sofra por ocasião ou consequência do trabalho que execute por conta de outrem<sup>141</sup>, acrescentando no n.º 2, alínea e) uma ampliação da aplicação do regime de acidentes de trabalho. Nessa alínea considera-se acidente de trabalho as doenças, não incluídas no artigo seguinte (i. é, no art. 157.º da LGSS), que o trabalhador contraia em virtude da realização da sua atividade profissional, sempre que se prove que tal doença é causa exclusiva da sua execução. Assim, não obstante os danos do *mobbing* não se encontrarem tipificados numa lista, tal como no ordenamento jurídico português, permite-se que tais danos, enquanto doenças não incluídas na tabela de doenças profissionais, possam integrar o conceito de acidente de trabalho e aproveitar o seu regime jurídico, para tal é fulcral que se demonstre o nexo de causalidade entre os danos decorrentes de assédio moral e a atividade desenvolvida pelo trabalhador.

É neste ponto, todavia, em que é necessária a verificação do nexo de causalidade que, tradicionalmente, a jurisprudência tendia a divergir<sup>142</sup>. Enquanto uns exigiam uma causalidade estrita, nomeadamente a prova efetiva de que tais danos, e só aqueles, derivavam de uma situação de assédio moral (caso contrário seriam automaticamente listados como resultado de enfermidades comuns), outros, por outro lado, abraçavam a exclusão do conceito de acidente de trabalho naquelas situações de assédio em que a vítima tivesse uma espécie de

---

*desestimar el recurso y confirmar íntegramente el fallo combatido*» (sublinhado nosso), disponível em [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es).

<sup>139</sup> *Ley General de la Seguridad Social*, na redação dada pelo Real Decreto Legislativo n.º 8/2015, de 30 de Outubro.

<sup>140</sup> Cfr. PACHECO, Mago Graciano de Rocha, Ob. cit., p. 247.

<sup>141</sup> «*Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*».

<sup>142</sup> Seguindo de perto a exposição de AROCHENA, José Fernando Lousada, *Accidente de Trabajo e Riscos Psicossociais*, (tradução de Luiz Alberto de Vargas) disponível em [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=2828](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2828) (consultado em 20-12-2016).

predisposição patológica para tais conflitos laborais. Para José Arochena<sup>143</sup>, a prova da causalidade não deveria ser tão estrita como alguns defendem, antes proclama uma causalidade «difusa» que abranja os casos em que o trabalhador manifesta uma personalidade recetiva a situações de assédio moral, a referida predisposição, pois que, caso contrário, estar-se-ia perante um verdadeiro exercício de discriminação.

---

<sup>143</sup> Cfr. AROCHENA, José Fernando Lousada, ob. cit.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a presente exposição pretendeu fazer-se uma breve abordagem sobre o assédio moral no local de trabalho, enunciando os vários elementos que lhe são característicos, as diferentes tipologias que lhe estão associadas e os mecanismos atuais de combate e prevenção no plano nacional e internacional.

Presentemente, os números associados ao fenómeno são devastadores, devido ao crescimento socioeconómico registado nas últimas décadas as condições de trabalho deterioraram-se e, em consequência disso, as relações interpessoais agudizaram-se substancialmente. O âmbito organizacional tradicional e familiar de outrora foi substituído por uma macroeconomia que comportou necessariamente uma alteração radical da organização do trabalho. Todos estes fatores contribuíram para um clima de tensão e maior competitividade entre colegas de trabalho, conduzindo ao desenvolvimento reiterado de práticas e comportamentos hostis, fundados em valores discriminatórios e passionais, infligindo às suas vítimas um mal-estar físico e sobretudo psicológico.

O assédio moral no trabalho só muito recentemente foi alvo de previsão normativa no nosso ordenamento jurídico, designadamente com o CT de 2003. Pese embora a conotação marcadamente discriminatória na sua versão inicial, o conceito veio a ser alterando, permitindo, segundo a redação atual trazida pelo CT de 2009, um alargamento da sua aplicação normativa aos casos de assédio moral não discriminatório. Ainda assim, subsistem críticas ao conceito que extravasam o seu âmbito de aplicação e, por isso, tem-se vivenciado um despertar da jurisprudência e doutrina para a enunciação, clarificação e problematização da figura a fim de responder aos diversos obstáculos que a realidade mutante se lhes apresenta.

Concluimos que o conceito de assédio e sobretudo os meios de prevenção e combate do mesmo se revelam inócuos e ultrapassados face aos principais países ocidentais, pelo que há ainda muitos esforços por fazer neste âmbito. Tem-se verificado uma grande influência do direito comparado na ponderação de outras soluções legais para o combate e ressarcimento dos danos derivados do assédio moral, nomeadamente através do regime das contingências laborais – doenças profissionais e acidentes de trabalho – a fim de melhor acautelar a posição da vítima, não só porque a prova de assédio moral no trabalho se revela conturbada, ditando o

insucesso maioritário de todos os casos judiciais, mas também porque a indemnização de tais danos fica muito aquém do expectável numa situação destas. No entanto, é possível observar uma mudança do paradigma influenciada, em grande medida, pelos nossos vizinhos (basta pensar no já enunciado projeto de lei do Bloco de Esquerda).

Acresce que a preocupação com o assédio moral tem sido particularmente desencadeada pelo número crescente de suicídios verificados no seio organizacional, a própria comunicação social tem espelhado tal realidade. Isto traduz essencialmente o clima vivido no local de trabalho nos dias de hoje, o que, em jeito de conclusão, nos leva a questionar, nas palavras de João Areosa<sup>144</sup>, se «*estaremos nós a caminhar para aquilo que Hobbes designou como 'estado de natureza', em que, neste caso, a fugaz sobrevivência humana só poderia ser obtida através da guerra de um contra todos?*».

---

<sup>144</sup> AREOSA, João, *Os efeitos do trabalho na saúde mental: Uma análise a partir da psicodinâmica do trabalho*, in Manual Sobre Riscos Psicossociais no Trabalho, Capítulo 3.

## BIBLIOGRAFIA

- ADC, Associação para o Desenvolvimento de Competências, *Assédio Moral no Trabalho, um Estudo Aplicado*, 2007.
- ALEGRE, Carlos, *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais – Regime Jurídico Anotado*, 2.<sup>a</sup> Edição, Almedina, 2001.
- AREOSA, João, *Os efeitos do trabalho na saúde mental: Uma análise a partir da psicodinâmica do trabalho*, in *Manual Sobre Riscos Psicossociais no Trabalho*, Capítulo 3. Disponível em [http://www.fcsh.unl.pt/ocv/?wpfb\\_dl=28](http://www.fcsh.unl.pt/ocv/?wpfb_dl=28) (consultado em 22/01/2017).
- AROCHENA, José Fernando Lousada, *Acidente de Trabalho e Riscos Psicossociais*, (tradução de Luiz Alberto de Vargas). Disponível em [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=2828](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2828) (consultado em 20-12-2016).
- BALLASTEROS, Antonio Prieto, *El Acoso Laboral, Encrucijada de Condicionantes*, XV Congresso de Sociedad Española de Salud Laboral en La Administración Publica, Córdoba, 2005, p. 2.  
Disponível em [http://www.acosomoral.org/pdf/mesa1\\_AntonioPrietoBallesteros.pdf](http://www.acosomoral.org/pdf/mesa1_AntonioPrietoBallesteros.pdf) (consultado em 12-12-016).
- CANTISANI, Daniela, *É necessaria una legge che disciplini il fenómeno del mobbing?*, PRIMA – Associazione Italiana Contro Mobbing e Stress Psico-Sociale. Disponível em <http://www.mobbing-prima.it/mobbing-parolaesperti6.html> (consultado a 10-12-2016).
- CANTISANI, Daniela, *Prima e dopo la sentenza del TAR Lazio n.º 5454/2005 che ha annullato la circolare n.º 71/0203*.

Disponível em [http://dirittolavoro.altervista.org/mobbing\\_e\\_inail\\_cantisani.html](http://dirittolavoro.altervista.org/mobbing_e_inail_cantisani.html)  
(consultado em 20-12-2016).

- CARACUTA, Fernando, *Il Mobbing e La Tutela Giudiziaria*, Diritto & Diritti. Disponível em <http://www.diritto.it/articoli/lavoro/mobbing4.html> (09-10-2016).
- CARVALHO, Messias, *Assédio Moral/ Mobbing*, in Revista TOC, n.º 77, Ago 2006, p. 41.  
Disponível em [http://www.ctoc.pt/downloads/files/1155034857\\_40a49.pdf](http://www.ctoc.pt/downloads/files/1155034857_40a49.pdf)  
(consultado em 12-12-2016).
- COSTA, Ana Cristina Ribeiro, *O Ressarcimento dos Danos Decorrentes do Assédio Moral ao abrigo dos Regimes das Contingências Profissionais*, in “Questões Laborais”, Coimbra Editora, 1994, A. 17, n.º 35-36, Jan-Dez. 2010.
- COSTA, Ana Cristina Ribeiro, *O Ressarcimento dos Danos Decorrentes do Assédio Moral ao Abrigo dos Regimes de Contingências Profissionais*, in “Questões Laborais”, Coimbra Editora, 1994, A. 17, n.º 35-36 (Jan-Dez. 2010).
- DOMINGOS, Maria Adelaide, *Algumas questões relacionadas com o conceito de acidente de trabalho*, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nºs 76-77-78, 2007.
- DRAY, Guilherme *et al.*, *Código do Trabalho Anotado*, 6.ª Edição, Almedina, 2008;
- FERNANDES, Tiago Pimenta, *Algumas Reflexões sobre o Mobbing*, in *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, Porto, n.º 25, 2014.
- GAUDENZI, Andrea Sirotti, *Il Mobbing Aziendale, Brevi Considerazioni Sulla Sentenza Emessa dal Tribunale di Torino sez. lavoro il 16.11.99*. Diritto & Diritti. Disponível em <http://www.diritto.it/materiali/lavoro/mobbing.html> (09-10-2016).
- GOMES, Júlio Manuel Vieira, *O Acidente de Trabalho: O Acidente in Itinere e a sua descaracterização*, Coimbra Editora, 2013.

- GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado*, in ebook “Assédio no Trabalho”, CEJ, Coleção de Formação Inicial, Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Setembro de 2014.

Disponível em [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf?id=9&user\\_name=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&user_name=guest) (consultado em 12-12-2016).

- GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho – Relações Individuais de trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, 2007.

- GONÇALVES, Cunha, *Responsabilidade Civil por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais*, Lisboa, 1939.

- GRAZINA, Isabel; MAGALHÃES, José, *Assédio Moral no Trabalho: A Relação com a Cultura Organizacional*, in Revista PSIQUE, n.º 7, 2011.

Disponível em <http://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/2716/1/Ass%C3%A9dio%20Moral%20no%20Trabalho.pdf> (consultado em 22-12-2016).

- GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia, “*Mobbing*” (*Assédio Psicológico*) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional, in Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa, Mai-Ago, Vol. 22, n.º 2, 2006.

Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a08v22n2.pdf> (consultado em 12-12-2016);

- HIRIGOYEN, Marie-France, *Le Harcèlement Moral: La Violence Perverse au Quotidien*, Syros, 1998;

- LAPÉROU, Beatrice, *La notion d’harçèlement moral dans les relations de travail*, RJS, 2000;

- LEÓN, Martínez et al., *El Acoso Psicológico en el Trabajo o Mobbing: Patalogía Emergente*, Gac. Int. Cienc. Forense, n.º 3 Abril-Junio, 2012, Universidad Valladolid. Disponível em [http://www.uv.es/gicf/3Ar1\\_Mtz\\_Leon\\_GICF\\_03.pdf](http://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf) (consultado em 12-12-2016).
  
- LEYMANN, Heinz, *The Content and Development of Mobbing at Work*, in European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, 5 (2), p. 168. Disponível em <http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/2010/Leymann1996.pdf> (retirado em 04-12-2016);
  
- LOPES, Sónia Kietzmann, *O Assédio Moral no Trabalho*, in ebook “Assédio no Trabalho”, CEJ, Coleção de Formação Inicial, Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Setembro de 2014, p. 156, disponível em [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf?id=9&user\\_name=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&user_name=guest) (consultado em 12-12-2016);
  
- LOUSÃ, Olinda, *Assédio Moral: olhar, ver – prevenir, intervir*, *Assédio Moral no local de trabalho*, Debate “Combate ao Assédio no Trabalho, 11-12-2013, disponível em <http://www.cgtp.pt/images/images/2014/06/AssedioOlindaLousa.pdf> (consultado em 12-12-2016);
  
- LUNA, Manuel et al., *Acoso Psicologico en el trabajo (Mobbing)*, Unión Sindical de Madrid-región de CC.OO., 1.ª edição, Ed. GPS, Madrid, Janeiro, 2003;
  
- MARÔCO, João, et al., *Burnout em Profissionais da Saúde Portugueses: Uma Análise a Nível Nacional*, in Acta Médica Portuguesa, Vol. 29, n.º 1, 2016. Disponível em <http://www.actamedicaportuguesa.com/revista/index.php/amp/article/viewFile/6460/4534> (consultado em 18-12-2016);
  
- MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 7.ª Edição, Almedina, 2015;



- PACHECO, Mago Graciano de Rocha, *O Assédio Moral no Trabalho, O Elo Mais Fraco*, Almedina, 2007;
- PARREIRA, Isabel Ribeiro, *O Assédio Moral no Trabalho*, V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, Coordenação do Prof. Doutor António Moreira, Almedina, Coimbra, Janeiro, 2003;
- PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra Editora, 2009;
- RAUSEL, Pierluigi, *Il Mobbing*, in *Diritto e pratica del lavoro*, Milano, Ano XIII, 2002;
- REBELO, Glória, *Assédio Moral e Dignidade no Trabalho*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, n.º 76-77-78, Jan.-Dez. 2007;
- REDINHA, Maria Regina Gomes, *Assédio Moral ou mobbing no trabalho*, in *ebook “Assédio no Trabalho”*, CEJ, Coleção de Formação Inicial, Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Setembro de 2014;
- REDINHA, Maria Regina Gomes, *Assédio – Uma noção Binária?*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, n.º 85, Jan.-Abr., 2010;
- RODA, Ferran Camas, *Obligaciones Empresariales en Matéria de Riesgos Psicosociales y Responsabilidad Empresarial Ante el Mobbing*, in *Jornada de Análisis Integral del Mobbing Ámbito Jurídico*, Girona, 25 Noviembre 2005. Disponível em <http://www.acosomoral.org/pdf/poFCamas.PDF> (retirado em 09-10-2016);
- SEQUEIRA, Alexandra Marques, *Do Assédio no Local de Trabalho: um caso de flirt legislativo. Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno*, in *Questões Laborais*, n.º 28, Coimbra, 2006;

- TRIOLO, Dario Primo, *La Responsabilità Extracontrattuale*, Collana Cenacolo Giuridico: casi e lezioni Anno 11, 2015.
  
- VASCONCELOS, Joana *et al*, *Código do Trabalho Anotado*, 2013, 9.º Edição, Almedina.