



FDUC FACULDADE DE DIREITO  
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

**Izabela Viegas de Oliveira**

O Assédio Moral no âmbito da atividade laboral.

The Moral Harassment in the workplace.

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

Orientador: Professor Doutor João Carlos Conceição Leal Amado.

Coimbra, 2018

Agradecimentos:

Ao Professor Doutor João Carlos Conceição Leal Amado, que tão prontamente aceitou o desafio de me orientar.

Aos meus pais, Jorge e Liliane, que com seu apoio incondicional me ensinaram a lutar pelo que é justo e a não temer adversidades.

À Patrícia, Rosana, Carla, Luciana e Guga que me mantiveram sã durante esta jornada. Perto ou longe sempre com uma palavra de apoio e motivação, acreditaram que era possível.

To David for his patience, support and care.

E à Isabella, Paulo e Eudis, acadêmicos extremamente competentes que tenho a sorte de chamar amigos, sem os quais esta Dissertação não teria coerência, coesão nem formatação.

A vocês,

Muito Obrigada.

Resumo:

Intitulada “O Assédio Moral no âmbito laboral”, esta dissertação visa identificar a prática do assédio moral nas relações de trabalho através do seu conceito jurídico e enquadramento legal. Com o intuito de contextualizar o objecto de estudo deste trabalho, começa-se por traçar a evolução do conceito jurídico e da escolha da nomenclatura do fenómeno feita pelo legislador. É feita uma análise do conceito jurídico de Assédio, salientando as transformações sofridas na legislatura até a atual definição do art. 29º do Código do Trabalho em vigor.

É dedicada especial atenção à importante diferenciação entre Assédio Moral e outras figuras que podem ser com ele comumente confundidas: Conflito, Stresse, Abuso de poder, Discriminação e Mobbing. Diferenciação essa de extrema importância para que se atinja o objetivo deste trabalho, assim como o estudo do bem jurídico afetado, com mais afinco. O bem jurídico afetado pelo Assédio moral é a ofensa à integridade moral, direito fundamental constitucionalmente protegido.

Especificamente nas relações de trabalho o Assédio moral se compõe por pelo menos dois sujeitos (passivo e ativo), atos (lícitos ou ilícitos), reiteração e sistematização destes atos, com o objetivo de colocar em causa a dignidade do trabalhador.

Seguidamente, são analisadas as consequências do Assédio Moral, em três situações específicas: reflexo das consequências no exercício das funções do trabalhador assediado, consequências para a saúde do trabalhador assediado e para sua família e consequências do Assédio no local de trabalho.

Por fim, são ainda abordadas questões referentes aos efeitos Jurídicos do assédio e à Lei nº73/2017, 16 de Agosto que em seu texto aumenta a proteção do trabalhador nas situações de Assédio e aumenta os deveres gerais do Empregador como de medidas para o melhoramento das condições laborais.

Palavras Chave:

Assédio Moral, art. 29º Código do trabalho, Conflito, Stresse, Abuso de poder, Discriminação, Mobbing, Direito do Trabalho, Dignidade Humana, Integridade Moral.

Abstract:

Named as “Moral Harassment in the workplace”, this dissertation aims to identify the practice of moral harassment in work relations through its legal concept and legal framework. In order to contextualize the object of study of this work, I start by tracing the evolution of the legal concept and the choice of the nomenclature of the phenomenon made by the legislator. An analysis of the legal concept of Harassment is made, highlighting the transformations undergone in the legislature up to the current definition of art. 29 of the Labor Code in force.

Particular attention is given to the important differentiation between Moral Harassment and other commonly mixed figures: Conflict, Stress, Abuse of Power, Discrimination, and Mobbing. This differentiation is of extreme importance in order to achieve this work’s objective, as well as the study of the juridical asset affected, with more determination. The legal asset affected by moral harassment is the Offense Against Human Integrity, a fundamentally constitutional right protected.

Specifically in labor relations, moral harassment is composed of at least two subjects (passive and active), acts (licit or illicit), reiteration and systematization of these acts, with the purpose of calling into question the dignity of the worker.

The consequences of Harassment are then analyzed in three specific situations: reflecting the consequences of harassment of the harassed worker, consequences for the health of the harassed worker and his family and the consequences of harassment in the workplace.

Finally, issues related to the Harassment’s legal effects and Law n°73 / 2017, 16 August, which in its text increase the protection of workers in situations of harassment and increase the general duties of the Employer as measures for the improvement of working conditions.

Key words:

Harassment, art. 29th Labor Code, Conflict, Stress, Abuse of Power, Discrimination, Mobbing, Labor Law, Human Dignity, Moral Integrity.

Abreviaturas e Siglas:

A.: Autor

AA.: Autores

Ac.: Acórdão

Al.: Alínea

Art.: Artigo

Arts: Artigos

AS.: Revista Aranzadi Social

BMJ: Boletim do Ministério da Justiça

Cap.: Capítulo

C.C: Código Civil

C.E: Constituição Espanhola

C.E.E.: Comunidade Económica Europeia

C.R.P.: Constituição da República Portuguesa

C.T.: Código do Trabalho

DGITSS: Dirección General de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

D.L.: Decreto-Lei

ed.: Edição

Ed.: Editora

ET: Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de Março, que aprova a Ley del Estatuto de Los Trabajadores.

INSHT: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

JURE: Jurisprudência Aranzadi disponível na internet ou em suporte informático

LISOS: Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto que aprova a Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social

N.: Número

Nº: Número

núm: Número

OIT: Organização Internacional do Trabalho

Pág.: Página(s)

p.: Página

pp.: Páginas

RD: Real Decreto

RDS: Revista de Derecho Social

REDT: Revista Española de Derecho del Trabajo

Riv. Crit. Dir. Lav.: Revista Crítica di Diritto del Lavoro

RIDL: Rivista Italiana di Diritto del Lavoro

RJS: Revue Jurisclasseur Social

RL: Revista Relaciones Laborales

RT: Revista de Trabajo

ss: siguientes

STCo: Sentencia del Tribunal Constitucional

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

T.: Tomo

Vol: Volume.



## Índice:

I - Introdução. 9

II - Assédio Moral – Enquadramento Jurídico. 11

III - Distinção das Figuras Afins:.

1. Conflito. 14
2. Stress. 14
3. Abuso de Poder. 16
4. Discriminação. 17
5. Mobbing. 20

IV - O Bem Jurídico Afetado:

1. A Dignidade Humana. 21
2. A Integridade Física e Moral – Art. 25º CRP. 23

V - O Assédio Moral no Trabalho:

1. Sujeitos. 26
2. Atos. 27
3. Reiteração e Sistematização. 29
4. Objetivo. 30

VI - As Consequências do Assédio Moral:

1. No exercício das funções. 32
2. Para a saúde do assediado e dos seus familiares. 32
3. No local da atividade laboral. 33

VII - Efeitos Jurídicos do Assédio: 35

1. A responsabilidade civil contratual e extracontratual. 35
2. O ônus da prova. 37
3. Segurança e saúde no local de trabalho. 37
4. Medidas que o empregador pode tomar contra o assédio moral. 37
5. Reações da vítima do assédio moral enquanto trabalhador. 38

VIII - A Lei nº73/2017, 16 de Agosto. 39

IX - Conclusão. 41

## I - Introdução:

O presente trabalho correspondente a dissertação de mestrado na área do Direito do Trabalho e tem como intuito a elucidação sobre a figura do Assédio Moral, principalmente no âmbito do exercício da atividade laboral.

O Assédio Moral não é um fenômeno novo, mas tem sido negligenciado durante anos. Na verdade, apenas nos anos 80 do século passado é que se começou dar maior importância e a estudar-se este fenómeno com maior seriedade. Os resultados de todos os estudos e pesquisas realizados mostram que o Assédio Moral é mais comum do que se imagina e é a razão de muitos problemas para os quais até então não havia resposta, como: como o baixo desempenho repentino de um trabalhador, as baixas médicas recorrentes, o mau ambiente e desmotivação da equipa de trabalho entre outros. Notava-se que algo acontecia no local de trabalho, mas mesmo tomando medidas corporativas (incremento do marketing, estratégias de negócios e administração) a produtividade não melhorava.

Os temas relacionados ao Assédio Moral são imensamente ricos e estudado por outras ciências além do Direito, como a Psicologia e a Sociologia. Em Portugal pouco se tem escrito sobre o assunto, e há ainda poucos estudos que nos permitam fazer uma análise mais aprofundada sobre o assunto especificamente relacionado como a população trabalhadora ativa portuguesa. Entretanto, atualmente têm ocorrido uma evolução neste quadro e pode-se notar uma mudança de paradigmas: o trabalhador assediado tinha muito receio de reagir quando foi vítima ou presenciou uma situação de Assédio Moral, atualmente há uma maior reação por parte desses trabalhadores. O próprio legislador português tem procurado evoluir, após concretizar o conceito de assédio no art. 29º Código do Trabalho, vem atualizando-se de acordo com os resultados dos casos concretos e introduzindo alterações na lei baseado no conhecimento oriundo da jurisprudência para adequar-se às demandas caso a caso do Assédio Moral, como é o caso da Lei 73/2017 de 16 de Agosto.

Pessoalmente é um tema relevante, por eu mesma ter sido vítima de Assédio Moral, no meu antigo posto laboral. Foi esse cenário que me inspirou a pesquisar com mais profundidade, e perceber que os atos a que os trabalhadores são submetidos muitas vezes são dissimulados e de difícil identificação

Assim a abordagem neste trabalho, tem a intenção de identificar a ocorrência do Assédio Moral corretamente nos casos concretos, com base na sua definição, evolução histórico-legal e não se confundindo com outras figuras, uma vez que isso pode ser extremamente danoso para a solução legal que se tem em vista alcançar. Ter bem definidos os sujeitos, os atos a reiteração e sistematização. O objetivo é consagrar que a essência do Assédio moral está na violação do Direito Fundamental da Proteção a Integridade Moral do trabalhador. E ainda se mostra relevante nesta abordagem, as consequências de tal fenômeno, que recaem não só na esfera jurídica, como na esfera pessoal dos sujeitos.

## II - O ASSÉDIO MORAL.

### 1- Conceito jurídico de Assédio:

Dentre todos os vocábulos possíveis para regulamentar e enquadrar juridicamente o comportamento, a palavra “assédio” foi a escolhida pelo legislador. A análise deste termo e da sua evolução na letra da Lei é o ponto de partida para chegarmos a um melhor e mais completo entendimento do que se trata o fenômeno do Assédio Moral.

Sendo uma palavra possuidora de vários significados, numa primeira impressão, sua polissemia remete “a um conjunto de operações militares em volta de uma praça militar ou uma cidade tendo em vista a sua tomada, sitiá-la, cercar, ou bloquear um sítio ou local, efetivar um ataque cerrado ou perseguição, insistência ou impertinência de que alguém é alvo, importunar com pedidos insistentes.”<sup>1</sup> Percebe-se aqui que a ligação da palavra “assédio” a significados como “importunação” ou “perseguição” já existia antes da atenção que é atualmente dada ao fenômeno. De acordo com Saravia Dos Santos, “assédio” tem raiz reportada a palavra latina *Obsidium*, e a esta, outras incluídas na sua família de palavras que possuem significados como: assédio, cerco, cilada, acção de sitiá-la ou emboscar.<sup>2</sup> É de se notar também a ideia do constrangimento duradouro, o caráter de violência, o cansaço e desgaste do receptor do ato, que culmina no objetivo do provocador.

Analisando ainda estratégia militar, percebemos que esta tem como traços fundamentais: o isolamento, a restrição das vias de comunicação por um período longo com objetivo o desgaste físico e emocional dos sitiados, para que estes desistissem e se rendessem concretizando assim o objetivo do provocador.

Com esse enquadramento em mente, o legislador português, identificou o assédio como “todo o comportamento indesejado relacionado com um dos fatores indicados no nº1 do

---

<sup>1</sup> Academia das Ciências de Lisboa / Fundação Calouste Gulbenkian, Dicionário da língua portuguesa contemporânea da Academia das Ciências de Lisboa, I, Lisboa, Verbo, 2001, 382.

<sup>2</sup> Francisco Rodriguez dos Santos Saraiva, Novissimo diccionario latino-portuguez, 9ª, Paris, Livraria Garnier, 1927, pág. 803.

artigo anterior<sup>3</sup>, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.” assim a tutela laboral do assédio pelo nº2 do artigo 24 da Lei 99/2003 de 27 de agosto.

A Lei nº18/2004, de 11 de Maio<sup>4</sup> tem a ideia mais próxima do assédio, aplicando o Princípio da Igualdade de Tratamento entre as pessoas, sem distinção ou discriminação. Nos artigos 3º e 4º desta Lei, o assédio “é considerado discriminação na acepção do nº1 sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionado com a origem racial ou étnica, com o objectivo ou efeito de afectar a dignidade da pessoa ou de criar um ambiente intimidativo hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.” Da mesma forma a Lei nº14/2008, de 12 de Março proíbe e sanciona a discriminação pelo sexo.<sup>5</sup>

Ainda assim, em 2009 o artigo 29º da Lei nº7/2009 de 12 de fevereiro deu nova forma, mais inclinada para a não discriminação que define o assédio como “comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”

A noção de assédio não se encontra integralmente uniformizada no ordenamento jurídico português: após a aprovação do Código do Trabalho, foi entre nós aprovada a Lei nº3/2011, de 15 de fevereiro, que proíbe a discriminação no acesso e exercício do trabalho independente e aplica o Princípio da Igualdade. Por este diploma, de âmbito limitado, estabelece-se que o assédio é discriminação sem que baseado num fator de discriminação, “a pessoa beneficiária da prestação de trabalho independente praticar ato ou omissão não aceite pelo destinatário, baseado em fator de discriminação, com o objetivo de o perturbar, constranger, afetar a sua dignidade ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil,

---

3 Artigo 23º Código do Trabalho dispõe os critérios em matéria de igualdade e não discriminação.

4 Transpõe a Diretiva 2000/43/CE, de 29 de Junho que aplica o Princípio da Igualdade de Tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica.

5 A Lei 18/2004, de 11 de Maio, e a Lei nº14/2008 de 12 de Março, alterada pela Lei nº9/2015, de 11 de Maio, correspondem respectivamente, no fundamental a transposição das Directivas nº 2000/43/CE e 2004/113/CE pelo que, nessa medida são tributárias da criticável noção de assédio divulgada pelo Direito Comunitário.

degradante, humilhante ou desestabilizador.” Esta noção ainda que tributaria da noção comunitária, corresponde a uma verdadeira média via entre a noção oriunda do Código do Trabalho de 2003 e a noção do Código do Trabalho de 2009.<sup>6</sup>

Dito isso podemos identificar o assédio por ora, como “uma conduta ou conjunto de condutas que, de carácter indesejado, singular ou reiteradas, ocorridas durante o procedimento de formação ou execução da relação laboral, que, por via de importunação do sujeito alvo, visam constranger, afetar a dignidade ou gerar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador para o sujeito para as quais são direccionadas.”<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Pedro Barrabana Santos - Do Assédio Laboral, Coimbra, Almedina 2017, p 67 e 68.

<sup>7</sup> Pedro Barrabana Santos - Do Assédio Laboral, Coimbra, Almedina 2017 p. 68

### III - DISTINÇÃO DE FIGURAS AFINS

#### 1. O conflito:

O conflito é uma relação que resulta da interação recíproca em sentido inverso, divergente ou simultaneamente incompatíveis. Isso quer dizer que se trata de “uma discordância entre os dois polos da relação. O assédio é um comportamento penalizador unilateral dirigido diretamente de um polo a outro num sentido único (mesmo que não seja singular) sempre tem o intuito de ser proposital e lesivo.”<sup>8</sup>

No meu entender há Assédio Moral, justamente por que não há conflito: No conflito as desavenças são expressadas, “colocadas para fora” o que não acontece no Assédio. Nele as situações não são ditas, ficam sedimentadas, ocultas. No conflito há necessidade de mudança, evolução, sair de um modo para outro. É um meio para se atingir uma renovação ou reorganização. Ouvir vários pontos de vista e encontrar uma forma diferente da original de proceder. O Assédio Moral tenta bloquear a existência dessa mudança.

“O que caracteriza o conflito é a ‘escala simétrica’, isto é, uma igualdade teórica dos protagonistas. Ao aceitar-se o conflito, reconhece-se a existência do outro como interlocutor e reconhece-se também a sua presença a um mesmo sistema de referência.”<sup>9</sup> No Assédio Moral essa relação já não existe, o que existe é uma relação de dominação em que o dominador quer fazer o outro perder sua identidade.

#### 2. O "stresse":

O stresse é uma resposta biológica do corpo humano a um ou vários estímulos exteriores ambientais na pressão ou excesso de trabalho<sup>10</sup>. É uma consequência do Assédio.

---

8 Mago Graciano de Rocha Pacheco, O Assédio no local de trabalho - o elo mais fraco, Coimbra, Almedina, 2007 pág. 141

9 Hirigoyen, Marie-France, O assédio no trabalho: como distinguir a verdade, Lisboa, Pergaminho, 2002, p.21

10 Rita Garcia Pereira, Mobbing ou assédio moral no trabalho, Coimbra, Coimbra Ed. 2009, pág.150 ss.

Manifesta-se normalmente quando se coloca em perigo a saúde física ou psíquica do trabalhador. É “resultado de um elemento objetivo e tangível, extensível ou conjecturável junto de quem se encontre numa situação similar”<sup>11</sup>. O assédio recai exclusivamente no estabelecimento de uma ou várias relações pessoais prejudiciais sem que exista qualquer substrato impedindo esta manifestação prejudicial e tóxica.<sup>12</sup>

Heinz Leymann, mostra em seu artigo “Mobbing”<sup>13</sup> que o stresse, é antes de tudo, um estado biológico, e que são as situações sociais que o iniciam.

O stresse é uma fase do Assédio Moral. Como ilustra Marie-France Hirigoyen a fase do stresse “surge quando o isolamento é moderado e a agressão apenas respeitam às condições de trabalho. Se uma pessoa está assoberbada de trabalho, se lhe são atribuídas mais tarefas sem lhe serem proporcionados meios para que as possa cumprir, essa pessoa necessita de um certo período de tempo para determinar se é ou não o caso de um tratamento que lhe está a ser especialmente destinado.”<sup>14</sup> O resultado dessas ações são uma sobrecarga de trabalho, ou má organização. A pessoa não tem consciência do que está a acontecer consigo.

O Assédio Moral passa a acontecer quando o indivíduo percebe a maldade, a malícia de que está a ser alvo, quando nota a comunicação manifestamente humilhante, vexatória e se sente ofendido com as críticas ao seu trabalho que se mostram injuriosas. O resultado é mais grave no estado psicológico, pois percebe-se que há a intenção de magoar e prejudicar.

---

11 Pedro Barrambana Santos - “Do Assédio Laboral”, Coimbra, Almedina 2017, pg. 71

12 Mago Graciano de Rocha Pacheco , “O Assédio no local de trabalho” - o elo mais fraco, Coimbra, Almedina, 2007 p. 144 ss

13 Heinz Leymann “The Content and development of mobbing at work”, European Journal of Work and Organizational Psychology, vol.5,1996 issue 2

14 Marie- France Hirigoyen, “O assédio no trabalho: como distinguir a verdade”, Lisboa, Pergaminho, 2002, p.16



No stresse o descanso e melhores condições de trabalho vão fazer com que a atividade seja novamente praticada e continue a ser. As vítimas do assédio tem a humilhação e a vergonha a persegui-las por um longo tempo, tem que ser analisado caso a caso.

Nas palavras de Marie-France Hirigoyen: “O stresse só se torna destruidor pelo excesso, o assédio é destruidor por natureza.”

### 3. Abuso de poder:

O Abuso de Poder, ou Prerrogativas Inerentes à Hierarquia como também é denominado, não é por si só uma situação de Assédio, no Abuso de Poder temos o exercício excessivo da realização de um acto ou de uma prática violadora das normas ordenadoras da relação jussocial e, por isso, há um incumprimento contratual. O Assédio Moral, é uma situação em que o comportamento resultante da sua profundidade e potencial lesivo, atingiria o seu destinatário em um grau incomparável independente de qualquer relação contratual.<sup>15</sup>

No Assédio Moral, também há comportamentos abusivos e arbitrários, mas se formos colocar em uma escala, o Abuso de Poder é “mais fraco” que o Assédio, mas “mais forte” que o mero Conflito. Nota-se também que “com os procedimentos abusivos o superior hierárquico ou empregador procura obter, ainda que por meios mais ou menos reprováveis, uma maior produtividade com o mesmo número de trabalhadores. Diversamente, o Assédio Moral vai afectar negativamente a produtividade da empresa.”<sup>16</sup>

Em relação às consequências, o Abuso de Poder nas relações hierárquicas recai sempre em violações de “direitos laborais sobre o lugar, tempo, modo e contraprestação do trabalho.”<sup>17</sup> Já o Assédio Moral viola Direitos Fundamentais como à dignidade e à integridade moral e tem consequências a nível psíquicos e físicos. Mas há que se lembrar que esse abuso

---

15 Mago Graciano de Rocha Pacheco, “O Assédio no local de trabalho - o elo mais fraco”, Coimbra, Almedina, 2007 pág 148 ss. e Pedro Barrambana Santos, “Do Assédio Laboral”, Coimbra, Almedina 2017, pág. 71.

16 Beatriz Agra Viforcós/ Roberto Fernandez Fernandez / Rodrigo Tascon Lopez, “La Respuesta Jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo”, Colecion de Derecho Laboral, temas puntuales, Ediciones Laborum. pág.53

17 Beatriz Agra Viforcós/ Roberto Fernandez Fernandez / Rodrigo Tascon Lopez, “La Respuesta Jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo”, Colecion de Derecho Laboral, temas puntuales, Ediciones Laborum. pág.53

relativamente às relações de hierarquias quase sempre convertem-se em Assédio Moral, quando o comportamento é repetido várias vezes, e como já vimos a “reiteração e sistematização, a degradação das condições de trabalho ou a humilhação a que se sujeita o trabalhador, violar o direito fundamental da integridade moral da pessoa.”<sup>18</sup>

O que distingue as duas figuras é, essencialmente que no Assédio moral há a reiteração do comportamento humilhante e degradante, é característica do Abuso de Poder a que as violações sejam decisões lesivas do âmbito trabalhista.

O que se pode concluir é que “pela reiteração e sistematização de atos que violam a integridade moral que se permite estabelecer a forma mais clara de distinção.”<sup>19</sup> Por isso quando existe a repetição contínua e exaustiva do comportamento que vise a humilhação e o ambiente de trabalho hostil estamos sempre em um caso de Assédio Moral.

#### 4. Discriminação:

Também não devemos confundir Assédio com Discriminação, mesmo que possam estar sobrepostas as duas situações, o que é muito comum. O Assédio lesa o assediado na sua dignidade, a Discriminação incide na violação direta do Direito à Igualdade. É uma ofensa direta a um dos Direitos Fundamentais da pessoa<sup>20</sup>.

O direito violado na Discriminação é o Direito a Igualdade e a Não Discriminação e no Assédio Moral como já vimos há a violação do Direito à Integridade Moral. Podemos assim perceber que os bens jurídicos são diferentes, então os regimes jurídicos são distintos.

Quando objetivo é violar a integridade moral do trabalhador, mesmo que para isso se recorra a comportamentos discriminatórios, a figura jurídica é sempre o Assédio Moral,

---

<sup>18</sup> Mago Graciano de Rocha Pacheco, “O Assédio no local de trabalho - o elo mais fraco”, Coimbra, Almedina, 2007 pág.148

<sup>19</sup> Pacheco Mago Rocha, O Assédio no local de trabalho - o elo mais fraco, Coimbra, Almedina, 2007 p.149

<sup>20</sup> Cidália Santos da Silva, “A análise da figura do assédio moral: doença de trabalho ou acidente de trabalho.”, Dissertação Mestrado, Universidade do Minho, Braga, polic.,2012, pág 41ss.

uma vez que esse se diferencia da discriminação, exatamente por que os bens jurídicos fundamentantes são diferentes.

Entretanto, há que se ter atenção ao fato de que o Assédio Moral pode comportar condutas discriminatórias consideradas ilícitas. Existem casos de assédio moral discriminatório, em que a reiteração das práticas discriminatórias visam ofender a integridade moral do trabalhador. Existem também casos de “assédio moral simples”<sup>21</sup> quando não há discriminação.

“O Assédio Moral não se confunde com a Discriminação, mesmo por que aquele fenômeno também pode ofender outros direitos como por exemplo o direito à ocupação efectiva, o direito à imagem, o direito da reserva a intimidade, entre outros, e não é, por isso, que a figura do Assédio Moral se descaracteriza ou se confunde com os outros direitos violados.”

<sup>22</sup> Quando o assediador praticar os atos e tiver condutas que tenham como objetivo a violação da integridade moral do assediado, a figura é sempre a do Assédio Moral.

Apesar de existirem algumas controversias, - Isabel Ribeiro Pereira por exemplo entende que: “Se o assédio moral tiver como motivação a discriminação, ou a sexual por força de gênero, prevista na Directiva 76/297/CEE, ou a discriminatória não sexual prevista na Directiva 2000/78/CEE, como o bem jurídico é o mesmo e relativo a dignidade humana, não podemos proceder a duplicações de regimes pelo que o assédio discriminatório, sexual ou não sexual consumirá também a figura do Assédio Moral”<sup>23</sup>- nosso ordenamento jurídico não tem em conta apenas a motivação, o efeito da discriminação ou do assédio é igualmente relevante.

Como já foi dito, o Assédio Moral e a Discriminação tem objetos jurídicos diferentes. Na discriminação os direitos violados são os Direitos a Igualdade e a Não Discriminação.

---

<sup>21</sup> Expressão recolhida de Isabel Ribeiro Pereira, “O Assédio Moral no trabalho” V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, Coordenação do Prof. Doutor António Moreira, Almedina, Coimbra, Janeiro 2003.

<sup>22</sup> Pacheco Mago Rocha, “O Assédio no local de trabalho - o elo mais fraco”, Coimbra, Almedina, 2007 p.151.

<sup>23</sup> Isabel Ribeiro Pereira, “O Assédio Moral no trabalho” V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, Coordenação do Prof. Doutor António Moreira, Almedina, Coimbra, 2003 pág.233.

A meta do Assédio Moral é atingir a integridade moral do trabalhador, que pode abarcar condutas discriminatórias por parte do assediador, mas esse não é o fim. O fim é violar a integridade moral do mesmo, assim o regime de tal figura jurídica, irá aplicar-se ao caso concreto. Ao analisá-lo, se o Direito Fundamental em causa for o direito a igualdade e a não discriminação a figura jurídica aplicada no caso concreto será a do assédio discriminatório.

A mesma autora ainda refere que *“o bem jurídico é o mesmo e relativo à dignidade humana”*. Mas para nós, a dignidade humana é a base de todos os Direitos Fundamentais, e sendo assim, não pode ser usada como fator de distinção entre as figuras, pois é comum a ambas.

Miguel Angel Garcia Herrera e Gonzalo Maestro Beluga bem entendem que o assédio moral contem uma “novidade que consiste em abarcar outras condutas que, em si mesmas e isoladamente podem não merecer reprovação social ou legal e que, não obstante, consideradas numa perspectiva ampla geral efeitos indesejados.”<sup>24</sup>

Pode-se concluir que o Assédio Moral tem em si uma coleção de actos ilícitos, condutas variadas que numa situação concreta podem caracterizar discriminação, mas o bem jurídico afetado é o direito à integridade moral. A verdade é que a figura do Assédio Moral engloba atos lícitos e ilícitos e é justamente essa característica que nos permite estabelecer um “juízo de reprovação total” da situação e aí torna-se palpável a gravidade da violação do direito à integridade moral do trabalhador.

O Assédio discriminatório coloca em causa o Direito a Igualdade e a Não Discriminação. Para saber perante qual figura estamos, precisamos nos ater as nuances do caso concreto e perceber além da intenção do Assediador, as consequências dos seus atos, se eles ofendem a integridade moral ou o direito à não discriminação e a igualdade do trabalhador.

---

<sup>24</sup> Miguel Angel Garcia Herrera./ Gonzalo Maestro Beluga. “Constitución y acoso moral”, Lan Harremanak/7 (2002-II), [www.ugt.es/mobbing/N7articulo5.pdf](http://www.ugt.es/mobbing/N7articulo5.pdf), pág. 73

## 5. Mobbing:

O Mobbing é um fenômeno de índole grupal e atualmente se encontra possível a constituição de situações assediadas tendo como catalisador um único agente<sup>25</sup>. O conceito introduzido pelo psicólogo alemão Heinz Leymann, descreve as “formas severas de assédio nas organizações.”

Analisando a evolução do termo, temos a palavra inglesa mob, substantivo que significa: multidão, bando segundo o dicionário Harrap’s e desqualificar, maltratar, atacar, pressionar quando usada como um adjetivo, nessa perspectiva nota-se bem o caráter de se tratar de um fenômeno de grupo. Para Leymann “o mobbing consiste em actuações hostis, frequentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente a mesma pessoa. Segundo ele, o mobbing tem origem num conflito que degenera. Analisa-o como uma forma particularmente grave de stresse psicossocial.”<sup>26</sup>

O conceito evoluiu nos anos 80, Leymann continuou a pesquisar, e na década de 90 o resultado de seus estudos são reconhecidos levando a criação de uma lei sobre condições do trabalho apoiada por um decreto que tinham em consideração tanto os traumas psicológicos, como a vitimização no trabalho respectivamente: “Entende-se por mobbing a coações repetidas e repreensíveis, ou nitidamente negativas, dirigidas contra os empregados de uma maneira ofensiva que podem conduzir ao seu afastamento da comunidade local de trabalho.”

Atualmente “o termo mobbing corresponde em primeiro lugar a perseguições colectivas e a violência ligada a organização. Isto pode fazer chegar a excessos que incluam a violência física.”<sup>27</sup>

---

25 Marie-France Hirigoyen, “O assédio no trabalho: como distinguir a verdade”, Lisboa, Pergaminho, 2002 pág 68.

26 Marie-France Hirigoyen, “O assédio no trabalho: como distinguir a verdade”, Lisboa, Pergaminho, 2002 pág 69.

27 Marie-France Hirigoyen, “O assédio no trabalho: como distinguir a verdade”, Lisboa, Pergaminho, 2002 pág 70.

#### IV - O BEM JURÍDICO AFETADO.

Já foi dito anteriormente que o bem jurídico violado é de extrema importância para que, no possamos identificar efetivamente a figura jurídica do Assédio Moral nos casos concretos. O que se pretende no Assédio Moral é violar de forma reiterada a integridade moral do trabalhador, para que este ceda aos objetivos do Assediador. O Assediador “quebra” a confiança moral que o trabalhador tem em si para atingir um determinado fim.

##### 1. A dignidade Humana:

O Direito do Trabalho deve respeitar a Constituição, uma vez que esta é hierarquicamente a primeira das fontes do Direito: “O Direito do Trabalho não pode, de fato, ignorar o valor que a condição de pessoa e de cidadão do trabalhador traz a estrutura clássica do contrato de trabalho. A conclusão deste não implica, de modo algum, a privação dos direitos que a Constituição reconhece ao trabalhador enquanto pessoa e enquanto cidadão”<sup>28</sup>

A base do contrato de trabalho são os Direitos Fundamentais, o trabalho é “um valor essencial para a dignidade do homem e para o livre desenvolvimento da sua personalidade.”<sup>29</sup> Tanto o contrato quanto a relação de trabalho são condicionados pelo valor da dignidade humana e se dentro da perspectiva de que “o Assédio Moral corresponde a um instrumento jurídico, devidamente sedimentado no Direito do Trabalho e eficaz para a proteção dos Direitos Fundamentais e de Personalidade tanto do trabalhador como do empregador”<sup>30</sup>, é de extrema importância que tal “problema” não seja ignorado uma vez que coloca em causa o que há de mais sagrado a ser tutelado: o ser humano e a sua dignidade.

Mesmo sendo acolhida pela Constituição a Dignidade, não deixa de ter valor moral “legitimador da força normativa da Constituição de um Estado de Direito Material,

---

28 José João Abrantes, “O Direito Laboral face aos novos modelos de prestação de trabalho”, in Revista Jurídica, nº25, Abril 2002, pág 310

29 José João Abrantes, “O Direito Laboral face aos novos modelos de prestação de trabalho”, in Revista Jurídica, nº25, Abril 2002, pág 310

30 Pedro Barrambana Santos - Do Assédio Laboral, Resumo, Coimbra, Almedina 2017

transforma-se também em um dever jurídico, em um princípio que vincula toda a atuação dos poderes do Estado (...)”<sup>31</sup>

Atualmente, entende-se que o princípio da Dignidade Humana é considerado como “fórmula do objeto” (Teoria Kantiana) expondo assim, que “a dignidade é violada quando a pessoa é degradada ao nível de uma coisa ou de um objeto (...) na medida em que a pessoa deixe de ser considerada como sujeito autônomo e fim em si mesmo para ser tratada como instrumento ou meio de realização de fins alheios.”<sup>32</sup>

Nos casos de assédio moral, sempre há violação do princípio da Dignidade Humana, uma vez que através das condutas do assédio, o indivíduo é repetidamente, tão humilhado e degradado na sua essência que ele deixa de se sentir como uma pessoa. Por isso há sempre a violação deste princípio, há “lesão inconstitucional de um direito fundamental particular”<sup>33</sup> logo, quando há “a violação de um direito fundamental, estando em causa uma afetação significativa e ilegítima da liberdade e autodeterminação individuais”<sup>34</sup> o que também é uma violação ao princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Por isso essa forma de utilização do princípio da Dignidade da Pessoa Humana é a mais comum como critério de inconstitucionalidade: quando está em causa a lesão a um direito fundamental particular. A Dignidade Humana é assim um valor constitucionalmente consagrado e diretamente aplicado no Direito do Trabalho.

Como a Dignidade Humana se encontra na fundação da maioria dos Direitos Fundamentais, é impossível negar que ela não seja violada quando se encontre no papel de valor e bem jurídico nas situações de Assédio Moral. Entretanto, se tratando do direito a Dignidade é mais difícil que o mesmo ocorra, por que o bem jurídico violado não fica explícito. O conceito de Direito a Dignidade, não nos possibilita separar o assédio moral de outras figuras.

---

31 Jorge Reis Novais, “Os princípios constitucionais estruturadores da República Portuguesa” Coimbra, Editora, 2004, pág. 51

32 Novais, Jorge Reis, “Os princípios constitucionais estruturadores da República Portuguesa” Coimbra, Editora, 2004, pág. 57

33 Novais, Jorge Reis, “Os princípios constitucionais estruturadores da República Portuguesa” Coimbra, Editora, 2004, pág. 62

34 Novais, Jorge Reis, “Os princípios constitucionais estruturadores da República Portuguesa” Coimbra, Editora, 2004, pág.62

O assédio moral abriga uma panóplia de comportamentos correspondentes mas, que se forem analisados separadamente são condutas (como insultos ou maus tratos por exemplo) que vão conduzir a violação de outros tipos de direitos fundamentais como: o direito à integridade física e moral, direito à honra, à intimidade, à saúde, etc. Isso faz com que seja muito difícil identificar com precisão o bem jurídico afetado.

Assim o mais prudente não é considerar o Assédio Moral um comportamento isolado, mas um conjunto de comportamentos reiterados para podermos determinar com mais precisão e eficiência quais os Direitos Fundamentais violados. Muitas vezes os comportamentos isolados não são relevantes, mas que praticados repetidamente, hostilizam o ambiente de trabalho, alteraram as relações entre colegas e principalmente depreciam a percepção que o indivíduo assediado tem de si como trabalhador e como pessoa.

## 2. Integridade Física e Moral - O Art. 25º da CRP:

O art. 25º, que está inserido no Cap. I do Título I da CRP que trata dos Direitos, Liberdades e Garantias Pessoais. Proteger o “Direito à integridade pessoal” apresenta aqui duas componentes: a integridade moral e a física e “consiste, primeiro que tudo, num direito a não ser agredido ou ofendido, no corpo ou no espírito por meios físicos ou morais.”<sup>35</sup> Salvo algumas exceções que aqui não se aplicam, o direito à integridade pessoal consagrado irrenunciável. “O bem jurídico afectado pelo assédio é, inquestionavelmente, a personalidade do trabalhador, através da sua honra ou dignidade e da sua integridade física.”<sup>36</sup>

A Integridade Física e a Integridade Moral são essenciais à Integridade Pessoal, porém são dois conceitos distintos que como tal não devem ser confundidos.

---

35 Canotilho, J.J. Gomes/ Moreira, Vital, “Constituição da República Portuguesa Anotada”, vol I: art. 1º a 107º, 4ª edição ver., Coimbra, Coimbra Editora, 2007, pág.454

36 Maria Regina Gomes Rendinha, “O Assédio moral ou mobbing no local de trabalho”, Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Raul Ventura, Coordenação do Prof. Doutor José Oliveira Ascensão, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa 2003, 2º Vol., pág.843



Integridade física entende-se “como integridade corporal e psicológica, na acepção de que garante a saúde física da pessoa, proibindo qualquer acto que possa ser fisicamente danoso, (...). Esta concepção revê-se no conceito de saúde que engloba saúde física e psíquica.”<sup>37</sup> é um conceito voltado para o bem estar físico do indivíduo.

A Integridade moral é um conceito análogo, que pretende proteger o indivíduo da degradação e humilhação. Tem um intuito subjetivo (espiritual) da pessoa. Há que ser autônomo do direito à integridade física, por que em determinadas situações fica impossível determinar se a conduta pode ser caracterizada ou não como assédio moral, como visto anteriormente.

A maioria dos autores entende que o Assédio Moral viola o direito à integridade física. Também é dominante a ideia de que neste direito estão salvaguardadas as integridades física e psicológica. Quanto a gravidade dos danos provocados pelo assédio moral, parte-se do princípio que dependerá da sucessibilidade psicológica de cada assediado. Mostra-se uma questão muito particular pois cada pessoa lida melhor ou pior com a situação a que é exposta.

“De acordo como esta compreensão subjetiva, duas pessoas, uma potencialmente frágil a nível psicológico e outra dotada de grande capacidade psicológica, estivessem sujeitas exatamente a mesma situação de assédio moral no trabalho e a primeira viesse a sofrer gravíssimos problemas a nível psicológico, enquanto a segunda não apresentava qualquer problema, então, no âmbito dessa posição, o primeiro indivíduo poderia ser considerado vítima do assédio moral e o segundo não.”<sup>38</sup> Isso não pode ser. Não se pode tratar de formas diferentes situações idênticas, o que caracteriza o Assédio Moral é o comportamento do assediador e não o efeito que tem no assediado. Essa percepção coloca em causa os princípios tanto da Segurança Jurídica quanto o da Igualdade de Tratamento, não se pode ficar dependente de critérios subjetivos de personalidade.

---

37 Catarina Isabel Ferreira Carramanho, “Assédio Moral: um fenómeno do mundo laboral” Dissertação de Mestrado Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2009, pág.15

38 Pacheco, Mago Graciano de Rocha, Assédio Moral no trabalho - O elo mais fraco”, Almedina, 2007, p.44

Mago Graciano de Rocha Pacheco ilustra uma destas situações em que “uma pessoa é ofendida na sua integridade moral através de humilhações e tratamentos degradantes, mas pela sua resistência psicológica, consegue ultrapassar toda essa situação sem que sua situação mental seja afetada ou posta em perigo.” A distinção entre integridade moral e psicológica aqui tem de ser feita e mesmo tendo ultrapassado-a, a pessoa é considerada vítima do assédio. Não em consideração a resistência psicológica de um indivíduo em relação a outro. Há a violação do direito à integridade moral, há assédio moral.

O nº 2 do Art. 25º da CRP “Ninguém pode ser submetido a tortura, nem a maus tratos ou penas cruéis, degradantes ou desumanos.” delimita o âmbito do direito negativo, o assédio moral é a conduta humilhante, degradante e vexatória.

A consagração deste direito no Direito do Trabalho é feita no art.15º do C.T.

## V - O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

A este ponto, depois do que já foi dito sobre o Assédio Moral, é importante contextualizá-lo na realidade do âmbito laboral. Já é possível perceber a “estrutura constitutiva” do Assédio Moral, para delimitar sua abrangência de modo que não prejudique a sua existência, mas que também não seja classificada de forma errônea que coloque em causa direitos fundamentais que nada tenham a ver com o caso concreto. O Assédio Moral no ambiente laboral é essencialmente constituído por:

### 1. Sujeitos.

O Assédio Moral tem que ser praticado diretamente sobre uma pessoa. Não são considerados Assédio Moral os atos que são praticados contra uma globalidade de pessoas, mesmo que esses sejam para perseguir o(s) assediado(s). A relação só existe quando alguém é submetido por outro no local de trabalho a um tratamento vexatório e humilhante com o intuito de violar a sua integridade moral. “É praticamente pacífico o entendimento sobre este fenómeno no que diz respeito ao seguinte: trata-se uma relação assimétrica entre as partes, entre assediado(s) e assediador(s).”<sup>39</sup>

Quem assedia, é o sujeito ativo do Assédio Moral. Normalmente é quem possui mais poder ou tem posição superior na hierarquia. Existem situações em que o assédio é direcionado ao empregador mas, são “estatisticamente escassas (...) dada a proximidade exigida durante a execução do contrato, especialmente manifesta nas situações em que o empregador é uma pessoa singular ou nas situações em que o empregador apresente uma especial vulnerabilidade, serem empregues pelos trabalhadores actos assediantes tendo em vista a obtenção de um ascendente sobre o empregador.”<sup>40</sup>

O assediador parece para o exterior uma pessoa muito positiva, isso o torna bastante popular e como tem quase sempre um estatuto de poder também contribui para a

---

39 Mago Graciano de Rocha Pacheco, “Assédio Moral no trabalho - O elo mais fraco”, Almedina, 2007, pág.44

40 Pedro Barrambana Santos - “Do Assédio Laboral”, Resumo, Coimbra, Almedina 2017 pág. 251

dificuldade de comprovar a veracidade do fenômeno. Ele usa dessa “popularidade” para levar a cabo comportamentos humilhantes e vexatórios ao assediado, criando um local de trabalho hostil e intimidativo. Ao agir dessa forma, leva o grupo de trabalhadores a crer, que esta conduta é aceitável, e estes outros trabalhadores não assediados, passam a constituir duas outras “sub-figuras” por assim dizer: “os *Sighters* ou *Side Mober*s, terceiros que assistem à prática de actos lesivos e que optam não denunciar a sua constância, coadjuvando activa ou passivamente o assediante na agressão compreendida”<sup>41</sup>

Assim, em uma análise psicológica rasa, os Assediadores são pessoas persuasivas, que tem necessidade de controlar, humilhar e destruir para “mostrar quem manda” e suprir uma necessidade de reafirmação pessoal às custas da integridade moral do outro.<sup>42</sup>

O sujeito Passivo do Assédio Moral é o Assediado. É o trabalhador submetido ao comportamento vexatório, humilhante, persecutório geradores de um ambiente de trabalho intimidativo, degradante e desestabilizador. É ele quem sofre as ações praticadas e que tem sua integridade moral ofendida.

## 2. Atos.

Em se tratando da integridade moral do trabalhador, os atos ou comportamentos são “normalmente vexatórios e degradantes da dignidade profissional e pessoal dos trabalhadores.”<sup>43</sup> Temos que ter em conta que para caber no conceito jurídico de Assédio Moral só são relevantes os atos que violam a integridade moral da pessoa, enquanto trabalhador quando são praticados em conjunto, por que somente nesse cenário é que ofendem o bem jurídico de relevância constitucional.

Os atos e comportamentos da prática do Assédio Moral são difíceis de serem provados juridicamente. Em quase todas as situações é possível negar que a prática ocorreu, ou

---

41 Messias Carvalho, “Assédio Moral/mobbing”, In: OTOC, VII- n°77(Agosto), 2006.

42 Dieter Zapf, Cameron Knorz, Matthias Kulla, “On the relationship between Mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes”, European Journal of Work and Organisation Psychology, vol 5, 1996, issue 2.

43 Sentencia del Juzgado de lo Social, 1, Bilbao, 22 Marzo 2002 (Ar 2633)

denunciar sua existência por serem condutas que fora de um contexto podem nem ser consideradas atos ilícitos puníveis. É “um tipo de violência que não é visível, que não transparece para o exterior e que dele não transparecem sequelas (...).”<sup>44</sup>

O Assédio Moral se concretiza com o tempo, progressivamente, através de comportamentos iniciados com manobras sutis e culminando no mais alto grau de violência no local de trabalho. Há também o caráter perverso, que pode ser constituído de atos ilícitos ou atos que sejam considerados lícitos. Por exemplo: comportamento constitutivo de Assédio Sexual é notoriamente ilícito, mas deixar de falar a uma pessoa não é, entretanto os dois atos num contexto de assédio no local de trabalho são igualmente danosos. São atos que praticados no seu conjunto ofendem a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

O Assédio moral pode ser levado a cabo por exemplo, quando é proibido que o assediado se comunique com outras pessoas no trabalho<sup>45</sup> ou seja interrompido continuamente quando fala, quando os colegas de trabalho o impedem de se expressar, quando alteram-se os procedimentos na comunicação e fazem críticas sobre a sua vida privada.<sup>46</sup> Quando para proveito do assediador, usa-se de alguma incapacidade ou peculiaridade do assediado com o intuito de ridicularizá-lo através de gracejos e insinuações jocosas<sup>47</sup>. Quando espalham rumores e fofocas sobre o assediado, quando seu trabalho é avaliado sempre negativamente não importa o que ele faça. Quando determinam tarefas e prazos impossíveis de serem cumpridos em condições normais. Por exemplo quando um atleta, contratado por uma determinada equipa é “mandado” pelo treinador para a “equipa B” do clube pelo qual é contratado: ele treina, mas não participa de competições principais. Quem decide o futuro dos atletas das “equipas A” ou “equipas B” são treinadores, e dirigentes, o que gera um terreno fértil para “actuações patronais abusivas de afectar determinado jogador à “equipa B” não se baseie em razões técnico-desportivas, traduzindo-se antes

---

44 Mago Graciano de Rocha Pacheco, “Assédio Moral no trabalho - O elo mais fraco”, Almedina, 2007, pág.75

45 Beatriz Agra Viforcós (...) ob. cit., págs. 75 e 76 nota 171.

46 Beatriz Agra Viforcós (...) ob. cit., pág. 75 nota 170.

47 Beatriz Agra Viforcós (...) ob. cit., pág. 71 nota 156:

numa medida visando constrangê-lo a renovar o seu contrato com o clube por mais alguns anos.”<sup>48</sup>

### 3. Reiteração e Sistematização.

A reiteração e a sistematização dos atos são requisitos essenciais para a constituição do Assédio Moral. A violência sofrida pelo trabalhador tem que ser praticada e ter seus efeitos prolongados no tempo. São essas características que, segundo Manuel Velásquez distinguem o Assédio Moral de um mero conflito casual e pontual.<sup>49</sup>

A reiteração dos atos já é, só ela, digna de relevo jurídico uma vez que estamos falando da repetição de comportamentos ofensivos, que ferem a dignidade humana do trabalhador. É uma “situação laboral de conflitualidade sistemática, persistente e em constante progressão.”<sup>50</sup>

Heiz Leymann, pioneiro nos estudos sobre o Assédio Moral no local de trabalho o define como “Uma interação social, através da qual um indivíduo (raramente mais do que um) é atacado por um ou mais (raramente mais de quatro) indivíduos de forma diária e continuada durante meses, levando a pessoa assediada a sentir-se numa posição completamente desprotegida e correndo um elevado risco de exclusão”. (Leymann, 2000) Esta definição é importante por que limita o conceito do assédio moral no âmbito do trabalho e deixa bem evidente a necessidade da presença dos requisitos da reiteração e da sistematização. Entretanto, os casos concretos mostram que não podemos nos prender a prazos fixos, pois isso levaria a situações iguais com resultados diferentes, e ainda seria mais difícil punir os assediadores. Uma vez que já há dificuldade em fazer prova do assédio moral, como foi visto anteriormente, acrescer a necessidade da produção da prova de reiteração dentro do prazo específico aumentaria essa dificuldade. Com esses requisitos

---

48 João Leal Amado, “Entre a renovação e a hibernação: o assédio moral no desporto”, RJD, Ano XI, nº 31, Setembro/Dezembro 2013 págs:32 e 33.

49 Manuel Velásquez - “La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing”, [http://es.geosites.com/ascam/doc/resp\\_jur\\_leg\\_manuvelaz.doc](http://es.geosites.com/ascam/doc/resp_jur_leg_manuvelaz.doc) ou [www.mtas.es/insht/revista/A\\_17\\_AF.htm](http://www.mtas.es/insht/revista/A_17_AF.htm) ou [www.empleosurmadrid.com/MOBING/mobbing2.pdf](http://www.empleosurmadrid.com/MOBING/mobbing2.pdf).

50 Renato Scognamiglio, “A proposito del mobbing”, FIDL, Anno XXIII - 2004, Parte Prima, pág.494; /Herald Ege, “La valutazione peritale del danno da mobbing”, Giuffrè, 2002, pág.39.

difícilmente existiria alguma condenação por prática de Assédio Moral no local de trabalho.

A frequência dos atos tem que ser avaliada de acordo com cada caso concreto. Há que ser analisado a gravidade, a repetição, e todos os aspectos relevantes para integrar o conceito jurídico de Assédio Moral. Os prazos devem ser interpretados “com uma ampla margem de flexibilidade, pois o essencial não é tanto a duração em si, entendida em termos de medição cronológica, mas a ideia de uma continuidade na violência dirigida a um determinado fim”

51

#### 4. O Objetivo.

Assim como alguma parte da doutrina podemos chegar a conclusão que o objetivo do assediador é que o assediado abandone o seu posto de trabalho. Isso é, na verdade o que acontece na maioria dos casos. Entretanto, podemos perceber ao analisarmos casos concretos que o assédio moral pode ter também outros fins “o assédio moral não se esgota numa finalidade última e especial”<sup>52</sup>. O assediador pode por exemplo usar da prática do Assédio Moral para amedrontar o trabalhador ou o grupo de trabalhadores. Se fizesse parte do conceito jurídico de Assédio Moral a finalidade do abandono da posição do trabalho, o assediado não estaria legalmente protegido, “ou seja como a finalidade assinalada no domínio da psicologia nem sempre se verifica, então, não pode ser consagrada como elemento essencial do conceito jurídico, sob pena de tal conceptualização não abranger o fenómeno na sua totalidade e, bem assim, produzir efeitos marcadamente perversos”<sup>53</sup>. O abandono do trabalho, apesar de comum é uma consequência do Assédio Moral, e não um critério estruturante do seu conceito.

“O elemento teleológico do conceito de Assédio Moral no domínio da Psicologia não tem necessária nem obrigatoriamente de coincidir com o mesmo plano do Direito”<sup>54</sup> a

---

51 José Maria Garcia Callejo, “Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador”, Ed. Federación de servicios Públicos de UGT de Madrid, Madrid 2003.

52 Velázquez, Manuel - “Las posibilidades de actuación de la inspección de trabajo de trabajo frente al acoso moral o mobbing”, [www.ugt.es/mobbing/N7articulo10.pdf](http://www.ugt.es/mobbing/N7articulo10.pdf), Lan Harremanak/7, (2002-II), pág. 155ss.

53 Mago Graciano de Rocha Pacheco, “Assédio Moral no trabalho - O elo mais fraco”, Almedina, 2007, pág. 106.

54 Mago Graciano de Rocha Pacheco, “Assédio Moral no trabalho - O elo mais fraco”, Almedina, 2007, pág. 106

Psicologia e o Direito tem perspectivas diferentes em relação ao estudo do Assédio Moral. Para a Psicologia a finalidade do Assédio Moral ser o abandono do trabalho serve como base para análise dos traumas e danos psicológicos ou psicossomáticos sofridos pelo assediado. No caso de os dois planos terem a mesma perspectiva, seria então necessário que fosse feita prova de que o assediador tinha a intenção de provocar o abandono do trabalho. Para a Psicologia o que interessa é o dano emocional, psicológico e mental da pessoa, que acaba por culminar no abandono do trabalho. Na perspectiva do Direito, o que se tem relevante é saber se a prática dos atos humilhantes e vexatórios tem como finalidade ofender a dignidade da pessoa humana. O Direito resguarda a integridade moral do trabalhador, direito fundamental constitucionalmente protegido que não pode ser violado.

O Assédio Moral entra na esfera do Direito por que tem na reiteração e na sistematização suas características principais. A repetição de comportamentos degradantes que “quando tomados em conjunto têm por efeito uma situação de maus tratos, altamente atentatória da integridade moral do trabalhador e, no âmbito desta compreensão, revela-se juridicamente reprovável.”<sup>55</sup> Ele viola a dignidade humana do trabalhador como pessoa, viola a sua integridade moral e por isso tem relevância jurídica. O seu objetivo não é o mero abandono do trabalho, mas ofender e violar seu direito constitucionalmente protegido. Essa violação irá ocorrer independente do assediado decidir deixar seu trabalho, e se por fim acabar por deixar seu emprego, o assédio moral já estará no seu ápice. A ofensa a integridade moral e a dignidade humana, traduzidas em maus tratos, humilhações, degradação do ambiente de trabalho entre outros tiveram início num tempo passado.

---

<sup>55</sup> Alessandro Buralli, “Mobbing, cattiveria di Branco. Il Mobbing”, [www.altalex.com/index.php?idstr=66&idnot=9629](http://www.altalex.com/index.php?idstr=66&idnot=9629); / Mago Graciano de Rocha Pacheco, “Assédio Moral no trabalho - O elo mais fraco”, Almedina, 2007, pág.110



## VI - CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

### 1. Consequências do assédio no exercício das funções do trabalhador assediado:

É impossível para o assediado manter a sua produtividade, ritmo e dedicação ao trabalho sendo humilhado e maltratado num ambiente hostil. Em um determinado momento os efeitos do Assédio Moral vão começar a transparecer e manifestar-se-ão nas suas atividades. O que torna esse efeito ainda pior é o momento em que a vítima toma consciência da injustiça que vem sofrendo “sobretudo quando o trabalhador assediado se dedicou muito ao seu trabalho, aumenta a humilhação por que a vítima percebe que a atitude do assediador não se funda em incompetência profissional, por que se não a empresa tê-la-ia despedido ou aplicado outra sanção disciplinar.”<sup>56</sup>

A vítima do Assédio Moral, vai começar a faltar ao trabalho, os problemas físicos e/ou psicológicos vão impossibilitar que ele compareça para prestar a atividade laboral. O trabalhador ainda dependerá de seus próprios recursos para tratar os problemas de saúde provocados pelo assédio. Além disso ainda há uma enorme incerteza quanto ao seu futuro profissional, situação essa que só agrava seu precário estado de saúde. Entra assim na esfera econômica da vida do sujeito passivo que por muitas vezes acaba por pedir demissão por não aguentar mais a pressão feita pelo sujeito ativo.

### 2. Consequências para a saúde do assediado e seus familiares:

Não é sempre que o assediado tem problemas de saúde em função do Assédio. As pessoas reagem de formas diferentes às situações que são expostas. E nem sempre esta exposição resulta em uma patologia, mesmo quando resultam não são as mesmas, por que as pessoas são diferentes umas das outras.

---

<sup>56</sup> 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, pág 220..

Isso tem a ver com o background da vítima: a sua autoconfiança, autoestima, o apoio das pessoas ao seu redor, tanto colegas de trabalho quanto familiares e amigos. Tudo isso influencia em como cada um reagirá as situações com as quais terá que lidar. Dependendo, para quem de fora, a mesma situação para um sujeito passivo pode ser irrelevante, mas para outro pode ser devastadora.

O intuito do Assédio é destruir a autoconfiança da vítima, fazer surgir nela o sentimento de culpa, stress, solidão e humilhação. A reiteração dos atos faz com que mais cedo ou mais tarde o assediado “quebre” e ceda, sua integridade moral é violada e aí surgem os danos. “A psicologia do trabalho já tem referenciadas algumas patologias que resultam dos casos de assédio moral. Desde logo, quando efeitos cognitivos revelam problemas de memória, dificuldade de concentração, a depressão, a falta de iniciativa, a apatia, a irritabilidade, o cansaço geral, a agressividade, e a insegurança.”<sup>57</sup> O assediado sente-se depreciado, mal consigo mesmo, pensa que tudo que ele faz está errado e não consegue entender a razão. Se sente incompreendido, torna-se agressivo e essa frustração em muitos casos chega ao suicídio. “São vários os autores que sustentam que nos casos mais graves o assédio pode levar o trabalhador a cometer o suicídio”<sup>58</sup>

Os efeitos do Assédio Moral são sentidos por todos que convivem com a vítima. A angústia e frustração vivida pelo sujeito passivo contamina toda sua esfera familiar, pois este acaba por se distanciar das pessoas mais próximas, ou desconta suas frustrações e mágoas em um cônjuge culminando em um divórcio, não há paciência para lidar com filhos e as próprias pessoas não querem mais conviver com essa pessoa e se afastam.

### 3. Consequências do assédio no local de trabalho.

Os efeitos do Assédio Moral também são sentidos no local de trabalho onde ele acontece. Não podemos ignorar o fato de que normalmente esse fenômeno incide sobre um sujeito que desempenha bem a sua função, e gosta do seu trabalho até o momento que começa a

---

57 Mago Graciano de Rocha Pacheco, “O Assédio no local de trabalho” - o elo mais fraco, Coimbra, Almedina, 2007 pág. 122

58 Mago Graciano de Rocha Pacheco, “O Assédio no local de trabalho” - o elo mais fraco, Coimbra, Almedina, 2007 pág. 129

sentir as consequências do trato humilhante e vexatório repetitivo que vem sofrendo. Será notório que a entidade patronal perda em produtividade e qualidade. O ambiente também é afetado uma vez que os colegas percebem o que esta acontecendo, cria-se uma situação instável e incerta em que o que antes era uma equipa unida em prol de um objetivo passa a ser fragmentado, especulativo em que uns apoiam a situação e até fazem parte dela, outros temem que aconteça o mesmo consigo e outros temem represálias da chefia. O que começa com um sujeito passivo alastra-se em um “efeito dominó” que acaba por afetar a todos os que trabalham no mesmo local e indubitavelmente a produção irá diminuir pois o *status quo* modificou-se e não há mais o foco e coesão em conquistar os mesmos objetivos com a mesma qualidade e quantidade. “Na Suécia a empresa Volvo efetuou um estudo em que foi possível verificar que as relações interpessoais e os fatores psicossociais, ou seja, as relações entre trabalhadores e o ambiente de trabalho, representam a principal causa de absentismo na empresa.”<sup>59</sup> Estudos como este tem sido feitos mais recorrentemente, e a conclusão que se chega é que a longo prazo as consequências do Assédio Moral no trabalho serão sentidas por toda a sociedade.

---

59 Maria Reyes Núñez, “Diagnóstico, consecuencias y prevención del acoso moral en el trabajo”, <http://terra.es/personal7/agacamt/conferencia.htm>

## VIII - Efeitos Jurídicos do Assédio:

### 1. A responsabilidade civil contratual e extracontratual.

O Código do trabalho português tem no seu art. 15º o direito à integridade moral no trabalho e obriga seu cumprimento. Sempre há que se ter em conta o princípio da Boa Fé: “A boa fé, enquanto regra geral de conduta ou princípio normativo, como alguns preferem, impõe, na verdade, a observância de deveres acessórios ou laterais de conduta, ou seja, deveres comportamentais positivos ou negativos integrados na complexidade obrigacional, mas não respeitantes à prestação principal.”<sup>60</sup> E o Código Civil Português no seu art. 762º nº2 “No cumprimento da obrigação, assim como no exercício do direito correspondente, devem as partes proceder de boa fé” e que se isso não acontecer, invoca-se o artº 798º “O devedor que falta culposamente ao cumprimento da obrigação torna-se responsável pelo prejuízo que causa ao credor.”

Quando é o empregador que pratica o Assédio Moral, a sua responsabilidade civil contratual, de acordo com o art. 798º ss do Código Civil, é baseado na violação do art.15º do código do trabalho, e do art 762º do Código Civil.

O sujeito passivo, na situação do Assédio Moral, poderá sempre ser indemnizado pelos danos que sofreu, invocando a responsabilidade extracontratual dos arts. 483º e 496º do Código Civil. Normalmente é a solução mais comum no nosso ordenamento jurídico, junto com a impugnação de um despedimento por exemplo, o autor pede também a reparação do dano moral que sofreu.

Entretanto, quando quem assedia é outro trabalhador, mesmo em posição hierárquica superior, a reação do sujeito passivo tem que ser através da responsabilidade civil extracontratual, uma vez que não há relação contratual entre o assediado e o assediador.

---

60 Rendingha, Maria Regina Gomes, “Assédio moral ou mobbing no local de trabalho” (...) p. 841 e 842

Porém, já se levanta a questão de que na situação do assédio entre trabalhadores, o sujeito passivo possa ainda implicar o sujeito ativo na responsabilidade do empregador. Mas aqui “o fundamento para o ressarcimento dos danos, não será já a prática de qualquer facto ilícito, mas antes a responsabilidade objetiva do empregador (art. 500ºCC). Responsabilidade que, obviamente se justapõe à dos autores da agressão derivada do cometimento de acto ilícito.”<sup>61</sup> Entende-se que há uma solidariedade entre o empregador e o assediador. Isso por que o empregador pode até desconhecer que as situações estejam a acontecer dentro da empresa, mas se a compensação pelos danos não puder ser paga pelo sujeito ativo, a empresa é que compensa a vítima. É uma questão audaciosa, mas é um meio de garantir que o trabalhador assediado receba a indenização a que tem direito.

No caso de o empregador estar a par da existência de Assédio Moral entre colegas na empresa, a sua responsabilidade é “por omissão dos deveres de organização do trabalho de forma saudável e escoreita” como se lê no art. 486º do Código Civil.

## 2. O ônus da prova.

Como foi dito anteriormente há grandes dificuldades em fazer prova do assédio. O art. nº 25 do CT, expressa no nº 5 que: “ 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.” Mas há que se ater ao nº6 do mesmo artigo em que se lê: “O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.” e mantém assim a inversão do ônus da prova, alargando a abrangência dos casos em que se invoca a discriminação.

---

61 Rendinha, Maria Regina Gomes, “Assédio moral ou mobbing no local de trabalho” (...) p. 844

### 3. Segurança e saúde no local de trabalho.

O art. 281º do Código do Trabalho, mostra expressamente a preocupação do legislador com as condições de trabalho dos indivíduos: “O empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção.” Além de existir legislação especial e específica para regular assuntos referentes a saúde, segurança e higiene do trabalho como por exemplo o Decreto Lei nº106/2017 de 29 de Agosto, que regula a recolha, publicação e divulgação da informação estatística oficial sobre acidentes de trabalho, ou a Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, combate às formas modernas de trabalho forçado.

### 4. Medidas que o empregador pode tomar contra o assédio moral.

Quando o empregador se apercebe do assédio ou pretende evitar que alguma situação aconteça, pode agir de algumas formas:

- Pode invocar o art.120º do CT, que possibilita, dentro de certas condições a mobilidade funcional do trabalhador: “O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.”
- Pode também fazer uso do art. 194º, que possibilita a recolocação do trabalhador em outro local de trabalho, obedecendo aos requisitos elencados nos nºs 2 e ss. do mesmo artigo: “O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações: (...) b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.”
- Há ainda a Justa Causa de Despedimento, que poderá ser justificada pelas als. c), h) e i) do nº2 do art. 351º.

## 5. Reações da vítima do assédio moral enquanto trabalhador.

O trabalhador vítima do assédio, pode resolver o contrato por justa causa, o art.394º nº2 f) traz expressamente no seu texto a justificativa da resolução nestes termos: “Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.”

O trabalhador e o empregador devem seguir o procedimento descrito no art. 395º, comunicação da decisão de rescindir o contrato e o que a motiva, no caso de caber indenização, encontra-se expressamente regulamentada no art. 396º do Código de Trabalho.

## VIII - Lei nº 73/2017, 16 de Agosto.

Em 01 de Outubro de 2017 entrou em vigor a ultima alteração a Lei do Trabalho, que trata exclusivamente do tema do Assédio no trabalho. A Lei promulgada em 03 de Agosto pelo Presidente da República Portuguesa e publicada no dia 16 do mesmo mês no Diário da República aumenta a proteção do trabalhador nos casos das situações de assédio e obriga as empresas a terem um código de conduta que previna e combata o assédio laboral.

O artigo 29º do Código do Trabalho define o assédio como: “...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 efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.” A lei nº73/2017, 16 de Agosto vem aumentar a proteção, sanção e obrigação das partes em relação a situações de Assédio no local de trabalho: Os Deveres gerais do empregador, o âmbito das doenças profissionais, a vigência do contrato do trabalho, e a cessação do mesmo por acordo foram pontos complementados por esta Lei.

No que toca aos deveres gerais do empregador, tendo a empresa 7 ou mais trabalhadores, sempre se que tiver conhecimento de situações de assédio no trabalho o empregador tem obrigação expressa de abrir procedimento disciplinar, sob pena de constituir contra-ordenação grave.

No âmbito de doenças profissionais, passa a ser de responsabilidade do empregador a reparação dos danos que o trabalhador sofra em decorrência das situações de assédio praticadas contra ele. O empregador fica proibido de aplicar sanção disciplinar a testemunhas que forem indicadas por si (a não ser que se comprove dolo).

A Responsabilidade Civil e a contra ordenacional, reforçam o direito das vítimas de assédio receberem indenização. Quanto ao contrato de trabalho, a prática do assédio é tida



como motivo de denúncia e passa a constituir justa causa de resolução pelo trabalhador enquanto ofensa a integridade física, moral, liberdade, honra ou dignidade. Se a cessação for através de acordo, o documento deve conter expressamente a data da celebração do acordo e o início da produção dos seus efeitos.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Deveres gerais do empregador, [https://www.abreuadvogados.com/xms/files/AB\\_Newsletter\\_Prevencao-da-pratica-de-assedio-1-.pdf](https://www.abreuadvogados.com/xms/files/AB_Newsletter_Prevencao-da-pratica-de-assedio-1-.pdf).

## VIII - Conclusão

Este trabalho propõe-se a analisar o Assédio Moral no âmbito laboral no intuito de diminuir as lacunas existentes na doutrina. Para isso, foram analisados diversos livros e artigos que comprovam e confirmam a necessidade de pesquisa nesta área. As conclusões resultantes foram bastante motivadoras levando a novos caminhos de pesquisa e possibilidades de novos direcionamentos das análises mais profundas.

No âmbito do exercício da atividade laboral o Assédio Moral, acontece normalmente em relações de hierarquia, pressupondo a existência de pelo menos dois sujeitos: o sujeito passivo é o assediado, e o sujeito ativo o assediador.

Este fenômeno tem consequências nefastas não só para o assediado como também para sua família, seus reflexos são sentidos no próprio local onde a atividade profissional é desenvolvida. Toda esfera envolta do sujeito passivo é atingida de alguma forma pelas consequências do Assédio Moral que ele vem sofrendo.

Desde a escolha do vocábulo pelo legislador para designar o conceito e o enquadramento legal do Assédio, pode-se perceber que sempre se teve presente a ideia de importunação, perseguição, repetição, desgaste e constrangimento duradouro dos atos que constituem a essência do Assédio Moral.

O Assédio Moral, se diferencia de várias outras situações, apesar de muitas vezes confundido, originado ou constituído por alguma delas, é uma figura diversa do Conflito, do Stress, do Abuso de Poder, da Discriminação e do Mobbing. É extremamente importante saber diferenciar tais figuras deste fenômeno, para que o procedimento legal a seguir seja adequado. Consequentemente conclui-se que o Bem jurídico protegido no caso de Assédio Moral é a ofensa a integridade moral do sujeito passivo.

Juridicamente o assédio é relevante e reprovável, uma vez que a ofensa à integridade física e moral do sujeito passivo é constitucionalmente protegida. O que caracteriza o Assédio Moral é principalmente a reiteração e sistematização dos fatos; a repetição de comportamentos lícitos ou ilícitos, que sejam vexatórios humilhantes e que objetivem pôr em causa este direito protegido.

Apesar de ter estado um tanto adormecido, nos últimos anos tem se dado uma maior atenção a esse fenômeno tanto na área acadêmica, visto os estudos e pesquisas desenvolvidos pelo Direito e por ciências como Psicologia, Sociologia e Medicina, quanto na área jurídica em que tem-se notado uma nova nuance com a evolução legislativa, atualização do texto jurídico e progressiva jurisprudência. O art. 29º do CT, introduziu algumas alterações na concepção do Assédio descrevendo um conceito geral, e a Lei nº 73, 16 Agosto de 2017 amplia o espectro da proteção e concretiza os deveres de empregadores e empregados nos casos de situações de assédio.

## Bibliografia:

1. Abrantes, José João, “ O Direito Laboral face aos novos modelos de prestação de trabalho”, in Revista Juridica, nº25, Abril 2002.
2. Academia das Ciências de Lisboa / Fundação Calouste Gulbenkian,” Dicionário da língua portuguesa contemporânea da Academia das Ciências de Lisboa”, I, Lisboa, Verbo, 2001.
3. Amado, João Leal , “Entre a renovação e a hibernação: o assédio moral no desporto”, RJD, Ano XI, nº 31, Setembro/Dezembro 2013.
4. Amado, João Leal, “Contrato de Trabalho, à luz do novo Código do Trabalho”, 2ª ed. Coimbra Editora, 2009
5. Buralli, Alessandro, “Mobbing, cattiveria di Branco. II Mobbing”, [www.altalex.com/index.php?idstr=66&idnot=9629](http://www.altalex.com/index.php?idstr=66&idnot=9629):
6. Callejo, José Maria Garcia, “Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador”, Ed.Federación de servicios Públicos de UGT de Madrid, Madrid 2003.
7. Canotilho, J.J. Gomes/ Moreira, Vital, “Constituição da República Portuguesa Anotada”, vol I: art. 1º a 107º , 4º edição ver., Coimbra , Coimbra Editora, 2007.
8. Carramanho, Catarina Isabel Ferreira, “Assédio Moral: um fenómeno do mundo laboral” Dissertação de Mestrado Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2009.
9. Carvalho, Messias, Assédio Moral/mobbing, In: OTOC, VII- nº77(Agosto), 2006.
10. Deveres gerais do empregador, [https://www.abreuadvogados.com/xms/files/AB\\_Newsletter\\_Prevencao-da-pratica-de-assedio-1-.pdf](https://www.abreuadvogados.com/xms/files/AB_Newsletter_Prevencao-da-pratica-de-assedio-1-.pdf).
11. Ege, Herald “La valutazione peritale del danno da mobbing”, Giuffrè, 2002.
12. Herrera, Miguel Angel Garcia, Gonzalo Maestro Beluga, “Constitución y acoso moral”, Lan Harremanak/7 (2002-II), [www.ugt.es/mobbing/N7articulo5.pdf](http://www.ugt.es/mobbing/N7articulo5.pdf).
13. Hirigoyen, Marie- France, “O assédio no trabalho: como distinguir a verdade”, Lisboa, Pergaminho, 2002.

14. Isabel Ribeiro Pereira, “O Assédio Moral no trabalho”, V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, Coordenação do Prof. Doutor António Moreira, Almedina, Coimbra, Janeiro 2003.
15. Leymann, Heinz, “The Content and development of mobbing at work”, European Journal of Work and Organizational Psychology, vol.5,1996 issue 2.
16. Novais, Jorge Reis, “Os princípios constitucionais estruturadores da República Portuguesa” Coimbra, Editora, 2004.
17. Pacheco, Mago Graciano de Rocha, “O Assédio no local de trabalho” - o elo mais fraco, Coimbra, Almedina, 2007
18. 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.
19. Pereira Rita Garcia, “Mobbing ou assédio moral no trabalho”, Coimbra, Coimbra Ed. 2009.
20. Rendinha, Maria Regina Gomes, “O Assédio moral ou mobbing no local de trabalho”, Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Raul Ventura, Coordenação do Prof. Doutor José Oliveira Ascensão, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa 2003, 2º Vol.
21. Reyes Núñez, Maria “Diagnóstico, consecuencias y prevención del acoso moral en el trabajo”, <http://.terra.es/personal7/agacamt/conferencia.htm>
22. Santos, Pedro Barrambana - Do Assédio Laboral, Coimbra, Almedina 2017.
23. Saraiva, Francisco Rodriguez dos Santos, Novissimo diccionario latino-portuguez, 9ª, Paris, Livraria Garnier, 1927.
24. Scognamiglio Renato, “A proposito del mobbing”, FIDL, Anno XXIII - 2004, Parte Prima.
25. Silva, Cidália Santos da, “A análise da figura do assédio moral: doença de trabalho ou acidente de trabalho.”, Dissertação Mestrado, Universidade do Minho, Braga, polic.,2012.

26. Velázquez, Manuel, “Las posibilidades de actuación de la inspección de trabajo de trabajo frente al acoso moral o mobbing”, [www.ugt.es/mobbing/N7articulo10.pdf](http://www.ugt.es/mobbing/N7articulo10.pdf), Lan Harremanak/7, (2002-II).
27. Velázquez, Manuel, “La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing”, [http://es.geosites.com/ascamt/doc/resp\\_jur\\_leg\\_manuvelaz.doc](http://es.geosites.com/ascamt/doc/resp_jur_leg_manuvelaz.doc) ou [www.mtas.es/insht/revista/A\\_17\\_AF.htm](http://www.mtas.es/insht/revista/A_17_AF.htm) ou [www.empleosurmadridd.com/MOBBING/mobbing2.pdf](http://www.empleosurmadridd.com/MOBBING/mobbing2.pdf).
28. Viforcós, Beatriz Agra/ Fernández Fernández, Roberto/ Tascon Lopez, Rodrigo, La Respuesta Jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo”, Colección de Derecho Laboral, temas puntuales, Ediciones Laborum.
29. Zapf, Dieter,/ Cameron Knorz,/ Matthias Kulla, “On the relationship between Mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes”, *European Journal of Work and Organisation Psychology*, vol 5, 1996, issue 2.

