



COLEÇÃO  
FORMAÇÃO  
INICIAL

## O ASSÉDIO NO TRABALHO

■ Coleção de Formação Inicial

Jurisdição do Trabalho e da Empresa

setembro de 2014

CENTRO  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS



*A Coleção Formação Inicial publica materiais trabalhados e desenvolvidos pelos Docentes do Centro de Estudos Judiciários na preparação das sessões com os Auditores de Justiça do 1º ciclo de Formação dos Cursos de Acesso à Magistratura Judicial e à do Ministério Público. Sendo estes os primeiros destinatários, a temática abordada e a forma integrada como é apresentada (bibliografia, legislação, doutrina e jurisprudência), pode também constituir um instrumento de trabalho relevante quer para juízes e magistrados do Ministério Público em funções, quer para a restante comunidade jurídica.*

*O Centro de Estudos Judiciários passa, assim, a disponibilizar estes Cadernos, os quais serão periodicamente atualizados de forma a manter e reforçar o interesse da sua publicação.*

## Ficha Técnica

### Jurisdição Trabalho e da Empresa

João Pena dos Reis (Coordenador)

Albertina Aveiro Pereira

Viriato Reis

Diogo Ravara

**Nome do caderno:** O Assédio no Trabalho

**Categoria:** Formação Inicial

### Conceção e organização:

Albertina Aveiro Pereira

### Revisão final:

Edgar Taborda Lopes

Joana Caldeira

O Centro de Estudos Judiciários agradece as autorizações prestadas para publicação dos textos constantes deste e-book

### **Nota:**

*Foi respeitada a opção dos autores na utilização ou não do novo Acordo Ortográfico*

C E N T R O  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

## ÍNDICE

<b>I – BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>9</b>
<b>II – LEGISLAÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>III – DOUTRINA .....</b>	<b>17</b>
• “O ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral ao abrigo dos regimes das contingências profissionais” - <i>Ana Cristina Ribeiro Costa</i> .....	<b>19</b>
• “Do assédio no local de trabalho: um caso de <i>flirt</i> legislativo.Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno” - <i>Alexandra Marques Serqueira</i> .....	<b>75</b>
• “Assédio moral e dignidade no trabalho” - <i>Glória Rebelo</i> .....	<b>91</b>
• “Algumas observações sobre o <i>mobbing</i> nas relações de trabalho subordinado” - <i>Júlio Gomes</i> .....	<b>109</b>
• “Assédio – uma noção binária?” - <i>Maria Regina Gomes Redinha</i> .....	<b>127</b>
• “Assédio moral ou <i>mobbing</i> no trabalho” - <i>Maria Regina Gomes Redinha</i> .....	<b>135</b>
• “O assédio moral no trabalho” - <i>Sónia Kietzmann Lopes</i> .....	<b>151</b>
<b>IV – JURISPRUDÊNCIA .....</b>	<b>169</b>
• Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça.....	<b>171</b>
— Acórdão de 03/12/2003 (Ferreira Neto), proc. n.º 03S2944 .....	<b>173</b>
— Acórdão de 13/01/2010 (Sousa Grandão), proc.º n.º 1466/03.2TTPRT.S1 .....	<b>173</b>
— Acórdão de 23/11/2011 (Fernandes da Silva), proc.º n.º 2412/06.7TTLSB.C1.S1 .....	<b>175</b>
— Acórdão de 29/03/2012 (Gonçalves Rocha), proc.º n.º 429/09.9TTLSB.L1.S1 .....	<b>176</b>
— Acórdão de 16/05/2012 (Fernandes da Silva), proc.º n.º 3982/06.5TTLSB.L1.S1 .....	<b>177</b>
— Acórdão de 05/03/2013 (Pinto Hespagnol), proc.º n.º 1361/09.1TTPRT.P1.S1 .....	<b>178</b>
— Acórdão de 12/03/2014 (Mário Belo Morgado), proc.º n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1 .....	<b>179</b>
• Acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa.....	<b>181</b>
— Acórdão de 09/05/2007 (Maria João Romba), proc.º n.º 1254/2007-4 .....	<b>183</b>
— Acórdão de 14/09/2011 (Maria João Romba), proc.º n.º 429/09.9TTLSB.L1-4 .....	<b>184</b>
— Acórdão de 21/03/2012 (Ramalho Pinto), proc.º n.º 2755/10.5TTLSB.L4 .....	<b>184</b>
— Acórdão de 25/09/2013 (Isabel Tapadinhas), proc.º n.º 11.6TTFUN.L1-4 .....	<b>185</b>
— Acórdão de 05/11/2013 (Francisca Mendes), proc.º n.º 4889/11.0TTLSB.L1-4 .....	<b>186</b>

• Acórdãos do Tribunal da Relação do Porto.....	<b>187</b>
— Acórdão de 07/07/2008 (Ferreira da Costa), proc.º n.º 0812216 .....	<b>189</b>
— Acórdão de 26/09/2011 (António José Ramos), proc.º n.º 540/09.6TTMTS.P1.....	<b>189</b>
— Acórdão de 04/02/2013 (António José Ramos), proc.º n.º 1827/11.3TTPRT.P1.....	<b>191</b>
• Acórdãos do Tribunal da Relação de Coimbra .....	<b>193</b>
— Acórdão de 23/11/2011 (Manuela Fialho), proc.º n.º 222/11.9T4AVR.C1.....	<b>195</b>
— Acórdão de 07/03/2013 (João Luís Nunes), proc.º n.º 236/11.9TTCTB.C2.....	<b>195</b>

**NOTA:**

Pode “cliquear” nos itens do índice de modo a ser **redirecionado** automaticamente para o tema em questão.

Clicando no símbolo  existente no final de cada página, será **redirecionado** para o índice.

Registo das revisões efetuadas ao *e-book*

Identificação da versão	Data de atualização
Versão inicial – 30/09/2014	

CENTRO  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

## I – Bibliografia

CENTRO  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

## Geral

- Amado, João Leal, As faces do assédio, in “Questões Laborais”, Coimbra Editora, 1994, A. XVI, n.º 33 (Jan - Jun. 2009), p. 117-119
- 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. 103-158
- Costa, Ana Cristina Ribeiro, O acto suicida do trabalhador: a tutela ao abrigo dos regimes das contingências profissionais, in “ Questões Laborais”, Coimbra Editora, 2012, A. 19, n.º 40 (Jul-Dez. 2012), p. 203-251
- Dias, Isabel, Violência contra as mulheres no trabalho: o caso do assédio sexual, *In Sociologia*, Lisboa, Relógio d' Água Editores, nº 57 (Maio - Ago. 2008), p. 11-23
- Gomes, Júlio, Algumas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral (laboral), *in* *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, n.º 90 (Set-Dez. 2011), p. 71-91
- Maranhão, Ney Stany Morais, Dignidade humana e assédio moral: questão da saúde mental do trabalhador/Ney Stany Morais Maranhão, *In* *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8.ª Região*, Belém, Tribunal Regional do Trabalho, 1968, n.º 87 (Jul-Dez. 2011), p. 93-103
- Lopes, Sónia Kietzmann, O assédio moral no trabalho, *In* *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, 2009, n.º 82 (Janeiro/Abril 2009), p. 253-268
- Pacheco, Mago Graciano de Rocha, O assédio moral no trabalho : o elo mais fraco, Coimbra, Almedina, 2007
- Parreira, Isabel Ribeiro, O assédio moral no trabalho, "V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2003
- Parreira, Isabel Ribeiro, O assédio sexual no trabalho, "IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2001
- Pereira, Rita Garcia, Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização, Coimbra Editora, 2009
- Peixoto, Emídio José Rocha, O assédio sexual: uma realidade necessitada de tipificação ou devidamente salvaguardada pela legislação penal portuguesa?, Editorial Minerva, 2000, 113-135. in Separata da “Revista do Ministério Público” nº 82

- Rebelo, Glória, Assédio moral e dignidade no trabalho, *In* *Prontuário do Direito do Trabalho*, CEJ, n.º 76-77-78, Jan -Dez. (2007), p. 105-119
- 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. 149-155
- Redinha, Maria Regina Gomes, Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho, *In* *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Raul Ventura*, Vol. II, Almedina, Coimbra, pág. 833 e segs.
- Santos da Silva, Cidália, Análise da figura do assédio moral: doença de trabalho ou acidente de trabalho?, Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa, Universidade do Minho, 2012, disponível em <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/23732/1/Cid%C3%A1lia%20Santos%20da%20Silva.pdf>
- Serqueira, Alexandra Marques, Do assédio no local de trabalho: um caso de flirt legislativo, *In*: "Questões laborais", Coimbra, n.º 28 (2006), p. 241-258

## II – Legislação

C E N T R O  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

## 1. Legislação

- Código do Trabalho (Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, que procedeu à revisão do Código do Trabalho), art.ºs 15.º e 29.º
- Código de Processo do Trabalho (Lei 408/99, de 9 Novembro, e posteriores alterações), art.º 186.º-A a 186.º-F
- Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 (INI), disponível em <http://www.cite.gov.pt/imgs/resolucs/18Resol.pdf>

C E N T R O  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

## III – Doutrina

C E N T R O  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

## O ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral ao abrigo dos regimes das contingências profissionais

Publicado em *Questões Laborais*, Coimbra Editora, 1994, A17, n.º 35-36 (Jan-Dez. 2010), pp. 103-158.

Ana Cristina Ribeiro Costa\*

### Introdução

O assédio moral<sup>1</sup> é um tema que tem vindo a ganhar crescente relevância, discutindo-se se se trata de uma nova questão, de uma contenda emergente, ou de um velho problema social e humano, como tantos outros<sup>2</sup>.

Devemos, desde já, caracterizar este fenómeno como um conjunto de actos de natureza diversa, intimidatórios, constrangedores ou humilhantes, “(...) nocivos ou

---

\* O presente estudo corresponde praticamente na íntegra à dissertação de Mestrado em Direito Privado apresentada e defendida pela autora na Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, a 05-07-2010, perante um júri presidido pelo Professor Doutor Júlio Manuel Vieira Gomes, pela Professora Doutora Catarina Carvalho, e pela Mestre Paula Camanho. Desde já se agradece à Professora Doutora Catarina Carvalho, orientadora desta dissertação, o sincero incentivo e expressivo apoio demonstrados desde o início desta cruzada.

<sup>1</sup> No que respeita à terminologia, optámos por qualificar este fenómeno como “assédio moral”, porquanto nos parece ser esta a expressão mais adequada à concretização do mesmo. Concordamos, assim, com MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral em Portugal. “O Elo mais Fraco”*, Almedina, Coimbra, 2007, p. 169.

<sup>2</sup> *Vd.* SOFÍA OLARTE ENCABO, “Acoso Moral y Enfermedades Psicolaborales: un Riesgo Laboral Calificable de Accidente de Trabajo. Progresos y Dificultades”, *TL*, n.º 80, 2005, p. 66. FABRICE BOCQUILLON (“Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles”, disp. <http://bu.daloz.fr/passerelle.univ-rennes1.fr>, consult. 01-04-2010) entende que os comportamentos abusivos são tão antigos quanto o próprio trabalho. CHRISTOPHE DE DEJOURS, em entrevista publicada no Público, a 01-02-2010, que se pode consultar parcialmente em <http://www.publico.pt/Sociedade/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>, afirmava que “[o assédio no trabalho não é novo,] (...) a diferença é que, antes, as pessoas não adoeciam. O que mudou não foi o assédio, o que mudou é que as solidariedades desapareceram”.

indesejados”<sup>3</sup>, ocorridos no âmbito de uma relação laboral, que objectivamente atentam contra os direitos fundamentais do trabalhador, designadamente, a sua dignidade e integridade física e moral. Acresce uma exigência de sistematização desses comportamentos<sup>4</sup>, característica que se revela não só através da reiteração das condutas ofensivas, devendo estas ser prolongadas no tempo, mas também pela realização conjunta de vários actos que se complementam na prossecução do fim a que se destinam<sup>5</sup>. Porém, devemos referir que não nos revemos na posição daqueles que sustentam a necessidade de se verificar uma determinada intencionalidade<sup>6</sup>. Na verdade, não se nos afigura que seja requisito do assédio moral um qualquer propósito subjectivo, sendo o critério volitivo “acidental e não essencial”<sup>7</sup>.

O assédio moral pode, portanto, causar danos na saúde do trabalhador, nas suas dimensões física e psíquica<sup>8</sup>. Com efeito, o assédio moral é responsável por alterações cognitivas, a nível psicológico, psicossomático, hormonal, no que respeita ao sistema nervoso, à tensão muscular e ao sono, podendo, em última instância, conduzir ao suicídio<sup>9</sup>. Como tal, verificam-se frequentemente depressões, síndromes de stress pós-traumático, fadiga crónica, alergias, dependência de álcool e drogas, distúrbios cardíacos e endócrinos, entre outras lesões físicas e psíquicas<sup>10</sup>.

---

<sup>3</sup> RITA GARCIA PEREIRA, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho. Contributo para a sua Conceptualização* Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p. 72.

<sup>4</sup> De facto, a relevância jurídica do assédio moral surge em virtude da repetição dos comportamentos. Cfr. MAGO PACHECO, *op. cit.*, p. 95.

<sup>5</sup> JORDI GARCIA VIÑA, “El *moobing* [sic] en las relaciones laborales en España”, *Tribuna Social – Revista de Seguridad Social y Laboral*, n.º 223, 2009, p. 17.

<sup>6</sup> Sobre esta exigência de intencionalidade, *vd.* RITA GARCIA PEREIRA, *op. cit.*, pp. 87 e ss.

<sup>7</sup> Veja-se CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE, *La Tutela Judicial frente al Acoso Moral en el Trabajo: de las Normas a las Prácticas Forenses*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2007, p. 28.

<sup>8</sup> De acordo com MESSIAS CARVALHO, danos patrimoniais e não patrimoniais, incluindo-se nestes o dano moral, o dano biológico e psíquico e o dano existencial. Cfr. “Assédio Moral/Mobbing”, *Revista TOC*, n.º 77, Agosto 2006, p. 46. Quanto a este último dano, são profícuas a doutrina e a jurisprudência italianas. Veja-se, sobre o dano existencial no *mobbing*, MARCELLO PEDRAZZOLI, *I Danni alla Persona del Lavoratore nella Giurisprudenza*, Cedam, Padova, 2004, p. 31. Relativamente ao dano biológico, a jurisprudência nacional tem divergido, entendendo que poderá ser ressarcido enquanto dano patrimonial ou compensado como dano não patrimonial. *Vd.* Ac. do STJ de 27-10-2009, relat. Sebastião Póvoas, disp. [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>9</sup> MAGO PACHECO, *op. cit.*, pp. 122 a 127.

<sup>10</sup> Num outro prisma, veja-se o interessante artigo subscrito por diversos autores de várias áreas do saber (como a Pedagogia, o Direito e a Psicoterapia), referindo os danos à saúde como sendo possíveis alterações no equilíbrio sócio-emotivo, no equilíbrio psicofisiológico, ou de âmbito comportamental: PIERANGELA

Sendo assim, o assédio moral configura um risco psicossocial<sup>11</sup>, resultando da deficiente organização do trabalho e gestão do mesmo, bem como das más condições de segurança e saúde no emprego<sup>12</sup>. A Suécia, pioneira no que respeita à regulamentação do assédio moral<sup>13</sup>, foi o primeiro país a qualificá-lo como risco profissional, fazendo recair sobre o empregador uma obrigação de promoção de um ambiente de trabalho saudável<sup>14</sup>.

---

IANDOLINO; ALBERTO PILETTO; CONCETTA ROMANO; ENZA SIDOTI; MARIA TIMPA; GIUSEPPE TRINGALI; “II Mobbing: dalla Malattia Professionale alla Promozione dei Benessere sul Lavoro”, in *Difesa Sociale*, vol. LXXXIV, 2005, n.ºs 3 e 4, p. 58.

<sup>11</sup> Segundo a Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho (*Prevenção de Riscos Psicossociais no Local de Trabalho*, Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Luxemburgo, 2003), configuram riscos psicossociais, entre outros, a violência e o assédio moral. Estes riscos consubstanciam-se em “(...) aspectos da concepção, organização e gestão do trabalho, assim como no seu contexto social e ambiental, que têm a potencialidade de causar danos físicos, sociais ou psicológicos nos trabalhadores”, tal como definem MÓNICA IBÁÑEZ GONZÁLEZ; ZURIÑE LEZAUN BARRERAS; MARIOLA SERRANO ARGÜESO; GEMA TOMÁS MARTÍNEZ, *Acoso Sexual en el Ámbito Laboral – Su Alcance en la C.A. de Euskadi*, vol. 25, Universidad de Deusto, Bilbao, 2007, p. 98.

<sup>12</sup> Editorial, “Semana europeia contra o stresse no trabalho”, *Trabalho & Segurança Social*, 2002, p. 7. As estatísticas demonstram a importância dos riscos psicossociais como geradores de doenças profissionais e acidentes de trabalho, sobretudo no sector terciário da economia. JOSÉ FERNANDO LOUSADA AROCHENA, “Acidente de trabalho e riscos psicossociais”, *Jus Navigandi, Teresina*, ano 13, n.º 2180, 20-06-2009, disp. <http://jus2.uol.com.br/doutrina/imprimir.asp?id=13019>, consult. 17-10-2009, às 13h27m.

<sup>13</sup> A lei sueca data de 21-09-1993.

<sup>14</sup> MAGO PACHECO, *op. cit.*, p. 202. Em Espanha, a *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* parece contemplar já esta hipótese, tendo o empregador uma obrigação de avaliação e análise do risco real, devendo adaptar as medidas pertinentes, de sorte a evitar danos nos seus trabalhadores. Neste sentido, BRAULIO MOLINA, “Mobbing o acoso moral en el lugar de trabajo (Comentario a la STSJ Navarra de 18 de mayo de 2001)”, *RL*, n.º 3, ano XVIII, 2002, p. 58. Já em 2001. ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ exaltava o surgimento do *mobbing* como novo risco profissional (“Accidente de Trabajo y Acoso Moral: Reflexiones al hilo de las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 30 de abril, 18 de mayo y 15 de junio de 2001”, *Diario La Ley – Revista Jurídica Española de Doctrina, Jurisprudencia y Bibliografía*, n.º 7, 2001, p. 1648). Por sua vez, MOLINA NAVARRETE (*La Tutela Judicial ... , cit.*, p. 27) afirma, mais recentemente, que a jurisprudência espanhola confirmou o enquadramento da prevenção do assédio moral no âmbito da *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. O mesmo autor fundamenta a responsabilidade do empregador, nas hipóteses de *mobbing* horizontal, na necessidade de aquele garantir uma protecção eficaz face aos riscos profissionais. *Vd.* “Una “Nueva” Patología de Gestión en el Empleo Público: el Acoso Institucional (*Mobbing*). Reflexiones a propósito de la STS 3.ª, Sección 6.ª, de 23 de julio de 2001”, *Diario La Ley – Revista Jurídica Española de Doctrina, Jurisprudencia y Bibliografía*, n.º 7, 2001, *Diario* 5436, de 10-12-2001, p. 1564. Sobre este assunto veja-se o capítulo VI deste trabalho.

O tema que aqui vamos tratar exige a avaliação da possibilidade de as condutas que integram, na sua globalidade, um fenómeno de assédio moral serem consideradas como acidente de trabalho. Assim, propomo-nos analisar a eventualidade de as lesões geradoras de incapacidades para o trabalho decorrentes de um fenómeno de assédio moral poderem ser consideradas como patologias indemnizáveis a título de acidente de trabalho. Iremos debruçar-nos, ainda, sobre a faculdade de tais patologias serem qualificadas como doenças profissionais em sentido estrito, ou doenças de trabalho, e como tal, indemnizáveis nos termos em que estas contingências o são.

### **I. Relevância prática da inserção do assédio moral no âmbito dos regimes das contingências profissionais**

A relevância do nosso estudo afere-se pela resposta à seguinte questão: não será adequada e suficiente a previsão no CT (art. 28.º) de responsabilidade civil pela prática de assédio moral?

A utilidade desta investigação prende-se não só com as vantagens que os institutos das contingências profissionais<sup>15</sup> poderão carrear para a análise desta matéria, mas também com a necessidade de conferir um tratamento adequado á figura do assédio moral, que tem, na actualidade, ganho uma dimensão preocupantemente crescente.

Afigura-se-nos que os regimes dos acidentes de trabalho e doenças profissionais vêm trazer uma resposta a um problema diferente daquele que é resolvido pelo recurso à responsabilidade civil. Na verdade, esta consubstancia-se no ressarcimento dos danos sofridos pelo assediado na sua integridade física e moral<sup>16</sup>, na sua honra, na sua intimidade, na sua

---

<sup>15</sup> Em benefício da simplificação da nossa exposição, optámos por utilizar a expressão “contingências profissionais” para abarcar os conceitos de acidente de trabalho e doença profissional em sentido lato. Embora tenhamos encontrado na doutrina nacional apenas uma autora que emprega expressão semelhante (RITA GARCIA PEREIRA refere-se a “contingências laborais” – *op. cit.*, p. 206), ela é bastante utilizada pela doutrina espanhola.

<sup>16</sup> Incluindo-se aqui o direito à saúde, que para alguns autores corresponde a um verdadeiro direito à “incolumidade”, como refere SOFÍA OLARTE ENCABO, “Acoso Moral y Enfermedades Psicolaborales...”, *cit.*, p. 72. Sempre se poderá afirmar que a saúde não corresponde apenas à ausência de doença ou invalidez, mas a um estado de completo bem-estar físico, psíquico e social (ALICIA ANTÓN; MANUEL LUNA; CARMEN YELA; *Acoso Psicológico en el Trabajo (Mobbing)*, Madrid, Ediciones GPS-Madrid C/ Sebastián Herrera, 2003, p. 161).

personalidade, ou na sua dignidade<sup>17</sup>, tratando-se de responsabilidade aquiliana, ou na reparação dos prejuízos resultantes de uma violação contratual por parte do empregador, na medida em que se considere que esta é uma responsabilidade contratual<sup>18</sup>. Já os regimes das contingências profissionais são previstos legalmente com o intuito de ressarcir situações danosas para o trabalhador, em virtude do cumprimento da sua prestação laboral. Assim, reparam-se aqui danos à saúde do trabalhador e prejuízos que diminuam a sua capacidade de ganho ou de trabalho.

De facto, tem-se aceite que possam decorrer acções judiciais não só no âmbito laboral, mas também administrativo, civil e penal, designadamente nos ordenamentos francês, italiano e espanhol<sup>19</sup>. A jurisprudência francesa debateu, ainda, a vantagem de se examinar no mesmo momento (na jurisdição laboral) todos os danos consequência do assédio moral, ou seja, na

<sup>17</sup> Dependendo da escolha que se faça quanto ao bem jurídico protegido pelas normas que sancionam o assédio moral. Para uma análise das várias posições, *vd.* MAGO PACHECO, *op. cit.*, p. 39, nt. 76. De qualquer forma, certa parece ser a afirmação de que se trata de um fenómeno de “carácter pluriofensivo”. *Cfr.* MOLINA NAVARRETE, “Una “Nueva” Patología de Gestión...”, *cit.*, p. 1555. De acordo com RITA GARCIA PEREIRA, *op. cit.*, p. 120, o assédio viola cinco direitos fundamentais: direito ao respeito da dignidade pessoal, direito à igualdade e não discriminação, direito à integridade física e moral, direito à segurança no emprego e direito ao trabalho.

<sup>18</sup> Poder-se-ia discutir, ainda, se a responsabilidade civil terá aqui uma finalidade punitiva (RITA GARCIA PEREIRA, *op. cit.*, p. 216). Contudo, entendemos que o nosso ordenamento não tem, até ao momento, uma tal configuração da responsabilidade civil. Sobre este tema, veja-se o estudo de JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Uma função punitiva para a responsabilidade civil e uma função reparatória para a responsabilidade penal”, *Revista de Direito e de Economia*, ano XV, 1989, pp. 105-144. Relativamente ao ordenamento espanhol, *vd.* CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE, “La tutela frente a la “violencia moral” en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización”, *disp.* <http://cvu.rediris.es/pub/bscw.cgi/425661>, p. 54, consult. 28-11-2009, às 13h16m.

<sup>19</sup> *Vd.* JOSÉ CONESA BALLESTERO; MIRIAM SANAHUJA VIDAL; “Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (*mobbing*)”, *AL*, n.º 2, 2002, p. 650, e MARIA CARMEN DIAZ DESCALZO, “Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo: el Estrés Laboral, el Síndrome del Quemado y el Acoso Laboral. Su Consideración como Accidente de Trabajo”, *RDS*, 17, 2002, p. 197. Neste sentido, veja-se o Ac. do *Juzgado de lo Social* n.º 14 de Madrid, de 24-03-2004, estabelecendo que as acções para tutela de direitos fundamentais e para indemnização por danos e prejuízos são compatíveis e cumuláveis no âmbito da jurisdição social. *Cfr.* ANA MARÍA CERVERA; JOSÉ VICENTE ROJO; *El Mobbing o Acoso Laboral*, Tebar, Madrid, 2005, p. 76. *Vd.*, entre outros, JOSÉ PABLO ARAMENDI SÁNCHEZ (“Acoso moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial”, *AS*, n.º 5, 2002, p. 397), referindo que as lesões decorrentes de assédio moral poderão ser compensadas através das prestações reparadoras e indemnizatórias do regime dos acidentes de trabalho e, ainda, a título de responsabilidade civil.

mesma acção discutir da licitude da ruptura do contrato e da reparação dos prejuízos físicos ou psíquicos, tendo concluído pela possibilidade de se intentar uma acção com base na responsabilidade civil, mesmo havendo prévia protecção no âmbito da legislação relativa às contingências profissionais, admitindo o pedido de indemnização pelos factos danosos anteriores à declaração da doença profissional<sup>20</sup>.

Na verdade, não se justificará uma espécie de “imunidade” civil quando os danos na saúde do trabalhador resultam de actos que consubstanciam igualmente uma violação de direitos fundamentais da vítima que, deste modo, ficaria privada de justa compensação<sup>21</sup>.

DANIELA CANTISANI<sup>22</sup> afirma a necessidade de distinguir claramente entre a eventual indemnização (das consequências do assédio moral) a título de contingência profissional da indemnização (dos danos da vítima) própria do direito comum. Com efeito, a tutela indemnizatória do *Istituto Nazionale per l'Assicurazione contra gli Infortuni sul Lavoro* (entidade equiparada à SS) não terá um propósito meramente ressarcitório, mas sim de rápida liberação do trabalhador do estado de necessidade decorrente do acidente ou doença. A tutela social será devida pelo simples facto de o trabalhador ter sofrido um prejuízo causado pela actividade laboral, e derivará do dever de protecção social que incumbe à colectividade, independentemente do ressarcimento que venha a ser conferido ao trabalhador nos termos do 2043 do *Codice Civile*<sup>23</sup>.

<sup>20</sup> ALEXIS BUGADA, “Harcèlement moral. Réparation du préjudice causé par un harcèlement moral et législation relative aux AT-MP”, *Jurisclasseur Périodique – La Semaine Juridique – Édition Sociale*, n.º 5, 30-01-2007, pp. 39 e 40.

<sup>21</sup> ANNE-MARIE LAFLAMME, “Harcèlement psychologique, accident du travail et responsabilité civile”, *RDT*, Janeiro 2008, pp. 60 e 62, nt. 52, criticando o sistema existente no ordenamento do Quebec, onde se recusa o recurso à tutela civil, embora se permita a qualificação das hipóteses de assédio moral como acidente de trabalho.

<sup>22</sup> DANIELA CANTISANI, “Mobbing e INAIL”, disp. [http://dirittolavoro.altervista.org/mobbing\\_e\\_inail\\_cantisani.html](http://dirittolavoro.altervista.org/mobbing_e_inail_cantisani.html), consult. 29-11-2009, às 16h23m.

<sup>23</sup> SILVANA TORIELLO, “La Riconoscibilita “della Malattia Professionale da Costrittivita” Organizzativa e la Recente Sentenza n. 1576/2009 del Consiglio di Stato”, disp. <http://www.uilpadirigentiministeriali.com/Documentazione!Notizie%20edo/o20aggiomamenti%20giurisprudenziali/Documenti/2009/luglio%202009/26-7-2009/LA%20RICONOSCIBILITA%E2%80%99%20DELLA%20MALAT.doc>, p. 7, consult. 17-01-2010, às 12h34m.

Já MENEZES LEITÃO asseverava que o que a lei pretende garantir com a previsão de um sistema de reparação dos acidentes de trabalho é um efectivo ressarcimento do dano do trabalhador, e não propriamente a responsabilização da entidade patronal<sup>24</sup>.

Ora, poder-se-á afirmar que o direito infortunistico repara o dano biológico<sup>25</sup>, enquanto diminuição da integridade psico-física, em si e por si mesma, incidindo sobre toda a concreta dimensão do homem, não só quanto à sua capacidade de gerar riqueza, mas também relativamente à soma de todas as funções por si exercidas no ambiente que o rodeia, com relevância económica, social, estética, cultural, biológica, incluindo o dano à saúde<sup>26</sup>, mas, em regra, não o dano moral e existencial<sup>27</sup>. Note-se que, face ao actual regime, admitindo-se a possibilidade de tutela dos danos derivados do assédio moral no âmbito dos regimes dos acidentes de trabalho ou das doenças profissionais, o trabalhador com maior capacidade de resistência ao processo de perseguição, em última análise, não será ressarcido, na medida em que sofrerá apenas um dano na sua dignidade e no seu direito geral de personalidade<sup>28</sup>. O regime da responsabilidade civil, por seu turno, reparará danos patrimoniais e não patrimoniais, baseando-se em todos os aspectos estáticos e dinâmicos do bem tutelado (vida).

Acresce que os regimes de reparação são distintos, na medida em que a compensação através do direito civil será, em regra, integral, enquanto a indemnização no âmbito infortunistico terá uma lógica de seguro, sendo apenas parcial, na medida do estipulado legal ou contratualmente. Todavia, ainda que o regime da responsabilidade civil possa ser muito

<sup>24</sup> LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, “A reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho”, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho – vol. I*, coord. Pedro Romano Martinez, Almedina, Coimbra, 2001, p. 566. O mesmo autor fundamenta a insuficiência do regime da responsabilidade civil para a reparação dos acidentes de trabalho não só na necessidade de tutela do trabalhador, mas também na ideia de que os encargos decorrentes da reparação de danos de acidentes de trabalho devem ser arcados por toda a colectividade (*op. cit.*, p. 549).

<sup>25</sup> Ou, pelo menos, poder-se-á sustentar que a tendência doutrinal e jurisprudencial caminha nesse sentido. Cfr., entre outros, o aresto do STJ de 10-07-2008, relat. Salvador da Costa, disp. [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consult. 22-05-2010, às 15h47m. O conceito de dano biológico tem sido fruto de enérgica produção doutrinal e jurisprudencial no ordenamento italiano. Veja-se, exemplificativamente, MARCELLO PEDRAZZOLI, *I danni alla persona...*, *cit.*, pp. 157 e ss.

<sup>26</sup> Para MESSIAS CARVALHO, *op. cit.*, p. 46, consubstanciar-se-á num dano-evento, ou seja, é o evento do facto lesivo. Este dano opõe-se ao dano-consequência, que será o dano moral. Cfr. MARCELLO PEDRAZZOLI, “Tutella della persona e aggressioni alla sfera psichica del lavoratore”, *RTDPC*, ano LXI, n.º 4, 2007, p. 1154.

<sup>27</sup> DANIELA CANTISANI, *op. cit.*

<sup>28</sup> Cfr. JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho. Volume I. Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 438.

abrangente no tipo de danos que vem ressarcir, bem como nos respectivos montantes, já que não há, em regra, qualquer limite legal aos seus quantitativos, é prática habitual dos nossos tribunais não atribuir indemnizações de montantes muito avultados<sup>29</sup>. Por outro lado, nos regimes das contingências profissionais, os critérios para a determinação das indemnizações são estabelecidos com base na tipificação dos danos<sup>30</sup>, o que significa que sempre haverá um limite quantitativo.

De facto, relativamente às doenças profissionais, a reparação concedida é variável<sup>31</sup>, e não abrangerá danos não patrimoniais. Quanto à protecção concedida em caso de acidente de trabalho, mesmo quando se prove uma actuação culposa por parte do empregador ou seu representante (cfr. n.ºs 1 e 3 do art. 18.º da LAT), embora o trabalhador e seus familiares vejam os seus danos ressarcidos na íntegra, quer os patrimoniais quer os não patrimoniais, nos termos gerais<sup>32</sup>, a sua reparação consubstanciar-se-á, em regra, nas prestações previstas nos n.ºs 4 e 5 do mesmo preceito, o que significa que sempre terá como limite máximo a retribuição auferida pelo trabalhador<sup>33</sup>. Assim, é difícil perceber qual dos regimes garantirá ao lesado uma maior amplitude da reparação, embora MENEZES LEITÃO entenda que, na prática,

---

<sup>29</sup> Um dos motivos que o justificará será o facto de os tribunais mais facilmente se inibirem de atribuir grandes indemnizações quando os responsáveis por elas são particulares, e já não no que respeita à responsabilidade de seguradoras ou do próprio Estado (através da SS). Neste sentido, cfr. Ac. do STJ de 01-10-2009, relat. Souto de Moura, disp. [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), estabelecendo uma indemnização por danos patrimoniais futuros no montante de 220.000 €. Lê-se no sumário do referido aresto que a vítima "(...) ficou paraplégica de forma definitiva, que se desloca em cadeira de rodas e faz auto-algaliação, que lhe foi atribuída uma incapacidade parcial permanente de 70% e que à data do acidente não apresentava qualquer defeito físico nem era portadora de qualquer incapacidade, bem como era uma aluna muito interessada tinha bom aproveitamento escolar (...). Veja-se, porém, o Ac. do STJ de 11-07-2007, relat. Armindo Monteiro, disp. [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), fixando a indemnização no montante de 35.000 € para "(...) a compensação pela perda do direito à vida, e em 10.000 € o dano moral advindo nos momentos que antecederam a morte. (...)". E os danos morais sofridos pela viúva (...) merecem uma compensação de € 10.000", montantes a ser suportados pelo particular em virtude de crime de homicídio.

<sup>30</sup> Cfr. PAULA QUINTAS, *Manual de Direito da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2006, p. 186; *vd.* a Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, actualmente prevista no DL 352/2007, de 23-10.

<sup>31</sup> Veja-se, designadamente, os arts. 114.º e ss. da LAT.

<sup>32</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2007, p. 840.

<sup>33</sup> O que, na perspectiva de JOÃO NUNO CALVÃO DA SILVA, é criticável ("Segurança e Saúde no Trabalho. Responsabilidade Civil do empregador por actos próprios em caso de acidente de trabalho", *ROA*, ano 68, vol. 1, 2008, p. 343).

“(…) os sistemas de Segurança Social (…) raras vezes atribuem uma reparação completa para os danos, limitando-se a aliviar a situação do lesado”, pelo que a responsabilidade civil acaba por surgir subsidiariamente<sup>34</sup>.

Estabelecidas as devidas distinções entre aqueles dois regimes, devem elencar-se as numerosas vantagens em comum aos regimes dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais. Ora, em primeiro lugar, estes regimes permitem uma maior eficácia no acesso a uma pensão ou indemnização por parte do trabalhador<sup>35</sup>, na medida em que englobam mecanismos menos onerosos e mais céleres do que o acesso aos tribunais, designadamente, à jurisdição civil, de sorte a obter ressarcimento dos prejuízos ao abrigo da responsabilidade civil<sup>36</sup>.

---

<sup>34</sup> MENEZES LEITÃO, “A reparação de danos...”, cit., p. 553. Neste sentido também JOÃO NUNO CALVÃO DA SILVA, *op. cit.*, p. 341, referindo-se ao ressarcimento dos danos patrimoniais directos através das regras gerais da responsabilidade civil. Também CARLOS ALEGRE afirma (*Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais*, Almedina, Coimbra, 2000, pp. 73, 74 e 77) que o direito à reparação que decorre do art. 10.º da Lei 100/97, de 13-09 (que regulava o regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais), é menos amplo do que o direito que deriva da obrigação civil, tendo aquele mero carácter compensatório, e perseguindo três propósitos: o “(...) restabelecimento do estado de saúde da vítima, [a] reposição da sua capacidade de trabalho ou de ganho e a sua recuperação para a vida activa geral”.

<sup>35</sup> De facto, a tutela da segurança económica do trabalhador é fundamento comum à estipulação de um seguro de acidentes de trabalho e à protecção das doenças profissionais através da SS. A reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho terá um carácter simultaneamente alimentar e indemnizatório, baseando-se numa situação de necessidade. *Vd.* MENEZES LEITÃO, “A reparação de danos...”, cit., pp. 568 a 570.

<sup>36</sup> ISABEL RIBEIRO PARREIRA (“O Assédio Moral no Trabalho”, in *V Congresso Nacional do Direito do Trabalho, Memórias*, Almedina, Coimbra, 2003, p. 242) defende a necessidade de se equiparar o “(...) assédio moral aos acidentes de trabalho e as doenças mentais daí resultantes às doenças profissionais, para efeitos da aplicação do respectivo regime (responsabilidade pelo risco; obrigação de transferência dessa responsabilidade para uma seguradora; processo urgente, não passível de acordo; indemnizações determinadas e gerais pela culpa da entidade empregadora) (...)”. Em primeiro lugar, devemos aplaudir a enumeração que a autora faz das várias vantagens que trará a aplicação dos regimes das contingências profissionais a esta hipótese. Em segundo lugar, devemos apontar que estranhámos a referência a duas equiparações: por um lado, do assédio moral aos acidentes de trabalho e, por outro lado, das patologias consequência do assédio moral às doenças profissionais. Ora, a nossa estranheza fundamenta-se no facto de entendermos que bastará uma dessas equiparações para que haja reparação dos danos. Compreendemos, contudo, a posição da autora, se com estas duas equiparações ela quis, porventura, aceder às vantagens de cada um dos institutos (dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais), e acautelar situações como a morte do trabalhador, que poderá ficar sem qualquer reparação, caso se aplique

Em segundo lugar, estes regimes dispõem de soluções alternativas, que o regime da responsabilidade civil não prevê, como a que consta do n.º 8 do art. 283.º do CT: a obrigatoriedade de o empregador assegurar uma ocupação em funções compatíveis ao trabalhador lesado e com capacidade de trabalho ou de ganho reduzida<sup>37</sup>. A LAT prevê, ainda, outros mecanismos a que duvidamos que o trabalhador assediado possa aceder por via da responsabilidade civil, sem que se force o âmbito deste instituto, tais como a possibilidade de reabilitação profissional e adaptação do posto de trabalho (arts. 44.º e 154.º e ss.)<sup>38</sup> e, bem assim, o subsídio para frequência de acções no âmbito da reabilitação profissional (arts. 69.º e 108.º).

Deve salientar-se, ainda, que estes regimes permitem a actualização constante das prestações, e sua revisão em função da melhoria ou agravamento do estado de saúde do lesado, o que constitui uma vantagem em relação ao regime da responsabilidade civil. Além do mais, os créditos resultantes do direito à reparação estabelecida na LAT são “(...) inalienáveis, impenhoráveis e irrenunciáveis (...)”, gozando das garantias previstas no CT (cfr. art. 78.º daquele diploma). Como tal, trata-se de créditos privilegiados, o que configura mais uma diferença relativamente aos créditos resultantes de responsabilidade civil.

Finalmente, e em última instância, a consideração de determinadas hipóteses como contingências profissionais pode trazer a vantagem de afastar a difícil prova<sup>39</sup> de que houve

---

apenas o regime das doenças profissionais. Porém, devemos explicitar que os benefícios enumerados cabem, na sua totalidade, no regime de reparação de acidentes de trabalho, pelo que nos parece um pouco confusa a posição da autora.

<sup>37</sup> No ordenamento brasileiro, o acesso ao regime dos acidentes de trabalho permitirá ao trabalhador, entre outras vantagens, um período em que poderá recuperar da patologia de que sofre, tendo garantia de manutenção do seu posto de trabalho. Cfr. CANDY FLORENCIO THOME, “O Assédio Moral nas Relações de Emprego”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª região*, n.º 31, 2007, p. 221, disp. [http://bdjur.stj.gov.br/jspui/bitstream/2011/22040/1/assedio\\_moral\\_relacoesemprego.pdf](http://bdjur.stj.gov.br/jspui/bitstream/2011/22040/1/assedio_moral_relacoesemprego.pdf), consult. 27-01-2010, às 10h15m.

<sup>38</sup> No mesmo sentido, veja-se o Acordo-Quadro Europeu sobre Assédio e Violência no Trabalho, celebrado entre a Confederação Europeia de Sindicatos, a BUSINESSEUROPE, a Associação Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas e o Centro Europeu das Empresas Públicas, em 26-04-2007, e que inclui no seu texto a possibilidade de as vítimas de assédio moral ou violência no trabalho receberem apoio e, se necessário, ajuda à reintegração no local de trabalho. Acordo disp. [http://www.cite.gov.pt/imgs/instrumcomunit/Acordo\\_quadro\\_europeu\\_assedio\\_violencia\\_trabalho.pdf](http://www.cite.gov.pt/imgs/instrumcomunit/Acordo_quadro_europeu_assedio_violencia_trabalho.pdf), consult. 18-03-2010, às 22h54m.

<sup>39</sup> Por vezes não tão difícil assim, porquanto nas hipóteses em que o assédio é discriminatório se inverte o ónus da prova (ao abrigo do n.º 5 do art. 25.º do CT). Sobre a interpretação extensiva deste preceito,

um fenómeno de assédio moral, porquanto não é necessário o preenchimento desse conceito para que se verifique um acidente de trabalho ou uma doença profissional (embora possa vir a ser necessária a prova dos seus elementos constitutivos, para efeitos de preenchimento dos requisitos de causalidade).

Seguidamente, cabe indicar os vários benefícios da aplicação do regime específico dos acidentes de trabalho às hipóteses de assédio moral, designadamente no que respeita à salvaguarda dos cofres do Estado, na medida em que este se veria livre de pagar as devidas pensões às vítimas daquele fenómeno, que sempre as solicitarão a título de doença comum<sup>40</sup>

<sup>41</sup>. Em sistemas como o francês, a vantagem do recurso ao regime previsto para os acidentes

---

aplicando-o a qualquer tipo de assédio, *vd.* MARIA REGINA GOMES REDINHA, “Assédio – uma noção binária?”, *PDT*, n.º 85, Janeiro a Abril 2010, 149-156.

<sup>40</sup> Veja-se as estatísticas apresentadas por PAULO PEREIRA DE ALMEIDA (“Assédio Moral no Trabalho. Resultados de um estudo”, *Dirigir*, n.º 98, 2007, Lisboa, p. 45), quanto ao sector bancário, relativas ao ano de 2004, em que as situações de assédio moral no trabalho tiveram como repercussão, em 11,8% dos casos, a doença prolongada, e em 5,9% das hipóteses, a reforma por invalidez. Note-se que, entre nós, cerca de 60% das baixas médicas têm origem laboral, de acordo com a reportagem da RTP denominada “Escravos do poder”, no programa “Linha da Frente”, transmitida a 06-01-2010, disp. <http://www.rtp.pt/blogs/programas/linhadafrente/?k=ESCRAVOS-DO-PODER.rtp&post=5567>.

<sup>41</sup> A reparação a título de doença comum será de aplicação mais restritiva do que o ressarcimento a título de contingência profissional. Assim, de acordo com o art. 8.º do DL 28/2004, de 04-02 (que estabelece o regime jurídico de protecção social na eventualidade de doença), no âmbito do subsistema previdencial de segurança social, a atribuição do subsídio na eventualidade de doença dependerá cumulativamente: de um prazo de garantia de 6 meses com registo de remunerações; de um índice de profissionalidade correspondente a 12 dias com registo de remunerações nos 4 meses anteriores à incapacidade temporária para o trabalho (excepto para os trabalhadores referidos no n.º 2 do art. 12.º); e de uma certificação da incapacidade temporária para o trabalho efectuada pelos serviços competentes. Além disto, podemos apontar outra diferença essencial: no regime jurídico de protecção social na eventualidade de doença verifica-se uma variação dos montantes indemnizatórios, de acordo com a duração do período de incapacidade para o trabalho ou com a natureza da doença (art. 16.º), e uma limitação percentual dos mesmos (atingindo 100% da remuneração de referência apenas em casos muito excepcionais – art. 16.º, n.º 3), sendo as prestações indemnizatórias, em regra, de valor inferior ao efectivamente auferido pelo trabalhador. Com efeito, encontramos diversas diferenças de tutela relativamente ao regime aplicável às contingências profissionais, verificando-se neste um “(...) particular e complexo esquema de benefícios (...) quer no que respeita à concepção das prestações quer no que se refere à técnica da graduação das incapacidades(...)”. Cfr. ILÍDIO DAS NEVES, *Direito da Segurança Social. Princípios Fundamentais numa Análise Prospectiva*, Coimbra Editora, Coimbra, 1996, p. 463. Veja-se, sobre idêntico regime no ordenamento espanhol, ENRIQUE JOSÉ CARBONELL VAYÁ; MIGUEL ÁNGEL GIMENO NAVARRO; ANA MEJÍAS

de trabalho consistirá, em especial, no facto de a SS poder sub-rogar-se nos direitos da vítima em relação ao assediador (autor culposos do acidente de trabalho), seja ele empregador ou não<sup>42</sup>. Contudo, entre nós, como é sabido, o sistema previdencialista abrange apenas as doenças profissionais, cabendo a protecção dos acidentes de trabalho aos empregadores, com recurso a seguros privados.

Assim sendo, no ordenamento nacional, considerando-se o acontecimento integrado no comportamento de assédio moral como acidente de trabalho, nos termos que enunciaremos no próximo capítulo, fará sentido para as Seguradoras apelar à qualificação daquele evento como culposos, de modo a poderem afastar a sua responsabilidade, ou por forma a responderem apenas excepcionalmente, na medida em que o acidente seja devido a terceiro ou colega de trabalho (art. 17.º da LAT) ou nos casos do art. 18.º, da mesma lei<sup>43</sup>.

---

GARCIA; *El Acoso Laboral antes Llamado Mobbing. Un Enfoque Integrador*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2008, p. 220.

<sup>42</sup> PHILIPPE RAVISY, *Le Harcèlement Moral au Travail*, Delmas Express, Paris, 2000, p. 85. Também no ordenamento italiano, como afirma DANIELA CANTISANI, *op. cit.*, havendo doença profissional indemnizável, tendo como causa comportamento culposos, poderá o *Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Inforttuni sul Lavoro* intentar acção de regresso contra o empregador, ou subrogar-se nos direitos da vítima face ao terceiro responsável. RITA GARCIA PEREIRA preconiza solução semelhante. Na reportagem da RTP referida *supra*, a autora afirma que o Estado deveria poder ver-se ressarcido das quantias que paga a título de baixa médica, quando esta tenha causa no assédio moral. Seria uma solução semelhante à que prevê o art. 7.º, n.º 3, do DL 28/2004 - possibilidade de reembolso às instituições de SS dos valores atribuídos ao lesado, a título provisório, até reconhecimento ou assunção da obrigação de indemnização por parte de terceiro – ou o art. 70.º da Lei 4/2007, de 16-01 (que aprova as bases gerais do sistema de SS) – faculdade de sub-rogação das instituições de SS no direito do lesado, na eventualidade de concorrerem o direito a prestações indemnizatórias no âmbito da SS e o direito a ser indemnizado por responsabilidade civil de terceiros.

<sup>43</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Modificações na Legislação sobre Contrato de Seguro – Repercussões no Regime de Acidentes de Trabalho”, disp. <http://www.stj.pt/nsrepo/cont/Coloquios/P.D.PedroMartinz.pdf>, consult. 21-04-2010, às 22h05m. De acordo com este autor, a doutrina dividia-se: para uns, a Seguradora responderia, neste caso, pelas prestações normais, e não pelas que resultam do agravamento, tendo benefício de excussão prévia, enquanto para outros, a Seguradora teria obrigação de pagar a prestação ao lesado, embora pudesse exigir o montante despendido ao empregador, em regresso. Face ao disposto no n.º 3 do art. 79.º da LAT, certo parece ser que a Seguradora responderá sempre, tendo direito de regresso, nos casos do art. 18.º da LAT.

Também os empregadores poderão beneficiar desta tese, tendo a possibilidade de exercer o direito de regresso, ao abrigo do n.º 3 do art. 18.º do mesmo diploma<sup>44</sup>.

No que respeita às vantagens do regime dos acidentes de trabalho para os trabalhadores, importa referir que a estes se aplica uma presunção de irrelevância de predisposição patológica, o que tem consequências a nível da prova de causalidade, porquanto a existência de tal predisposição poderá afectar o ressarcimento dos danos ao nível da responsabilidade civil, na medida em que exclua o nexo de causalidade exigido<sup>45</sup>. Além disto, os créditos do trabalhador resultantes de acidente de trabalho gozam de uma garantia reforçada de pagamento, na medida em que o Fundo de Acidentes de Trabalho se responsabiliza pelo pagamento das pensões estabelecidas na LAT (art. 1.º, n.º 1, al. a), do DL 142/99, de 30-04 e art. 82.º da LAT).

Finalmente, cumpre descrever os benefícios da qualificação dos danos decorrentes do assédio moral como doença profissional, salientando os aspectos preventivo e, consequentemente, económico (este, na medida em que conduzirá a um menor custo para as empresas e para a sociedade, face à diminuição do número de situações encontradas), aos quais acresce a contribuição para uma discussão mais lata quanto aos vários fenómenos psicopatológicos ligados ao trabalho<sup>46</sup>.

---

<sup>44</sup> Pode haver sub-rogação do empregador ou da seguradora nos direitos do lesado em relação a terceiro. Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho. Parte II. Situações Laborais Individuais*, 2.ª ed. revista e actualizada, Almedina, Coimbra, 2008, pp. 759 e 760. Note-se que, por exemplo, no ordenamento francês, o regime dos acidentes de trabalho prevê um mecanismo de recurso contra o responsável pelo acidente apenas em caso de *faute inexcusable ou intentionnelle* por parte do mesmo.

<sup>45</sup> Segundo a doutrina da causalidade adequada, adoptada no âmbito da responsabilidade civil, só haverá nexo quando o facto seja condição sem a qual o prejuízo não teria ocorrido, e sendo o concreto facto, em geral e em abstracto, adequado a produzir o dano. Neste sentido, veja-se, entre muitos outros, o aresto do STJ de 02-11-2005, relat. Azevedo Ramos, disp. [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), consult. 24-01-2010, às 20h35m. Já a formulação negativa da teoria da causalidade consiste na consideração de que o facto que é condição do dano deixará de ser causa adequada quando para a sua produção tenham contribuído determinantemente circunstâncias extraordinárias que influenciaram o caso concreto.

<sup>46</sup> MICHEL DEBOUT, "Le Harcèlement Moral Au Travail", disp. <http://www.conseil-economique-et-social.fr/rapporti/texte.asp?Repertoire=01041107 &ref=NS002110>, pp. 84 e 85, consult. 03-01-2010, às 17h27m. Adita o mesmo autor que o reconhecimento como doença profissional tem consequências em matéria de reintegração ou reclassificação profissional, na medida em que a vítima poderá beneficiar de várias medidas de protecção social, tais como a suspensão do contrato de trabalho

Em comum às doenças profissionais em sentido lato, deve evidenciar-se, ainda, a garantia de solvência da entidade que responde pela indemnização, o que configura um importante benefício para o trabalhador. Acresce que o regime da responsabilidade civil dificilmente tutelará uma situação de doença como causa do dano sofrido pelo trabalhador<sup>47</sup>. Em último lugar, devemos destacar, no que respeita às vantagens do recurso ao regime das doenças profissionais em sentido estrito<sup>48</sup>, a desnecessidade de prova do concreto nexo de causalidade<sup>49</sup>.

Como tal, propugnamos por uma aplicação alternativa<sup>50</sup> dos regimes da responsabilidade civil e das contingências profissionais, na medida em que são respostas distintas para um mesmo fenómeno. Na realidade, sempre que se verifica um acidente de trabalho poderá haver, paralelamente, acção de responsabilização civil<sup>51</sup> contra o verdadeiro responsável, seja ele o empregador, colega de trabalho ou terceiro. Acresce a esta a responsabilidade do empregador a nível contra-ordenacional, também prevista legalmente<sup>52</sup>, e

---

durante a paragem (baixa médica), a fase de readaptação ou formação profissional, e as condições de retorno ao trabalho.

<sup>47</sup> Cfr. MENEZES LEITÃO, “A reparação de danos...”, cit., p. 553, nt. 45.

<sup>48</sup> Conceito que se distingue das doenças de trabalho, cabendo ambos na categoria mais vasta de doenças profissionais em sentido amplo. Sobre este conceito, *vd.*, mais desenvolvidamente, o capítulo IV deste trabalho.

<sup>49</sup> Neste sentido, MARIA DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO, «Sobre las Enfermedades Profesionales No Listadas. A Propósito de un Supuesto “Síndrome de Desgaste Personal” o de “Burn-Out”», *RDS*, n.º 10, 2000, p. 191.

<sup>50</sup> Entenda-se a expressão utilizada como respeitando a ópticas distintas, mas cumuláveis, e não disjuntivas, como se a opção por uma hipótese determinasse a exclusão da outra. Veja-se a posição de CARBONELL VAYÁ *et alli*, *op. cit.*, p. 243, afirmando que as várias vias possíveis são, muitas vezes, interdependentes.

<sup>51</sup> *Vd.*, contudo, MENEZES LEITÃO (*Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 2004, p. 229), afirmando, relativamente ao art. 294.º do CT 2003, que “a reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho se apresenta como que subsidiária em relação à responsabilidade civil. Efectivamente, o dever da assistência social (...) cessa no momento em que a vítima adquire uma indemnização através da responsabilidade civil”, cabendo repetição do indevido ou direito de regresso contra o responsável. Veja-se os regimes dos arts. 17.º e 18.º da LAT.

<sup>52</sup> Art. 29.º, n.º 4, do CT. Acrescerá, ainda, a sanção acessória de publicidade da decisão condenatória, quando a contra-ordenação (*in casu*, muito grave) tenha sido praticada com dolo ou negligência grosseira (art. 562.º do CT). Note-se, porém, que só haverá responsabilidade do empregador quando este for o

a eventual responsabilidade criminal do assediador, na medida em que o comportamento em causa configure um facto ilícito típico<sup>53</sup>. Assim sendo, o legislador não terá querido excluir a possibilidade de haver diversas soluções para uma mesma hipótese, pelo que vimos apenas propor mais uma possibilidade de reacção ao fenómeno do assédio moral. Os dois percursos são, de facto, autónomos e independentes, daí que um não prejudique o êxito do outro<sup>54</sup>.

Desta forma, não nos parece que vença um eventual argumento no sentido de, sendo aplicável o regime da reparação dos acidentes de trabalho, funcionar uma dupla “incriminação” do empregador, sendo este o assediador, na medida em que será punido ao abrigo da responsabilidade civil e terá ainda de responder face à seguradora, por uma indemnização pela totalidade dos danos, no âmbito do regime infortunistico. Se assim fosse, na verdade, sempre haveria uma dupla ou mesmo tripla incriminação, sendo o comportamento em causa punível a título contra-ordenacional e criminal (como aliás demonstra, nomeadamente, o n.º 2 do art. 18.º da LAT).

Contudo, sempre se dirá, com ANNE-MARIE LAFLAMME<sup>55</sup>, que *“ce difficile arrimage entre le droit du travail contemporain, fortement imprégné par la protection des droits fondamentaux, et le régime de la responsabilité civile, invite à la recherche de solutions nouvelles”*. De facto, poderá defender-se que, optando o lesado por recorrer não só ao regime das contingências profissionais, mas também à responsabilidade civil, deverá haver “coordenação”, de modo a evitar uma acumulação de indemnizações que gere enriquecimento sem causa<sup>56</sup>.

---

assediador, ou se entendermos que aquele é responsável independentemente de tal qualidade, tal como desenvolveremos no VI capítulo desta tese.

<sup>53</sup> Outros ordenamentos, como o francês e o belga, prevêem uma sanção penal específica para o assédio moral. Na Alemanha e Áustria, entende-se que tal previsão é desnecessária, na medida em que os bens jurídicos aqui lesados encontram suficiente tutela através de outras vias. Cfr. RITA GARCIA PEREIRA, *op. cit.*, p. 31.

<sup>54</sup> DANIELA CANTISANI, *op. cit.*

<sup>55</sup> ANNE-MARIE LAFLAMME, *op. cit.*, p. 63.

<sup>56</sup> Conforme apontam MÓNICA IBÁÑEZ GONZÁLEZ *et alli*, *op. cit.*, p. 142. Assim, perfilhamos o entendimento da jurisprudência que afirma, relativamente a situações idênticas à que aqui tratámos, que “as indemnizações por acidentes simultaneamente de viação e de trabalho completam-se e não se sobrepõem (...). Mas, nesses casos, não havendo cumulação de indemnizações, há cumulação de responsabilidades. Por isso, as indemnizações são independentes (...)” – Ac. do STJ de 07-04-2005, relat. Custódio Montes, disp. [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). Veja-se CARLOS ALEGRE, *op. cit.*, p. 104, relativamente ao duplo ressarcimento de acidentes simultaneamente de trabalho e de viação, e à cumulação da indemnização por acidente de trabalho nos

Em sentido contrário ao acima exposto, poder-se-ia afirmar que a aplicação do regime da responsabilidade civil às hipóteses de assédio moral, ao abrigo do n.º 3 do art. 29.º do CT, excluiria a possibilidade de aplicação do regime infortunistico, na medida em que este será, ele próprio, um regime específico de responsabilidade civil. Ora, distanciando-nos da discussão relativa à sua natureza, que não cabe no âmbito deste estudo, sempre diremos que, ainda assim, os regimes responderão a situações diferentes, tal como referimos *supra*<sup>57</sup>.

A este argumento contrário à nossa tese, podemos aditar um outro: apesar de a vítima ser indemnizada, falta aos sistemas de reparação das contingências profissionais a tutela de um aspecto essencial para a recuperação daquela: a efectiva sanção do assediador, de efeito terapêutico para o lesado<sup>58</sup>. Contudo, esta desvantagem surge apenas quando consideramos estes regimes isoladamente. Com efeito, se aplicados em cumulação com o regime da responsabilidade civil, tal como acima defendemos, não haverá qualquer lacuna de protecção.

## II. Assédio Moral como Acidente de Trabalho

No ordenamento espanhol, tem-se considerado que o assédio moral pode ser constitutivo de acidente de trabalho. Na realidade, a jurisprudência do país vizinho tem aceite esta possibilidade, quer com base na al. e) do n.º 2 do art. 115 da *Ley General de la Seguridad*

---

termos do art. 18.º da Lei 100/97 e da indemnização cível no processo-crime. O mesmo autor, *op. cit.*, p. 150, refere, quanto ao art. 31.º da Lei 100/97, que, havendo concurso de responsabilidades (objectiva e subjectiva), haverá dois direitos a reparação, a títulos distintos. Contudo, havendo concorrência de “(...) mais do que um direito a indemnização, por virtude do mesmo acidente, em relação ao mesmo dano concreto (...)”, não será possível a cumulação de reparações. Esta posição parece vir de encontro ao nosso entendimento, de que as indemnizações serão cumuláveis desde que correspondam a danos distintos. Já MOLINA NAVARRETE (*La Tutela Judicial...*, *cit.*, pp. 69 e 70) refere que a jurisprudência espanhola tem admitido a livre cumulação de indemnizações.

<sup>57</sup> Por um lado, o regime de responsabilidade civil previsto no art. 28.º, *ex vi* do n.º 3 do art. 29.º do CT, poderá ser de responsabilidade aquiliana ou contratual. Por outro lado, o regime dos acidentes de trabalho poderá configurar uma responsabilidade objectiva pelo risco, para uns (ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, *cit.*, p. 820), ou fundamentar-se na situação de dependência económica do trabalhador, para outros (MENEZES LEITÃO, “A reparação de danos...”, *cit.*, p. 564). De qualquer forma, seja qual for a combinação que se escolha, os regimes sempre responderão a problemas diferentes.

<sup>58</sup> Neste sentido, embora relativamente à responsabilidade do empregador (independentemente de ser ele o assediador ou não), *vd.* PHILIPPE RAVISY, *op. cit.*, p. 165.

*Social*<sup>59</sup>, quer com fundamento na presunção do n.º 3 da mesma norma<sup>60 61</sup>. Há, ainda, quem sustente a possibilidade de se considerar o assédio moral como acidente de trabalho ao abrigo do n.º 1 do referido preceito<sup>62</sup>, que corresponde ao sentido entre nós atribuído ao conceito, posição que não é, contudo, unânime<sup>63</sup>. Para RAMÓN GIMENO LAHOZ, será suficiente a prova de que há uma incapacidade derivada de um conflito laboral, para que se qualifique o evento como acidente de trabalho, ou bastará, ainda que o acontecimento não ocorra no tempo e local de trabalho, a prova de que a patologia tem como causa exclusiva o trabalho<sup>64</sup>.

<sup>59</sup> Embora este preceito tenha uma particularidade, sobre a qual nos debruçaremos mais detalhadamente *infra*, que corresponde ao facto de o acidente de trabalho ser, nesta hipótese, próximo do nosso conceito de doença de trabalho.

<sup>60</sup> Segundo GARCÍA VIÑA, *op. cit.*, p. 19, será esta última hipótese a que mais frequentemente se verifica. Compreende-se a dificuldade em enquadrar uma determinada factualidade na al. e) do n.º 2 do art. 115 da *Ley General de la Seguridad Social*, na medida em que é complexa a concretização médica da origem de uma patologia. Cfr. M.ª MARTÍNEZ BARROSO, “Sobre las enfermedades ...”, *cit.*, p. 198. Em sentido contrário, afirmando que a jurisprudência maioritária se baseia no art. 115, n.º 2, li. e), da *Ley General de la Seguridad Social* para sustentar a qualificação do assédio moral como acidente de trabalho, FEDERICO NAVARRO NIETO, *La Tutela Jurídica frente al Acoso Moral Laboral*, Thomson Aranzadi, Pamplona, 2007, pp. 224 e 225.

<sup>61</sup> MIGUEL-ÁNGEL LUELMO MILLÁN (“Acoso moral o “mobbing”. Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico de un tema intemporal de actualidad”, *REDT*, n.º 115, 2003, p. 18) afirma que a ansiedade e a depressão, patologias que mais comumente são consequência do assédio moral, serão consideradas como lesão causada por acidente de trabalho, na medida em que existirá presunção de laboralidade, nos termos do n.º 3 do art. 115 da *Ley General de la Seguridad Social*. Aliás, segundo NAVARRO NIETO (*op. cit.*, p. 223), a interpretação jurisprudencial que admite a aplicação às doenças de trabalho daquela presunção, que decorre da “ocasionalidade” da lesão, deveria afastar a aplicação da al. e) do n.º 2 do referido art. 115, preceito com maiores exigências de causalidade. Todavia, o autor entende que o assédio moral não beneficia daquela interpretação extensiva da presunção, restringindo-se esta às doenças de surgimento súbito. Veja-se, ainda, a posição de SOFÍA OLARTE ENCABO (“Acoso Moral y Enfermedades Psicolaborales...”, *cit.*, p. 78) que admite que a aplicação da presunção do n.º 3 às lesões psíquicas não será tão fácil como no que respeita às lesões físicas, uma vez que aquelas dificilmente se poderão manifestar no tempo e local de trabalho.

<sup>62</sup> Nomeadamente, M.ª MARTÍNEZ BARROSO, “Sobre las enfermedades ...”, *cit.*, p. 201.

<sup>63</sup> Cfr. SOFÍA OLARTE ENCABO, “Acoso Moral y Enfermedades Psicolaborales ...”, *cit.*, p. 79, afirmando que jurisprudência tem negado esta hipótese.

<sup>64</sup> RAMÓN GIMENO LAHOZ, *La Presión Laboral Tendenciosa (Mobbing)*, Lex Nova, Valladolid, 2005, p. 281, disp. <http://www.bvsde.oos-oms.org/bvsacd/cd49/presion.pdf>, consult. 10-03-2010, às 21h39m.

Já no ordenamento brasileiro<sup>65</sup>, o assédio moral é considerado acidente de trabalho para efeitos de ressarcimento dos seus danos, embora aqui o conceito de acidente de trabalho seja mais lato, abrangendo as hipóteses em que o evento está ligado ao trabalho, contribuindo directamente para a morte, redução ou perda da capacidade de trabalho, ou lesão que exija cuidados médicos, ainda que não tenha causa única<sup>66</sup>.

Afigura-se, assim, essencial analisar o conceito de acidente de trabalho, destringendo os seus elementos, de modo a perceber se cabem aqui os comportamentos qualificados como assédio moral.

Em primeiro lugar, cabe advertir, com MARIA ADELAIDE DOMINGOS, para a necessidade de não confundir o acidente com a lesão: o objecto de reparação são as consequências do acidente de trabalho, ou seja, a lesão que decorre deste evento<sup>67</sup>. Porém, como sugere ROMANO MARTINEZ, o conceito de acidente de trabalho é delimitado pelo legislador em função dos danos<sup>68</sup>. Em segundo lugar, devemos referir que o acidente de trabalho não tem de ter uma causa exterior física, podendo esta ser moral<sup>69</sup>.

<sup>65</sup> Cfr. RODRIGO CRISTIANO MOLON, “Assédio moral no ambiente de trabalho a responsabilidade civil: empregado e empregador”, disp. <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>, consult. 14-03-2010, às 20h22m.

<sup>66</sup> Além dos ordenamentos referidos, também no Japão foi já qualificada como acidente de trabalho uma situação de assédio moral, pela Inspeção do Trabalho de Odawara. Veja-se <http://www.ipedigital.com/br/Noticias/Japao/Assedio-vira-caso-de-acidente-de-trabalho>, consult. 24-10-2009, às 15h15m.

<sup>67</sup> MARIA ADELAIDE DOMINGOS, “Algumas Questões Relacionadas com o Conceito de Acidente de Trabalho”, *PDT*, n.º 76, 77 e 78, 2007, p. 38. De facto, gera-se por vezes alguma confusão entre os dois. Assim, RITA GARCIA PEREIRA, *op. cit.*, p. 63, afirma que a jurisprudência se tem debruçado sobre questões como a “(...) qualificação das patologias originadas pela exposição prolongada ao assédio moral como acidente de trabalho”. Salvo o devido respeito, entendemos que a autora identifica o problema de modo errado, embora na nota que corresponde a esta passagem refira a hipótese de tentativa de suicídio, essa sim, potencialmente constitutiva de acidente de trabalho, como adiante veremos.

<sup>68</sup> ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho, cit.*, p. 843. Também a doutrina espanhola afirma que só há acidente de trabalho se houver dano, embora o conceito de acidente de trabalho se refira ao conjunto, englobando causa e efeito. Cfr. SEBASTIÁN SOTO RIOJA, “Las Enfermedades del Trabajo y su Manifestacion “In Itinere”. Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 1977”, *RDS*, n.º 6, 1999, p. 146.

<sup>69</sup> Vd. CARLOS ALEGRE, *op. cit.*, pp. 36 e 37, para quem a causa será moral, designadamente, quando o trabalhador repreendido cai, desmaiando e sofrendo, em consequência, lesões corporais. Deve, ainda, distinguir-se a causa exterior do acidente do evento em si mesmo.

Todavia, a característica que tem sido apontada pela doutrina como sendo fundamental à definição do acidente de trabalho, bem como à distinção entre este e a doença profissional, é a subitaneidade<sup>70</sup>. Como tal, o acidente de trabalho deve ser datável, determinável no tempo, ou, pelo menos, “(...) de duração curta e limitada (...)”<sup>71</sup>. Do exposto pode facilmente entender-se que, para alguma doutrina e jurisprudência, esta exigência será um forte impedimento à eventual consideração de uma situação de assédio moral como acidente de trabalho<sup>72</sup>.

<sup>70</sup> Cfr. M.ª ADELAIDE DOMINGOS, *op. cit.*, pp. 41 e 42. *Vd.* o Ac. do TRL de 10-11-2005, relat. Manuel Gonçalves, disp. [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), onde se afirma, curiosamente, que, em teoria, é possível sectionar qualquer acontecimento da vida, sendo o elemento distintivo entre acidente de trabalho e doença profissional o nexo causal que se poderá estabelecer entre uma determinada lesão e um facto súbito ou de curta duração.

<sup>71</sup> ADRIEN SACHET, *Tratado Teórico e Prático da Legislação sobre Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, em comentário à Lei Francesa de 1898*, vol. I, p. 261, *apud* JOÃO AUGUSTO PACHECO E MELO FRANCO, “Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais”, *Direito do Trabalho, BMJ*, Suplemento, Lisboa, 1979, p. 62.

<sup>72</sup> Neste sentido, entre outros, ISABEL RIBEIRO PARREIRA, *op. cit.*, p. 238. Cfr., ainda, o Ac. do TRP de 10-03-2008, relat. Ferreira da Costa, disp. [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual coube recurso para o STJ, tendo este proferido o aresto de 13-01-2010, relatado por Sousa Grandão, disp. [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), no mesmo sentido que o anterior. Tratava-se de uma hipótese de alegado (mas não provado nos autos) assédio moral, em que a Autora vem invocar a existência de um acidente de trabalho. Essa qualificação foi negada por ambos os acórdãos, que se baseiam, fundamentalmente, nas características de subitaneidade, imprevisibilidade e origem externa do evento constitutivo de acidente de trabalho. O Ac. da segunda instância reconhece a existência de posições favoráveis, entre nós, ao alargamento do direito infortunistico aos casos de assédio moral. De facto, o aresto parece afastar que a situação em apreço seja qualificada como acidente de trabalho ou doença profissional face à impossibilidade de tipificação daquela hipótese concreta como assédio moral. Já a decisão do STJ afirma que, ainda que se provasse a existência de *mobbing*, nunca este poderia ser considerado acidente de trabalho, “(...) pelo menos enquanto perdurar a actual noção normativa de “acidente” (...)”. Devemos referir, ainda, um aresto do TRP, relat. Domingos Morais, que data de 10-09-2007, onde se diz que o “(...) conceito de acidente de trabalho está em permanente actualização, devido às mutações sociais, comportamentais (atente-se por exemplo em certos casos de *mobbing*), e de mobilidade geográfica dos trabalhadores, novas situações que potenciam múltiplas e complexas causas de acidentes de trabalho” [sublinhado nosso]. No mesmo Ac. argumenta-se, ainda, que “(...) uma *intensa pressão psicológica* poderá enquadrar-se nas “Situações particularmente angustiantes”, porque se tratará de um exemplo de uma acção indirecta, actuando insidiosamente e que se insinuará sem violência” (CJ, n.º 201, ano XXXII, tomo IV, 2007, pp. 236 e 237). Saliente-se que, nesta hipótese, o comportamento sofrido pelo Autor não foi qualificado como acidente de trabalho, porquanto aquele não fez prova do nexo de causalidade entre o acidente e os danos sofridos.

No entanto, a jurisprudência mais recente, bem como alguma doutrina, têm questionado esta característica. Na verdade, há que reconhecer a existência de “(...) zonas cinzentas em que a subitaneidade se esbate perante uma evolução lenta, como é por exemplo, a que resulta da acção contínua de um instrumento de trabalho ou do agravamento de uma predisposição patológica ou das afecções patogénicas contraídas por razão do trabalho”<sup>73</sup>. De facto, há vários exemplos na jurisprudência nacional que confirmam o atenuamento da exigência de subitaneidade<sup>74</sup>. É notória a ténue fronteira entre acidente de trabalho e doença profissional, embora o STJ afirme que ainda há acidente de trabalho quando a causa da lesão não é imediata, mas se circunscreve a um período curto e limitado de tempo, podendo os seus efeitos sofrer evolução gradual<sup>75</sup>.

MARIA ADELAIDE DOMINGOS centra a análise do problema na subitaneidade ou não da acção, decompondo aquele conceito nos elementos da imprevisão e da limitação no tempo<sup>76</sup>. A autora afirma, ainda, que as “zonas cinzentas” decorrem de circunstâncias em que a acção tem duração variável mas continuada no tempo, sem que se verifiquem elementos que caracterizam a existência de doença profissional, como a especial perigosidade do ambiente de trabalho ou dos produtos utilizados. Acresce que, efectivamente, a letra da lei não caracteriza o evento constitutivo de acidente de trabalho, pelo que não se poderá afirmar que a subitaneidade corresponde a um requisito legal.

Na realidade, na vizinha Espanha discute-se a eventual fusão dos conceitos de acidente de trabalho e doença profissional<sup>77</sup>. Sustenta alguma doutrina que o primeiro conceito está em revisão, face aos riscos que têm emergido nos últimos anos, havendo, portanto, uma

<sup>73</sup> Cfr. CARLOS ALEGRE, *op. cit.*, p. 37. Neste sentido, também alguma doutrina francesa, afirmando que a exigência de subitaneidade é mais teórica do que real, e que no assédio moral o mal-estar da vítima piora bruscamente, ainda que tenha aumentado progressivamente. *Vd.* PHILIPPE RAVISY, *op. cit.*, p. 81.

<sup>74</sup> Veja-se, entre outros, o Ac. do TRC de 22-01-1981, *CJ*, ano VI, tomo I, 1981, p. 83, onde se afirma que “(...) a intoxicação (...) ocorreu, senão de maneira súbita, pelo menos com duração curta e limitada”.

<sup>75</sup> Cfr., designadamente, a decisão do STJ de 21-11-2001, relat. Mário Torres, disp. [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). Também para a doutrina belga o critério parece ser o da possibilidade de localizar no tempo e espaço o evento súbito. Cfr. MIREILLE JOURDAN, *L'Accident (sur le Chemin) du Travail: Notion et Preuve*, Études Pratiques de Droit Social, Waterloo, Kluwer, 2006, p. 29.

<sup>76</sup> M.<sup>ª</sup> ADELAIDE DOMINGOS, *op. cit.*, p. 43.

<sup>77</sup> Discussão que se alia a uma outra, mais ampla, relativamente à manutenção da dualidade riscos profissionais/riscos comuns. Cfr. CÉSAR TOLOSA TRIBIÑO, “Delimitación de las Contingencias Profesionales: Nuevos Riesgos Laborales”, *Revista Información Laboral, Legislación y Convenios Colectivos*, n.º 20, 2003, p. 4.

necessidade de o ampliar, abarcando também a doença progressiva. Neste sentido, a noção deverá abranger não só a referência a um acontecimento repentino que provoca um problema fundamentalmente tísico e externo, mas também a alusão à origem paulatina de lesões que podem ser psíquicas<sup>78</sup>.

Alguma doutrina francesa refere que a recente evolução jurisprudencial no que respeita ao conceito de acidente de trabalho<sup>79</sup> favorece a consideração de uma hipótese de assédio moral como tal, uma vez que a *Cour de Cassation* afirmou já que será acidente de trabalho um evento ou uma série de eventos ocorridos em datas determinadas, por causa ou por ocasião do trabalho<sup>80</sup>. Desta forma, parece que os problemas de natureza psicológica surgidos após comportamentos de assédio moral determináveis temporalmente poderão ser ressarcidos como lesões decorrentes de acidente de trabalho<sup>81</sup>.

Na Bélgica, a doutrina afirma que, pese embora a característica da subitaneidade do evento que constitui infortúnio laboral, poderá aquele não ser imediato ou instantâneo, e a jurisprudência admite serem eventos súbitos situações como o stress e um estado de tensão ou nervosismo<sup>82</sup>.

No que respeita à exigência de reiteração que particulariza o assédio moral, também há autores que entendem que o conceito nem sempre exigirá a prática de várias condutas, pelo que não deverá excluir-se da definição o facto isolado que tenha tal gravidade que produza o mesmo resultado que vários incidentes menores, ou acarrete sérias consequências

<sup>78</sup> AAVV, “*El Acoso Moral en el Trabajo (Mobbing): Diagnostico, Prevencion y Reparacion [sic] de una Nueva Enfermedad Laboral*”, disp.

<http://www.fundacion-universal.com/modules/mydownloads/visit.php?cid=30&lid=15>, p. 21, consult. 14-12-2009, às 21h33m.

<sup>79</sup> Designadamente, uma interpretação aberta deste conceito. Cfr. bibliografia citada por NAVARRO NIETO, *op. cit.*, p. 219, nt. 27.

<sup>80</sup> E. CASTEL-TURBANT; C. DOUTRELLOT-PHILIPPON; M. GRASER; O. JARDÉ; C. MANAOUIL, A. VERRIER, «Le harcèlement moral au travail: apports de la loi du 17 janvier 2002”, *Médecine & Droit*, n.º 73, 2005, p. 126.

<sup>81</sup> *Vd. o aresto da Cour d'Appel de Versailles, de 14-03-2000, Caisse Primaire d'Assurance Maladie 78 vs Viard*, em que uma chamada telefónica de reprimenda a uma trabalhadora origina graves transtornos psíquicos, constituindo acidente de trabalho. Entende a *Cour de Cassation* (decisão de 01-07-2003) que o conceito de “facto súbito” inerente ao acidente de trabalho é substituído pelo carácter de “certeza” desse acontecimento. Veja-se em [http://www.atousante.com/annexes/interroger\\_un\\_specialiste\\_faq/souffrance\\_au\\_travail\\_harcelement\\_moral\\_questions\\_a\\_des\\_medecins\\_specialises\\_en\\_sante\\_au\\_travail/je\\_suis\\_victime\\_de\\_harcelement\\_moral\\_une\\_declaration\\_daccident\\_du\\_travail\\_a\\_ete\\_effectuee\\_mais\\_elle\\_a\\_ete\\_rejetee\\_par\\_le\\_medecin\\_conseilquels\\_sont\\_mes\\_recours](http://www.atousante.com/annexes/interroger_un_specialiste_faq/souffrance_au_travail_harcelement_moral_questions_a_des_medecins_specialises_en_sante_au_travail/je_suis_victime_de_harcelement_moral_une_declaration_daccident_du_travail_a_ete_effectuee_mais_elle_a_ete_rejetee_par_le_medecin_conseilquels_sont_mes_recours), consult. 08-11-2009, às 16h33m.

<sup>82</sup> MIREILLE JOURDAN, *op. Cit.*, pp. 23 e ss.

para o trabalhador<sup>83</sup>. Aliás, a legislação nacional parece não exigir aquela característica, ao referir-se ao assédio no singular, como “comportamento indesejado” (art. 29.º, n.º 1, do CT)<sup>84</sup>.

MIREILLE JOURDAN assevera que a característica da reiteração no assédio moral não impede a qualificação de um dos seus comportamentos, isoladamente considerado, como acidente de trabalho, desde que se trate de evento súbito, isto é, ocorrendo uma situação de intensidade extrema, que origine uma lesão física ou psíquica<sup>85</sup>.

Já MICHEL DEBOUT sustenta que a qualificação do assédio moral como acidente de trabalho não é conveniente, uma vez que o assédio é um processo cujos comportamentos são repetidos no tempo. Contudo, havendo no decurso deste processo um facto de particular gravidade que provoque, por si próprio, um traumatismo psicológico ou descompensação brutal no estado da pessoa já fragilizada pelo assédio, será possível a qualificação do mesmo como acidente de trabalho<sup>86</sup>.

Note-se, ainda, que MARIA ADELAIDE DOMINGOS aceita que uma hipótese de “trabalho excessivo” desencadeadora de uma lesão na saúde do trabalhador possa ser considerada como acidente de trabalho<sup>87</sup>. Daí que possamos concluir que a autora admite que uma situação não súbita, mas que corresponda a uma hipótese enquadrável como causa única, possa ser considerada acidente de trabalho, na medida em que cause danos à saúde da vítima<sup>88</sup>.

<sup>83</sup> Cfr. J. JACQMAIN, “Le droit du travail comme insecticide: le harcèlement professionnel”, in (coll.) *Le Droit du Travail et la Nouvelle Économie*, Éd. du Jeune Barreau de Bruxelles, 2001, p. 212, *apud* MIREILLE JOURDAN, *op. cit.*, p. 54, e RITA GARCIA PEREIRA, *op. cit.*, p. 113, nts. 197 e 198.

<sup>84</sup> Neste sentido, *vd.*, designadamente, GLÓRIA REBELO, «Assédio Moral e Dignidade no Trabalho», *PDT*, n.º 76, 77 e 78, 2007, p. 115, e SÓNIA KIETZMANN LOPES, «O Assédio Moral no Trabalho», *PDT*, n.º 82, 2009, p. 261.

<sup>85</sup> Designadamente, as técnicas relacionais, de isolamento, punitivas, entre outras. *Vd.* MIREILLE JOURDAN, *op. cit.*, pp. 54 e 55. De facto, aplicando aqui a ideia exposta *supra*, referida no Ac. do TRL de 10-11-2005, poder-se-á afirmar que todos os comportamentos que integram o *mobbing* serão seccionáveis. A doutrina italiana discute a eventualidade de o *mobbing* abarcar as hipóteses, por alguns denominados de *straining*, em que há uma única agressão, de duração constante, causadora de um efeito negativo no ambiente laboral. Cfr. MARCELLO PEDRAZZOLI, “Tutela della persona...”, *cit.*, pp. 1131 e 1132.

<sup>86</sup> Havendo sinais e testemunhos do evento. Cfr. MICHEL DEBOUT, *op. cit.*, p. 83.

<sup>87</sup> M.ª ADELAIDE DOMINGOS, *op. cit.*, p. 44.

<sup>88</sup> Em sentido semelhante, *vd.* KELLY SILVA DE ARAÚJO, «Assédio moral no meio ambiente do trabalho», p. 18, *disp.*

[http://conpedi.org/manaus/IIII/larquivos/anais/manaus/transf\\_trabalho\\_kely\\_silva\\_de\\_araujo.pdf](http://conpedi.org/manaus/IIII/larquivos/anais/manaus/transf_trabalho_kely_silva_de_araujo.pdf), consult.

01-12-2009, às 19h21m.

Como tal, para alguns autores, comportamentos que se possam agrupar, originando um fenómeno único que apelidamos de assédio moral, caberão no conceito de subitaneidade para efeitos de consideração como acidente de trabalho<sup>89</sup>. Assim, poder-se-á afastar o argumento de que o nosso sistema de acidentes de trabalho impede a qualificação de uma situação de assédio moral como infortúnio laboral, na medida em que se exige que o evento seja repentino e imprevisível. Resultando de tal hipótese uma lesão ou incapacidade, poder-se-ia qualificar esta como sendo derivada de acidente de trabalho.

Como verificámos, para chegar ao resultado da consideração do assédio moral como acidente de trabalho podem seguir-se duas vias: o alargamento do conceito de acidente de trabalho, ou a modificação da perspectiva no que respeita ao assédio moral, concebendo-o como comportamento único.

Contudo, em nossa opinião, tal fundamentação revela-se improfícua: assédio moral é toda uma cadeia de comportamentos, e não uma conduta isolada<sup>90</sup>, ainda que causadora de danos de grande seriedade, já que não são estas consequências ou a sua gravidade que caracterizam este fenómeno. Entendemos que, mesmo considerando todo o processo como evento único causador de um dano, nunca o assédio moral terá as características de subitaneidade e certeza (ainda) inerentes ao conceito de acidente de trabalho.

Pelo contrário, conceptualmente, não nos choca a primeira via, face à amplitude das situações que o legislador tem vindo a prever. Pense-se na tutela dos casos de acidente de trabalho não ocorrido no local e tempo de trabalho, como a protecção do trabalhador durante o crédito de horas para procura de novo emprego, onde não existe propriamente uma ligação entre o empregador e o trabalhador, encontrando-se o risco diluído<sup>91</sup>. Assim, na medida em que se considere que o regime dos acidentes de trabalho se fundamenta no risco da colocação da prestação de trabalho no mercado, isto é, aquele derivado do facto de o trabalhador "(...)

---

A autora sustenta que o assédio moral deverá poder configurar-se como conduta abusiva única.

<sup>89</sup> *Vd ANNE-MARIE LAFLAMME, op. cit., p. 60.* A autora afirma que se preenche o requisito da subitaneidade e imprevisibilidade pela sobreposição dos vários comportamentos que constituem o assédio moral, ainda que isoladamente pareçam inofensivos.

<sup>90</sup> Embora, como vimos, ao contrário do que exige a doutrina, o legislador nacional não reclame a repetição e sistematização dos comportamentos abusivos ao longo do tempo para que sejam qualificados como assédio moral, tal como o não determina o texto das Directivas (cfr. MIREILLE JOURDAN, *op. cit.*, p. 53), entendemos que a ilicitude do assédio moral provém da repetição e progressão dos actos isolados.

<sup>91</sup> JÚLIO GOMES, "Breves Reflexões sobre a Noção de Acidente de Trabalho no Novo (mas Não Muito) Regime dos Acidentes de Trabalho», in *I Congresso Nacional do Direito dos Seguros*, coord. António Moreira e M. Costa Martins, Almedina, Coimbra, 2000, p. 209.

oferecer a outrem a disponibilidade do seu trabalho (...)”<sup>92</sup>, poder-se-á afirmar que faz todo o sentido considerar esta hipótese como acidente de trabalho, cabendo aqui quer a tese do nexo de causalidade entre o trabalho e o acidente de trabalho, quer a exigência de nexo entre o acidente e o dano<sup>93</sup>, ou mesmo o nexo entre a lesão e a incapacidade ou morte da vítima<sup>94</sup>. Por conseguinte, em virtude da tendente expansão do conceito de acidente de trabalho, não nos repugna que venha a ser estendido à hipótese de assédio moral<sup>95</sup>.

### III. Suicídio como Acidente de Trabalho

Embora se discuta a eventualidade de o suicídio do trabalhador ser considerado infortúnio laboral, não nos debruçaremos longamente sobre esta hipótese no presente estudo, uma vez que a mesma levanta inúmeros problemas que não cabe aqui discutir<sup>96</sup>. Contudo, devemos salientar que, já em 1947, AVELINO BRAGA MENDONÇA afirmava que o empregador deveria ser responsabilizado face ao acidente que resultasse da privação do uso da razão do sinistrado, na medida em que esta derivasse da própria prestação do trabalho<sup>97</sup>.

No Brasil, foi já declarada como constitutiva de acidente de trabalho uma hipótese de suicídio derivado de depressão alegadamente com causa na actividade laboral<sup>98</sup>. Em Espanha,

<sup>92</sup> *Ibidem*, pp. 208 e 211, e MENEZES LEITÃO, “A reparação de danos...”, cit., designadamente, pp. 560 e 579.

<sup>93</sup> JÚLIO GOMES, “Breves Reflexões sobre a Noção de Acidente de Trabalho...”, cit., pp. 209 e 210.

<sup>94</sup> Nexo exigido, designadamente, por JOÃO NUNO CALVÃO DA SILVA, *op. cit.*, p. 344.

<sup>95</sup> JÚLIO GOMES (*Direito do Trabalho*, cit., p. 442) admite a eventual aplicação ao domínio da compensação ao assediado de certos princípios decorrentes do regime dos acidentes de trabalho, “(...) designadamente quando tiver sido afectada a capacidade de trabalho ou de ganho – pense-se, por exemplo, na irrelevância de uma predisposição patológica que não tenha sido propositadamente oculta”.

<sup>96</sup> A gravidade do assédio verifica-se pelo n.º de suicídios: estima-se que 20% dos suicídios ocorridos na Europa resultam de circunstâncias profissionais. MAGO PACHECO, *op. cit.*, p. 129.

<sup>97</sup> AVELINO MENDONÇA BRAGA, “Da responsabilidade patronal por acidentes de trabalho», *ROA*, n.ºs 3 e 4, ano 7, vol. II, 1947, pp. 217 e 221. Esta ideia encontra-se consagrada legalmente na al. c) do n.º 1 do art. 14.º da LAT. Aquele autor sustentava, ainda, a necessidade de responsabilizar o empregador pelo suicídio do trabalhador que põe termo à sua vida num acto de loucura consecutivo ao traumatismo provocado por acidente de trabalho. *Vd.* o recente Ac. do TRC de 28-01-2010, *CJ*, ano XXV, tomo I, 2010, 57-60, entendendo que a morte do sinistrado, por suicídio, dá lugar a reparação em virtude de acidente de trabalho, porquanto se preenche o nexo de causalidade exigível.

<sup>98</sup> Nippo Jovem Notícias, “Suicídio é considerado acidente do trabalho”, São Paulo, 05-07-2006, disp. [http://www.nj.com.br/noticias/noticias\\_20060705.php](http://www.nj.com.br/noticias/noticias_20060705.php), consult. 20-09-2006, *apud* KELLY SILVA DE ARAÚJO, *op. cit.*, p. 16, nt. 14.

LOUSADA AROCHENA afirma ser frequente a exclusão da qualificação do suicídio como acidente de trabalho no caso concreto, embora a jurisprudência tenha vindo a aceitá-la na sua generalidade<sup>99</sup>. Em todo o caso, deverá em cada hipótese verificar-se uma razoável conexão entre o trabalho e a determinação suicida, atendendo a uma série de circunstâncias particulares do trabalho em causa. Em França, o *Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale* aceitou já a consideração de uma tentativa de suicídio consecutiva a uma situação de assédio moral como acidente de trabalho<sup>100</sup>, e a *Cour d'Appel de Riom* qualificou da mesma forma um suicídio<sup>101</sup>. SANDY LICARI afirma mesmo que a questão da aplicação da legislação relativa aos acidentes de trabalho no âmbito do assédio moral se coloca essencialmente no caso em que a vítima se suicida, ou tenta fazê-lo, no local de trabalho, ou na hipótese em que o assediado sofre um acidente por causa da situação de ansiedade e nervosismo em que estava em virtude de uma última disputa com o assediador<sup>102</sup>.

RITA GARCIA PEREIRA afirma que, na impossibilidade de considerar estas hipóteses como doença profissional (na medida em que este regime supõe que o trabalhador esteja vivo), deverão qualificar-se como acidentes de trabalho, em benefício dos elementos do agregado familiar<sup>103</sup>.

Devemos referir, contudo, que estas situações se devem distinguir claramente daquela que explanámos no capítulo anterior. De facto, aqui trata-se da consideração como acidente

---

<sup>99</sup> Pelo menos desde 1970, a jurisprudência tem averiguado a existência de uma qualquer conexão, ainda que ocasional, do suicídio com o trabalho. Cfr. DIAL, “Suicidio del trabajador, depresión anímica y accidente de trabajo (C9/09)”, *AL*, n.º 9, 2009, p. 1100. Para exemplos de jurisprudência nos dois sentidos, *vd.* LUELMO MILLÁN, *op. cit.*, p. 10, nt. 19.

<sup>100</sup> Decisão do *Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale* de Vosges, de 28-06-2000, *Petites Affiches*, 2000, 209, pp. 15-21, *apud* E. CASTEL-TURBANT *et alli*, *op. cit.*, p. 131, nt. 15.

<sup>101</sup> Caso *Brucker/SA Diamantine vs Caisse Primaire d'Assurance Maladie del'Allier*, Ac. de 22-02-2000. Cfr. ARAMENDI SÁNCHEZ, *op. cit.*, p. 395. Mais recentemente, em Março de 2010, também o *Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de Versailles* veio decidir neste sentido. Cfr. <http://voila-le-travail.fr/2010/07/14/un-suicide-classe-accident-du-travail-chez-france-telecom/>, consult. 15-07-2010, às 23h04m.

<sup>102</sup> SANDY LICARI, “De la nécessité d'une législation spécifique au harcèlement moral au travail”, *DS*, n.º 5, 2000, p. 502.

<sup>103</sup> RITA GARCIA PEREIRA, *op. cit.*, p. 212.

de trabalho de hipóteses que são elas próprias consequência do assédio moral, e não da consideração como acidente de trabalho do próprio assédio moral<sup>104</sup>.

Desta forma, o que se deverá aqui questionar é a eventual ruptura do nexo causal, para quem considere que o suicídio ou tentativa de suicídio é acto auto-lesivo, doloso, portanto, excluído do conceito de acidente, como evento involuntário que será<sup>105</sup>. Em sentido contrário, poder-se-á arguir que aqui a vontade está condicionada por determinismos fundamentais para a intenção suicida<sup>106</sup>.

Não vislumbramos, portanto, qualquer problema na qualificação do suicídio ou tentativa de suicídio como acidente de trabalho, em determinados casos concretos. Tal implicará, contudo, que o assédio moral seja relevante apenas na medida em que justifica a relação causal entre o evento e o dano. Assim, entendemos que, ainda que o suicídio ou tentativa de suicídio ocorra por outro motivo qualquer, poderá ser acidente de trabalho, desde que preenchidos os vários requisitos desta contingência<sup>107</sup>, isto é, tratando-se de evento de carácter anormal, involuntário, que produza “lesão corporal, perturbação funcional ou doença, de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte” (art. 8.º da LAT), verificando-se o referido nexo causal, ou verificando-se uma das presunções legais<sup>108</sup>.

<sup>104</sup> Ou seja, aqui, o evento (suicídio ou tentativa de suicídio) a considerar como acidente de trabalho é ele próprio uma consequência do assédio moral. Logo, parece-nos que RITA GARCIA PEREIRA (*op. cit.*, p. 212) confunde os aspectos, ao referir que “(...) o evento que determinou o dano [morte] pode ter sido súbito (...)”, sendo “(...) um determinado evento (...) que o leva a desistir da vida”, que conduz a que haja “(...) nexo causal entre o estado de sujeição que caracteriza o vínculo laboral e o dano, pelo que se justifica em pleno a qualificação como contingência laboral”. Ora, entendemos que a autora está a qualificar como acidente de trabalho o próprio assédio moral, tal como tentámos fazer no capítulo anterior. Porém, parece-nos que a questão deve ser aqui colocada noutros termos: o evento a ter em causa para efeitos de consideração como acidente de trabalho deverá ser, em nossa opinião, o suicídio, ou tentativa de suicídio.

<sup>105</sup> Será a posição da jurisprudência alemã, segundo aponta JOSÉ FERNANDO LOUSADA AROCHENA, “El suicidio como accidente de trabajo. Comentario a la STSJ Galicia 4 abril 2003», *AL*, n.º 27, 2003, p. 2332.

<sup>106</sup> *Ibidem*, p. 2331.

<sup>107</sup> Claro que o nexo causal entre o dano e a actividade (exigível para ROMANO MARTINEZ, embora autores como MENEZES LEITÃO exijam apenas um nexo entre o acidente e os danos – cfr. JÚLIO GOMES, “Breves Reflexões sobre a Noção de Acidente de Trabalho ...”, *cit.*, p. 210) sempre será de difícil prova, pelo que, além das hipóteses de assédio moral, vislumbramos apenas a possibilidade de ocorrência destas situações em virtude de *burn out* ou *stress* laboral. Parece, contudo, que essa causalidade não terá de ser exclusiva: cfr. RITA GARCIA PEREIRA, *op. cit.*, p. 212.

<sup>108</sup> CHRISTOPHE DE DEJOURS, na entrevista referida *supra*, afirma que não deverá haver dúvidas de que o suicídio ocorreu por causa do trabalho quando tem lugar no local de trabalho.

Consideramos ser esta posição justificada, tal como aponta RITA GARCIA PEREIRA, não só “(...) por imperativos de justiça social (...)”, mas também porque “(...) juridicamente defensável”<sup>109</sup>.

#### IV. Assédio Moral como Doença Profissional *Stricto Sensu*

As doenças profissionais são patologias 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<sup>110</sup>. Resultam, portanto, da natureza das tarefas laborais executadas, do ambiente laboral, ou de uma atitude particular imposta ao trabalhador<sup>111</sup>. Além disto, cabe salientar que são doenças testadas e confirmadas pelo progresso científico, e que podem ser reconhecidas *a priori*, daí que gozem de um sistema privilegiado de prova, porquanto estão previstas taxativamente numa lista emanada pelo legislador, presumindo-se a sua laboralidade<sup>112</sup>.

O nosso sistema previdencial é misto: as patologias constantes do quadro legalmente previsto e periodicamente revisto (neste momento, o Decreto-Regulamentar n.º 76/2007, de 17-07), em relação às quais funciona uma presunção de causalidade (entre a contracção da doença e a natureza do trabalho) serão, para alguma doutrina, as doenças profissionais propriamente ditas ou típicas, enquanto as que não constam dessa lista serão as doenças de trabalho ou doenças profissionais atípicas<sup>113</sup>. Característica idêntica é o facto de todas terem etiologia relacionada com as condições de exercício da actividade laboral.

É comum aos vários sistemas comunitários a estipulação taxativa das patologias que configuram doenças profissionais, não prevendo qualquer um dos ordenamentos jurídicos a consideração das consequências do assédio moral como tal<sup>114</sup>. Assim sendo, a taxatividade do quadro legal impedirá uma eventual qualificação de patologias psíquicas decorrentes de assédio moral no local de trabalho como doenças profissionais<sup>115</sup>, ainda que pareça não haver igual impedimento no que respeita outras patologias (designadamente, físicas) que possam surgir em consequência do assédio moral, estando elas previstas no quadro legal. Neste

<sup>109</sup> RITA GARCIA PEREIRA, *op. cit.*, p. 213.

<sup>110</sup> Cfr. CARLOS ALEGRE, *op. cit.*, p. 140.

<sup>111</sup> JEAN-JACQUES DUPEYROUX, *Droit de la Sécurité Sociale*, 8.ª ed., Dalloz, Paris, 1980, p. 536.

<sup>112</sup> AAVV, “*El Acoso Moral en el Trabajo (Mobbing)...*”, *cit.*, p. 43.

<sup>113</sup> No capítulo seguinte analisaremos a eventualidade de consideração do assédio moral como fenómeno constitutivo desta categoria de doenças.

<sup>114</sup> GARCÍA VIÑA, *op. cit.*, p. 18. Relativamente ao ordenamento francês, *vd.* FABRICE BOCQUILLON, *op. cit.*

<sup>115</sup> Neste sentido, entre nós, *cfr.* ISABEL RIBEIRO PARREIRA, *op. cit.*, p. 238.

sentido, RITA GARCIA PEREIRA parece aceitar que doenças como a “depressão reactiva ou problemas cardíacos”, constantes do referido quadro, sejam ressarcidas como doenças profissionais, quando têm origem em assédio moral<sup>116</sup>. Porém, o instrumento legislativo que tipifica as doenças profissionais vincula-as a determinados riscos específicos, o que, em nossa opinião, exclui a possibilidade de extensão destas patologias às situações de assédio moral.

Em Espanha, a doutrina pugna pela inclusão das hipóteses de danos decorrentes de assédio moral na lista taxativa de doenças profissionais<sup>117</sup>, embora afirme que os riscos psicossociais sempre estarão abrangidos pela genérica obrigação de segurança que impende sobre o empregador<sup>118</sup>. Desta forma, destaca-se a necessidade de consideração de situações como o assédio moral, o *burn out* e o stress laboral como doenças profissionais, a incluir na enumeração legalmente prevista<sup>119</sup>. Neste sentido se pronuncia DOLORS HERNANDEZ NAVARRO<sup>120</sup>, quando expõe que Espanha é o país da UE com menos doenças catalogadas, sendo o seu quadro muito antigo<sup>121</sup>. Assim, a evolução da medicina permitirá, actualmente, uma melhor identificação da etiologia das doenças, o que poderá implicar uma alteração dos

<sup>116</sup> RITA GARCIA PEREIRA, *op. cit.*, p. 210.

<sup>117</sup> M.ª CARMEN DÍAZ DESCALZO, *op. cit.*, p. 200.

<sup>118</sup> MARIA TERESA IGARTÚA MIRÓ, “La nueva lista de enfermedades profesionales y la inamovilidad respecto a las dolencias derivadas de riesgos psicosociales”, *AL*, n.º 22, 2007, p. 2693.

<sup>119</sup> *Vd.* MARIA MARTÍNEZ BARROSO (Las *Enfermedades Asimiladas aL Accidente de Trabajo en la Doctrina de los Tribunales*, Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales en España, Madrid, 2004, pp. 41 e 107), explicando que o novo conceito de riscos profissionais implica a necessária revisão daquele catálogo de doenças profissionais. Reconhecendo, ainda, a necessidade de reforma e ampliação do quadro de doenças profissionais, bem como a necessidade de actualização do próprio conceito de doença profissional, ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ, *op. cit.*, p. 1647. Contra, SOFÍA OLARTE ENCABO (“La incidencia del acoso moral en el ámbito del sistema de Seguridad Social: hacia la equiparación de las enfermedades psicolaborales”, in *Acoso moral en el trabajo: concepto, prevención, tutela procesal y reparación de danos*, coord. Manuel Correa Carrasco, Aranzadi, Pamplona, 2006, p. 181), afirmando que não concorda com a tipificação das doenças psicolaborais como doenças profissionais, face ao automatismo destas.

<sup>120</sup> *Apud* AAVV, “El Acoso Moral en el Trabajo (Mobbing) ...”, *cit.*, p. 14. Enquanto não se revê este quadro, a cláusula do art. 115, n.º 2, ai. e), da *Ley General de la Seguridad Social* incluirá no seu amplo conceito de acidente de trabalho padecimentos como o assédio moral.

<sup>121</sup> TOLOSA TRIBIÑO (*op. cit.*, pp. 3 e 4) argumenta que a estagnação sofrida pelo conceito de doença profissional causou o alargamento da concepção de acidente de trabalho. Consequentemente, lesões que, na verdade, deveriam considerar-se derivadas de doença profissional, na medida em que decorrem de um processo patológico, não se produzindo de forma súbita, têm sido enquadradas nos acidentes de trabalho.

limites entre as doenças comuns e as doenças profissionais<sup>122</sup>. Outra hipótese debatida ao nível comunitário e da OIT é a evolução para um sistema de duas listas, sendo uma de carácter fechado e outra aberta<sup>123</sup>.

Entre nós, MAGO PACHECO sustenta a necessidade de uma “(...) reformulação do conceito de doença profissional (...)” de modo a que possa incluir as eventuais lesões decorrentes do assédio moral<sup>124</sup>. Salvo o devido respeito, discordamos da posição assumida, na medida em que, havendo alterações, estas não deveriam respeitar ao conceito de doença profissional, mas sim ao elenco de doenças profissionais legalmente previsto (designadamente, alargando este elenco, permitindo a inclusão de determinadas patologias do foro psíquico e psicológico).

Não defendemos, porém, uma consideração das lesões decorrentes do assédio moral como doenças profissionais típicas, porquanto entendemos que sempre deverá o trabalhador provar a existência denexo de causalidade entre o evento e o dano, ou seja, deverá demonstrar que houve uma situação (*in casu*, constitutiva de assédio moral) que originou uma determinada lesão na sua saúde, que deverá ser tutelada ao abrigo dos regimes das contingências profissionais. Além disto, como de seguida referiremos, julgamos que o ordenamento nacional prevê já um conceito no âmbito do qual aqueles danos poderão ser ressarcidos.

## V. Assédio Moral como Doença Profissional *Stricto Sensu*

ETIENNE MARTIN terá sugerido, em 1929, a existência da categoria das doenças de trabalho. O que distinguiria estas patologias das doenças profissionais seria o facto de aquelas serem comuns a qualquer trabalhador, por virtude de qualquer trabalho, enquanto as doenças profissionais propriamente ditas atingem trabalhadores que exercem a sua actividade em ambiente nocivo à saúde, pelas substâncias utilizadas ou pelo meio<sup>125</sup>.

---

<sup>122</sup> AAVV, “*El Acoso Moral en el Trabajo (Mobbing) ...*”, cit., p. 14. Contudo, sempre deverá haver um avanço científico que sustente a referida integração no quadro legal das doenças profissionais, determinando-se forçosamente elementos objectivos diferenciadores de uma doença provocada por assédio moral, tal como aponta SOFÍA ÛLARTE ENCABO, “*Acoso Moral y Enfermedades Psicolaborales ...*”, cit., p. 78.

<sup>123</sup> NAVARRO NIETO, *op. cit.*, p. 218. Porém, o autor entende que este sistema não iria resolver o problema da qualificação das doenças psíquicas.

<sup>124</sup> MAGO PACHECO, *op. cit.*, p. 249.

<sup>125</sup> Cfr. CARLOS ALEGRE, *op. cit.*, p. 38.

O nosso legislador consagra estas doenças no n.º 2 do art. 94.º da LAT e no n.º 3 do art. 283.º do CT, configurando-as como uma espécie intermédia entre acidente de trabalho e doença profissional, necessária face à imprevisibilidade da origem e fontes de doenças<sup>126</sup>. De facto, este preceito configura uma regra especial de determinação do nexos de causalidade, na medida em que se revela necessário demonstrar a relação entre a actividade exercida e a patologia ou perturbação funcional, provando que esta não deriva do normal desgaste do organismo. Estas patologias partilham, na realidade, do mesmo fundamento que os acidentes de trabalho e as doenças profissionais: o funcionamento da empresa como factor objectivo desencadeador do risco<sup>127</sup>. Todavia, enquanto nas doenças profissionais *stricto sensu* o elemento característico será o processo patológico concreto, nas doenças de trabalho ou atípicas o elemento essencial é a origem daquele processo, não bastando aqui mera ocasionalidade entre o trabalho e a patologia, devendo o primeiro ser factor desencadeante e causa exclusiva da segunda<sup>128</sup>.

No ordenamento espanhol, como já referimos, aceita-se pacificamente que as consequências do assédio moral sejam indemnizadas como acidente de trabalho<sup>129</sup>. Contudo, convém esclarecer que, neste sistema jurídico, cabem no conceito de acidente de trabalho não só os acidentes de trabalho *stricto sensu*, mas também aquelas patologias que, entre nós, são denominadas doenças de trabalho<sup>130</sup>, isto é, aquelas doenças que, embora não previstas na

<sup>126</sup> Entre nós, veja-se o exemplo de uma tendinite crónica, retirado da jurisprudência por ROMANO MARTINEZ *Direito do Trabalho, cit.*, p. 824, nt. 3. Também parecem caber aqui hipóteses como a do enfermeiro que contrai uma doença infecciosa comum no exercício das suas funções num hospital. *Vd.* OIT, *introdução à Segurança Social*, tradução por Margarida Girão, Ministério para a Qualificação e o Emprego, Centro de Informação Científica e Técnica, Lisboa, 1996, p. 56.

<sup>127</sup> M.ª MARTÍNEZ BARROSO, “Sobre las enfermedades profesionales...”, *cit.*, p. 189.

<sup>128</sup> *Ibidem*, p. 191.

<sup>129</sup> Veja-se urna exemplificação da numerosa jurisprudência neste âmbito, designadamente, em NAVARRO NIETO, *op. cit.*, p. 219, nt. 33. O autor afirma mesmo que esta jurisprudência expansiva se inspira no princípio *pro operaria* (*op. cit.*, p. 216).

<sup>130</sup> De facto, encontramos na doutrina espanhola autores que denominam estas situações de “enfermedades del trabajo”, equiparando-as aos acidentes de trabalho; outros sustentando que são acidentes de trabalho por assimilação ou interpretação extensiva do conceito de acidente, e pela sua etiologia laboral; outros, ainda, afirmando que se trata de urna ficção jurídica; ou dizendo que de um ponto de vista jurídico-formal não se trata de categorias diferentes, derivando do art. 115, n.º 1, da *Ley General de la Seguridad Social*; ou, finalmente, qualificando aquelas patologias como espécie dentro do género “acidente de trabalho”. *Cfr.*, designadamente, LUELMO MILLÁN, *op. cit.*, p. 18; SOFÍA ÛLARTE ENCABO, “Acoso Moral y Enfermedades Psicolaborales...”, *cit.*, p. 73; MOLINA NAVARRETE, “La tutela frente a la

lista taxativa de doenças profissionais, vêm a provar-se serem consequência do trabalho, nos termos do art. 115, n.º 2, al. e), da *Ley General de la Seguridad Social*<sup>131</sup>. Assim, havendo conexão com o trabalho, e inexistindo qualquer quebra na relação causal entre a doença e a actividade profissional, as patologias derivadas de assédio moral poderão ser consideradas como acidente de trabalho<sup>132</sup>.

Refere MARIA CARMEN DÍAZ DESCALZO que a aspiração principal destas “doenças não listadas” será a sua progressiva inclusão na lista oficial, constituindo o preceito referido um escape legal ao carácter fechado do art. 116 da *Ley General de la Seguridad Social*.

Além disto, deve referir-se que a jurisprudência espanhola reconhece, desde 1903, um conceito amplo de lesão, compreendendo tanto aquela sofrida de forma violenta e repentina, como a insidiosa ou lenta, ou mesmo a manifestada externa ou internamente e, bem assim, o transtorno fisiológico ou funcional que, unido a um evento desencadeador (que poderá ser de natureza variada, abrangendo, por exemplo, as situações de ansiedade e preocupação), origina a lesão corporal<sup>133</sup>. Logo, não será determinante para a definição de acidente de trabalho o carácter de subitaneidade do evento, pelo que a tutela do trabalhador abarcará também as hipóteses de lesões psicológicas, produzidas de modo mais complexo e lento<sup>134</sup>.

Desta forma, a jurisprudência e doutrina espanholas aceitam, ao que apurámos, incontestadamente<sup>135</sup>, que o assédio moral seja considerado como doença de trabalho, na medida em que caiba na al. e) do n.º 2 do art. 115 da *Ley General de la Seguridad Social*. Assim, uma vez que a delimitação do conceito é negativa, tratar-se-á de uma doença de natureza

---

“violencia moral...””, cit., p. 40; SOTO RIOJA, *op. cit.*, p. 1451; M.ª MARTÍNEZ BARROSO, “Sobre las enfermedades profesionales...”, cit., p. 187, nt. 1, respectivamente.

<sup>131</sup> M.ª CARMEN DÍAZ DESCALZO, *op. cit.*, p. 185.

<sup>132</sup> JOSÉ CONESA BALLESTERO; MIRIAM SANAHUJA VIDAL, *op. cit.*, p. 648.

<sup>133</sup> LUCIANO CORDERO SAAVEDRA, “El acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo. Un problema laboral con incipiente respuestajurídica», *REDT*, n.º 110, p. 243. Note-se que o conceito de acidente de trabalho foi fruto de uma elaboração jurisprudencial, sendo “resultado de interpretação, mais do que objecto de interpretação” (expressão de M.ª MARTÍNEZ BARROSO, “Sobre las enfermedades profesionales...”, cit., p. 187). Esta interpretação extensiva terá como finalidade garantir a mais ampla tutela do trabalhador. Cfr. NAVARRO NIETO, *op. cit.*, p. 220.

<sup>134</sup> M.ª TERESA IGARTÚA MIRÓ, *op. cit.*, p. 2701.

<sup>135</sup> Contudo, NAVARRO NIETO critica o casuismo que domina no ordenamento espanhol no que respeita às doenças de trabalho, e sustenta a necessidade de intervenção legislativa, de modo a garantir a segurança jurídica. O autor refere, ainda, que não se alcançou a pretendida homogeneização entre acidentes de trabalho e doenças de trabalho. *Op. cit.*, pp. 217 e 220.

comum<sup>136</sup>, contraída por motivo da realização do trabalho ou com causa nessa actividade laboral<sup>137</sup>. Será, portanto, uma patologia causada por factores ou agentes nocivos genéricos ou comuns, na medida em que não são específicos de um determinado ambiente laboral, podendo actuar na execução do trabalho<sup>138</sup>. Exige-se aqui um nexo de causalidade mais forte do que aquele que é exigido nos acidentes de trabalho *stricto sensu*<sup>139</sup>. Deste modo, face a uma baixa médica, a jurisprudência discute se a correspondente situação de depressão, por exemplo, deverá ser qualificada como doença comum ou como acidente de trabalho (ou doença de trabalho)<sup>140</sup>. Neste caso, no sistema espanhol, as vantagens serão, entre outras,

<sup>136</sup> M.ª MARTÍNEZ BARROSO, “Sobre las enfermedades profesionales...”, cit., p. 189.

<sup>137</sup> Cfr., entre outros, M.ª TERESA IGARTÚA MIRÓ, *op. cit.*, p. 2700.

<sup>138</sup> *Ibidem*.

<sup>139</sup> M.ª MARTÍNEZ BARROSO, “Sobre las enfermedades profesionales...”, cit., p. 196. Contudo, é discutível a exigência de exclusividade da causa, na medida em que frequentemente se verifica um concurso de factores ou concausas, nomeadamente no que respeita à capacidade de resistência de cada trabalhador, às circunstâncias familiares e sociais que o envolvem, e os seus antecedentes psíquicos, pelo que a jurisprudência espanhola tem atenuado este requisito. Cft. M.ª TERESA IGARTÚA MIRÓ, *op. cit.*, p. 2701. Afirmando que essa jurisprudência é claramente excepcional, NAVARRO NIETO, *op. cit.*, pp. 229 e ss. O autor defende, ainda, que a interpretação literal do art. 115, n.º 2, al. e), da *Ley General de la Seguridad Social* impõe verdadeira prova diabólica a cargo do trabalhador, contrastando com a interpretação ampla da característica da ocasionalidade nos acidentes de trabalho, que permite maior extensão deste conceito. Neste sentido, apesar da letra da lei, não se pode afirmar que haja unanimidade de opinião no que respeita ao grau de causalidade (causa exclusiva, predominante, concorrente, significativa ou remota), nem no que diz respeito à distribuição do ónus da prova e intensidade probatória, defendendo a doutrina que o legislador deverá clarificar estes aspectos. Cfr. SOFÍA OLARTE ENCABO, “Acoso Moral y Enfermedades Psicolaborales...”, cit., pp. 70 e 78. Esta autora entende que a causalidade deverá ser exclusiva: havendo concorrência de factores pessoais para a produção da lesão, deverá ser afastada a qualificação da mesma como doença de trabalho, salvo se o julgador tiver interpretação mais flexível do preceito, o que exigirá prova reforçada de causalidade, *op. cit.*, p. 88. Contudo, entendendo que se possa aplicar o n.º 1 do art. 115 (o que a autora refuta, como já vimos), a exigência de causalidade será menor *op. cit.*, p. 89. Aliás, a autora sustenta que, face à disparidade de soluções apontadas pela jurisprudência, o legislador deveria atenuar a exigência de causalidade para as doenças de trabalho, equiparando-a à exigida para o acidente de trabalho em sentido estrito (“La incidencia del acoso moral...”, cit., pp. 182 e 183). Também M.ª MARTÍNEZ BARROSO (*Las Enfermedades Asimiladas ...*, cit., p. 45) entende que a causalidade será obrigatoriamente única. Já MOLINA NAVARRETE (*La Tutela Judicial ...*, cit., p. 28) opina que não deve exigir-se a exclusividade da causa. SOFÍA OLARTE ENCABO (“La incidencia del acoso moral...”, cit., p. 181), menciona que o *Tribunal Supremo* evita tomar posição quanto a este aspecto, proferindo afirmações evasivas.

<sup>140</sup> De facto, o mais habitual será *que*, inicialmente, a eventual incapacidade para o trabalho sofrida seja caracterizada pelo médico como tendo derivado de uma doença comum, concluindo-se apenas mais tarde

uma menor exigência no que respeita aos requisitos para beneficiar das prestações sociais, bem como o acesso a uma mais ampla e intensa protecção<sup>141</sup>.

Também o ordenamento francês permite o reconhecimento como doença profissional a uma patologia não prevista no quadro legal de doenças profissionais, se esta tiver relação directa com a actividade habitual do trabalhador<sup>142</sup>, e desde que conduza à morte ou constitua uma incapacidade permanente parcial superior a 25% (art. L 461-1, al. 4, do *Code de la Sécurité Sociale*). Preenchidos estes requisitos, poderá o assédio moral ser integrado nesta hipótese<sup>143</sup>.

Em Itália, por um lado, o *Decreto dei Presidente della Repubblica*, de 22-05-2003, que aprovou o Plano Sanitário Nacional para 2003-2005, inseriu na Tabela 3B – Patologias de riscos emergentes, a “patologia dos factores psico-sociais associados ao stress”. Por outro lado, na deliberação n.º 473, de 26-07-2001, o *Istituto Nazionale per l'Assicurazione contra gli Infortuni sul Lavoro* havia afirmado que as patologias psíquicas e psicossomáticas em consequência do stress podem ser objecto da sua tutela, caso o segurado prove a origem laboral<sup>144</sup>.

De facto, concretiza-se, assim, uma hipótese de doença de trabalho (no sentido que atribuímos entre nós ao conceito, enquanto doença profissional “não tabelada”<sup>145</sup>, prevista na

---

que, afinal, a patologia terá como causa exclusiva o ambiente laboral do trabalhador. Neste sentido, cfr. NAVARRO NIETO, *op. cit.*, pp. 214 e 215. Veja-se, ainda, CARBONELL VAYÁ *et alli*, *op. cit.*, p. 221, expondo o percurso que o trabalhador deverá seguir para ver declarada a origem profissional da sua patologia.

<sup>141</sup> *Vd.*, mais desenvolvidamente, NAVARRO NIETO, *op. cit.*, p. 213, nt. 2. Para uma análise das diferenças entre os regimes aplicáveis aos riscos profissionais e aqueles que tutelam os riscos comuns, veja-se CARBONELL VAYÁ *et alli*, *op. cit.*, pp. 219 e 220.

<sup>142</sup> FABRICE BOCQUILLON (*op. cit.*) destaca que se deve entender as condutas de assédio como parte integrante da execução do trabalho habitual, para que possa estabelecer-se aquela ligação.

<sup>143</sup> E. CASTEL-TURBANT *et alli*, *op. cit.*, p. 126. Contudo, FABRICE BOCQUILLON (*op. cit.*) conclui que, embora a legislação francesa da Segurança Social permita abarcar os acidentes e doenças que resultam do assédio moral, ela deveria ser revista, de modo a ter em consideração as particularidades que resultam deste fenómeno.

<sup>144</sup> O *Ministero del lavoro*, por decreto de 27-04-2004, acrescentou, ainda, o desajustamento crónico e o stress pós-traumático, patologias que surgem frequentemente em consequência do *mobbing*, à lista dos distúrbios de origem profissional, determinando a obrigatoriedade de denúncia destas patologias psíquicas e psicossomáticas derivadas das disfunções na organização do trabalho, embora reconhecendo a probabilidade limitada da origem laboral das mesmas. Cfr. MARINA DE GASPERIS, “*Mobbing e Malattie Professionali, finalmente un Passo in Avanti*”, *Ambiente & Sicurezza Sul Lavoro*, ano XXI, n.º 3, 2005, p. 56.

<sup>145</sup> Expressão que os autores italianos utilizam para designar as patologias não previstas taxativamente na lista de doenças profissionais. Cfr., entre outros, MARCO BONA; PIER GIUSEPPE MONATERI; UMBERTO OLIVA; *Mabbing - Vessazioni sul Lavoro*, Giuffrè Editore, Milano, 2000, p. 113, e FRANCESCO DI FABIO,

legislação italiana no art. 10, 4.º, do *Decreto-Legge* 38/2000), e não propriamente uma nova doença profissional a acrescentar às taxativamente previstas<sup>146</sup>, uma vez que o trabalhador terá sempre o ónus da prova do risco no ambiente de trabalho, e da ligação entre este risco e a doença contraída. Sem esta prova de causalidade, que para a *Corte di Cassazione* deverá necessariamente garantir uma certeza razoável da origem profissional da doença<sup>147</sup>, não haverá qualquer reconhecimento como doença profissional, nem direito a qualquer indemnização.

Neste sentido, no início de 2002, o *Istituto Nazionale per l'Assicurazione contra gli Inforttuni sul Lavoro* atribuiu pela primeira vez a um trabalhador compensação por danos causados em virtude de assédio moral.

Contudo, devemos referir a polémica instalada em torno da Circular do *Istituto Nazionale per l'Assicurazione contra gli Inforttuni sul Lavoro* n.º 71, de 17-12-2003, que, para alguns, elevava o assédio moral a verdadeira doença profissional em sentido estrito, eliminando a necessidade de prova por parte da vítima da relação causal entre a doença e a actividade laboral<sup>148</sup>, o que seria ilegal, na medida em que tal tipificação nunca poderia ser atribuída através daquele instrumento<sup>149</sup>. Para outros, o documento salvaguardava a exigência de prova adequada a fundamentar quer o risco quer a doença<sup>150</sup>, reconhecendo o assédio moral apenas como doença profissional “não tabelada”<sup>151</sup>. Embora possamos admitir que não havia sido estabelecida a necessária evidência científica da origem laboral das patologias<sup>152</sup>, a circular baseava-se num dado que consideramos absolutamente essencial: em 15% das

---

“L'orientamento ed il comportamento dell'Istituto di Assicurazione per le patologie psichiche lavoro – correlate”, Pescara, 22-09-2001, p. 2, disp. [http://dirittolavoro.altervista.org/mobbing\\_di\\_fabio.pdf](http://dirittolavoro.altervista.org/mobbing_di_fabio.pdf), consult. 17-01-2010, às 15h25m.

<sup>146</sup> Lista prevista no *Decreto dei Presidente della Repubblica* n.º 1124, de 1965.

<sup>147</sup> SILVANA TORIELLO, *op. cit.*, p. 2.

<sup>148</sup> Contudo, deve referir-se que a Circular estabelecia a necessidade de existir sempre averiguação dos factos relatados. Cfr. CARLO SORGI, «Il TAR, l'NAIL ed il mobbing. Tribunal Amministrativo del Lazio, sez. Roma – Sentenza de 4 luglio 2005, n. 5454”, *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, n.º 12, 2005, p. 1203.

<sup>149</sup> *Ibidem*, p. 1199.

<sup>150</sup> Cfr. MARINA DE GASPERIS, *op. cit.*, p. 55.

<sup>151</sup> Exigindo-se, portanto, a demonstração da origem profissional da patologia. ALESSIA DEIDDA, “Brevi riflessioni sui dati ufficiali, riferiti al quinquennio 2000/2004, relativi ai mobbing quale malattia professionale”, *Il Diritto Sanitario Moderno*, 2005, n.º 3, 55, p. 231.

<sup>152</sup> Tal como argumentavam as associações patronais. Cfr. CARLO SORGI, *op. cit.*, p. 1200.

denúncias examinadas pôde determinar-se efectivamente a natureza profissional da patologia identificada<sup>153</sup>.

A referida Circular veio a ser anulada por um aresto do *Tribunal Amministrativo del Lazio*<sup>154</sup>, tendo havido recurso por parte do *Istituto Nazionale per l'Assicurazione contra gli Inforttuni sul Lavoro*<sup>155</sup>, o qual veio a ser julgado improcedente pela sentença 1576/2009 do *Consiglio di Stato*<sup>156</sup>, que concluiu que só o legislador poderá ampliar o âmbito do risco assegurado e qualificar como doença profissional as patologias relacionadas com a organização do trabalho. Esta decisão afirmou a obrigatoriedade de se aferir um risco específico, quando, na verdade, a evolução hermenêutica da legislação italiana tinha vindo a aceitar a recondução dos conceitos de “ocasião do trabalho” e “nexo de causalidade” aos riscos genéricos do trabalho<sup>157</sup>. Face àquela recente jurisprudência do *Consiglio di Stato*, a doutrina italiana aguarda, de modo a perceber qual será agora a posição da *Corte di Cassazione*, defendendo, de qualquer forma, a necessidade de previsão legislativa específica do fenómeno do assédio moral e da sua consideração como doença profissional.

Ainda assim, parece prevalecer actualmente a tese acima referida<sup>158</sup>, cabendo à vítima de assédio moral provar a existência da doença, bem como onexo entre esta e a actividade laboral<sup>159</sup>, pelo que esta patologia constituirá uma doença de trabalho não prevista

<sup>153</sup> *Ibidem*, p. 1202, nt. 1.

<sup>154</sup> *Ibidem*, pp. 1199 a 1202. A anulação desta circular do *Istituto Nazionale per l'Assicurazione contra gli Inforttuni sul Lavoro* veio reforçar a argumentação daqueles que consideram que o prejuízo resultante do assédio moral não deverá ser considerado doença de trabalho. Cfr. “Mobbing e Malattie Professionali non tabellari. Tribunale di Grosseto 10 ottobre 2006”, *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, n.º 7, 2007, p. 739. Note-se que esta mesma sentença julgou legítimo o referido *Decreto del Ministero del Lavoro* de 27-04-2004, considerando que o instrumento normativo em causa não determinava a indemnização automática destas doenças.

<sup>155</sup> O *Istituto Nazionale per l'Assicurazione contra gli Inforttuni sul Lavoro* reagiu, sustentando que as patologias objecto da circular são doenças profissionais causadas pelas disfunções organizativas no trabalho, o que não se identifica necessariamente com o assédio moral. *Ibidem*, p. 1204.

<sup>156</sup> Decisão do *Consilio di Stato*, in sede *Giurisdizionale*, *Sezione VI*, n.º 1576, de 31-03-2009, disp. <http://www.coispnewsportale.it/archivio-download/sentenze/view-category.html>, consult. 28-11-2009, às 12h32m.

<sup>157</sup> SILVANA TORIELLO, *op. cit.*, p. 9.

<sup>158</sup> *Vd.* NAVARRO NIETO, *op. cit.*, p. 219, nt. 26, afirmando que, apesar de anulada, a referida Circular é tida como orientação, segundo a qual a organização laboral é fonte de patologias profissionais.

<sup>159</sup> Devendo essa actuação laboral corresponder a uma das actividades de risco previstas no art. 1 do *Decreto-Legge* n.º 38 de 23-02-2000, publicado na *Gazzetta Ufficiale* n.º 66, de 20-03-2000. Contudo, na

taxativamente<sup>160</sup>. Os distúrbios psíquicos terão causa ou concausa na actividade laboral quando relacionados com as particulares condições do ambiente laboral, da actividade e da organização do trabalho, situações definidas no ordenamento italiano como “*costrittività organizzativa*”.

No Brasil, há doutrina que defende a admissibilidade da qualificação de patologias como a depressão como doenças de trabalho, baseada na pressão e excesso de trabalho que a podem originar<sup>161</sup>. Em sentido contrário, sustenta a jurisprudência que a depressão não possui uma causa existencial cientificamente precisa, não sendo possível provar o nexo directo entre a patologia e a actividade desenvolvida pelo trabalhador, pelo que tem sido recusada tal apreciação.

Entre nós, não vislumbramos qualquer impedimento a que uma situação de assédio moral seja considerada como doença de trabalho, ao contrário de REGINA REDINHA, que considera que esta hipótese, embora desejável, não vinga, por força dos “(...) estreitos limites da definição residual (...)”<sup>162</sup> do conceito de doenças de trabalho. Entende a autora que a legislação exige uma causalidade entre a patologia e a actividade exercida, sendo que, no assédio moral, a primeira “(...) não é provocada pela actividade em si, mas pela forma deliberadamente penosa do seu exercício”<sup>163</sup>. Assim, REGINA REDINHA parece defender que o

---

verdade, o assédio moral não é reconduzível a uma destas actividades, pelo que os danos que causa não poderão ser considerados como doença de trabalho. Cfr. “*Mobbing e Malattie Professionali non tabellari...*”, cit., p. 739. Assim, a tutela do assédio moral como contingência profissional será bem mais limitada no ordenamento italiano do que nos restantes ordenamentos comunitários.

<sup>160</sup> Cfr., entre outros, T. CRUDO; A. LAMBARDI; G. DI MIZIO; P. RICCI; “*Mobbing. La Violenza Morale nei Posti di Lavoro. Riflessi sull'Infortunistica Sociale*”, disp. <http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:kqCXtMW7StMJ:www.istitutoaffarisociali.it/flex/em/pages/ServeAttachment.php/L/IT/D/D.713960bae7b46684b9f6/P/BLOB:ID%253D823+molestia+nel+lavoro+malattie+tabellate+MOBBING&hl=pt-PT&gl=pt&sig=AHIEtbQS4cCDSIn7gAwPaqYqBJKOf2CYBO>. p. 113, consult. 17-01-2010, às 13h03m.

<sup>161</sup> MAURO DE AZEVEDO MOURA, *Assédio Moral*, apud LUIZ SALVADOR, “*Assédio moral. Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte*”, *Jus Navigandi, Teresina*, ano 6, n.º 59, Outubro 2002, disp. <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326>>, consult. 17-10-2009, às 13h17m; KELLY SILVA DE ARAÚJO, *op. cit.*, p. 16. A prova poder-se-ia basear nos depoimentos de trabalhadores e, bem assim, em documentos comprovativos, por exemplo, do facto de o trabalhador estar a trabalhar em excesso relativamente ao legalmente previsto, sendo forçado a tal e sofrendo humilhações constantes.

<sup>162</sup> MARIA REGINA GOMES REDINHA, “*Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*”, in AAVV, *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura*, vol. II, Coimbra Editora, Coimbra, 2003, p. 846.

<sup>163</sup> *Ibidem*.

assédio moral, enquanto fenómeno "alheio às relações laborais com normalidade"<sup>164</sup>, não poderá configurar um exercício habitual de uma determinada actividade. Contudo, em nossa opinião, a conexão da lesão ou doença com a actividade desempenhada dá-se pelo mero exercício dessa actividade, isto é, bastará que aquela patologia seja consequência da disponibilidade do trabalhador para o trabalho, da sua prestação laboral, independentemente das "condições da sua prática"<sup>165</sup>, e não necessariamente no âmbito de uma actividade isenta de qualquer risco. De outra forma, não seriam ressarcidas no âmbito deste preceito lesões sofridas pelo trabalhador com culpa do empregador, designadamente, com violação de determinadas regras de segurança e saúde no trabalho.

Portanto, entendemos que, desde que se prove que a lesão, perturbação funcional ou doença que o trabalhador sofre (em consequência de uma situação de assédio moral) tem como causa o exercício da actividade laboral, e não representando aquela normal desgaste do organismo<sup>166</sup>, será doença de trabalho.

Além disto, face à letra da lei, a causa deverá ser exclusiva, na medida em que a patologia só será "consequência necessária e directa da actividade exercida" se não concorrer qualquer outro factor que potencie o surgimento da mesma. Embora aceitemos que a exigência de uma causalidade única restringe seriamente o âmbito de aplicação desta tese, não vislumbramos que possa ser de outra forma, em virtude da estreita previsão normativa, que não nos permite outra leitura<sup>167</sup>.

## VI. Assédio Moral como Violação de um Dever do Empregador

O dever de cuidado e prevenção (menos amplo que o dever de assistência ou protecção, da doutrina e jurisprudência alemãs<sup>168</sup>, implicando a exigência de oferta de "boas

---

<sup>164</sup> Expressão de D. ISIDORO ÁLVAREZ SACRISTÁN, "Tratamiento jurídico de los daños morales causados por los accidentes de trabajo", *Actualidad Jurídica Aranzadi*, ano XIII, n.º 567, 2003, p. 4.

<sup>165</sup> REGINA REDINHA, "Assédio Moral ou *Mobbing* no Trabalho", cit., p. 846.

<sup>166</sup> Nem sempre é fácil o diagnóstico médico da situação de assédio moral e, em especial, da doença considerada *mobbing* colateral. MESSIAS CARVALHO, *op. cit.*, p. 45.

<sup>167</sup> Assim, discordamos de RITA GARCIA PEREIRA (*op. cit.*, p. 211), quando afirma que a predisposição patológica da vítima não terá influência. Entendemos que esta só será irrelevante no caso das doenças profissionais em sentido estrito, mas já não no que respeita às doenças de trabalho, onde poderá afastar o nexos de causalidade exclusiva que se exige.

<sup>168</sup> ANTÓNIO DE LEMOS MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*. Almedina, Coimbra, 2010, p. 297.

condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral” (art. 127.º, n.º 1, al. *c*), do CT)<sup>169</sup>, e o dever de prevenção de riscos e doenças profissionais (art. 127.º, n.º 1, als. *g*), *h*) e *i*), do CT), estão consagrados no nosso Direito Laboral.

MILENA SILVA ROUXINOL debate longamente a essência de uma obrigação de segurança e saúde do empregador<sup>170</sup> e, em particular, a caracterização dessa obrigação como sendo de meios ou de resultado, concluindo por esta última hipótese. Aquela obrigação, idêntica à obrigação de prevenção dos riscos psicossociais, prevista no ordenamento espanhol, conduzirá à existência de responsabilidade civil, em consequência do incumprimento da mesma<sup>171</sup>. Daqui parece-nos decorrer, de facto, tal como aponta MAGO PACHECO, que o empregador estará vinculado a uma obrigação de prevenção do assédio moral<sup>172</sup>.

Das conclusões de MILENA SILVA ROUXINOL pode retirar-se um outro aspecto importante no que respeita ao nosso estudo: segundo a autora, deve colocar-se a questão da possibilidade de o empregador ser responsabilizado por omissão das devidas medidas preventivas de riscos profissionais, ainda que os danos decorrentes dessa omissão não possam configurar acidente de trabalho ou doença profissional<sup>173</sup>. Ora, esta posição permitirá, ainda que uma hipótese de assédio moral com dano para a saúde da vítima não seja ressarcível nos termos referidos *supra*, que reste sempre ao trabalhador uma acção contra o empregador, no âmbito da violação culposa da obrigação de segurança e saúde no trabalho. Daqui resultará, portanto, que independentemente da eventual responsabilidade pessoal do empregador enquanto assediador, ele sempre será responsável pelo modelo de organização da empresa e,

---

<sup>169</sup> Para M.ª DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO (*op. cit.*, p. 554), a perspectiva física implica um dever de assegurar as adequadas condições de higiene, saúde e segurança, e o âmbito moral concretiza o dever geral de colaboração enunciado no art. 119.º do CT 2003 (actual art. 126.º, n.º 2, do CT).

<sup>170</sup> Cfr. MILENA SILVA ROUXINOL, *A Obrigação de Segurança e Saúde do Empregador*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, p. 159.

<sup>171</sup> LOUSADA AROCHENA, “Acidente de trabalho e riscos psicossociais...”, cit.

<sup>172</sup> Cfr. MAGO PACHECO, *op. cit.*, p. 227. Esta obrigação deve reflectir-se numa actuação que é comum a qualquer risco laboral. No ordenamento espanhol, como referimos *supra*, consubstancia-se numa necessidade de análise e valoração de riscos e adopção das medidas adequadas a evitar um dano na saúde dos trabalhadores. *Vd.* MANUEL VELÁZQUEZ, “La Respuesta Jurídico Legal ante el Acoso Moral en el Trabajo o “Mobbing””, disp. [http://yunque.ls.fi.upm.es/seguridad/Acoso\\_Moral.pdf](http://yunque.ls.fi.upm.es/seguridad/Acoso_Moral.pdf), consult. 18-03-201 O, às 23h03m.

<sup>173</sup> MILENA SILVA ROUXINOL, *op. cit.*, p. 186.

bem assim, pela gestão dos conflitos interpessoais<sup>174</sup>, pelo que lhe será imputável a causa que determinou o surgimento da situação de assédio moral, ou a inacção perante um ambiente potencialmente criador de tal situação, cabendo-lhe, assim, quer obrigações positivas quer negativas<sup>175</sup>.

Tratar-se-á, portanto, de uma responsabilidade objectiva. Com efeito, segundo JOÃO NUNO CALVÃO DA SILVA<sup>176</sup>, a perspectiva da obrigação de saúde e segurança enquanto obrigação de resultado fará sentido na medida em que se configure a responsabilidade do empregador pelos infortúnios laborais como responsabilidade objectiva.

Efectivamente, tem-se entendido que a legislação tem evoluído no sentido de um modelo de obrigação de desempenho e de resultado<sup>177</sup>. Assim, no que diz respeito à obrigação de segurança e saúde que recai sobre o empregador, somos da opinião que se trata aqui de verdadeira obrigação de resultado, entendendo-se este resultado como “(...) a situação proporcionada pela adopção, nos limites do exigível, de todas as medidas aptas à eliminação de todos os riscos passíveis de remoção e redução ao mínimo possível daqueles cuja eliminação não é viável”<sup>178</sup>. Logo, deve distinguir-se com clareza a obrigação de resultado da obrigação de garantia<sup>179</sup>.

---

<sup>174</sup> Neste sentido, entre outros, SOFÍA OLARTE ENCABO, “Acoso Moral y Enfermedades Psicolaborales...”, cit., p. 92.

<sup>175</sup> MARCELLO PEDRAZZOLI, “Tutella della persona ...”, cit., p. 1139. Note-se, ainda, que no aresto do TRP de 02-11-2009, relat. Paula Carvalho (CJ, n.º 218, ano XXXIV, tomo V, 2009, p. 210), se afirma que “(...) tudo se passando fora do contexto (espacial e temporal) estritamente laboral e, por consequência, fora da esfera “tutelar” do empegador [sic], poder-se-ia dizer que não tem ele, em princípio, a capacidade, de “acautelar” os interesses do trabalhador assediado, nem a obrigação de o fazer. Não obstante, ainda assim, tendemos a considerar que tal prática poderá cair sob a alçada disciplinar do empregador”. Assim, *a contrario*, parece defender-se que, caso o comportamento assediante ocorra no local e tempo de trabalho, caberá na obrigação do empregador de garantir que o trabalho seja prestado em condições de segurança e saúde. Também na jurisprudência francesa se entende caber ao empregador uma obrigação de resultado de prevenção dos riscos profissionais. *Vd.* MILENA SILVA ROUXINOL, *op. cit.*, p. 271.

<sup>176</sup> JOÃO NUNO CALVÃO DA SILVA, *op. cit.*, p. 336.

<sup>177</sup> Veja-se a apresentação de JORGE SEABRA, “Novo enquadramento legal de SST Lei 102/2009, de 10 de Setembro. Avanços e Recuos”, disp. <http://www.cis-2010.org/pt/Apresentacoes/JorgeSeabra.pdf>, consult. 19-05-2010, às 12h 11 m.

<sup>178</sup> MILENA SILVA ROUXINOL, *op. cit.*, p. 265.

<sup>179</sup> Afirmando que nunca poderá entender-se a obrigação de saúde e segurança do empregador como uma obrigação de garantia, JOÃO NUNO CALVÃO DA SILVA, *op. cit.*, p. 337, nt. 75.

Contudo, devemos referir que a responsabilidade decorrente da obrigação de saúde e segurança, pelo menos quando entendida como obrigação de prevenção do assédio moral, deverá admitir outras causas de exclusão que não as previstas na LAT. De facto, ao contrário do que afirma JOÃO NUNO CALVÃO DA SILVA<sup>180</sup>, entendemos que não basta que o empregador possa invocar os motivos elencados no art. 7.º da Lei 100/97 (actualmente nos arts. 14.º e 15.º da LAT), uma vez que, num caso de assédio moral horizontal, estas causas não excluirão a sua responsabilidade. Na verdade, estas hipóteses de exclusão da reparação dos infortúnios laborais são “(...) mais restritas do que aquelas em que, nos termos gerais da responsabilidade civil subjectiva, se exclui a culpa do devedor”<sup>181</sup>. Deste modo, entendendo-se que se trata de verdadeira obrigação de fins, então sempre deverá esta poder ser afastada por outras causas que não as referidas nos arts. 14.º e 15.º da LAT (designadamente, por acto de terceiro, ou seja, a hipótese do art. 17.º do mesmo diploma).

Na realidade, abraçamos o entendimento de alguma jurisprudência italiana<sup>182</sup>, segundo o qual o trabalhador poderá exigir apenas um comportamento de boa fé por parte de todos os intervenientes na relação laboral<sup>183</sup>, não sendo possível reclamar um ambiente de trabalho cordial, amigável ou asséptico<sup>184</sup>. Assim, entendemos que, sendo o empregador responsável por qualquer conduta assediante que ocorra no âmbito da sua empresa, sobre ele recairá um ónus demasiado pesado, porquanto sempre poderá tal conduta ser-lhe totalmente alheia, na medida em que seja levada a cabo através de meios a que ele não tenha qualquer acesso (como o correio electrónico, por exemplo), ou ocorra fora do local e horário de trabalho.

Porém, face à jurisprudência mais recente, quer no nosso ordenamento jurídico quer nos demais sistemas jurídicos da UE, e em virtude do direito constituído, sem prejuízo das

---

<sup>180</sup> *Ibidem*, p. 337.

<sup>181</sup> MILENA SILVA ROUXINOL, *op. cit.*, p. 262, nt. 511.

<sup>182</sup> “Mobbing e Malattie Professionali non tabellari ...”, *cit.*, p. 739.

<sup>183</sup> Um aresto espanhol (STSJ de Castilla – La Mancha de 05-10-1992, n.º 5288) havia já defendido que a proibição de assédio moral se fundamenta na boa fé, entre outros deveres das partes da relação laboral. Cfr. RITA GARCIA PEREIRA, *op. cit.*, p. 183. Entre nós, veja-se o referido Ac. do TRP de 02-11-2009, onde se afirma que o assédio horizontal, ainda que exercido sobre o trabalhador fora do tempo e local de trabalho, violará o princípio da boa fé na execução contratual e, bem assim, o dever de colaboração, afectando os interesses do empregador na produtividade da empresa e em cumprir a obrigação de proporcionar o trabalho em condições de saúde e segurança.

<sup>184</sup> Em sentido contrário, veja-se MOLINA NAVARRETE, *La Tutela Judicial...*, *cit.*, p. 54, afirmando a existência de um direito social fundamental a um ambiente laboral livre de assédio moral.

considerações que acima tecemos, entendemos que haverá violação de um dever do empregador quando ocorra uma hipótese de assédio moral a um trabalhador da sua empresa.

### Conclusão

Admitimos que sempre se poderá afirmar que as soluções acima expostas abrem as portas a uma grande litigiosidade em matéria de contingências laborais, o que poderá ser perigoso, em virtude do risco de fraude. Na verdade, tal como aponta TOLOSA TRIBINO<sup>185</sup>, há que estar atento a eventuais simulações por parte do trabalhador, de modo a obter determinadas vantagens, bem como à possível identificação de mecanismos admissíveis pela legislação laboral (como a mobilidade funcional, entre outras) com o fenómeno do assédio moral. Contudo, afigura-se-nos mais correcto permitir que surja este caminho, do que cerrá-lo definitivamente, em prejuízo das verdadeiras vítimas do assédio moral<sup>186</sup>.

De facto, tal como apontam os instrumentos comunitários, é essencial atentar-se nas “(...) causas subjacentes ao desenvolvimento de perturbações mentais, assim como à saúde mental, à toxicoddependência e aos riscos psicológicos no local de trabalho, como o stress, o assédio, a desestabilização e a violência (...)”<sup>187</sup>, especialmente quando a Organização Mundial de Saúde estima que, até 2020, a depressão será a principal causa de incapacidade laboral<sup>188</sup>.

Há uma década, poderia pensar-se que a UE iria debruçar-se sobre esta matéria<sup>189</sup>, impondo aos EM determinadas medidas legislativas. Neste momento, face à evolução legislativa e, de modo ainda mais importante, jurisprudencial, que houve em vários países comunitários, parece-nos que não será necessária essa intervenção, desde que os EM assegurem o cumprimento dos propósitos estabelecidos pelos órgãos comunitários.

Crucial será perceber se a comunidade entende ser indispensável a indemnização dos danos para a capacidade de trabalho e saúde do trabalhador nos termos dos regimes que

<sup>185</sup> TOLOSA TRIBIÑO, *op. cit.*, p. 17.

<sup>186</sup> Neste sentido, RAMÓN GIMENO LAHOZ, *op. cit.*, p. 293.

<sup>187</sup> *Estratégia Comunitária 2007-2012 para a Saúde e Segurança no Trabalho*, Resolução do Parlamento Europeu de 15-01-2008, sobre a estratégia comunitária 2007-2012 para a saúde e segurança no trabalho (2007/2146 (INI)), publicado no JOUE C 41E/03, de 19-02-2009, p. 22, ponto 48.

<sup>188</sup> GARCÍA VIÑA, *op. cit.*, p. 15.

<sup>189</sup> Neste sentido, pronuncia-se, entre outros, o Tribunal Amministrativo del Lazio, sez. Roma – Sentenza de 4 luglio 2005, n. 5454, *Il Lavora nella Giurisprudenza*, n.º 12, 2005, p. 1202.

tutelam as contingências profissionais. Ora, os mais recentes instrumentos comunitários<sup>190</sup> parecem demonstrar uma evidente preocupação com os novos riscos psicossociais<sup>191</sup>, e com as lesões que podem causar nos trabalhadores, essencialmente no que respeita à sua saúde mental. Acresce que o próprio Plano Nacional de Saúde Mental (2007-2016) prevê a necessidade de uma articulação intersectorial em actividades de prevenção e promoção, tendo neste âmbito destacado a área das “Políticas de emprego e promoção da saúde mental nos locais de trabalho, redução e gestão dos factores de stress ligados ao trabalho e ao desemprego, redução do absentismo por doença psíquica”, bem como a “sensibilização e informação em diversos sectores, como (...) locais de trabalho”<sup>192</sup>.

Com efeito, mais importante do que examinar o assédio moral e suas consequências, é debater os vários riscos psicossociais e as suas implicações<sup>193</sup>, dado que estes riscos se desenvolvem numa ténue fronteira entre o mundo privado e o mundo social<sup>194</sup>. Como tal, interessará considerar como contingência profissional não só o assédio moral, mas também outras situações equiparadas. De facto, a jurisprudência espanhola, mesmo antes de considerar o assédio moral como acidente de trabalho, já aceitava a qualificação de

<sup>190</sup> Designadamente, o *Relatório do Parlamento Europeu sobre Saúde Mental*, de 28-01-2009 (2008/2209 (INI)), disp. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRet=-//EP//NONSGML+REPORT+A6-2009-0034+0+DOC+PDF+VO//PT>, consult. 10-01-2010, às 23h57m, e a *Estratégia Comunitária 2007-2012 para a Saúde e Segurança no Trabalho*, *supra cit.*

<sup>191</sup> Designadamente, o *Relatório do Parlamento Europeu sobre Saúde Mental*, de 28-01-2009 (2008/2209 (INI)), disp. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A6-2009-0034+0+DOC+PDF+VO//PT>, consult. 10-01-2010, às 23h57m, e a *Estratégia Comunitária 2007-2012 para a Saúde e Segurança no Trabalho*, *supra cit.*

<sup>192</sup> Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2008, publicada no *DR*, 1.ª série, n.º 47, de 06-03.

<sup>193</sup> Afirmação feliz a de ULRICH BECK, para quem passámos de uma sociedade industrial para uma sociedade de risco. *Apud* TOLOSA TRIBIÑO, *op. cit.*, p. 3. MOLINA NAVARRETE (“Una “Nueva” Patología de Gestión...”, *cit.*, p. 1567) sustenta, relativamente à tutela do fenómeno do assédio moral, que estamos no âmbito de uma figura mais ampla, que corresponde ao “Novo Direito Social das Vítimas”.

<sup>194</sup> MIGUEL ALVES CORTICEIRO NEVES; ANA PATRÍCIA PINHO; «Suicídio no local de trabalho - Acidente de Trabalho?», disp.

[http://www.revistaseguranca.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id~738&Itemid=101](http://www.revistaseguranca.com/index.php?option=com_content&task=view&id~738&Itemid=101),

consult. 25-10-2009, às 10h20m.

determinadas hipóteses de stress laboral, *burn out*, assédio sexual e esgotamento psíquico dos trabalhadores como acidente de trabalho<sup>195</sup>.

Deste modo, afigura-se-nos essencial que também o ordenamento nacional preveja legalmente a possibilidade de considerar as consequências do assédio moral como indemnizáveis a título de contingência profissional<sup>196</sup>.

No segundo capítulo do nosso trabalho explicámos a posição de MIREILLE JOURDAN, autora belga que aceita a qualificação de um comportamento isolado, integrado num fenómeno de *mobbing*, como acidente de trabalho. A importância desta conclusão reside no facto de a Bélgica ser dos poucos países, a par de Portugal<sup>197</sup>, com um sistema de seguro

<sup>195</sup> *Vd.*, entre outros, ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ, *op. cit.*, p. 1648. Na verdade, parece que a actual aceitação pacífica da consideração do assédio moral como acidente de trabalho será consequência desta gradual evolução.

<sup>196</sup> Independentemente de o fenómeno vir a ser regulamentado autonomamente na sua globalidade, o que sempre traria vantagens, como a maior visibilidade do problema, e a maior adequação dos mecanismos existentes às suas especificidades. Neste sentido, REGINA REDINHA, “Assédio Moral ou *Mobbing* no Trabalho”, *cit.*, p. 845. Face à inexistência, entre nós, de uma normativa em particular para o assédio moral, defende ISABEL RIBEIRO PARREIRA, *op. cit.*, p. 237, que o mais adequado seria inclui-lo no regime da Segurança e Saúde no trabalho, atento o tipo de dano que é consequência do assédio moral. Partilhamos da posição de CARLO SORGI (*op. cit.*, p. 1205), quando afirma que “(...) *basta non fare una legge per rendere il mobbing inesistente*”. Entendemos que, no ordenamento nacional, inexistindo previsão normativa que atribua às lesões consequência de assédio moral a possibilidade de consideração como contingência profissional, dificilmente se verá um Tribunal configurar esta possibilidade, ao contrário do que acontece em Espanha, onde a jurisprudência se tem adiantado numa interpretação extensiva da legislação genérica, sem que haja previsão específica quanto a esta matéria. Cfr. BRAULIO MOLINA, *op. cit.*, p. 59, referindo a necessidade de tipificar o assédio moral, considerá-lo risco laboral e, ainda, reconhecer a possibilidade de as doenças dele derivadas configurarem doenças de trabalho e acidentes de trabalho.

<sup>197</sup> A não integração do regime de tutela dos acidentes de trabalho no sistema de protecção da SS parece colocar problemas de legalidade. Veja-se MARIA BENTO; ALFREDO BRUTO DA COSTA; MALDONADO GONELHA; BOAVENTURA SOUSA SANTOS; *Uma Visão Solidária da Reforma da Segurança Social*, União das Mutualidades Portuguesas, Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Lisboa, 1998, p. 115, afirmando que se “(...) coloca o problema da violação de normas internacionais subscritas por Portugal, como é o caso da Carta Social Europeia do Conselho da Europa”. Parece que para MENEZES LEITÃO (“A reparação de danos ...”, *cit.*, pp. 551 e 552, nt. 40) poderá debater-se a constitucionalidade desta opção legislativa, já que a CRP consagra o direito à SS em caso de acidente de trabalho (cfr. art. 63.º, n.º 3, da CRP). Em sentido contrário, argumentando que o preceito referido não impõe que a reparação seja assegurada pelo sistema de SS, ROMANO MARTINEZ *et alli*, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 2008, p. 550. Mais interessará debater a adequação do sistema privado (enquanto cabe a empregador e seguradora a responsabilidade resultante de acidente de trabalho) à

privado obrigatório para os acidentes de trabalho<sup>198</sup>, o que significará, na prática, que a vantagem que apontámos no primeiro capítulo do nosso estudo, relativa à protecção dos cofres do Estado, existirá em sistemas como o nacional apenas no caso de qualificação do assédio moral como acidente de trabalho.

Ou seja, entre nós, a solução da configuração do assédio moral como doença profissional (em sentido lato) acaba por não trazer um dos maiores benefícios desta hipótese: o afastamento da responsabilização patrimonial por parte do Estado e consequente responsabilização dos entes privados, que são, em última análise, os próprios assediadores, face à exoneração das seguradoras em casos de actuação culposa. Logo, entendemos que, efectivamente, no sistema nacional, seria mais vantajosa a previsão directa desta hipótese como acidente de trabalho, face à previsível manutenção do sistema de protecção das doenças profissionais no âmbito previdencial<sup>199</sup>.

Porém, em resultado da análise realizada, entendemos que a jurisprudência nacional deveria aceitar a qualificação do assédio moral como contingência profissional, designadamente, quando preenchidos os requisitos do n.º 2 do art. 94.º da LAT, à semelhança do que vem acontecendo nos restantes ordenamentos dos países comunitários<sup>200</sup>.

---

justificação/fundamentação do regime dos acidentes de trabalho, uma vez que este se baseia no reconhecimento de um direito à segurança económica dos membros da colectividade. MENEZES LEITÃO, “A reparação de danos...”, cit., pp. 552 e 553. Este autor aponta as principais vantagens do sistema público de ressarcimento dos acidentes de trabalho: a atribuição de indemnização independentemente da causa do dano, a garantia de solvência da entidade que presta a indemnização, entre outros. Sustentando a inadequação da dicotomia de regimes jurídicos, veja-se ILÍDIO DAS NEVES, *op. cit.*, p. 731. Outros autores afirmam tratar-se de uma divisão “paradoxal e desprovida de verdadeiro fundamento”. *Vd. M.ª BENTO et alli, op. cit.*, p. 116.

<sup>198</sup> MENEZES LEITÃO, “A reparação de danos...”, cit., p. 551, nt. 40. Isto demonstra que o facto de caber a uma seguradora a reparação do assédio moral enquanto acidente de trabalho não deverá afastar o regime, porquanto o seguro assenta num risco. Em última análise, funcionarão as normas relativas à actuação culposa por parte de outro trabalhador, terceiro, ou do empregador (arts. 17.º e 18.º da LAT).

<sup>199</sup> Atente-se que, como vimos, qualquer das soluções terá sempre um beneficiário: ora o trabalhador assediado, ora o Estado, ora as Seguradoras, ora os empregadores. A nossa perspectiva de vantagem afere-se, portanto, em relação a urna certa ideia de “justiça” e equilíbrio, entendendo que, em última análise, a responsabilidade deverá recair sobre o assediador, e o maior benefício deverá ser do assediado.

<sup>200</sup> *Vd. MOLINA NAVARRETE, “La tutela frente a la “violencia moral”...”, cit., p. 42*, afirmando que, noutros países da UE, mesmo faltando legislação específica sobre a matéria, aceita-se a possibilidade de as consequências do assédio moral serem ressarcidas como doenças profissionais, embora através de técnica “(...) mais aberta e flexível (...)” do que a espanhola.

Sendo assim, a análise deverá sempre ser casuística, não se pretendendo aqui uma aplicação automática de qualquer um destes regimes às hipóteses de assédio moral. Na realidade, decorre da nossa perspectiva sobre a consideração do assédio moral como doença de trabalho que essencial não é o facto de a doença se ter desencadeado devido a uma circunstância ilegal, mas sim o facto de a doença ter como motivo o trabalho. Assim, caberão no conceito de doenças de trabalho todas as patologias com origem e causa no exercício da actividade, e não apenas aquelas que tenham tido como fonte uma situação que o ordenamento jurídico sanciona<sup>201</sup>.

Consequentemente, consideramos que poderá haver doença de trabalho ainda que não se prove a existência de assédio moral, e poderá haver assédio moral sem que exista doença de trabalho, na medida em que não haja exclusividade na causa que determinou a lesão<sup>202</sup>. Daí que, ainda que exista uma situação configurável como assédio moral, o pedido do lesado se deva fundamentar sempre na existência de uma patologia que é “consequência necessária e directa da actividade exercida”, provando a existência de tal situação psicológica ou física geradora de incapacidade e o nexo causal entre esta e a actividade laboral. Não se deve, portanto, imputar a lesão ou perturbação funcional à situação de assédio moral, na medida em que não é esta que fundamenta a atribuição de uma reparação a título de doença de trabalho<sup>203</sup>, mas a situação <lanosa em que se encontra o trabalhador.

### Siglas e Abreviaturas

- AAVV – Autores vários
- Ac. – Acórdão
- AL – Actualidad Laboral
- al. – alínea
- als. – alíneas
- Art. – Artigo
- arts. – artigos
- AS – *Aranzadi Social*
- BMJ – *Boletim do Ministério da Justiça*
- Cfr. – Confrontar

---

<sup>201</sup> Neste sentido, NAVARRO NIETO, *op. cit.*, p. 231.

<sup>202</sup> *Ibidem*, p. 232.

<sup>203</sup> *Ibidem*.

- *CJ – Colectânea de Jurisprudência*
- cit. – citado
- consult. – consultado em
- coord. – coordenação de
- CRP – Constituição da República Portuguesa
- CT – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 712009, de 12-02
- disp. – disponível em
- DL – Decreto-Lei
- DR – *Diário da República*
- DS - *Droit Social*
- ed. – edição
- EM – Estados-Membros
- JOUE – Jornal Oficial da União Europeia
- LAT – Lei n.º 98/2009, de 04-09, que regulamenta o regime de reparação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do art. 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12-02
- M.ª – Maria
- n.º – número
- n.ºs – números
- nt. – nota
- nts. – notas
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- *Op. cit. – obra citada*
- p. – página
- pp. – páginas
- *RDS – Revista de Derecho Social*
- *RDT – Revue du Droit du Travail*
- REDT – Civitas – Revista Española de Derecho del Trabajo
- relat. – relatado por
- *RL – Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*
- *ROA – Revista da Ordem dos Advogados*

- RTDPC – *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*
- SS – Segurança Social
- ss. – seguintes
- STJ – Supremo Tribunal de Justiça
- TL – *Temas Laborales – Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*
- TRC – Tribunal da Relação de Coimbra
- TRL – Tribunal da Relação de Lisboa
- TRP – Tribunal da Relação do Porto
- UE – União Europeia
- Vd. – Vide
- vol. – volume

### Bibliografia

- AAVV, “*El Acoso Moral en el Trabajo (Mobbing): Diagnostico, Prevencion y Reparacion [sic] de una Nueva Enfermedad Laboral*”, disponível em <http://www.fundacion-universal.com/modules/mydownloads/visit.php?cid=30&lid=15>, consultado em 14-12-2009, às 21h33m.
- Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho, *Prevenção de Riscos Psicossociais no Local de Trabalho*, Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Luxemburgo, 2003.
- ALEGRE, Carlos, *Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais*, Almedina, Coimbra, 2000.
- ALMEIDA, Paulo Pereira de, “Assédio Moral no Trabalho. Resultados de um estudo”, *Dirigir*, n.º 98, Abril, Maio e Junho 2007, Lisboa, 42-47.
- ÁLVAREZ SACRISTÁN, D. Isidoro, “Tratamiento jurídico de los daños morales causados por los accidentes de trabajo”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, ano XIII, n.º 567, 27-02-2003, 2-7.
- ANTÓN, Alicia; LUNA, Manuel; YELA, Carmen; *Acoso Psicológico en el Trabajo (Mobbing)*, Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO., Ediciones GPS-Madrid C/ Sebastián Herrera, Madrid, 2003.

- ARAMENDI SÁNCHEZ, José Pablo, “Acoso moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial», *Aranzadi Social*, n.º 5, 2002, 367-404.
- ARAÚJO, Kely Silva de, “Assédio moral no meio ambiente do trabalho”, disponível em [http://conpedi.org/manaus////////arguivos/anais/manaus/transf\\_trabalho\\_kely\\_silva\\_de\\_araujo.pdf](http://conpedi.org/manaus////////arguivos/anais/manaus/transf_trabalho_kely_silva_de_araujo.pdf), consultado em 01-12-2009, às 19h21m.
- BENTO, Maria; COSTA, Alfredo Bruto da; GONELHA, Maldonado; SANTOS, Boaventura Sousa; *Urna Visão Solidária da Reforma da Segurança Social*, União das Mutualidades Portuguesas, Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Lisboa, 1998.
- BOCQUILLON, Fabrice, “Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles”, *Revue de Droit Sanitaire et Social*, n.º 3, Julho e Setembro 2000, 550-560, disponível em <http://bu.dalloz.fr.passerelle.univ-rennes1.fr>, consultado em 01-04-2010.
- BONA, Marco; MONATERI, PIER GIUSEPPE; OLIVA, Umberto; *Mobbing – Vessazioni sul lavoro*, Giuffrè Editore, Milano, 2000.
- BRAGA, Avelino Mendonça, “Da responsabilidade patronal por acidentes de trabalho”, *Revista da Ordem dos Advogados*, n.ºs 3 e 4, ano 7, vol. II, 1947, 181 - 223, disponível in [http://www.estig.ipbeja.pt/-ac\\_direito/Braga.pdf](http://www.estig.ipbeja.pt/-ac_direito/Braga.pdf), consultado em 25-10-2009, às 10h34m.
- BUGADA, Alexis, “Harcèlement moral. Réparation du préjudice causé par un harcèlement moral et législation relative aux accidente de trabalho-MP”, *Jurisclasseur Périodique – La Semaine Juridique – Édition Sociale*, n.º 5, 30-01-2007, 39-40.
- CANTISANI, Daniela, “Mobbing e INAIL”, disponível em [http://dirittolavoro.altervistaorg/mobbing\\_e\\_inail\\_cantisani.html](http://dirittolavoro.altervistaorg/mobbing_e_inail_cantisani.html), consultado em 29-11-2009, às 16h23m.
- CARBONELL VAYÁ, Enrique José; GIMENO NAVARRO, Miguel Ángel; MEJÍAS GARCÍA, Ana; *El Acoso laboral antes Llamado Mobbing. Un Enfoque Integrador*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2008.
- CARVALHO, Messias, “Assédio Moral/Mobbing”, *Revista TOC*, n.º 77, Agosto 2006, disponível em [http://www.ctoc.pt/downloads/files/1155034857\\_40a49.pdf](http://www.ctoc.pt/downloads/files/1155034857_40a49.pdf), consultado em 25-10-2009, às 14h14m.

- CASTEL-TURBANT, E.; DOUTRELLOT-PHILIPPON, C.; GRASER, M.; JARDÉ, O.; MANAOUIL, C., VERRIER, A.; “Le harcèlement moral au travail: apports de la loi du 17 janvier 2002”, *Médecine & Droit*, n.º 73, Julho e Agosto 2005, 123-131.
- CERVERA, Ana María; ROJO, José Vicente; *El Mobbing o Acoso Laboral*, Tebar, Madrid, 2005.
- CONESA BALLESTERO, José; SANAHUJA VIDAL, Miriam; “Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (*mobbing*)”, *Actualidad Laboral*, n.º 2, 2002, Doctrina XXXVI, 639-658.
- CORDERO SAAVEDRA, Luciano, “El acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo. Un problema laboral con incipiente respuesta jurídica”, *Civitas – Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 110, Março e Abril 2002, 231-249.
- CRUDO, T.; LAMBARDI, A.; MIZIO, G. DI; RICCI, P.; “Mobbing. La Violenza Morale nei Posti di Lavoro. Riflessi sull'Infortunistica Sociale”, disponível em <http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:kqCxtMW7StMJ:www.istitutoaffarisociali.it/flex/em/pages/ServeAttachment.php/L/IT/D/D.713960bae7b46684b9f6/P/BLOB:ID%253D823+molestia+nel+lavoro+malattie+tabellate+MOBBING&hl=pt-PT&gl=pt&sig~AHIEtbOS4cCDSIn7gAwPaqYqBJK012CYBO>, consultado em 17-01-2010, às 13h03m.
- DEBOUT, Michel, «Le Harcelement Moral Au Travail!», disponível em <http://www.conseil-economique-et-social.fr/rapporti/texte.asp?Repertoire=01041107&ref=NS002110>, consultado em 03-01-2010 às 17h27m.
- DEIDDA, Alessia, “Brevi riflessioni sui dati ufficiali, riferiti al quinquennio 2000/2004, relativi ai mobbing quale malattia professionale”, *Il Diritto Sanitario Moderno*, 2005, n.º 3, 55, 231-237.
- DIAL, “Suicidio del trabajador, depresión anímica y accidente de trabajo (C9/09)”, *Actualidad Laboral*, n.º 9, 2009, 1099-1102.
- DÍAZ DESCALZO, Maria Carmen, “Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo: el Estrés Laboral, el Síndrome del Quernado y el Acoso Laboral. Su Consideración como Accidente de Trabajo”, *Revista de Derecho Social*, n.º 17, 2002, 183-201.
- DOMINGOS, Maria Adelaide, “Algumas Questões Relacionadas com o Conceito de Acidente de Trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 76, 77 e 78, Janeiro e Dezembro 2007, 37-61.

- DUPEYROUX, Jean-Jacques, *Droit de la Sécurité Sociale*, 8.ª ed., Dalloz, Paris, 1980.
- FABIO, Francesco di, “L'orientamento ed il comportamento dell'Istituto di Assicurazione per le patologie psichiche lavoro – correlate”, Pescara, 22-09-2001, disponível em [http://dirittolavoro.altervista.org/mobbing\\_di\\_fabio.pdf](http://dirittolavoro.altervista.org/mobbing_di_fabio.pdf), consultado em 17-01-2010, às 15h25m.
- FERNANDES, António de Lemos Monteiro, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2010.
- FRANCO, João Augusto Pacheco e Melo, “Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais”, *Direito do Trabalho, Boletim do Ministério da Justiça*, Suplemento, Lisboa, 1979.
- GARCÍA VIÑA, Jordi, “El moobing [sic] en las relaciones laborales en España”, *Tribuna Social – Revista de Seguridad Social y Laboral*, n.º 223, 2009, 14-21.
- GASPERIS, Marina de, “Mobbing e Malattie Professionali, finalmente un Passo Avanti”, *Ambiente e Sicurezza sul lavoro: Organo Ufficiale dell'Associazione Italiana Addetti alla Sicurezza*, n.º 3, 2005, 54-56.
- GIMENO LAHOZ, Ramón, *la Presión Laboral Tendenciosa (Mobbing)*, Lex Nova, Valladolid, Junho 2005, disponível em <http://www.bvsde.ops-oms.org/bvsacd/cd49/presion.pdf>, consultado em 10-03-2010, às 21h39m.
- GOMES, Júlio Manuel Vieira, “Breves Reflexões sobre a Noção de Acidente de Trabalho no Novo (mas Não Muito) Regime dos Acidentes de Trabalho”, in *Congresso Nacional do Direito dos Seguros*, coord. António Moreira e M. Costa Martins, Almedina, Coimbra, 2000, 205-218.
  - *Direito do Trabalho. Volume I. Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.
  - “Uma função punitiva para a responsabilidade civil e urna função reparatória para a responsabilidade penal”, *Revista de Direito e de Economia*, ano XV, 1989, 105-144.
- IANDOLINO, Pierangela; PILETTO, Alberto; ROMANO, Concerta; SIDOTI, Enza; TIMPA, Maria; TRINGALI, Giuseppe; “Il Mobbing: dalla Malattia Professionale alla Promozione del Benessere sul Lavoro”, in *Difesa Sociale*, vol. LXXXIV, 2005, n.ºs 3 e 4, 57-70.
- IBÁÑEZ GONZÁLEZ, Mónica; LEZAUN BARRERAS, Zuriñe; SERRANO ARGÜESO, Mariola; TOMÁS MARTÍNEZ, Gema; *Acoso Sexual en el Ámbito laboral – Su Alcance en*

*la C. A. de Euskadi*, Serie Ciencias Sociales, vol. 25, Universidad de Deusto, Bilbao, 2007.

- IGARTÚA MIRÓ, María Teresa, “La nueva lista de enfermedades profesionales y la inamovilidad respecto a las dolências derivadas de riesgos psicosociales”, *Actualidad Laboral*, n.º 22, Dezembro 2007, 2692-2705.
- JOURDAN, Mireille, *L'Accident (sur le Chemin) du Travail/ : Notion et Preuve*, Études Pratiques de Droit Social, Waterloo, Kluwer, 2006.
- LAFLAMME, Anne-Marie, «Harcèlement psychologique, accident du travail et responsabilité Civile», *Revue du Droit du Travail*, Janeiro 2008, 60-63.
- LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, “A reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho”, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho – vol. 1*, coord. Pedro Romano Martinez, Almedina, Coimbra, 2001, 537-579.
  - Código do Trabalho Anotado, Almedina, Coimbra, Março 2004.
- LICARI, Sandy, “De la nécessité d'une législation spécifique au harcèlement moral au travail”, *Droit Social*, n.º 5, Maio 2000, 492-506.
- LOPES, Sónia Kietzmann, “O Assédio Moral no Trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 82, Janeiro e Abril 2009, 253-269.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando, “Acidente de trabalho e riscos psicossociais”, *Jus Navigandi, Teresina*, ano 13, n.º 2180, 20-06-2009, disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/imprimir.asp?id=13019>, consultado em 17-10-2009, às 13h27m.
  - “El suicidio como accidente de trabajo. Comentario a la STSJ Galicia 4 abril 2003”, *Actualidad Laboral*, n.º 27, 2003, 2331-2335. LUELMO MILLÁN, Miguel-Ángel, “Acoso moral o “mobbing”. Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico de un tema intemporal de actualidad», *Civitas – Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 115, 2003, 5-34.
- MARTÍNEZ BARROSO, Maria de los Reyes, *Las Enfermedades Asimiladas ai Accidente de Trabajo en la Doctrina de los Tribunales*, Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales en Espafia, Madrid, 2004.
  - “Sobre las Enfermedades Profesionales No Listadas. A Propósito de un Supuesto “Síndrome de Desgaste Personal” o de “Burn-Out”, *Revista de Derecho Social*, n.º 10, 2000, 187-201.

- MARTINEZ, Pedro Romano *et alli*, Código do Trabalho Anotado, Almedina, Coimbra, Fevereiro 2008.
- MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, Outubro 2007.
  - “Modificações na Legislação sobre Contrato de Seguro – Repercussões no Regime de Acidentes de Trabalho”, disponível em <http://www.sti.pt/nsrepo/cont/Coloquios/P.D.PedroMartinz.pdf> , consultado em 21-04-2010, às 22h05m.
- MOLINA, Braulio, “Mobbing o acoso moral en el lugar de trabajo (Comentario a la STSJ Navarra de 18 de mayo de 2001)”, *Relaciones Laborales – Revista Critica de Teoria y Práctica*, n.º 3, ano XVIII, Fevereiro 2002, 49-61.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “La tutela frente a la “violencia moral” en los lugares de trabajo: entre prevención y indemnización”, *Aranzadi Social*, n.º 5, 2001, 1127-1171, disponível em <http://cvu.rediris.es/pub/bsew.cgi/425661>, consultado em 28-11-2009, às 13h16m.
  - *La Tutela Judicial frente ai A coso Moral en el Trabajo: de las Normas a las Prácticas Forenses*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2007.
  - “Una “Nueva” Patología de Gestión en el Empleo Público: El Acoso Institucional (*Mobbing*). Reflexiones a propósito de la STS 3.ª, Sección 6.ª, de 23 de julio de 2001”, *Diario La Ley – Revista Jurídica Española de Doctrina, Jurisprudencia y Bibliografía*, n.º 7, ano XXII, 2001, Diario 5436, de 10-12-2001, 1553-1571.
  - MOLON, Rodrigo Cristiano, “Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador”, disponível em <http://jus2.uol.eom.br/doutrina/texto.asp?id=6173>, consultado em 14-03-2010, às 20h22m.
- MUÑOZ RUIZ, Ana Belén, “Accidente de Trabajo y Acoso Moral: Reflexiones al hilo de las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 30 de abril, 18 de mayo y 15 de junio de 2001», *Diario La Ley – Revista Jurídica Española de Doctrina, Jurisprudencia y Bibliografía*, n.º 7, 2001, 1646-1648.
- NAVARRO NIETO, Federico, *La Tutela Jurídica frente ai Acaso Moral Laboral*, Thomson Aranzadi, Pamplona, 2007.

- NEVES, Ilídio das, *Direito da Segurança Social. Principias Fundamentais numa Análise Prospectiva*, Coimbra Editora, Coimbra, 1996.
- NEVES, Miguel Alves Corticeiro; PINHO, Ana Patrícia; “Suicídio no local de trabalho - Acidente de trabalho?”, *Revista Segurança*, Lisboa, Activo Humano Consultores Associados, n.º 191, Julho-Agosto 2009, 44-46, 18-08-2009, disponível em [http://www.revistaseguranca.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=738&Itemid=101](http://www.revistaseguranca.com/index.php?option=com_content&task=view&id=738&Itemid=101), consultado em 25-10-2009, às 10h20m.
- OLARTE ENCABO, Sofia, “Acoso Moral y Enfermedades Psicolaborales: un Riesgo Laboral Calificable de Accidente de Trabajo. Progresos y Dificultades”, *Temas laborales – Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 80, 2005, 65-94, disponível in [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33\\_766\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_766_3.pdf), consultado em 18-10-2009, 12h35m.
  - “La incidencia dei acaso moral en el ámbito dei sistema de Seguridad Social: hacia la equiparación de las enfermedades psicolaborales”, in *Acoso moral en el trabajo: concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, coord. Manuel Correa Carrasco, Aranzadi, Pamplona, 2006, 155-186.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, *Introdução à Segurança Social*, tradução por Margarida Girão, Ministério para a Qualificação e o Emprego, Centro de Informação Científica e Técnica, Lisboa, 1996.
- PACHECO, Mago Graciano de Rocha, *O Assédio Moral em Portugal. “O Elo mais Fraco”*, Almedina, Coimbra, 2007.
- PARREIRA, Isabel Ribeiro, “O Assédio Moral no Trabalho”, in *V Congresso Nacional do Direito do Trabalho. Memórias*, Almedina, Coimbra, 2003, 209-247.
- PEDRAZZOLI, Marcello, *I Danni alla Persona del Lavoratore nella Giurisprudenza*, Cedam, Padova, 2004.
  - “Tutella della persona e aggressioni alia sfera psichica del lavoratore», *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, ano LXI, n.º 4, Dezembro 2007, 1119-1157.
- PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho. Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009.
- QUINTAS, Paula, *Manual de Direito da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2006.

- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho. Parte II. Situações Laborais Individuais*, 2.ª ed. revista e actualizada, Almedina, Coimbra, Outubro 2008.
- RAVISY, Philippe, *Le Harcèlement Moral au Travail*, Delmas Express, Paris, 2000.
- REBELO, Glória, “Assédio Moral e Dignidade no Trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 76, 77 e 78, Janeiro e Dezembro 2007, 105-119.
- REDINHA, Maria Regina Gomes, “Assédio Moral ou *Mobbing* no Trabalho”, in AAVV, *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura*, vol. II, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra Editora, Coimbra, 2003, 833-847.
- REDINHA, Maria Regina Gomes, “Assédio – uma noção binária?”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 85, Janeiro a Abril 2010, 149-156.
- ROUXINOL, Milena Silva, *A Obrigação de Segurança e Saúde do Empregador*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008.
- SALVADOR, Luiz, “Assédio moral. Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte.”, *Jus Navigandi*, Teresina, ano 6, n.º 59, Outubro 2002, disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326> , consultado em 17-10-2009, às 13h17m.
- SEABRA, Jorge, “Novo enquadramento legal de SST. Lei 102/2009, de 10 de Setembro. Avanços e Recuos”, disponível em <http://www.cis2010.org/pt/Apresentacoes/JorgeSeabra.pdf>, consultado em 19-05-2010, às 12h11m.
- SILVA, João Nuno Calvão da, “Segurança e Saúde no Trabalho. Responsabilidade Civil do empregador por actos próprios em caso de acidente de trabalho”, *Revista da Ordem dos Advogados*, ano 68, vol. 1, Janeiro 2008, 311-351.
- SORGI, Cario, “Il TAR, l'INAIL ed il mobbing. Tribunal Amministrativo del Lazio, sez. Roma – Sentenza de 4 luglio 2005, n. 5454”, *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, n.º 12, 2005, 1199-1205.
- SOTO RIOJA, Sebastián, “Las Enfermedades del Trabajo y su Manifestacion “In Itinere”. Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 1977”, *Revista de Derecho Social*, n.º 6, 1999, 143-163.
- THOME, Candy Florencio, “O Assédio Moral nas Relações de Emprego”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª região*, n.º 31, Julho e Dezembro, 2007, disponível em [http://lbdjur.sti.gov.br/jspui/bitstream/2011/22040/1/assédio\\_moral\\_relações\\_emprego.pdf](http://lbdjur.sti.gov.br/jspui/bitstream/2011/22040/1/assédio_moral_relações_emprego.pdf), consultado em 27-01-2010 às 10h15m.

- TOLOSA TRIBINO, César, “Delimitación de las Contingencias Profesionales: Nuevos Riesgos Laborales”, Revista Información Laboral, Legislación y Convenios Colectivos, n.º 20, 2003, 2-19.  
TORIELLO, Silvana, “La Riconoscibilita' della Malattia Professionale da Costrittivita' Organizzativa e la Recente Sentenza n. 1576/2009 del Consiglio di Stato”, disponível em  
<http://www.uilpadirigentiministeriali.com/Documentazione/Notizie%20ed%20aggiornamenti%20giurisprudenziali/Documenti/2009/luglio%202009/26-7-2009/LA%20RICONOSCIBILITA%E2%80%99%20DELLA%20MALAT.doc>, consultado em 17-01-2010, às 12h34m.
- VELÁZQUEZ, Manuel, “La Respuesta Jurídico Legal ante el Acoso Moral en el Trabajo o “Mobbing””, Revista Prevención, Trabajo y Salud, n.º 17, Janeiro 2002, 27-38, disponível in [http://yunque.ls.fi.upm.es/seguridad/Acoso\\_Moral.pdf](http://yunque.ls.fi.upm.es/seguridad/Acoso_Moral.pdf), consultado em 18-03-2010, às 23h03m.

C E N T R O  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

**Do assédio no local de trabalho\*: um caso de *flirt* legislativo.  
Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno**

Publicado em Questões Laborais, Coimbra, n.º 28 (2006), pp. 241-258.

Alexandra Marques Serqueira

**Considerações iniciais**

O fenómeno do assédio, pelo menos ao nível específico do direito do trabalho, havia sido ignorado em Portugal até ao actual Código do Trabalho onde é, por fim, concretizado substantivamente e adjectivamente nos arts. 18.º, 23.º e 24.º do C.T. e nos arts. 31.º, 32.º, 33.º e 34.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, respectivamente.

Eram fundamentais estas normas. É que, ao celebrar um contrato de trabalho, o devedor da prestação transmite ao credor daquela a disponibilidade da sua força de trabalho, numa relação que origina, inevitavelmente, dependência. Outrossim, o próprio objecto do contrato cria um inevitável e variado conjunto de limitações à liberdade pessoal do trabalhador.

Ora, sendo certo que na relação contratual de trabalho vigora, aliás como em todas as outras, aquilo que a doutrina germânica apelida de “*Freiheitsvermutung*”, isto é, “a presunção de liberdade” ou “*in dubio pro libertate*”, fácil é constatar que afinal o objecto das novas normas acaba por se centrar na problemática dos valores fundamentais e nos pilares estruturantes da nossa sociedade.

Assim, até à entrada em vigor do novo Código do Trabalho, salvo raros preceitos dispersos na Lei Geral do Trabalho que respeitavam basicamente ao dever da entidade patronal de proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral (anterior art. 19.º, al. e), do D.L. 49408, de 24 de Novembro de 1969, e actual art. 120.º, al. e), do C.T.), e de organizar o trabalho em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade, devendo aplicar sanções aos trabalhadores de ambos os sexos que, pela sua

---

\* Texto extraído do projecto de investigação “Assédio no local de trabalho” promovido pelo Instituto de Direito das Empresas e do Trabalho (IDET).

conduta, provocassem ou criassem o risco de provocar a desmoralização dos companheiros (art. 40.º do D.L. *supra* citado)<sup>1</sup>, pouco mais havia sobre o assunto.

Acresce que, no que concerne ao assédio exercido por superiores hierárquicos, que é o mais usual, existia apenas uma norma (art. 35.º, n.º 1, al. *f*), do D.L. 64-A/89) que se mantém no Código de Trabalho (art. 441.º, n.º 1, al. *f*)), que preceituava constituir justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador, as ofensas à sua integridade física (ou moral, locução acrescentada pelo actual Código de Trabalho), liberdade, honra ou dignidade, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou pelos seus representantes legítimos.

Note-se que, na letra do art. 441.º, n.º 2, do C.T., não se prevê expressamente, como causa de resolução por justa causa, as situações relativas ao assédio, uma vez que a violação dos arts. 120.º, al. *e*), e 24.º do C.T. não se encontra prevista naquela norma. Todavia, como decorre da própria letra do artigo, trata-se de um preceito exemplificativo, pelo que, não se entendendo que o assédio já está abrangido na al. *f*), a violação dos referidos preceitos legais constitui sempre justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador.

Discutida é a questão da indemnização devida ao trabalhador nos casos de resolução com justa causa do contrato de trabalho, nomeadamente nos casos de resolução que tem como fundamento o assédio. É que, nos termos do art. 443.º do C.T., a indemnização é limitada, o que parece ser uma restrição inaceitável, designadamente no que concerne aos danos não patrimoniais. Parece-me, portanto, que nestas situações o trabalhador pode recorrer à responsabilidade civil comum. Isto porque, se ainda se compreende a limitação da responsabilidade quando esta é objectiva e no caso dos danos serem patrimoniais, já não faz sentido esta restrição nos casos de danos não patrimoniais e lesão de direitos absolutos.

Questão diversa é a de o assédio ter lugar durante o período experimental.

Este cenário, atendendo às especificidades do regime legal naquele período, poderia conduzir a um afastamento do trabalhador do seu posto de trabalho sem qualquer direito a indemnização, uma vez que a denúncia é (quase) livre. Neste sentido, poderá sempre entender-se que o empregador está a actuar com abuso de direito, com as legais consequências.

---

<sup>1</sup> Arts. 149.º e 272.º do C.T. No que respeita a sanções disciplinares, penso que, em caso de assédio, e uma vez que o elenco do art. 366.º do C.T. não é taxativo, se justificaria a possibilidade de transferência do colega agressor, não obstante o princípio da inamovibilidade. De facto, parece-me que, atenta a especial natureza da relação laboral, nomeadamente nas empresas em que o relacionamento entre trabalhadores é muito próximo, é irreal pensar que, sendo provada a existência de assédio, os dois sujeitos (assediador e assediado) possam continuar a desempenhar as respectivas funções lado a lado.

A protecção legal do assédio no local de trabalho, como figura autónoma e especial, não era, até ao novo Código do Trabalho, uma realidade no nosso país.

Com a entrada em vigor daquele diploma, em Dezembro de 2003, passou a constar expressamente na nossa lei laboral um preceito destinado à questão do assédio, mas, ainda assim, quase limitado à sua vertente sexual<sup>2</sup>. Foi, assim, assumido pelo legislador que esta questão – assédio, *maxime* o assédio sexual – constitui uma forma de discriminação intolerável, quer no acesso ao emprego, quer na execução do contrato de trabalho.

O preceito em questão – o art. 24.º – encontra-se sistematicamente inserido na subsecção III, do Capítulo I, do Título II, referente à igualdade e não discriminação<sup>3 4</sup>.

Todavia, se o princípio da igualdade já constava de diplomas avulsos e, nesse sentido, o Código do Trabalho não constitui significativa inovação neste domínio, a novidade é que a noção surge naquele diploma no sentido próprio da expressão<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Ainda que se entenda, na esteira do que é defendido no *Código de Trabalho Anotado* por Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro. Joana Vasconcelos, Pedro Madeira Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva (2.ª edição revista, 2004, Almedina), p. 113, que o assédio a que se refere o art. 24.º “abarca também, para além do assédio sexual, o assédio moral (...)”, certo é que aquele preceito não nos dá uma definição daquele fenómeno. Por outro lado, também o art. 18.º do C.T., artigo que não encontra correspondência na anterior lei laboral, que alude, indirectamente, ao assédio moral, não fornece qualquer indicação que nos habilite a dar uma noção da figura.

<sup>3</sup> O princípio da igualdade é um dos princípios estruturantes da nossa Ordem Jurídica que surge positivado – arts. 9.º e 13.º da C.R.P. – quer em termos formais (todos os cidadãos são iguais perante a lei) quer em termos materiais (situações diferentes devem ser tratadas de forma diferente). Ora, pelo facto de, no direito do trabalho, as relações jurídicas se caracterizarem por um desequilíbrio entre as partes, particulares razões aconselham uma intervenção legislativa para a protecção da parte mais fraca.

<sup>4</sup> O assédio não se identifica, necessariamente, com discriminação, ao contrário do que parece ter-se querido consagrar no art. 24.º do C.T., embora aquela seja um dos seus instrumentos habituais. Também não se identifica, necessariamente, com acumulação excessiva de tarefas ou, pelo contrário, desocupação total, nem com a ameaça ou a injúria. O assédio é, acima de tudo, um processo de verdadeiro ataque à integridade moral e física da vítima.

<sup>5</sup> O legislador português optou, e penso que bem, pela designação de “assédio” ao fenómeno que noutros Ordenamentos Jurídicos se apelida de *mobbing*, *bullying* ou *harassment*. Estas qualificações parecem-me desajustadas ao fenómeno que aqui se está a tratar. De facto, a expressão “*mobbing*” foi introduzida para descrever formas severas de assédio nas organizações, ou seja, trata-se de um termo usado para retratar um fenómeno de grupo recorrente numa comunidade que marginaliza uma determinada pessoa.

O termo “*bullying*” também não diz respeito, à partida, ao mundo do trabalho. Fala-se de “*bullying*” essencialmente para descrever as humilhações ou as ameaças que certas crianças ou grupos de crianças

Mas se, aparentemente, no que respeita às noções de assédio sexual e moral, o novo preceito introduzido simplificou o trabalho que a doutrina vinha desenvolvendo, outras dificuldades continuam a subsistir.

Sublinhe-se, entre elas, a distinção entre assédio sexual e moral que nem sempre é límpida, pois não só ambos se associam frequentemente, como o assédio sexual implica facilmente assédio moral.

De facto, comparando as noções que a seguir trataremos sobre estas figuras, verificar-se-á que as consequências são idênticas (violação da dignidade do trabalhador ou criação de um ambiente intimidatório, como finalidade ou efeito).

Assim, a distinção entre estas duas vertentes de assédio reside “num tipo particular de conduta – não física, necessariamente reiterada e subtil ou insidiosa; e, sobretudo, num tipo particular de resultados – os danos psicológicos ou psico-físicos, causados pelos processos típicos de desarmação da vítima através da mais frequente violação dos seus direitos de personalidade”<sup>6</sup>.

### O assédio sexual

A doutrina vinha definindo o assédio sexual como qualquer comportamento ou manifestação, por palavras, gestos ou acções, de natureza sexual, não desejado pela pessoa a quem se destina e que se considera, portanto, ofensivo.

O art. 24.º do C.T., que positivou este fenómeno<sup>7</sup>, não difere em muito da noção apontada. De acordo com esta norma, constitui assédio sexual “todo o comportamento indesejado (...) praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional” (n.º 2), de carácter sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física (n.º 3), com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (n.º 2)”.

JAMES P. STERBA, na sua obra, *“Feminist Justice and sexual harassment in the workplace”*, reconhece duas formas de assédio sexual, no seguimento do próprio Supremo

---

infligem a outras. O termo “harassment” relaciona-se, sobretudo, com o assédio sexual, conotando-se mais com violências físicas e com um conceito mais lato de perseguição de uma pessoa.

<sup>6</sup> Isabel Ribeiro Parreira, *O Assédio moral no Trabalho*, in V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2002, p. 232.

<sup>7</sup>

Tribunal dos Estados Unidos: “In 1986, the U.S. Supreme Court in *Meritor Savings Bank vs. Vinson* agreed with the E.E.O.C. ruling that there could be two types of sexual harassment that conditions concrete employment benefits on granting sexual favors (often called the “*quid pro quo* type”) and the harassment that creates a hostile or offensive work environment without affecting economic benefits (the hostile environment type)”<sup>8</sup>.

Também a doutrina portuguesa seguiu esta terminologia. Assim, podemos distinguir entre assédio sexual por chantagem, ou *quid pro quo*, e assédio por intimidação<sup>9</sup>.

### **O assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo***

Designamos assédio sexual por chantagem os casos em que, da parte do assediador, se verifica uma exigência para que o trabalhador (assediado) se preste à actividade sexual, com a consequência inerente de, em caso de rejeição, perder o seu emprego ou sofrer qualquer outro dano injusto ou, pelo contrário, sob a promessa de benefícios ou recompensas.

Intrínseco a esta forma de assédio está um abuso de poder<sup>10</sup>. O poder subjacente a este tipo de assédio tem que ser real, caso contrário, estaremos tão só diante de uma tentativa impossível de assédio nesta vertente<sup>11</sup>. Por outro lado, não tem necessariamente de ser jurídico, bastando que seja meramente factual.

Este tipo de assédio, na medida em que recorre à chantagem, é um assédio intencional e doloso.

### **O assédio por intimidação**

O assédio por intimidação é residual materializando-se, por exemplo, em incitações, ou solicitações sexuais inoportunas. Ou seja, todos os comportamentos que não impliquem

<sup>8</sup> Caso *Meritor Savings Bank v. Vinson*, 477 US 57 (1986).

<sup>9</sup> Há ainda quem distinga um terceiro tipo de assédio – “harassment sexual third-party” –, referente aos trabalhadores que não são directamente alvo de assédio, mas são afectados, de forma indirecta, pela prática daquele relativamente a outros trabalhadores. O “harassment third-party” pode ser *qui pro quo* ou por intimidação.

<sup>10</sup> Até há pouco tempo, apenas o assédio por chantagem era considerado em França. A lei de 17 de Janeiro de 2002 veio suprimir a exigência de que o assediante tenha autoridade sobre a vítima; ou seja, eliminou-se o abuso de autoridade como requisito fundamental para que se considerasse estar perante assédio sexual, o que é aplaudido pela doutrina francesa.

<sup>11</sup> Neste caso, porém, estar-se-á, muito provavelmente, perante um caso de assédio por intimidação.

chantagem, mas sejam levados a cabo com o intuito de prejudicar a actuação laboral do trabalhador (assediado), de provocar uma situação hostil, intimidatória, ofensiva ou de abuso no trabalho.

Ao contrário do assédio por chantagem, no assédio por intimidação não existe necessariamente dolo, contudo, para que o assediado possa invocá-lo basta que o resultado se tenha produzido, independentemente da intenção do assediador.

Por outras palavras, “o resultado final, atingido por um comportamento da autoria do assediador, é o bastante para configurar a situação de assédio”<sup>12</sup>.

### O assédio moral

O assédio moral não estava, até ao novo Código do Trabalho, legislativamente enquadrado de forma a apoiar um conceito jurídico preciso<sup>13 14</sup>. Assim, o desenvolvimento da noção de assédio moral tinha sido dado, sobretudo, pela psicologia<sup>15</sup>, sociologia e medicina. Segundo estas ciências, o assédio moral (no local de trabalho) caracteriza-se por uma prática social de perseguição reiterada de um trabalhador no universo laboral com danos psíquicos e psicológicos na vítima e com consequências no seu trabalho.

Fundamental para o apuramento de uma situação assediante é, pois, a acumulação de actos praticados<sup>16</sup> e as consequências deles resultantes. Ou seja, como salienta MARIA REGINA

<sup>12</sup> Isabel Ribeiro Parreira, *O Assédio Sexual no Trabalho*, ob. cit., p. 177.

<sup>13</sup> Note-se que o art. 24.º do C.T., sob a epígrafe “assédio”, não refere expressamente o assédio moral, mas tão-somente o assédio sexual (n.º 3 do art. 24.º). O n.º 2 daquele preceito contém, no entanto, elementos caracterizadores da figura a que não poderemos deixar de lançar mão neste momento do estudo.

<sup>14</sup> Noutros Ordenamentos Jurídicos, como o francês, esta noção já é positivada. O art. 122-49 do Código de Trabalho daquele país dá-nos a noção de “*harcèlement moral*”: “*Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel*”.

<sup>15</sup> A este respeito, veja-se, a título de exemplo, o estudo de um reputado psicólogo alemão, Heinz Leymann, in “*Mobbing – La persecution au travail*”, Paris, 1996, um dos mais reputados especialistas neste domínio desde que começou a investigar o fenómeno no início dos anos oitenta.

Leymann considera que o processo de assédio psicológico se desenvolve ao longo de quatro grandes fases: 1 – Conflitos quotidianos, 2 – *Mobbing* e estigmatização, 3 – Hostilidade dos serviços de pessoal, 4 – Exclusão.

<sup>16</sup> Em termos de actuação, o assédio moral concretiza-se de variadas formas. Ou seja, o agente assediador pode ter uma ou algumas das seguintes atitudes: provocar o isolamento da vítima, referir-se à intimidade

REDINHA<sup>17</sup>, “o fenómeno não é apreensível pela desagregação das diversas acções agressivas, que, por si sós, perdem intensidade e significado, mas apenas através da sua leitura global”.

Não existe uma definição completamente consensual de assédio psicológico, no entanto, existem algumas que obtêm maior consenso do que outras. Uma das mais populares é a de FIELD<sup>18</sup>, que define assédio psicológico (moral) como a necessidade compulsiva de exteriorizar agressividade concretizada através de comportamentos inadequados (sociais, pessoais, inter-pessoais, comportamentais, profissionais) e pela projecção desses comportamentos noutros (os assediados), mediante o controlo e a subjugação (críticas, exclusão, isolamento, etc.).

A *Task Force on the Prevention of Workplace Bullying*, um órgão com ligações à Comissão Europeia, definiu assédio psicológico como *um comportamento inapropriado repetitivo, directo ou indirecto, verbal ou físico, exibido por uma ou mais pessoas, contra uma ou mais pessoas, no local de trabalho, que pode ser visto, em termos razoáveis, como contrariando o direito do indivíduo à dignidade no trabalho*.

Na doutrina francesa entende-se constituir assédio moral qualquer comportamento abusivo (palavras, actos, gestos) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização<sup>19</sup> contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa (trabalhador), pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente profissional daquele<sup>20</sup>.

---

do trabalhador assediado e/ou utilizar o trabalho com pretexto de exercer assédio, sendo que qualquer urna destas atitudes está desprovida de fundamento que justifique a atitude do assediador. Outrossim, é a ausência de qualquer sentido dos comportamentos referidos levados a cabo pelo assediador que tornam devastador este tipo de fenómeno.

<sup>17</sup> “Assédio Moral ou *Mobbing* no Trabalho”, in *Estudos em Homenagem ao Prof Doutor Raúl Ventura*, Vol. II, Almedina, Coimbra, p. 837

<sup>18</sup> Fied, Tim, fundador da *UK National Workplace Bullying Advice Line*.

<sup>19</sup> De acordo com a jurisprudência francesa o assédio pressupõe a repetição das agressões (CA Paris, 2 Outubro 1996, *Cordier*, Jurisdata n.º 024178). Assim, embora alguns autores defendam que um acto isolado pode constituir assédio (*Claude Roy-Loustaunau, Droit Social*, 1995, p. 547; *Anne Martin-Serf, Droit Social*, 2001, p. 612), esta interpretação é contrária à definição do vocábulo assédio e não tem, por isso, tido acolhimento. Entende a doutrina e jurisprudência maioritária que se o acto isolado é grave pode ser punido à sombra de outras disposições como o art. 222-27 do Código Penal Francês.

<sup>20</sup> *Vide Marie-France Hirigoyen, Assédio, Coacção e Violência no quotidiano*, 1999, Ed. Pergaminho (no original, *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, éd. Syros, 98, p. 53).

Em Itália, de acordo com a doutrina, constitui assédio moral *“i comportamenti ostili, vessatori e di persecuzione psicologica realizzati da colleghi e/o dal datore di lavoro e dai superiori gerarchici nei confronti di un dipendente individuato come vittima”*<sup>21</sup>.

Ora, de acordo com as noções apontadas, poder-se-á, numa tentativa de aproximação, apontar as seguintes características à figura em análise: *a)* uma perseguição ou submissão da vítima a pequenos ataques repetidos; *b)* constituída por qualquer tipo de atitude por parte do assediador, não necessariamente ilícita em termos singulares, e concretizada de várias maneiras (...) à exceção de condutas, agressões ou violações físicas; *c)* que pressupõe motivações variadas por parte do assediador; *d)* que, pela sua repetição ou sistematização no tempo<sup>22</sup>; *e)* e pelo recurso a meios insidiosos, subtis ou subversivos<sup>23</sup>, não claros nem manifestos, que visam a diminuição da capacidade de defesa do assediado; *f)* criam uma relação assimétrica de dominante e dominado psicologicamente; *g)* no âmbito da qual a vítima é destruída na sua identidade; *h)* o que representa uma violação da dignidade pessoal e profissional, e, sobretudo, da integridade psico-física do assediado; *i)* com fortes danos para a

---

<sup>21</sup> Patrizia Tullini, “Mobbing e rapporto di lavoro”, in *Rivista Critica del diritto privato*, Ano XIX, 2000, n.º 3, p. 251.

<sup>22</sup> No que toca à duração média do assédio tem-se verificado um período de 3 anos. Segundo o inquérito realizado por Marie-France Hirigoyen, *ob. cit.*, em 40,5% dos casos o assédio prolonga-se por um período superior a três anos e só em 3,5% o período de assédio tem uma duração inferior a seis meses.

<sup>23</sup> São identificados como procedimentos hostis, por exemplo: retirar autonomia ao trabalhador-vítima; não lhe facultar informações úteis para a realização de uma tarefa; contestar todas as suas decisões de forma sistemática; entregar-lhe constantemente novas tarefas; retirar o acesso a instrumentos de trabalho; proceder de modo a que não seja promovido. São identificados como atentados à dignidade os seguintes comportamentos: utilizar propósitos de desprezo para qualificar o trabalhador; menosprezá-lo junto dos colegas; fazer circular boatos a seu respeito: criticar a sua vida privada; atribuir-lhe tarefas humilhantes; injuriá-lo com termos obscenos ou degradantes; Como exemplos de atitudes que se identificam com a violência verbal podemos apontar: as ameaças físicas ao trabalhador; a agressão física seja qual a intensidade dessa agressão; a invasão da vida privada do trabalhador, nomeadamente com cartas e telefonemas; a ignorância dos problemas de saúde daquele.

saúde mental deste<sup>24</sup>; j) colocando em perigo a manutenção do seu emprego<sup>25</sup>; k) e/ou degradando o ambiente profissional<sup>26</sup>.

Não se confunda, pois, assédio moral com stress<sup>27</sup>, agressões ocasionais<sup>28</sup>, falta de civilidade ou más condições de trabalho<sup>29</sup>.

### O assédio moral discriminatório

O assédio moral pode ter unicamente como fundamento a discriminação, sexual ou não sexual. Neste caso, e como o bem jurídico violado é o mesmo (a dignidade humana), o

---

<sup>24</sup> Por exemplo: depressão, stresse, perturbações psicossomáticas, entre outras.

<sup>25</sup> Ainda de acordo com o inquérito que temos vindo a referir, em 36% dos casos o assédio é seguido do afastamento da pessoa assediada; em 20% dos casos, o trabalhador é despedido por um erro grave; em 9% dos casos, o despedimento é negociado; em 7% das situações, o trabalhador apresenta a sua demissão; em 1%, o trabalhador é colocado numa situação de pré-reforma.

<sup>26</sup> Isabel Ribeiro Parreira. *O Assédio moral no Trabalho*, in V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2002, p. 213 e 214.

<sup>27</sup> O stress é, segundo *Heinz Leymann* (Heinz Leymann, *Mobbing*, Seuil, 1996), um estado biológico normalmente causado por sobrecargas de trabalho ou pelas más condições proporcionadas. O assédio moral é mais do que stresse, ainda que, numa fase inicial, coexistam as duas realidades. Todavia, o “stresse só se toma destruidor pelo excesso, o assédio é destruidor pela sua própria natureza” (Marie-France Hirigoyen, *Assédio no Trabalho – Como distinguir a verdade*, Editora Pergaminho, 1.ª edição, 2002, Lisboa, traduzido do original “*Malaise dans de travail: harcèlement moral: démêler le vrai du faux*”. 1998, Syros, 2000, Pocket, p. 17). Enquanto o stresse pode atingir indiscriminadamente qualquer trabalhador, o assédio é uma violência provocada e dirigida. Neste sentido, veja-se, também, Isabel Ribeiro Parreira, *O Assédio moral no Trabalho*, in V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2002, p. 215.

<sup>28</sup> O assédio moral caracteriza-se pela sua repetição, pelo que o termo não é apropriado para qualificar uma atitude agressiva ocasional por parte de um empregador, ainda que essa agressão tenha consequências especialmente gravosas para a vítima.

<sup>29</sup> Distinguir as más condições de trabalho do assédio moral é tarefa complexa. A dificuldade reside em que, no caso do assédio moral, a degradação faz-se progressivamente, sem que o trabalhador em questão possa determinar em que momento as suas condições de trabalho se tomaram anormais. Ou seja, as más condições de trabalho não constituem assédio, pois não visam atingir um ou determinados indivíduos em particular. Por outro lado, se é verdade que as situações de más condições são ilícitas, também é certo que os trabalhadores podem defender-se em termos colectivos.

assédio discriminatório (sexual ou não) prevalece, consumindo o fenómeno do assédio moral (arts. 22.º e 23.º do C.T.<sup>30</sup>).

### **O assédio sexual moral**

Existe assédio sexual moral quando o assediador perpetra actos de natureza moral, com a finalidade última de praticar assédio sexual. No dizer de MARIE-FRANCE HIRIGOYEN<sup>31</sup>, o assédio sexual não é mais do que um passo no assédio moral. Neste caso, o mais vulgar na prática, o assédio sexual consome o assédio moral. Ou seja, à semelhança da situação anterior, não podendo haver uma duplicação de regimes<sup>32</sup> e sendo o bem jurídico a salvaguardar o mesmo em ambos os casos, aplicar-se-á o art. 24.º, n.º 3, do C.T.<sup>33</sup>.

### **O assédio moral simples**

Caso o assédio moral não tenha finalidade sexual ou discriminatória estamos perante um caso simples de assédio moral.

Parece-me que, nestes casos, o legislador não poderá deixar de aplicar os novos arts. 18.º e 24.º, n.º 2, do C.T.<sup>34</sup>.

### **Em especial: os “novos” preceitos do C.T.**

---

<sup>30</sup> Os arts. 22.º e 23.º do C.T. transpõem, parcialmente, algumas regras da Directiva 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de Novembro, instrumento comunitário a que se recorria para situações desta natureza.

<sup>31</sup> *Assédio no Trabalho*, *ob. cit.*, p. 87.

<sup>32</sup> Não obstante a aplicação *de* um único regime, não se poderá ignorar que, nos casos em que o assediador agrida moralmente a vítima como meio para a obtenção de um fim que passa pelo assédio sexual, existirá uma agravante na ilicitude da sua conduta que terá, certamente, reflexos a nível indemnizatório.

<sup>33</sup> O conteúdo do art. 24.º resultava já da Directiva 761207/CEE, de 9 de Fevereiro de 1976, com a redacção que lhe foi dada pela Directiva 2002/73/CE, de 23 de Setembro de 2002, instrumento a que se lançava mão, antes da entrada em vigor do actual Código de Trabalho, para estes casos. Neste sentido, Isabel Ribeiro Parreira, *ob. cit.*, p. 233.

<sup>34</sup> Neste sentido, Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva, *Código do Trabalho Anotado*, 2.ª edição revista, 2004, Almedina, pp. 101 e 113.

Sob a epígrafe “assédio”, o art. 24.º do C.T. constitui, a este nível, a novidade do Código.

Todavia, pela leitura do preceito, rapidamente se conclui que a noção do fenómeno não nos é dada, pelo menos de forma expressa, em todas as suas vertentes.

Com efeito, no n.º 2 daquele art. 24.º encontramos uma noção ampla do que constitui assédio – “todo o comportamento indesejado (...) praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador” –, e logo após, o n.º 3 refere-se expressamente ao assédio sexual, avançando com a sua noção (“constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo” de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador).

Omitiu-se, todavia, qualquer referência expressa à noção de assédio moral.

Pensamos, no entanto, que tal lacuna não implica, nem podia implicar, ausência de protecção dos trabalhadores vítimas de comportamentos moralmente assediantes. E, por isso, é de considerar, mesmo face às definições avançadas pela sociologia/psicologia e já previstas noutros Ordenamentos Jurídicos, que a noção prevista no n.º 2 do art. 24.º abarca o assédio moral.

Além do art. 24.º, o Código do Trabalho tem um outro preceito inovador – art. 18.º<sup>35</sup> – que, sob a epígrafe “integridade física e moral”, consagra que “o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral”. Também este preceito visa garantir, entre outros, a tutela das partes contra o assédio moral.

Por fim, realce-se a novidade prevista no caso de incumprimento das regras consagradas nos arts. 23.º, n.º 1, e 24.º (a decisão condenatória poder ser objecto de publicidade – art. 642.º, n.º 2, do C.T.), bem como a clarificação das competências do CITE na questão do assédio (arts. 494.º e segs. da Lei n.º 35/2004).

<sup>35</sup> Este é um preceito que encontra afinidades com o art. 25.º da C.R.P. e com preceitos de outros ordenamentos jurídicos, nomeadamente, o art. L. 120.2 do *Code du Travail*, art. 328.º do Código Suíço, art. 4.º do *Estatuto de los Trabajadores* (art. 4.º, parágrafo 2: “*En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho; (...) al. e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual*”) e o art. 373.º da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil).

### Dissecação normativa

Analisados os preceitos em termos globais, vejamos a amplitude atribuída pelo legislador, partindo para o exame mais pormenorizado da norma.

O conceito adoptado pelo art. 24.º é, como referi, lato, à semelhança do conceito comunitário, e aborda duas situações alternativas: o objectivo ou o efeito do comportamento assediante – “(...) com o objectivo ou o efeito de afectar (...)” – (art. 24.º, n.º 2, 2.ª parte).

Incluem-se, pois, neste preceito, quer os casos em que existe intenção do empregador de afectar a dignidade do visado, quer aqueles outros em que a dignidade é afectada ainda que não fosse esse o desiderato do empregador.

Esta última hipótese - prática de assédio não intencional – é, porém, questionada pela doutrina que a acha duvidosa, “para não dizer juridicamente insustentável”<sup>36</sup>.

A tal cenário acresce ainda a questão de se saber se a intencionalidade se presume ou se é desnecessária, isto é, se estamos perante uma inversão do ónus da prova<sup>37</sup> ou uma responsabilidade pelo risco.

No que se refere ao assédio moral, em termos sociológicos, a posição maioritária tem defendido a existência de assédio moral não obstante a ausência da intenção do assediador, desde que este tenha consciência dos factos lesivos e dos possíveis resultados no trabalhador.

Ou seja, em termos de assédio moral, a doutrina e jurisprudência têm pendido para considerar que este existe mesmo quando não há intenção do assediador em afectar a dignidade do trabalhador, desde que esta seja efectivamente lesada.

No caso do assédio sexual, parece que, atendendo à distinção de que tratámos anteriormente, face à letra do preceito e perante o desiderato que se visa alcançar com esta

---

<sup>36</sup> *Código de Trabalho Anotado* por Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira Brito, Guilhenne Dray e Luís Gonçalves da Silva, 2.ª edição revista, 2004, Almedina, p. 113.

<sup>37</sup> No que concerne à questão do ónus da prova saliente-se que até 1998, na maioria dos Estados membros, o ónus da prova, em caso de assédio, cabia ao autor, o que podia justificar a reticência das vítimas em recorrerem ao Tribunal. Na verdade, a maior parte do tempo o trabalhador não está numa situação que lhe permita denunciar a culpa do assediador ou não dispõe de provas que estão nas mãos daquele. A situação alterou-se. Veja-se, por exemplo, o caso francês. O art. 122-5 *du Code du Travail*, comum aos dois tipos de assédio, assenta no princípio da repartição do ónus da prova. Também em Espanha existe regulação particular no que respeita ao ónus da prova, segundo a qual pertence ao réu fornecer a prova contrária sempre que um autor introduz uma queixa e que das suas pretensões possa ser deduzida a existência de indícios de discriminação.

norma, podemos nela incluir quer o assédio por chantagem (que é necessariamente doloso e intencional), quer o assédio por intimidação (já que as consequências deste tipo de assédio devem ser consideradas de forma objectiva, abstraindo da intenção do assediador<sup>38</sup>). Talvez mais correcta seja agora a seguinte distinção: assédio sexual subjectivo ou intencional e assédio sexual objectivo ou de resultado.

O objectivo ou efeito é, contudo, sempre o mesmo e passa por” (...) afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador” (art. 24.º, n.º 2, *in fine*).

Estas expressões foram adoptadas pela maioria dos países (Austrália, Canadá, E.U.A., Nova Zelândia, Reino Unido e Suíça), mas, diversamente daqueles, o n.º 2 do art. 24.º não faz referência nem ao perigo para a manutenção do emprego, nem aos danos para a saúde mental do trabalhador<sup>39</sup>.

No que toca à avaliação desse comportamento do assediador, parece-me que cabe à vítima (assediada), de acordo com a impressão, princípios e reacção particular, determinar se certa conduta é ou não, para si, ofensiva<sup>40 41</sup>, considerando ainda a realidade social da sociedade ou comunidade da época em que se insere, pelo que, um mesmo comportamento, dependendo das circunstâncias, pode ou não afectar a dignidade.

<sup>38</sup> Significa isto que o facto de o assediador não ter tido a intenção de ofender a dignidade do assediado não exclui a sua responsabilidade.

<sup>39</sup> Também o art. 1.º da Recomendação 92/13/CEE de 27-11-91 avançava como noção de assédio o “comportamento de carácter sexual ou em razão do sexo que afectem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, incluindo o de superiores e colegas, desde que sejam indesejados, despropositados e ofensivos para a pessoa a quem se dirigem, e, desde que a rejeição ou a submissão a esses comportamentos sejam, explícita ou implicitamente, utilizadas como fundamento de decisões que afectem o acesso do trabalhador à formação profissional ou ao emprego, a sua continuação no posto de trabalho, a sua promoção, o seu vencimento, ou quaisquer outras decisões relativas ao trabalho e/ou desde que tais comportamentos criem um ambiente intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa a quem se dirigem, sendo que tais comportamentos podem, em determinadas circunstâncias, ser contrários ao princípio da igualdade do tratamento”.

<sup>40</sup> Nas palavras de Isabel Parreira, *in Assédio sexual (...), ob. cit.*, p. 191, é a vítima “quem distingue a ofensa do relacionamento normal”.

<sup>41</sup> Interessante é a jurisprudência de alguns tribunais (Canadá, EUA, Reino Unido, Suíça) onde se tem recorrido ao critério de apreciação razoável por parte da mulher.

Indispensável para que actue este preceito é o carácter de indesejado por parte da vítima em relação ao comportamento assediante – “(...) todo o comportamento indesejado (...)” – previsto na 1.ª parte do n.º 2 do art. 24.º.

O comportamento indesejado revela-se no facto do assediado demonstrar que não pretende nem suporta aquele comportamento. Note-se que, não raras vezes, apesar do assediado praticar o acto sexual solicitado pelo assediador, aquele sentimento não se altera, já que a cedência ocorreu sem liberdade.

Por fim, o n.º 3 do art. 24.º, no campo específico do assédio sexual, refere as modalidades objectivas daquele comportamento indesejado – “sob forma verbal, não verbal ou física (...)” –.

Como exemplos de contacto físico encontramos o tocar, o empurrar, o apalpar, o dar encontrões e beliscões<sup>42</sup>. Como exemplos de ofensas verbalizadas, temos as chamadas propostas indecentes, expressas ou tácitas, implícitas ou explícitas, perguntas acerca da vida privada, comentários, insinuações, conversas com segundo sentido ...<sup>43</sup>.

Ao contrário da previsão penal, a norma laboral não exige o contacto físico para que se verifique uma situação de assédio sexual.

Dúvidas permanecem quanto à necessidade de um comportamento continuado ou sistemático para que se possa falar em assédio. Com efeito, no art. 24.º, n.º 2, utiliza-se uma expressão ambígua – “comportamento” – que tanto pode indicar ser suficiente um único acto, gesto, atitude ou um conjunto de actos, gestos ou atitudes para que se possa estar perante um caso de assédio.

Há, contudo, que entender este preceito em termos hábeis. Assim, por exemplo, o apalpar pode constituir assédio ainda que tenha sido praticado apenas por uma vez. Já os olhares lascivos, nomeadamente os direccionados pelo assediador para o corpo da vítima

<sup>42</sup> Alguns destes exemplos são referidos no Ac. da Relação de Lisboa, de 8-1-97, *in Col. Jur.*, 1997, 1.º, p. 173: “ (...) passando-lhe o braço por cima dela ou dando-lhe palmadinhas nas nádegas (...)”.

<sup>43</sup> O mesmo Ac. referido na nota anterior refere, como exemplos, “ (...) pedindo-lhe que o beijasse e tendo chegado a dizer-lhe, entre outras, qualquer dia violo-te ou ainda hás-de ser minha (...)”.

Outro exemplo encontramos no Ac. da Relação de Lisboa de 25-11-92, *in Col. Jur.*, 1992, 5.º, p. 194: “ (...) II – Constituem assédio sexual, justa causa de despedimento, os seguintes factos praticados pelo arguido: a) no refeitório da empresa dirigir-se a uma colega de trabalho perguntando-lhe se ela lhe deixava apalpar os peitos, o que não conseguiu por ela ter reagido, dizendo-lhe que se ele não parasse gritaria; b) ter oferecido a outra colega de trabalho para com ele manter relações sexuais ameaçando-a com o despedimento se ela o denunciasse”.

(assediado), de forma despropositada, devem revestir um certo carácter de continuidade para que se preencha o instituto de assédio.

Além das normas referidas previstas no Código do Trabalho, também a Lei n.º 35/2004 veio regulamentar alguns aspectos deste regime.

Assim, o art. 34.º daquela lei preceitua que é inválido qualquer acto que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a actos discriminatórios<sup>44</sup>, consequência que já poderíamos retirar pela aplicação da lei civil (arts. 255.º, 256.º e 257.º do C.C.).

Antes daquela norma, o art. 31.º estabelece, e bem, uma obrigação a cargo do empregador – “o empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação” –, sob pena de contra-ordenação leve (art. 473.º, n.º 3).

Continuam, no entanto, sem regulamentação alguns aspectos nesta matéria que careciam da atenção legislativa.

Veja-se, por exemplo, a ausência de qualquer previsão contraordenacional no caso de violação do art. 18.º, preceito inovador do Código do Trabalho.

Por outro lado, continua a não existir um elenco cuidado e não taxativo de danos eventualmente decorrentes do assédio, sendo que qualquer doença daí emergente também não consta da lista de doenças profissionais.

Lacuna no tratamento existe, ainda, nas convenções colectivas de trabalho onde, não obstante a participação dos trabalhadores e dos seus representantes naquelas<sup>45</sup>, o que era já salientado pela Recomendação da Comissão Europeia, de 27 de Novembro de 1991 (relativa à protecção da dignidade da mulher e do homem no trabalho), continua a não se regular expressamente esta matéria.

---

<sup>44</sup> A violação do art. 34.º dá, ainda, origem a uma contra-ordenação muito grave (art. 473.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004).

<sup>45</sup> Na maior parte dos Estados Membros, os parceiros sociais têm um papel oficial de prevenção e luta contra o assédio. Do lado das organizações dos trabalhadores os sindicatos têm, em alguns casos, competência para lutar contra o assédio no quadro de comissões para a igualdade de tratamento entre homens e mulheres no trabalho.

É o caso da Irlanda e do Reino Unido. A lei belga, na sequência da Recomendação, também já concretizou este princípio.

### O ónus da prova

Preceitua o art. 23.º, n.º 3, do C.T. que “cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se sente discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no n.º 1”, isto é, “ascendência, idade, *sexo*, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical”.

Significa isto que basta ao trabalhador demonstrar a situação fáctica em que se encontra, competindo ao empregador provar que a mesma teria algum fundamento.

No art. 24.º não se consagra um número semelhante. No entanto, uma vez que o assédio é uma forma de discriminação, e dada a similaridade das situações, justifica-se, também, a inversão do ónus da prova nas acções relativas ao assédio. Ainda que tal posição possa implicar a propagação de falsas invocações de assédio, é, efectivamente, a alternativa mais plausível para a prova do assédio.

Aliás, esta solução não constitui novidade. Com efeito, a Lei n.º 106/97, de 13 de Setembro, tinha já introduzido no Ordenamento Jurídico Português o princípio da inversão do ónus da prova, fazendo recair sobre o empregador a incumbência de provar a inexistência de qualquer prática, critério, ou medida discriminatória em função do sexo em acções interpostas pelos sindicatos para provar a existência de discriminações indirectas. O diploma parece, no entanto, ter sido concebido para situações de discriminação em massa.

Sublinhe-se que, até 1998, na maioria dos Estados Membros, o ónus da prova, em caso de assédio, cabia ao autor, o que podia explicar a reticência das vítimas em recorrerem ao Tribunal. É que, tal como já referimos anteriormente, na maioria das vezes, o trabalhador não está numa posição que lhe permita acusar o assediador ou não dispõe de provas que estão nas mãos daquele.

Desde aí a situação tem-se vindo a modificar. Exemplo desta alteração é o caso francês. O art. 122-5 *du Code du Travail* assenta no princípio da repartição do ónus da prova quanto aos dois tipos de assédio.

## Assédio moral e dignidade no trabalho

Publicado em *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, n.º 76-77-78 (Jan-Dez. 2007), pp. 105-119.

Glória Rebelo

### 1. Enquadramento sócio-económico

Denominação recente para um velho problema, o assédio moral não designa um fenómeno novo. Contudo – à medida que se reforça a consciência de que no trabalho as pessoas conservam “as qualidades determinantes da sua unicidade” (Capelo de Sousa, 1995: pág. 304) e, assim, mantêm a sua dignidade pessoal – tem sido nas últimas duas décadas que se vem assistindo a uma progressiva afirmação da importância da sua tutela jurídica, no âmbito de um reconhecimento amplo dos direitos de personalidade no trabalho.

Influenciado *maxime* por estudos científicos europeus e internacionais (a maioria de carácter pluridisciplinar) que têm enfatizado a importância do posicionamento do Direito do Trabalho face às diversas vertentes de ofensas à dignidade no trabalho, o legislador português reconheceu na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, vulgo o Código do Trabalho, a necessidade de autonomizar o assédio moral.

De facto, à semelhança do que acontece noutros ordenamentos – e embora existam ainda poucos ensaios que permitam uma cabal avaliação empírica do problema – o fenómeno não tem sido ignorado nos trabalhos de investigação social nacionais e tende a apresentar, progressivamente, maior visibilidade (cfr. Amâncio e Lima, 1994; e Almeida *et al.*, 2002).

Esta visibilidade prende-se com algumas especificidades da sociedade contemporânea, designadamente: com o aumento das qualificações da população trabalhadora e um conseqüente conhecimento dos direitos laborais; com a visibilidade mediática conferida ao fenómeno; com o aumento da incerteza laboral e das formas de contratação especiais (*verbi gratia*, contratos de trabalho e termo ou contratos de trabalho temporários); e, por fim, com a feminização do trabalho.

Desde logo, porque no actual contexto sócio-económico – caracterizado pelo aumento das qualificações dos trabalhadores e, por conseguinte, por uma maior atenção aos seus direitos socio-laborais – a análise desta problemática pode ser já colocada no plano da

“cidadania na empresa”. Ora considerar a “cidadania na empresa” exige que se aprecie não apenas o plano meramente contratual mas “o plano da pessoa, existente em cada trabalhador” (Abrantes, 1999: pág. 107), ou seja, o “envolvimento integral da personalidade do trabalhador no vínculo laboral” (Palma Ramalho, 2001: pág. 753) e que se optimizem as condições de trabalho, promovendo, concomitantemente, “melhores relações entre empregador e trabalhador, mas também dos trabalhadores entre si, por exemplo, ao nível da cooperação” (Abrantes, 1999: *ibidem*).

Por outro lado, e no âmbito de uma Sociedade da Informação afirmativa, também a comunicação social tem vindo a demonstrar um interesse acentuado por estas matérias, concedendo-lhes maior visibilidade. Procurando conferir protagonismo aos cidadãos e aos movimentos sociais, uma preocupação dos *media* é também a de contribuir para o aprofundamento dos direitos sociais legalmente consagrados.

Depois, alguns estudos confirmam que o incremento das situações de incerteza laboral (a par do aumento, ainda que conjuntural, do desemprego) e das formas de contratação especiais flexíveis tendem a favorecer situações de assédio moral uma vez que, temendo perder o seu emprego, muitos trabalhadores suportam comportamentos indesejados no trabalho, que afectam a sua dignidade (neste sentido, Hirigoyen, 1999).

Aliás, tem sido confirmado que, na sociedade contemporânea, “sendo o trabalho fisicamente menos penoso é, ao invés, no plano psíquico mais desgastante e intensivo” (Barker e Christensen, 1998: pág. 8). De facto, a nível europeu e mundial, estudos realizados sobre “satisfação no trabalho” e, em particular sobre “precariedade no emprego” – uns tendo como objecto de análise um diagnóstico e a identificação da natureza dos casos, outros medindo a extensão do fenómeno e analisando as suas repercussões ao nível social, económico, profissional, familiar e pessoal – confirmam que a precariedade pode também desencadear situações de frustração, sendo estas resultado de uma actividade de trabalho não desejada, ou não conseguida, e de exclusão social (Gallie e White, 1993; Ritkin, 1995; Felstead *et al.*, 1998; Rebelo, 2004).

É assim que, para alguns investigadores, as actuais condições do mercado de trabalho – em particular a precariedade laboral e o declínio de representação sindical – constituem terreno fértil para o assédio moral<sup>1</sup>. Por exemplo, o facto de alguns dos novos métodos de

---

<sup>1</sup> Identicamente nesta linha, cfr. a exposição de motivos da Lei de Modernização Social francesa, de 17 Janeiro de 2002, ao definir o assédio moral no trabalho como “uma degradação deliberada das condições de trabalho”.

gestão promoverem a aceleração das cadências, o *stress* permanente, ou o aumento do tempo de trabalho são responsáveis, entre outros, pelo desenvolvimento de situações de insegurança no trabalho, de pressão e de medo (Ritkin, 1995)<sup>2</sup>. Ora estas situações - que criam constante sobressalto, tornando alguns trabalhadores vítimas e/ou agressores – não se repercutem apenas a nível individual, projectando-se no plano familiar e social.

E, se no plano familiar podem – originando ou aumentando o nível de *stress* individual – conduzir à instabilidade e/ou mesmo à desagregação familiar, no plano social podem constranger o trabalhador a recusar o benefício de certas formas de protecção social, designadamente na saúde ou na assistência à família.

Corroborando esta tese, também a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho tem alertado para o facto de a prevenção do assédio moral no trabalho dever ser encarada um elemento central no esforço destinado a melhorar a qualidade do emprego. Considerando que a mudança nos métodos de gestão dos recursos humanos veio reconfigurar o trabalho, intensificando-o, a Fundação realça que diversos estudos apontam para uma “clara relação entre, por um lado, o assédio moral no trabalho e, por outro, o *stress* ou o trabalho exercido sob forte tensão, uma concorrência acrescida e uma segurança profissional reduzida, bem como uma situação laboral precária” (Eurofound, 2000)<sup>3</sup>. Além do mais, inclui entre as causas de assédio moral, as deficiências de organização do trabalho, de informação interna e de enquadramento e os problemas da organização, que podem tem como corolário a “designação de “bodes expiatórios” e no assédio moral”, com inevitáveis consequências para os trabalhadores (*idem*)<sup>4</sup>.

Paralelamente, diversas orientações comunitárias para o emprego têm enquadrado esta preocupação e diligenciado perceber até que ponto os múltiplos factores sociais que

---

<sup>2</sup> Cfr. estudos de investigadores norte-americanos que associam o *stress* laboral, nomeadamente, ao aumento das doenças profissionais e à degradação da saúde (Rifkin, 1995: pág. 26-31).

<sup>3</sup> Também no sentido de incluir entre as causas de assédio moral as deficiências de organização do trabalho, cfr. Resolução do Parlamento Europeu sobre o Assédio Moral no Local de Trabalho n.º 2339 de 2001.

<sup>4</sup> A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho – denominada Fundação de Dublin – foi instituída em 1975, com o propósito de avaliar e analisar nos Estados das Comunidades Europeias, as condições de vida e de trabalho; dar pareceres autorizados e conselhos aos responsáveis pela política social; contribuir para a melhoria da qualidade da vida; e informar sobre as evoluções e as tendências no trabalho. A Fundação é dotada de personalidade jurídica e é administrada por um Conselho de Direcção, composto por 78 membros, dos quais 25 em representação dos Governos dos Estados-Membros, 25 em representação das organizações patronais, 25 em representação das organizações de trabalhadores e 3 em representação da Comissão Europeia.

condicionam as relações laborais estão – ou não – directamente relacionados com a emergência do assédio no trabalho e com as suas repercussões quer no bem-estar social e saúde física e psíquica do(a) trabalhador(a), quer no bem-estar da sua família (Resolução do Parlamento Europeu n.º 2339, 2001).

Resta, por fim, referir a importância da questão do género na análise do assédio moral.

É reconhecido que este fenómeno designa, identicamente, um comportamento discriminatório. Diversos estudos empíricos apontam para o facto de as mulheres serem mais frequentemente vítimas de fenómenos de assédio moral do que os homens. Por exemplo, um relatório da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Trabalho e de Vida<sup>5</sup> – datado de 2000 e cujos resultados se basearam em entrevistas efectuadas nos então quinze Estados-membros – mostrava que as mulheres estavam mais sujeitas ao assédio moral do que os homens. Do mesmo modo, a Resolução do Parlamento Europeu sobre o Assédio Moral no Local de Trabalho considera, textualmente, que o assédio moral “é mais habitual entre as mulheres do que entre os homens” (Resolução do Parlamento Europeu n.º 2339, 2001).

De facto – e não obstante a taxa de actividade feminina ter atingido nas três últimas décadas o seu ponto mais alto - têm sido diversos os factores de desigualdade diagnosticados no trabalho (Rebelo, 2002)<sup>6</sup>, sendo que o assédio moral é disso um exemplo<sup>7</sup>. Como constata Supiot, ao mesmo tempo que se abrem novas perspectivas de emprego às mulheres, estas experimentam as piores condições de trabalho (Supiot, 1999). E, em geral mais precárias do que os homens, ao nível contratual e ao nível salarial, muitas mulheres estão mais vulneráveis

<sup>5</sup> Cfr. Eurofound (2000), *Employment Options and Labour Market Participation: Now and in the Future*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

<sup>6</sup> A legislação sobre discriminação sexual tem sido influenciada por estes factores, razão pela qual, em Portugal – à semelhança de outros países europeus – a protecção legal da mulher no trabalho passa, em primeira linha, pela consagração constitucional do princípio da igualdade ou não discriminação. Reconhecido constitucionalmente quer como uma tarefa fundamental do Estado (artigo 9.º, alínea *h*), da CRP quer como um direito perante a lei (n.º 2 do artigo 13.º da CRP), o princípio da igualdade e da não discriminação é especialmente relevante para a protecção das mulheres no trabalho: desde a admissão, passando pela execução do contrato de trabalho, até à cessação contratual, este princípio interdita toda a diferença de tratamento fundada – directamente ou indirectamente – em considerações ligadas ao género (cfr., com maior desenvolvimento, Rebelo, 2002).

<sup>7</sup> Por exemplo, em Portugal, embora existam poucos estudos, uma investigação da CITE, publicada há cerca de uma década, concluía que o assédio sexual – variante do assédio moral – era um problema que afectava já, na década de 1990, uma em cada três mulheres no local de trabalho (Amâncio e Lima, 1994).

a comportamentos persecutórios no trabalho e, por consequência, mais expostas ao assédio moral (Rebelo, 2004).

## 2. Assédio Moral e Política Social Europeia

Corno já foi referido, as sociedades contemporâneas – em particular os países europeus – têm vindo a atribuir crescente importância à protecção dos direitos relativos à dignidade e à integridade dos trabalhadores. De facto, nas últimas décadas, *maxime* ao longo dos anos 1990, produziram-se mudanças profundas no ambiente de trabalho com repercussões directas ao nível da exposição a riscos no local de trabalho, tendo a percepção dos trabalhadores do que será um “bom ambiente de trabalho” vindo, igualmente, a modificar-se.

Com efeito, o assédio pode provocar sérios danos, quer no ambiente de trabalho, quer no bem-estar geral do trabalhador, para além de poder fazer aumentar os custos organizacionais, nomeadamente sob a forma de absentismo, menor empenhamento, menor produtividade e/ou publicidade negativa para a organização (Einarsen *et al.*, 2003).

Considerando a gravidade deste problema, o combate ao assédio tem sido, justamente, contemplado em diversos normativos comunitários.

Entre outras, a Directiva 2000/43/CE, de 29 de Junho de 2000, do Conselho das Comunidades Europeias – que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica – considera o assédio moral uma forma de discriminação, traduzindo-se no “comportamento indesejado relacionado com a origem racial ou étnica, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”. Ou seja, configura o assédio como uma conduta abusiva que se manifesta de múltiplas formas – nomeadamente, comportamentos, palavras, intimidações, actos, gestos ou escritos – que tenham o objectivo ou o efeito de atentar contra a dignidade de um trabalhador na execução do seu trabalho.

Identicamente a Resolução do Parlamento Europeu n.º 2339/2001, sobre o Assédio Moral no Local de Trabalho – uma verdadeira “lei do assédio moral” que no seu texto teve em conta a Resolução de 13 de Abril de 1999 sobre a Modernização da Organização do Trabalho; a Resolução de 24 de Outubro de 2000 sobre Emprego; e a Resolução de 25 de Outubro de 2000, relativa à Agenda de Política Social – é inequívoca em realçar que o assédio, sendo prejudicial ao trabalhador, na medida em que constitui um risco potencial para a saúde, representa “um problema grave da vida laboral” ainda subestimado em muitos países da

União Europeia, o que justifica uma acção comum a nível comunitário. Esta Resolução exorta assim a Comissão Europeia a promover uma estratégia comunitária que considere o reforço da dimensão qualitativa da Política Social e de Emprego, bem como da “responsabilidade social das empresas” no que se refere aos aspectos do ambiente de trabalho (v. *g.*, de ordem psíquica, psicológica e social), propondo, concomitantemente, a concretização de uma acção a longo termo – sistemática e preventiva – contra o assédio moral no trabalho<sup>8</sup>.

Ou seja, na União Europeia começa a ganhar expressão a ideia de que urge empreender uma acção comum que passe pela concepção de um conjunto de instrumentos eficazes para prevenir e combater este fenómeno, assegurando, paralelamente, a efectivação dos direitos à dignidade e integridade física e psíquica dos trabalhadores e o respeito pelo valor do trabalho. Alguns Estados-membros têm, portanto, dedicado atenção a esta matéria, regulamentando-a nos seus mais diversos aspectos, sendo já vários os que detêm legislação laboral que contempla o fenómeno específico do assédio moral exercido nos locais de trabalho<sup>9</sup>.

### 3. Enquadramento nacional

#### 3.1. Antecedentes

Historicamente foi no final do século XIX – mas sobretudo na sequência da primeira guerra mundial – que se assistiu a uma maior intervenção do Estado nas relações sociais e económicas. Afirmando o valor da dignidade da pessoa humana e do indivíduo como ser livre inserido na sociedade, o Estado Social vai assumindo, progressivamente, maior protagonismo na tutela das condições materiais de vida dos cidadãos criando, inclusive, direitos sociais em áreas como as da economia, do mundo laboral ou da protecção social.

E é esta concepção de Estado Social de Direito, acolhida pela Constituição da República Portuguesa de 1976, que permitiu distinguir entre “direitos, liberdades e garantias” por um lado e, por outro, “direitos económicos, sociais e culturais”.

---

<sup>8</sup> Salienta ainda, expressamente, a responsabilidade que cabe aos Estados-membros (e a toda a sociedade) com matéria de assédio moral e de violência no local de trabalho, convidando cada Estado – na perspectiva do combate ao assédio moral e sexual no local de trabalho – a analisar a sua legislação, bem como a examinar e a qualificar, de forma unificada, a definição de assédio moral.

<sup>9</sup> V. *g.*, em França – país precursor na tutela do assédio, sendo actualmente um dos Estados europeus onde a tutela do assédio se encontra mais desenvolvida – a lei de Modernização Social, de 17 de Janeiro de 2002.

Em Portugal, a Lei Fundamental de 1976 ampliou a constitucionalização dos direitos de personalidade e reforçou as garantias jurídico-constitucionais dos direitos de personalidade fundamentais, garantindo os direitos de personalidade já previstos na Constituição de 1933<sup>10</sup> e alargando o catálogo de direitos pela acentuação da sua dimensão objectiva<sup>11</sup>. Assim sendo, um dos princípios básicos do Estado de Direito Democrático português é o da afirmação do valor da dignidade da pessoa humana enquanto matriz dos direitos de personalidade: a pessoa e o respeito pela sua dignidade são o bem supremo da ordem jurídica, o seu fundamento e o seu fim<sup>12</sup>.

Não obstante este reconhecimento constitucional, na ordem jurídica nacional só recentemente – no Código do Trabalho – se acolheu a figura do assédio moral, estreitamente ligada ao respeito pela dignidade da pessoa no trabalho.

Contudo, convém realçar que, antes da sua consagração, a situação de assédio era já tratada na jurisprudência portuguesa – embora indirectamente – sob diversas vertentes, nomeadamente em sede de violação do dever de ocupação efectiva<sup>13</sup>, de violação do dever de respeito, ou da ilicitude do despedimento.

---

<sup>10</sup> Nomeadamente, o direito à vida, o direito à integridade pessoal, o direito ao trabalho, o direito à liberdade e à inviolabilidade de domicílio e da correspondência, e o direito à liberdade de escolha de profissão, mas sem as limitações genéricas da parte final do § 1.º do artigo 8.º da Constituição de 1933, nem as restrições dos §§ 2.º a 4.º da mesma disposição constitucional.

<sup>11</sup> Entende-se, assim, que o Estado representa um ponto de encontro e de síntese entre as exigências que decorrem das liberdades individuais e as necessidades básicas colectivas, para cuja tutela são criados e actuam os direitos sociais.

<sup>12</sup> Aqui o texto constitucional português é claramente influenciado pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, proclamada em 10 de Dezembro de 1948 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, onde se reconhece pela primeira vez que, todos os homens, pelo simples facto de o serem, têm direitos inerentes que derivam da sua própria dignidade e que se fundamentam nos conceitos de igualdade e de liberdade.

<sup>13</sup> A título de exemplo, e sobre a tutela do dever de ocupação efectiva, veja-se o disposto no Ac. S.T.J. de 09-04-2003. Em síntese: o trabalhador admitido mediante um contrato de trabalho por tempo indeterminado, tendo em casos pontuais comparecido com atrasos (justificados) na empresa foi, como “represália”, dispensado do exercício efectivo de actividade, tendo-lhe sido retirado o telemóvel e a viatura que haviam sido confiados para seu uso. Depois, a situação profissional veio a deteriorar-se consecutivamente, tendo o trabalhador sido aconselhado pelo seu médico de família a ficar de baixa médica por um período de cerca de uma semana por motivos psicológicos. Quando regressou ao seu posto de trabalho, após a baixa médica, verificou ter sido afastado de todas as funções que desempenhava, além de ser retirado da sala de vendas que compartilhava com os colegas de trabalho – onde possuía uma cadeira, uma secretária, um telefone, uma estante e todo o demais equipamento de escritório – o trabalhador foi posteriormente colocado numa

De facto, antes da entrada em vigor do Código do Trabalho, a tutela do dever de ocupação efectiva - que designa um dever do empregador relativamente ao trabalhador que se traduz no direito deste a ser efectivamente ocupado – encontrava-se estreitamente associada à figura do assédio moral. Como refere Monteiro Fernandes, a Constituição da República Portuguesa (CRP) acolhe uma visão do trabalhador que ultrapassa os paradigmas da “fonte de rendimento” e dos “meios de subsistência” (Monteiro Fernandes, 2004: pág. 284). O trabalho é reconhecido como meio de “realização pessoal” e ao modo como ele é organizado “associa-se, como conotação valorativa, a “dignificação social” do trabalhador (...)” (Monteiro Fernandes, *idem, ibidem*). Ora, ao estabelecer a proibição de o empregador obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho, o legislador consagra o direito à ocupação efectiva, meio de satisfação do interesse próprio do trabalhador exercer a sua actividade profissional (Leite, 1991).

Por outro lado, também a violação do dever de respeito – que se filia directamente na ideia de mútua colaboração - foi, por distintas vezes e perante um verdadeiro vazio legal, argumento para proteger, de forma indirecta, situações de assédio. Isto porque frequentemente o assédio exercido pelo empregador reflecte a inobservância do princípio da mútua colaboração, princípio que leva subentendida a garantia de que ao trabalhador é reconhecida uma verdadeira “cidadania empresarial”. Neste sentido, “o empregador deve reconhecer o trabalhador como seu colaborador, como um igual que participa no processo produtivo (...), pelo que deverá tratá-lo como tal” (Pinto *et al.*, 1994: pág. 87). Além disso, e se o trabalhador é, *maxime*, uma pessoa - sujeito de direitos e deveres – e não um mero produtor de trabalho, o empregador deve asseverar que “o cumprimento do débito laboral não force o trabalhador a desumanizar-se, a abdicar daquilo que, como homem, lhe é devido” (*idem, ibidem*), assegurando condições de trabalho dignas através do cumprimento do dever de respeito.

Por fim, este fenómeno foi também, indirectamente, apreciado ao momento da impugnação de despedimento ilícito<sup>14</sup>. Ora, aquando da impugnação do despedimento, muito

---

sala onde, isolado e sem qualquer instrumento de trabalho inerente às suas funções, permanecia oito horas diárias completamente inactivo.

<sup>14</sup> Cfr. Ac. S.T.J. de 09-04-2003. Como se lê neste Acórdão: “o trabalhador afectado, desgastado psicologicamente, e em franca depressão (...) consultava habitualmente o seu médico de família e a sua psiquiatra, que lhe atribuíam as necessárias baixas e justificativos”. Mas não conseguindo suportar a humilhação, profissional e pessoal, o seu estado de saúde agravou-se, sendo novamente aconselhado pela médica psiquiatra a estar na situação de baixa médica até ao momento em que, por sua iniciativa, se

embora a figura jurídica não estivesse autonomizada na ordem jurídica portuguesa, confirmada a sua ilicitude, era possível concluir que a pressão psicológica a que o trabalhador estava sujeito – e que configurava uma situação de assédio moral – era causa do despedimento<sup>15</sup>.

A autonomização jurídica do assédio traduz a possibilidade de, mesmo após impugnado, se o despedimento do trabalhador vítima de assédio for considerado lícito, poder o trabalhador, ainda assim, ver reconhecida a situação de assédio e, conseqüentemente, ser indemnizado por esse facto.

Procurando responder a este vazio legislativo – e seguindo ainda a sensibilização europeia para a autonomização da figura<sup>16</sup> – em Portugal a discussão em tomo da legislação relativa ao assédio moral iniciou-se em 2000<sup>17</sup>. Contudo, por vicissitudes políticas, só quando

---

apresentou novamente ao serviço e a culminar toda esta situação surge um processo disciplinar que termina com o despedimento.

<sup>15</sup> Mas, e se muitas vezes o despedimento era considerado ilícito (porque, por exemplo, ao processo de despedimento faltava fundamentação da nota de culpa e/ou a não audição das testemunhas arroladas para a defesa do trabalhador), noutros casos sendo o processo de despedimento formalmente declarado lícito, a eventual existência de assédio exigia que se analisasse de forma autónoma a figura e se consagrasse a sua tutela, independentemente da ilicitude do despedimento.

<sup>16</sup> Também a legislação europeia influenciou a legislação portuguesa. Veja-se, por exemplo, a Resolução do Parlamento Europeu sobre o Assédio Moral no Local de Trabalho n.º 2339 de 2001; a Resolução de 13 de Abril de 1999 sobre a Modernização da Organização do Trabalho; a Resolução de 24 de Outubro de 2000 sobre o Emprego; as Orientações para as Políticas de Emprego dos Estados-membros em 2001; e a Resolução de 25 de Outubro de 2000 relativa à Agenda de Política Social. Além do mais, as conclusões dos Conselhos Europeus de Nice (Dezembro de 2000) e de Estocolmo (Junho de 2001) haviam sugerido a autonomização da figura. Paralelamente o relatório efectuado pela Fundação de Dublin, em 2000, foi decisivo para desencadear uma mudança de perspectiva na Política de Emprego dos Estados-membros, dado que o documento sensibiliza para a tutela do assédio moral no trabalho.

<sup>17</sup> Em Junho desse ano, o Partido Socialista apresentava o Projecto-Lei n.º 252/VIII, relativo à Protecção Laboral Contra o Terrorismo Psicológico ou Assédio Moral, onde pelo argumento *de* que “as sociedades contemporâneas – e em particular o Modelo Social Europeu – atribuem cada vez mais importância à protecção dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente no que se refere à sua dignidade e integridade psíquicas”, se afirmava a necessidade de autonomizar o assédio moral. Ainda nesse ano, o Partido Comunista Português apresentava o Projecto-Lei n.º 334/VIII, estabelecendo Medidas de Prevenção e Combate a Práticas Laborais Violadoras da Dignidade e Integridade Física e Psíquica dos Trabalhadores. Ainda aquando da discussão destes projectos-lei, também a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) e a União Geral de Trabalhadores (UGT) consideraram o assédio moral uma das formas mais graves de actos ilícitos praticados contra os trabalhadores.

da aprovação do Código do Trabalho é que a figura do assédio moral foi, enquanto tal, reconhecida na lei portuguesa.

### 3.2. O assédio no Código do Trabalho: noção e tipologia

Influenciado pela legislação comunitária – em particular, pela Directiva n.º 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro de 1976, e a Directiva n.º 2002/73/CE, de 23 de Setembro de 2002 – o legislador português trata o assédio moral como uma forma de discriminação<sup>18</sup> no âmbito do direito à igualdade (cfr. ainda o disposto no artigo 23.º do Código do Trabalho e no artigo 33.º da Lei de Regulamentação do Código do Trabalho). Na subsecção III, intitulada “Igualdade e não discriminação”, salienta-se a consagração expressa das consequências emergentes da prática de comportamentos discriminatórios, nomeadamente o ressarcimento de danos não patrimoniais, bem como a proibição do assédio, *maxime*, do assédio sexual.

De forma inovadora, o legislador autonomiza o assédio moral, qualificando-o como um “comportamento discriminatório e, conseqüentemente, ilícito” (Romano Martinez *et al.*, 2004). De facto, o disposto no artigo 24.º CT apresenta pontos de contacto com o vertido nos artigos 13.º e 59.º CRP – que asseguram o princípio da igualdade e não discriminação – e, para o legislador, o assédio constitui “uma forma de discriminação intolerável, seja no acesso ao emprego, seja na execução do contrato de trabalho, sendo em qualquer caso uma prática ilícita” (Romano Martinez *et al.*, 2004. pág. 113).

A partir do texto da Directiva do Conselho 2000/43/CE, o legislador português define o assédio como um “comportamento indesejado”, susceptível quer de “afectar a dignidade da pessoa”, quer de criar um “ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador” (artigo 24.º CT). Considerando que o assédio traduz uma conduta lesiva da dignidade da pessoa, levada a efeito, em geral, pelos respectivos superiores hierárquicos ou pelo empregador, a qual tem por objectivo ou como efeito afectar a dignidade do visado<sup>19</sup>, a consagração desta figura parece ter como objectivo principal a protecção do contraente mais

<sup>18</sup> Estando também previstos os tipos de discriminação no artigo 32.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (Lei que regulamenta o Código do Trabalho).

<sup>19</sup> Também na linha do disposto no artigo 18.º CT que proscree a prática de actos vexatórios, hostis, humilhantes ou degradantes para a contraparte, que afectem a sua dignidade enquanto cidadão e a respectiva honorabilidade.

débil – o trabalhador – contra potenciais acometimentos do empregador e/ou do superior hierárquico<sup>20</sup>.

Apesar de não existir uma definição una internacional, a maioria das enunciações propostas noutros ordenamentos jurídicos mostram que este fenómeno traduz uma “prática metodicamente organizada” (Redinha, 2003: pág. 834) e que a caracterização deste comportamento surge associada ao seu aspecto “sucessivo e persistente” (*idem*, pág. 835)<sup>21</sup>. Contudo, o conceito de assédio acolhido pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto parece mais amplo, e se podemos falar de assédio perante uma situação de ofensa reiterada, é preciso considerar igualmente a ofensa pontual, uma vez que o legislador português não exige, expressamente, a sua prática reiterada.

Por outro lado, o conceito de assédio abrange não apenas as situações em que se vislumbra na esfera jurídica do empregador o objectivo de afectar a dignidade do visado, mas também aquelas em que - ainda que não se reconheça tal propósito – ocorra o efeito a que se refere a parte final do número 2 do artigo 24.º Isto porque, muito embora as estratégias de assédio sejam múltiplas – isolamento; desocupação e/ou empobrecimento funcional das tarefas; distribuição de trabalhos inúteis; desautorização; permanentes invectivas ou constante humilhação –, elas têm em comum o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade do visado ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, levando-o mesmo a querer abandonar o emprego.

Aqui convirá recordar que são, pelo menos, duas as novidades que a autonomização jurídica do assédio moral traz ao ordenamento jurídico português.

A primeira respeita ao facto de esta tutela representar agora um conforto eficaz para a proscricção desta forma de violência praticada no local de trabalho. A verdade é que para muitos trabalhadores sujeitos a uma considerável pressão ao longo do tempo, a “rescisão com justa

---

<sup>20</sup> Não obstante, a letra da lei não exclui a possibilidade da existência de assédio moral vertical ascendente, isto é, assédio exercido de baixo para cima, proveniente de subordinados.

<sup>21</sup> Ou seja, como refere Redinha, “a agressão, quase sempre insidiosa e muitas vezes dissimulada, não é tanto o resultado de qualquer acção isoladamente considerada, quanto da sua concatenação, com o objectivo de provocar, geralmente, o afastamento definitivo do trabalhador ou a sua marginalização. E como refere Redinha, “trata-se de infligir, de forma contínua “maus tratos que provocam, consoante a sua intensidade, patologias, mais ou menos graves, de índole psíquica, psicossomática e social, que podem ir da simples quebra de rendimento profissional ao suicídio, passando pela perda de auto-estima, pelo desenvolvimento do *stress* pós-traumático, até síndromes depressivas, dependências de fármacos ou de álcool” (Redinha, 2003: pág. 835).

causa”<sup>22</sup> era, muitas vezes, a opção possível. Ora, esta rescisão não representava um conforto eficaz para a proscricção do assédio, uma vez que o fim deste era, na maioria das vezes, justamente, o de provocar a saída do trabalhador. Uma outra novidade respeitava à consagração da possibilidade de, mesmo após impugnado, e tendo o despedimento do trabalhador vítima de assédio sido considerado lícito, poder o trabalhador, ainda assim, ver reconhecida a situação de assédio e, conseqüentemente, ser tutelado por esse facto, mediante obrigação de indemnização (artigo 26.º CT).

Em suma, este conjunto de novas disposições permite assegurar a efectivação dos direitos à dignidade e integridade física e psíquica das pessoas no trabalho, coarctando comportamentos que configurem pressão junto dos candidatos a emprego ou dos trabalhadores<sup>23</sup>. Assim se tutelam as vítimas de condutas abusivas que tenham por objecto ou por efeito atentar contra a dignidade de outra pessoa no trabalho, criando um ambiente genericamente ofensivo ou até nocivo à sua saúde e segurança<sup>24</sup>.

E porque é a dignidade da pessoa humana que constitui o fundamento da República Portuguesa (de acordo com o previsto pelo artigo 1.º CRP), não se trata de defender e preservar apenas a pessoa (enquanto vítima) mas toda a sociedade humana a que pertence, reconhecendo o respeito pela dignidade humana<sup>25</sup>.

No que respeita à sua tipologia, o assédio moral – tal como está vertido na actual lei portuguesa – pode ser diferenciado segundo um critério do momento da prática, em assédio

<sup>22</sup> Prevista a artigos 34.º a 37.º LCCT (Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro), a que corresponde actualmente à resolução por iniciativa do trabalhador, vertida a artigos 441.º a 446.º CT.

<sup>23</sup> De destacar que o tratamento conferido pelo Código do Trabalho a esta matéria não é exaustivo, sendo vários os preceitos que são objecto de concretização em legislação complementar, nomeadamente as regras sobre a selecção e critérios de recrutamento; as que consagram presunções quanto à ocorrência de práticas discriminatórias: as que exigem do empregador a organização e manutenção de registos relativos à contratação de trabalhadores; ou as relativas à competência para a fiscalização e punição de práticas discriminatórias.

<sup>24</sup> Veja-se o disposto na jurisprudência francesa - *Arrêt n.º 1733 du 21 juin 2006, Cour de cassation, Chambre sociale, Cassation partielle* – que tornando central o teor da Directiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, sublinha que o empregador tem, perante os trabalhadores da sua empresa, uma obrigação de resultado em matéria de protecção da saúde e de segurança na empresa, nomeadamente em matéria de assédio moral, e que a eventual ausência de culpa da sua parte não o exime de responsabilidade.

<sup>25</sup> Isto é, pela capacidade de a pessoa se afirmar “plena e íntegra”, cfr. Unamuno, M. (1967), *La Dignidad Humana*, Madrid, Coleccion Austral, pág. 18.

no acesso ao emprego ou em assédio na execução do contrato de trabalho e, ainda, segundo um critério que respeita aos agentes, em assédio vertical, em assédio horizontal ou em assédio misto<sup>26</sup>.

No que concerne à primeira distinção, importa realçar que o assédio moral, tal como está consagrado no artigo 24.º CT – enquanto comportamento exercido contra a pessoa que tem por objectivo ou como efeito afectar a dignidade do visado – pode ser praticado quer no momento do acesso ao emprego, quer na execução do contrato de trabalho. Deste modo, o conceito acolhido é de tal forma amplo que abrange não apenas as hipóteses que ocorram na execução do contrato de trabalho assim como aqueles comportamentos que ocorram nos preliminares da formação do contrato” (Romano Martinez, ETAL, 2004, pág. 116).

Depois, e atendendo aos agentes, o assédio moral pode ser: vertical, quando é exercido ao longo da cadeia hierárquica (podendo ainda ser descendente, quando é exercido por superiores hierárquicos ou, mais raro, ascendente se provier de subordinados); horizontal, quando os executores são colegas de trabalho: ou combinado, se a ofensiva revestir, simultaneamente, as duas modalidades anteriores<sup>27</sup>.

#### 4. Considerações finais

Partindo da premissa de que a vivência nas organizações e nas empresas é fundamental para o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais, encontramos-nos numa época em que – e após terem sido inequivocamente reconhecidos os direitos fundamentais específicos dos trabalhadores, designadamente em sede constitucional – se busca agora de forma progressiva, afirmar e valorizar os direitos de personalidade dos trabalhadores.

---

<sup>26</sup> Diferente é distinguir o assédio moral propriamente dito (artigo 24.º, n.º 2, CT) do assédio sexual (artigo 24.º, n.º 3, CT). Enquanto o assédio moral se traduz pelo comportamento indesejado contra o trabalhador, praticado com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade deste, levando-o mesmo a querer abandonar o emprego, o assédio sexual configura um comportamento indesejado de carácter sexual, que sob forma verbal, não verbal ou física, pretende o mesmo objectivo ou efeito. O elemento comum às duas figuras é, pois, o seu fim; o elemento diferenciador reside na forma de expressar esse comportamento, sendo que o assédio sexual é espécie do assédio moral.

<sup>27</sup> E, de uma forma genérica, podemos afirmar que enquanto o assédio vertical se caracteriza pela existência de relações autoritárias, onde predominam a manipulação e o medo, o assédio horizontal está relacionado, sobretudo, com os sentimentos de rivalidade e a competição entre os trabalhadores (igualmente neste sentido, cfr. Redinha, 2003, pág. 836).

Procura-se, deste modo, asseverar a importância de valores éticos ligados à dignidade humana e ao reconhecimento dos direitos dos trabalhadores, enquanto pessoas e enquanto cidadãos. Paraphrasing Menezes Cordeiro, “os direitos de personalidade são direitos de formulação recente, dado o nível de abstracção em que se colocam”, mas “trata-se duma área onde todos esperamos grandes progressos”<sup>28</sup>.

Além do mais – e porque o assédio traduz um comportamento discriminatório – o recente reconhecimento na ordem jurídica laboral da sua autonomia representa um contributo indispensável para influenciar mentalidades e promover a igualdade de oportunidades.

Assim – e na medida em que corresponde a um elemento de evolução qualitativa do direito do Trabalho - este é, sem dúvida, um bom exemplo do progresso no domínio laboral. E sendo o bem jurídico tutelado pelo assédio a personalidade do trabalhador, através da sua dignidade, pretende-se não apenas defender e preservar a pessoa enquanto vítima, mas também a sociedade a que pertence.

## Bibliografia

- Abrantes. J. J. N. (1999), “Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais”, in *Direito do Trabalho – Memórias, II Congresso Nacional*, Coimbra, Livraria Almedina.
- Almeida, P. P., et al. (2002), *Inquérito ao Assédio Moral nas Empresas Portuguesas*, Lisboa, Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho, Dinâmia/ISCTE.
- Amâncio. L. B. Q. e Lima, M. L. P. (1994), *Assédio Sexual no Mercado de Trabalho*, Lisboa, CITE.
- Barker, K. e Christensen, K. (org.) (1998), *Contingent Work – American Employment Relations in Transition*, Ithaca, IRL Press.
- Conselho da União Europeia (2000), Directiva 2000/43/CE, de 29 de Junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas sem distinção da origem racial ou étnica.
- Conselho das Comunidades Europeias (1976), Directiva n.º 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro de 1976, que concretiza o princípio da igualdade de tratamento entre homens e

<sup>28</sup> Menezes Cordeiro, A (1998), “O respeito pela esfera privada do trabalhador”, in *Direito do Trabalho – Memórias, 1.º Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra. Almedina, págs. 19-37.

mulheres, no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

- Conselho das Comunidades Europeias (1989), Directiva 89/391/CEE, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.
- Cordier, J. P. (2002), “La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail”, in AA VV, *Questions de droit social*, Paris, Editions Larcier.
- Eurofound (2000), *Employment Options and Labour Market Participation: Now and in the Future*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Furtado Martins. P. (1992), “Despedimento ilícito, reintegração na empresa e direito à ocupação efectiva”, in *Direito e Justiça*, Faculdade de Direito da Universidade Católica, Lisboa, págs. 173 e segs.
- Gallie, D. e White, M. (1993). *Employee Commitment and the Skills Revolution*. Londres, PSI Publishing.
- Hirigoyen, M. F. (1999), “O assédio na empresa”, in *Assédio. Coacção e Violência no Quotidiano*, Lisboa. Editora Pergaminho, págs. 61-97.
- (1999), *Assédio, Coacção e Violência no Quotidiano*, Lisboa, Editora Pergaminho.
- (2001), *Malaise dans le travail, harcèlement moral: dêmêteur le vrai dufaux*, Syros, Paris.
- Lei n.º 3512004, de 29 de Julho (Lei de Regulamentação do Código do Trabalho).
- Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, actualizada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março (Código do Trabalho).
- Leite, J. (1991), “Direito de exercício da actividade profissional no âmbito do contrato de trabalho”, *Revista do Ministério Público*, vol. 47, págs. 9-34.
- Leymann, H. (1996), *Mobbing, la persecution au travail*, Paris, Du Seuil.
- Menezes Cordeiro, A (1998), “O respeito pela esfera privada do trabalhador”, in *Direito do Trabalho – Memórias, 1.º Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, págs. 19-37.
- Monteiro Fernandes, A. (2004), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina.
- Neto, A. (2005), *Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, Lisboa, Ediforum.

- Nunes de Carvalho, A. (1991), "Sobre o dever de ocupação efectiva do trabalhador", *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.º 3/4, págs. 261 e segs.
  - Palma Ramalho, M. R. (2001), *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora.
  - (2003), "Contrato de trabalho e direitos fundamentais da pessoa", in *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. 1, Coimbra, Almedina, págs. 157-178.
- Parlamento Europeu (2001), *Resolução do Parlamento Europeu sobre o Assédio Moral no Local de Trabalho n.º 233912001 (INI)*, Parlamento Europeu - Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais.
- Parlamento Europeu e Conselho (2002), Directiva n.º 2002173/CE, de 23 de Setembro de 2002. Que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.
- Parreira, I. R. (2002), "Assédio sexual no trabalho", in *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias*, Almedina, Coimbra, págs. 170 e segs.
  - (2003), "O assédio moral no trabalho", in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias*, Almedina, Coimbra, págs. 209-247.
- Pinto, M., et al. (1994), *Comentário às leis do Trabalho*, Lisboa, Lex.
- Projecto-Lei n.º 252/VIII (protecção laboral contra o terrorismo psicológico ou assédio moral), Assembleia da República, Grupo Parlamentar do Partido Socialista.
- Projecto-Lei n.º 334/VIII (medidas de prevenção e combate a práticas laborais violadoras da dignidade e integridade física e psíquica dos trabalhadores), Assembleia da República, Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português.
- Rebelo, G. (2002), *Trabalho e Igualdade - Mulheres, Teletrabalho e Trabalho a Tempo Parcial*, Oeiras, Celta.
  - (2003), *Emprego e Contratação Laboral em Portugal - Unia Análise Sócio-económica e Jurídica*, RHEditora.
  - (2004), *Flexibilidade e Precariedade no Trabalho - Análise e Diagnóstico*, Lisboa.
- Redinha, M. R. G. (1998), "A precariedade do emprego – uma interpelação ao Direito do Trabalho", in *Direito do Trabalho - Memórias, 1.º Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, págs. 327-344.

- (2003), “Assédio moral ou *mobbing* no trabalho”, in Oliveira Ascensão, J., *et al.*, *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Coimbra Editora, págs. 833-840.

- Romano Martinez, P., *et al.* (2004), *Código do Trabalho Anotado*. Coimbra, Almedina.
- S. Einarsen, H., *et al.* (2003), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, Londres, Taylor & Francis.
- Supiot, A. (org.) (1999), *Au-delà de l'Emploi. Transformations du Travail et Devenir du Droit du Travail en Europe*, Paris, Flammarion.
- Unamuno, M. (1967), *La Dignidad Humana*, Madrid, Coleccion Austral.

Glória Rebelo

Professora Universitária. Licenciada e Mestre pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa e Doutora pelo Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa

C E N T R O  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

## Algumas observações sobre o *mobbing* nas relações de trabalho subordinado

Publicado em Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga, Coimbra, Almedina, pp. 165-184.

Júlio Gomes\*

O fenómeno do *mobbing* é objecto de apreciações muito distintas por parte dos diferentes autores. Para alguns, trata-se apenas de um nome novo<sup>1</sup> para uma realidade tão antiga como o próprio trabalho: no ambiente de trabalho sempre houve humilhação, violência física e psíquica, *stress*<sup>2</sup>. É também frequente sublinhar-se que o *mobbing* não corresponde a qualquer conceito jurídico preciso<sup>3</sup> e que assume uma multiplicidade desconcertante de

\* Universidade Católica – Porto.

<sup>1</sup> Para alguns autores, o que há de verdadeiramente novo no *mobbing* é o nome sintético e unificador de características comuns a muitas condutas humanas diferentes: cfr., por exemplo, VITTORIO MATTO, *Il mobbing fra danno alla persona e lesione dei patrimonio professionale*, Diritto delle relazioni industriali 1999, págs. 491 e segs., pág. 497.

<sup>2</sup> Há quem considere, no entanto, que o fenómeno se acha numa fase crescente. A Resolução do Parlamento Europeu sobre o *mobbing* no posto de trabalho, AS-0283/2001 (2001/239 INI), identifica como causas do *mobbing*, entre outras o contínuo aumento dos contratos a termo e da precariedade no trabalho que potenciaria, particularmente entre as mulheres, condições propícias a várias modalidades de assédio. Nessa mesma Resolução refere-se o aumento da concorrência, a redução da segurança no emprego e a crescente incerteza das funções ou tarefas profissionais. GIANNI LOY, *Il "mobbing": profili giuslavoratici*, DL 2005, parte I, págs. 251 e segs., pág. 253, considera que o *mobbing* é um reflexo patológico da tutela concedida pelo ordenamento ao trabalhador, nomeadamente em matéria de despedimento. Entre nós, MARIA REGINA GOMES REDINHA, *Assédio moral ou mobbing no trabalho*, in Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura. Coimbra Editora, vol. II, Coimbra, 2003, págs. 833 e segs., págs. 833-834, embora considere que o fenómeno não é recente, entende que se tem verificado um aumento dos comportamentos assediadores que imputa a diversos factores: “a intensificação dos ritmos de trabalho, a gestão por objectivos, a pressão competitiva, a fungibilidade da mão-de-obra, o distanciamento e anonimato da direcção da empresa e os vínculos precários”.

<sup>3</sup> Assim, por todos, VOLKER RIEBLE/ STEFFEN KLUMPP, *Die "Mobbing-Klage"*, FA 2002, págs. 307 segs., pág. 307. No sentido de que o conceito é intrinsecamente fluido ou impreciso cfr., por exemplo, JACQUES DELGA e ABIRAMY RAJKUMAR, *Le harcèlement moral: éléments caractéristiques du harcèlement moral au regard*

formas<sup>4</sup>. Daí que ainda recentemente um tribunal italiano tenha afirmado que o *mobbing* não existe do ponto de vista jurídico<sup>5</sup>, sugerindo que não há qualquer vantagem em introduzir no Direito uma construção sociológica de contornos tão difusos<sup>6</sup>. Ao contrário, outros autores há que, mesmo reconhecendo que o *mobbing* não é um conceito jurídico, sublinham que, graças à compreensão do *mobbing* se consegue, designadamente, apreender como comportamentos que isoladamente seriam lícitos e poderiam até parecer insignificantes<sup>7</sup> podem ganhar um relevo muito distinto quando inseridos num determinado procedimento e reiterados ao longo do tempo<sup>8</sup>. A compreensão do *mobbing* pode, com efeito, ajudar a tornar visível o que antes era invisível, trazendo à luz da ribalta o carácter relacional do contrato de trabalho. Por esta via, o sistema jurídico é interpelado para rever quadros de protecção tradicionais que se

---

*du Code du travail et de la jurisprudence contemporaine*, DO 2005, págs. 161 e segs., pág. 161: “il existe incontestablement un flou pour le profane. Mais il existe aussi un flou pour le juriste”.

<sup>4</sup> Como destaca PAOLO TOSI, *Il mobbing: una fattispecie in cerca di aurore*, Argomenti di Diritto del Lavoro 2003, n.º 3, págs. 651 e segs., pág. 651, “o fenómeno não tem limites certos quanto às suas modalidades de actuação e à sua percepção social”. Cfr., também, MARIA TERESA PALATUCCI, *Il “mobbing” nei luoghi di lavoro: riflessioni in tema di responsabilità datoriale e risarcimento del danno*, Il Lavoro nella Giurisprudenza 2004, págs. 20 e segs., pág. 20 que se refere às conotações incertas e nebulosas do *mobbing*.

<sup>5</sup> Efectivamente, o Tribunal de Veneza em Acórdão de 26 de Abril de 2001 (RGL 2002, II, 88) entendeu que não era possível falar-se em *mobbing* porque não existe o correspondente tipo legal com a consequência de que os vários comportamentos vexatórios podem e devem ser reprimidos apenas com os instrumentos já existentes no sistema legal.

<sup>6</sup> Mesmo quem considera importante reconhecer juridicamente o conceito, admite que o mesmo apresenta contornos imprecisos; assim, GIANNI LOY, *ob. cit.*, pág. 252, afirma que o *mobbing*, embora constitua um fenómeno notório a nível social, é um “objecto misterioso” para o Direito.

<sup>7</sup> Empregando um exemplo proposto por MARTINA BENECKE, “*Mobbing*” in *Arbeitsrecht*, NZA-RR 2003, págs. 225 e segs., pág. 228, caso alguém se esqueça, como incidente isolado, de saudar ou responder à saudação de um trabalhador, tal não acarretará, regra geral, quaisquer consequências. Mas a situação será muito diferente se durante semanas, meses ou mesmo anos, não se responder à saudação de um trabalhador ou este for permanentemente ignorado ou sujeito a um “tratamento de silêncio”. A especificidade do contrato de trabalho como contrato relacional, que pode ser o aspecto central da vida de uma pessoa., pode determinar que semelhante conduta tenha graves consequências.

<sup>8</sup> Como refere ALBERTO PIZZOFERRATO, *Mobbing e danno esistenziale: verso una revisione della struttura dell'illecito civile*, CI 2002, págs. 304 e segs., pág. 306. o interesse do *mobbing* está em que consente uma melhoria qualitativa na tutela da vítima, porque permite ligar entre si factos e circunstâncias desprovidos, em si mesmo quando isoladamente considerados, de gravidade e reconduzi-los a uma única conduta, a um projecto estratégico dirigido a atingir um certo trabalhador: “(o) carácter ilícito de um certo acto ou omissão deveria ser avaliado não isoladamente, mas no contexto dinâmico-relacional em que se coloca”.

revelam incompletos e insatisfatórios e para proteger de modo mais eficaz a personalidade do trabalhador.

A palavra *mobbing* provém da etiologia<sup>9</sup> e é utilizada para descrever comportamentos de bandos ou manadas que, frequentemente, cercam e hostilizam um dos seus membros, de modo a expulsá-lo do seio do grupo. A palavra descreve, pois, na sua origem, um fenómeno colectivo e, como veremos, também nas relações de trabalho o *mobbing* assume frequentemente, embora nem sempre, os contornos de um fenómeno colectivo<sup>10 11</sup>.

A transposição do conceito para a sociologia – da família e do trabalho, designadamente – foi obra de vários autores entre os quais se destacam LEYMANN e HIRIGOYEN. Na década de oitenta um psico-sociólogo do trabalho alemão, o Professor LEYMANN, apercebeu-se que as pessoas comumente apontadas como “difíceis” ou “complicadas” no seu ambiente de trabalho são, frequentemente, as vítimas de um processo destrutivo e não, como se pretende, a causa das tensões no local de trabalho. As conclusões do seu trabalho de campo na Suécia, junto de centenas de pacientes, foram publicadas em 1994. Não terá sido por acaso que a sua pesquisa de campo foi realizada na Suécia: é que a

<sup>9</sup> Sobre a origem da palavra cfr., por exemplo, DOMENICO GAROFALO, *Mobbing e tutela del lavoratore tra fondamento normativo e técnica risarcitoria*, LO 2004, págs. 521 e segs. e EMANUELLE GUALANO, *Le harcèlement moral au travail*, Semaine Sociale Lamy 17 septembre 2001, n.º 1042, págs. 6 e segs. (primeira parte) e 24 septembre 2001, n.º 1043, págs. 5 e segs. (segunda parte), n.º 1042, pág. 6.

<sup>10</sup> Segundo informa STEFANO BERETTA, *Considerazioni in tema di mobbing tra doctrina e giurisprudenza recente*, MGL 2003, págs. 332 e segs., pág. 333, o Tribunal de Turim em sentença de 30 de Dezembro de 1999 considerou possível a existência de *mobbing* muito embora as condutas proviessem de um único agente. Com efeito, o *mobbing* pode existir nestes casos já que se trata de “um fenómeno prevalente, mas não exclusivamente colectivo”. Mas mesmo quando a agressão provém de um único agente, ela é frequentemente “amplificada pela conduta dos chamados “side mobbers”, isto é os sujeitos, colegas, gestores, supervisores do pessoal, não directamente responsáveis pelas condutas persecutórias ou intimidatórias, mas espectadores silenciosos das mesmas” (MATTO, *ob. cit.*, pág. 491), que com o seu silêncio, mais ou menos cúmplice, contribuem para reforçar o isolamento da vítima. Refira-se que na jurisprudência italiana se encontram algumas decisões no sentido de que o *mobbing* é um fenómeno necessariamente colectivo (veja-se, por exemplo, a decisão do Tribunal de Como de 22 de Maio de 2001, *cit apud* GIANNI LOY, *ob. cit.*, pág. 265), mas parece mais adequado concebê-lo como um fenómeno normalmente colectivo, sem excluir a possibilidade de existência de um *mobbing* com um único autor.

<sup>11</sup> Na nossa língua têm sido propostas e utilizadas diversas expressões, como assédio moral ou psicológico e terrorismo psicológico. Concordamos com a observação de MARIA REGINA GOMES REDINHA, *ob. cit.*, págs. 835-836, quando menciona que “a palavra portuguesa mais próxima talvez seja acossamento”, já que a imagem de um animal acossado ou perseguido por uma matilha ou alcateia é a mais perfeita para traduzir a situação normal da vítima de *mobbing*.

legislação sueca já à época<sup>12</sup> se mostrava pioneira na sua preocupação com a saúde mental dos trabalhadores. Em França, a atenção relativamente ao fenómeno foi despertada pela obra fundamental de HIRIGOYEN.

O *mobbing* ou assédio moral ou, ainda, como por vezes se designa, terrorismo psicológico, parece caracterizar-se por três facetas: a prática de determinados comportamentos, a sua duração e as consequências destes. Quanto aos comportamentos em causa, para LEYMANN, tratar-se-ia de qualquer comportamento hostil<sup>13</sup> – Para HIRIGOYEN, por seu turno, tratava-se de qualquer conduta abusiva manifestada por palavras (designadamente graçolas), gestos ou escritos, silêncios sistemáticos e muitos outros comportamentos humilhantes ou vexatórios. Daí a referência a uma polimorfia do assédio e, por vezes, a dificuldade em distingui-lo dos conflitos normais em qualquer relação de trabalho. Como veremos, tais comportamentos são, frequentemente, ilícitos mesmo quando isoladamente considerados<sup>14</sup>; mas sucede frequentemente que a sua ilicitude só se compreende, ou só se

---

<sup>12</sup> Aliás, a lei sueca já em 1993 consagrava na sua lei de protecção de riscos laborais uma definição de assédio moral: acções repetidas, reprováveis, ou claramente hostis, face a um ou mais trabalhadores, adaptadas no âmbito das relações interpessoais entre eles, de forma ofensiva e com o propósito de afastar esses trabalhadores relativamente aos restantes que operam no mesmo local de trabalho (*cit apud*. MIGUEL ÁNGEL LUELMO MILLÁN, *Acoso Moral o "Mobbing". Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico de un tema intemporal de actualidad*, REDT 2003, n.º 115, págs. 5 e segs., pág. 11). Segundo informa ROBERTO COSIO, *Il "mobbing": alcune riflessioni sul disegno di legge n. 5122*, Foro Italiano, 2004, parte I, colunas 2320 e segs., col. 2320, a pesquisa sobre o *mobbing* iniciou-se na Suécia, tendo-se calculado já então que o fenómeno estava na base de 10 a 15% dos suicídios.

<sup>13</sup> Para HEINZ LEYMANN, o *mobbing* era "uma comunicação conflitual no posto de trabalho entre colegas ou entre superiores e subordinados na qual a pessoa atacada é colocada numa posição de debilidade e agredida directa ou indirectamente por uma ou mais pessoas de modo sistemático, frequentemente e por um longo período de tempo, com o escopo e/ou a consequência da sua expulsão do mundo do trabalho" (*cit apud* BERETTA, *ob. cit.*, pág. 332).

<sup>14</sup> Autores há, todavia, que entendem que os comportamentos já tradicionalmente identificados como ilícitos e que o seriam mesmo isoladamente considerados não deveriam merecer a qualificação de *mobbing*: neste sentido pronunciou-se, por exemplo, DOMENICO GAROFALO, *ob. cit.*, pág. 530, para quem o recurso à expressão *mobbing* pode ser fonte de equívocos quando se trate de condutas ilícitas que já podem considerar-se típicas, tais como o assédio sexual e as condutas discriminatórias, pelo que o *mobbing* deveria caracterizar-se como um comportamento não tipificado, consistente em acções repetidas, mesmo que diversas, dirigidas à perseguição de alguém. A doutrina dominante parece, no entanto, ser a oposta, segundo a qual o *mobbing* tanto pode ser integrado por condutas que isoladamente consideradas pareceriam lícitas e porventura até insignificantes, como por comportamentos há muito identificados como ilícitos, como sejam, sanções disciplinares abusivas (neste sentido cfr., por todos, PATRIZIA TULLINI,

compreende na sua plena dimensão, atendendo ao seu carácter repetitivo. E esta é a segunda faceta que tradicionalmente se aponta no *mobbing*: o seu carácter repetitivo. LEYMANN exigia mesmo para que se falasse de assédio que os comportamentos hostis ocorressem ao menos uma vez por semana durante o mínimo de seis meses. Esta exigência é hoje repudiada – ao menos no que toca a uma duração mínima precisa – pela maior parte da doutrina, como artificial e excessiva, mas demonstra que é normalmente o carácter repetitivo dos comportamentos<sup>15 16</sup>, a permanência de uma hostilidade, que transforma um mero conflito

---

*Mobbing e rapporto di lavoro, una fattispecie emergente di danno alla persona*, RIDL 2000, I, págs. 251 e segs., pág. 253). Refira-se, contudo, que a jurisprudência francesa também já decidiu que a mera circunstância de se terem aplicado sanções disciplinares sem fundamento não corresponde necessariamente a um assédio (cfr. JACQUES DELGA e ABIRAMY RAJKUMAR, *ob. cit.*, pág. 170 que referem várias decisões não publicadas da Cassation nesse sentido). No sentido que se nos afigura mais correcto – o de que o procedimento de *mobbing* pode ser integrado tanto por condutas que isoladamente seriam lícitas, como por condutas ilícitas – cfr., também GIANNI LOY, *ob. cit.*, pág. 260, ainda que este autor reconheça e com razão que se o *mobbing* fosse sempre composto por comportamentos individualmente ilícitos seria mais fácil para a vítima reagir e invocar a tutela concedida pelo ordenamento. A “habilidade” do agente que realiza uma conduta de *mobbing* consiste frequentemente na utilização de instrumentos que seriam isoladamente considerados lícitos ou irrelevantes para o Direito, mas com uma finalidade persecutória, permitindo-lhe organizar uma linha de defesa que lhe permitirá invocar em tribunal que se limitou a utilizar os poderes ordinários do empregador (*ub. cit.*, pág. 262).

<sup>15</sup> Para MARTINA BENECKE, *ob. cit.*, pág. 226, um único acto isolado pode ser uma violação de um direito alheio e obrigar a indemnizar, mas não é *mobbing*; contudo, não há uma duração mínima ou reiteração mínima de um comportamento para que se possa falar de um *mobbing*. Todavia, já se admitiu a existência de *mobbing* face a condutas, na verdade muito importantes e agressivas, que se prolongaram por menos de um mês (LAG Thüringen, Acórdão de 15.02.2001). Também a jurisprudência francesa tem por vezes entendido que um comportamento agressivo, mesmo de curta duração, pode constituir um assédio, quando as consequências desse comportamento são particularmente graves para a vítima. Contudo, BÉATRICE LAPÉROU, *La notion d'harcèlement moral dans les relations de travail*, RJS 2000, págs. 423 e segs., pág. 428, considera que é um abuso de linguagem falar-se de assédio nesses casos. O assédio deve consistir numa acção reiterada, repetida, ainda que a exigência de reiteração se coloque em termos distintos consoante se trate de agressões directas ou indirectas. Normalmente no assédio moral directo faz-se referência a insultos quotidianos, a censuras repetidas. É frequente que, quando por exemplo se trata de não atribuir qualquer trabalho se refira que esta situação se prolongou por um semestre; no entanto, em certas circunstâncias difíceis de suportar, pode bastar, por exemplo, um mês. Considera essencial o elemento da duração e da repetição das condutas, ainda que sem referências excessivamente rígidas, GIANNI LOY, *ob. cit.*, pág. 264.

<sup>16</sup> Também JACQUES DELGA e ABIRAMY RAJKUMAR, *ob. cit.*, pág. 162, consideram que “diferentemente do assédio sexual que pode consistir num único acto, os comportamentos de assédio moral devem ser reiterados num período mais ou menos longo”. Mas, como é evidente, a exigência de que os

pontual num assédio moral. A terceira nota característica do assédio, pelo menos para um sector da doutrina, consiste nas consequências deste designadamente sobre a saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego. O assédio pode produzir um amplo leque de efeitos negativos sobre a vítima<sup>17</sup> que é lesada na sua dignidade e personalidade, mas que pode também ser objecto de um processo de exclusão profissional, destruindo-se a sua carreira e mesmo acabando por pôr-se em causa o seu emprego, quer porque a vítima de assédio acaba por ser despedida sem genuína justa causa, quer porque o assédio a conduz a, ela própria, fazer cessar o contrato de trabalho. Mas a vítima sofre tipicamente outros danos de natureza pessoal, dando mostras de ansiedade e entrando frequentemente em situações de depressão, ocorrendo nos casos mais extremos, suicídios ou tentativas de suicídio. Frequentemente, também, o assédio conduz a vítima a uma acentuada perda de auto-estima. Os sintomas do assédio, as consequências deste na personalidade da vítima com as consequentes mudanças comportamentais por parte da vítima levam frequentemente a que a própria vítima se transforme em bode expiatório e seja designada como responsável pela situação<sup>18</sup>. A pessoa perseguida e angustiada passará a ser frequentemente menos produtiva, mostrará uma maior propensão para cometer erros, dará mostras de maior absentismo – tudo circunstâncias que poderão ser utilizadas contra ela em eventuais procedimentos disciplinares. Em certos casos, aliás, o assédio não terá nascido espontaneamente; com efeito, algumas empresas parecem lançar mão de um assédio estratégico, mais ou menos generalizado<sup>19</sup>. As razões para que uma

---

comportamentos se repitam não significa que tenha que ser o mesmo acto a ser repetido. Por outro lado, mesmo estes autores acabam por reconhecer (*ob. cit.*, pág. 167) que mais do que a repetição quase sistemática do mesmo acto ou de actos distintos, o que verdadeiramente caracteriza o *mobbing* é “a maneira detestável e doentia de proceder em matéria de gestão de recursos humanos” e o “encadeamento anormal de um conjunto de comportamentos que (...) desemboca objectivamente numa degradação das condições de trabalho”.

<sup>17</sup> Como sublinha BÉATRICE LAPÉROU, *ob. cit.*, pág. 424, não são sempre as pessoas mais fracas ou as menos qualificadas que são objecto de assédio. Trata-se frequentemente de trabalhadores experientes e com uma certa antiguidade e de trabalhadores que é relativamente difícil despedir, como é o caso de mulheres grávidas, representantes do pessoal, trabalhadores de baixa por doença.

<sup>18</sup> O isolamento psicológico (e, por vezes, mesmo físico) a que é sujeita a vítima de *mobbing* contribui para a destruição das suas defesas psicológicas, para o que também pode concorrer a aparente falta de razão dos ataques de que é vítima.

<sup>19</sup> Uma parte da doutrina considera que o assédio pode, com efeito, converter-se numa técnica utilizada indistintamente contra todo o pessoal da empresa, o que leva esses autores a duvidarem da bondade da qualificação do assédio como constituindo sempre uma discriminação (cfr., por exemplo, as dúvidas expressas por EMANUELLE GUALANO, *ob. cit.*, 2ª parte, pág. 6). Que o genuíno assédio seja uma técnica de

empresa deliberadamente recorra ao assédio dos seus trabalhadores ou de alguns deles podem ser muito diversas: em primeiro lugar, existem situações em que o assédio é utilizado como genuína técnica de gestão<sup>20</sup>, acreditando o empregador que ele pode conduzir a melhores resultados. Um certo *darwinismo* económico que impõe uma selecção impiedosa dos melhores surge então como mecanismo de justificação do assédio. A doutrina francesa invoca vários exemplos de gestão por humilhação como ocorre, por exemplo, quando em certas sessões periódicas de *reporting* o melhor vendedor naquele período é por todos aplaudido e o vendedor com piores resultados é colectivamente apupado e vaiado. Normalmente, contudo, o assédio estratégico e deliberado, como técnica de gestão, é utilizado para expulsar certos trabalhadores da empresa. O assédio converte-se em meio para contornar as proibições de despedimento sem justa causa, transformando-se num mecanismo mais expedito e económico da empresa para se desembaraçar de trabalhadores que por qualquer razão não deseja conservar<sup>21</sup>. Por vezes, o director de recursos humanos tem mesmo a incumbência de fazer

---

gestão é, todavia, contestado por outros: assim para BEATRIZ AGRA VIFORCOS, ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ e RODRIGO TASCÓN LÓPEZ, *Reflexiones, al hilo de la jurisprudencia, sobre el hostigamiento psicológico en el trabajo (mobbing)*, REDT 2003, n.º 115, págs. 111 e segs., pág. 119, consideram que não se confunde com o assédio o exercício arbitrário do poder de direcção pois que, através deste exercício arbitrário, o empregador procura, frequentemente, por meios incorrectos, o melhor aproveitamento da mão-de-obra, enquanto pelo assédio procura provocar-se um dano à personalidade de outrem. Contudo, a diferença parece-nos muito ténue e afigura-se-nos dever afirmar-se a existência de verdadeiros casos de assédio ambiental em que o empregador aceita, muitas vezes com verdadeiro dolo eventual, a possível existência de danos à personalidade e à saúde física e psíquica dos seus trabalhadores, ainda que o seu objectivo último seja apenas o aumento do lucro.

<sup>20</sup> Como exemplo de assédio como técnica de gestão, EMANUELLE GUALANO, *ob. cit.*, 2ª parte, pág. 9, n. 25, menciona o caso da Daewoo-França que mantinha sem qualquer tarefa durante algum tempo todos os trabalhadores que regressavam ao activo, após uma suspensão do contrato por doença, com o único propósito de os humilhar.

<sup>21</sup> CÉDRIC BOUTY, *Harcèlement moral et droit commun de la responsabilité civile*, DS 2002, págs. 695 e segs., comenta uma decisão da Cour d'appel d'Aix-en-Provence de 18 de Dezembro de 2001 respeitante a um trabalhador bancário que foi vítima de um processo prolongado de assédio. O assédio verificou-se por iniciativa dos seus superiores hierárquicos após o regresso de uma suspensão do contrato de trabalho por doença e na sequência de uma operação cirúrgica. O trabalhador que exercia funções de subdirector viu primeiro serem-lhe exigidas funções inferiores, ser-lhe atribuído como escritório um espaço situado no vão de uma escada sem janela e luz directa, espaço em que, aliás, devia encontrar-se com a clientela, sendo-lhe depois recusada a utilização de viatura de serviço (ao contrário do que se passava com trabalhadores da sua categoria e muito embora não existissem sequer na vizinhança do estabelecimento restaurantes onde fosse possível almoçar), viu ser-lhe recusado um empréstimo pelo banco, decisão que não atendeu à sua

cessar contratos sem o pagamento das devidas indemnizações legais ou com o pagamento de indemnizações substancialmente inferiores<sup>22</sup>. As técnicas e os procedimentos para o fazer são praticamente inumeráveis<sup>23</sup>; a título de exemplo refira-se apenas a mudança de funções do trabalhador, por exemplo para funções muito superiores à sua experiência e competência para levá-lo à prática de erros graves, a atribuição de tarefas manifestamente excessivas<sup>24</sup>, mas

---

qualidade de empregado bancário para a concessão do mesmo, foi censurado perante um cliente sem que o motivo da censura fosse correcto e recebeu cartas de visita profissionais em que a designação da sua categoria profissional correcta fora suprimida e substituída por outra correspondente a uma categoria inferior. A tudo isto acresceu não ser convocado para reuniões do órgão em que era representante sindical...

<sup>22</sup> Como refere GIANNI LOY, *ob. cit.*, pág. 254, o recurso ao *mobbing* é por vezes sistemático nos processos de reorganização, fusão e concentração por parte de grandes empresas que recorrem a comportamentos persecutórios para lograrem libertar-se de trabalhadores incómodos ou reduzir um excesso de pessoal. Por vezes, verifica-se o chamado *mobbing* planificado que corresponde a uma estratégia empresarial de redução, racionalização ou rejuvenescimento dos quadros.

<sup>23</sup> BÉATRICE LAPÉROU, *ob. cit.*, págs. 425-426, distingue dois grandes grupos de comportamentos: os que visam directamente a pessoa assediada e aqueles que, menos visíveis, se manifestam apenas através do conteúdo da função confiada ao assediado. Quanto aos primeiros, às agressões directas, incluem-se aqui injúrias, agressões verbais, afirmações vexatórias. São também de referir ameaças, seja de ofensas corporais, seja mesmo de despedimento, de modo insultuoso ou humilhante. Pode também tratar-se de calúnias como quando, por exemplo, se acusa falsamente à frente dos colegas uma trabalhadora de furto ou se faz uma queixa penal contra um aprendiz por furto o que acarreta um atentado à honra e à reputação no meio comercial. Podem igualmente impor-se condições de trabalho humilhantes, vexatórias, *stressantes*. Também constitui assédio a pressão indirecta exercida pela própria natureza da tarefa a que o trabalhador é afectado. Tais pressões são contudo muito mais difíceis de detectar e de qualificar como assédio porque se manifestam no decurso do exercício pelo empregador, ou pelo superior hierárquico, do direito que lhe assiste de organizar o trabalho na sua empresa ou no exercício do poder disciplinar. O trabalho efectua-se segundo os métodos, as directivas, as indicações do empregador e o empregador tem também um poder unilateral de adaptação do conteúdo do contrato de trabalho. Uma das tácticas usadas e que poderá constituir assédio é a desvalorização do trabalhador. Pode tratar-se por exemplo de isolá-lo, não lhe afectar qualquer tarefa, proibi-lo de falar seja com quem for ou com qualquer cliente, proibir-lhe utilizar o material normalmente empregue para o exercício da sua actividade. “O objectivo visado é o de dar ao trabalhador o sentimento de que ele é inútil, sem valor, fazendo pôr em causa o seu papel na empresa ou mesmo na sociedade” (*ob. cit.*, pág. 427).

<sup>24</sup> Uma técnica utilizada consiste exactamente em levar o trabalhador a cometer erros ou infracções. O excesso de trabalho, por exemplo, pode representar um assédio de índole a causar dano à dignidade de um trabalhador. Assim, por exemplo, para referir alguns casos franceses, quando uma trabalhadora é encarregada de gerir sozinha um serviço anteriormente confiado a quatro pessoas, sendo depois censurada por cometer alguns erros. A função exigida pelo empregador pode ser excessiva, sobretudo quando não

também, e frequentemente, o seu inverso, como seja, a atribuição de tarefas inúteis ou o esvaziamento por completo de funções. Como se disse, os meios empregues podem ser os mais diversos: frequentemente adaptam-se medidas para impor o isolamento social do trabalhador, que podem consistir em proibir aos outros trabalhadores que lhe dirijam a palavra, em reduzir-lhe os contactos com os clientes ou, mesmo, em impor-lhe um isolamento físico<sup>25</sup>. Alternativamente, recorrer-se-á a sistemáticas mudanças de horário de trabalho ou de local de trabalho, cada uma delas aparentemente inofensiva e correspondendo ao interesse da empresa. Outras vezes ainda, utilizar-se-á a ironia, empregar-se-á o sarcasmo, mostrar-se-á desprezo pelo comportamento do trabalhador ou pelos seus resultados, adaptar-se-ão medidas humilhantes<sup>26</sup> ou outros comportamentos equívocos<sup>27 28</sup>, dar-se-ão ordens

---

proporciona ao trabalhador os meios necessários para atingir os fins visados. Assim, quando o empregador priva a secretária da possibilidade de utilizar materiais normalmente empregues no exercício daquelas funções, tais como dossiers, material de escritório e informático. O mesmo evidentemente se os utensílios de trabalho não funcionam ou são obsoletos. Afectar o trabalhador a um trabalho demasiado qualificado face à formação do trabalhador pode ser igualmente um comportamento abusivo: um empregador não pode, por exemplo, exigir à sua secretária dactilógrafa que organize a contabilidade da empresa utilizando para o efeito um novo programa de computador. É também culposo o comportamento de um empregador que mesmo sem exigir directamente do trabalhador uma tarefa claramente superior às suas capacidades, apresenta-o a um cliente como tendo uma qualificação superior do que é a sua, criando assim grandes dificuldades posteriores de relacionamento entre o trabalhador e o referido cliente (BÉATRICE LAPÉROU, *ob. cit.*, pág. 427).

<sup>25</sup> A jurisprudência francesa conhece múltiplas situações do género: quando, por exemplo, se priva um trabalhador de aquecimento e de acesso à casa de banho ou se confina uma trabalhadora num cubículo de dois metros quadrados sem luz natural ou se coloca um outro trabalhador a trabalhar num local mal arejado, frio, com iluminação defeituosa e ausência de protecção contra incêndio, recusando-se o empregador a corrigir estes aspectos do local de trabalho depois de ter sido interpelado para tanto pelo trabalhador (cfr. BÉATRICE LAPÉROU, *ob. cit.*, pág. 426).

<sup>26</sup> Relativamente a comportamentos vexatórios, a jurisprudência francesa entendeu tratar-se de um comportamento humilhante e violador da dignidade do trabalhador colocar na caixa registadora um aviso que podia ser lido por qualquer cliente, dizendo “proibição à Sra. X de abrir a caixa”. Foi também considerado vexatório o comportamento de um gestor de um restaurante que trouxe à cozinha na presença de terceiros sobremesas excessivamente cozidas quando o cozinheiro desempenhava sózinho tarefas normalmente confiadas a duas pessoas. Os tribunais franceses decidiram igualmente que é um comportamento abusivo o do empregador que ditou à sua própria secretária a nota de culpa para o despedimento desta(!) (estes e outros casos dignos de um museu de horrores do comportamento humano são referidos por BÉATRICE LAPÉROU, *ob. cit.*, pág. 426).

<sup>27</sup> A cour d'appel de Toulouse, em acórdão de 24 de Fevereiro de 2000 decidiu que também constituía assédio o facto de o empregador repetidamente advertir o trabalhador mas com chamadas de atenção

contraditórias<sup>29</sup>. Recorre-se também ao boato, à maledicência, ao descrédito, criando ambiguidades ou conflitos ao não informar o trabalhador com exactidão das suas funções ou ao omitir-lhe informações relevantes para as decisões do trabalhador. Algumas empresas chegam mesmo a fomentar o contínuo confronto entre colegas de trabalho, procedendo a um assédio aleatório e distribuindo injustamente as tarefas laborais ou impondo aos superiores hierárquicos que procedam a tal distribuição injusta de modo a desacreditarem-se gradualmente. O assédio estratégico pode servir aos empregadores para dividir e reinar, eliminando a sensação de colectivo. Mais frequentemente, contudo, este assédio deliberado, estratégico, vertical e descendente visará simplesmente expulsar alguns trabalhadores, fenómeno que se designa amiúde por *bossing*.

Face ao exposto, que já levou alguns autores alemães a designar o *mobbing* como um fenómeno de guerra no local de trabalho<sup>30</sup>, compreender-se-á que a deterioração do ambiente de trabalho que o *mobbing* acarreta, conduz normalmente a uma perda de produtividade e, por conseguinte, a prejuízos vários para o próprio empregador. Tal é pelo menos a convicção de muitos autores embora, como se disse, o *mobbing* seja por vezes utilizado conscientemente como técnica de gestão.

---

muito vagas ou anódinas: “não sabe reagir à situação”, “mostra um desrespeito pelas funções que lhe são confiadas”, “demora imenso tempo a atender o telefone”.

<sup>28</sup> MARTA REGINA GOMES REDINHA, *ob. cit.*, pág. 839, distingue, na esteira de HEINZ LEYMANN, cinco grupos de comportamentos: “comportamentos incidentes sobre a capacidade de comunicação da vítima”, “comportamentos que afectam os contactos sociais na Empresa”, “comportamentos atentatórios da reputação pessoal ou profissional”, “comportamentos que atingem o estatuto ocupacional” e “comportamentos imediatamente lesivos da saúde físico-psíquica” (a classificação é, quanto a nós, sugestiva, ainda que certas categorias pareçam sobrepor-se).

<sup>29</sup> Certas atitudes de má fé do empregador podem também constituir um assédio; sirvam de exemplo os seguintes casos retirados da jurisprudência francesa: assim, quando se censura um trabalhador, enfermeiro por ter realizado actos que não cabiam nas suas funções quando tinha sido o próprio empregador que o encarregara de tais funções ou quando se censura um trabalhador por executar a tarefa de uma certa maneira, quando o trabalhador se limita a obedecer às instruções do seu empregador, realizando a tarefa do modo que sempre realizar há vários anos. O empregador age de má fé e viola o seu dever de colaboração com a outra parte quando, por exemplo, procura provocar o trabalhador ou levá-lo a cometer um deslize. Assim, por exemplo, quando encarrega um trabalhador de voltar a realizar funções que este já há muitos anos que não realizava para denunciar e castigar o primeiro erro que o trabalhador cometa.

<sup>30</sup> Cfr. ROBERT HALLER/ULRIKE KOCH, *Mobbing – Rechtsschutz im Krieg am Arbeitsplatz*, NZA 1995, págs. 356 e segs.

A atenção crescente que o *mobbing* tem despertado deve-se, para alguns, à acentuação e mesmo à vulgarização destes fenómenos de violência psicológica no trabalho. Para isso contribuirão a crescente concorrência entre as empresas, mas também a igualmente crescente precarização do emprego que leva o trabalhador a ter que suportar em silêncio<sup>31 32</sup>, na tentativa de conservar o emprego, muitas situações que não estaria disposto a suportar se tivesse esperanças de encontrar no mercado de trabalho, com facilidade, uma ocupação alternativa.

Temo-nos vindo a referir, sobretudo, ao *mobbing* que provém do empregador ou, pelo menos, do superior hierárquico, até porque parece ser estatisticamente o mais frequente. Não se pense, contudo, que o *mobbing* provém sempre do superior hierárquico ou do empregador; pode suceder que o *mobbing* provenha de colegas com a mesma posição hierárquica que a vítima<sup>33</sup> ou até, embora se trate de uma situação mais rara<sup>34</sup>, que a vítima do *mobbing* seja o superior hierárquico (hipótese em que se falará de um *mobbing* vertical ascendente<sup>35</sup>).

<sup>31</sup> EMANUELLE GUALANO, *ob. cit.*, n.º 1042 (primeira parte), pág. 8: “a precarização aparece como a primeira causa do silêncio das vítimas. A taxa elevada de desemprego acarreta um clima de competição exacerbada entre os trabalhadores e como consequência uma aceitação de condições de trabalho que outrora seriam consideradas inaceitáveis”.

<sup>32</sup> Alguns autores sugerem, no entanto, que só se poderia falar de *mobbing* quando a vítima não mantivesse um absoluto silêncio e se fosse queixando ou protestando ao longo do processo, parecendo entender como contrário à boa fé o comportamento de quem, depois de um longo período de silêncio, vem subitamente invocar um *mobbing*. Neste sentido, aparentemente, ROBERTA NUNIN, “*Bossing*”: *responsabilità contrattuale e valorizzazione della clausola di buona fede, il commento*, LG 2005, págs. 53 e segs., pág. 56, que considera indispensável a análise atenta da conduta da pretensa vítima do *mobbing*. Compreendemos a perspectiva, mas afigura-se-nos que esta pode revelar-se perigosa e mesmo irrealista. O silêncio da vítima no caso concreto pode explicar-se ou porque esta demorou tempo a aperceber-se de que certas condutas não eram coincidências isoladas, mas uma verdadeira “campanha” contra si, sendo que o silêncio inicial podia precisamente explicar-se pela compreensão de que com todos os ambientes de trabalho há dificuldades e que um certo nível de conflito é inevitável e normal nas relações humanas, ou porque a resposta à violência e à crueldade psicológicas varia e o terror pode provocar situações de letargia e aparente passividade.

<sup>33</sup> Não se pode sequer afastar a hipótese de o *mobbing* provir de um terceiro que pode, do ponto de vista formal, não ter qualquer ligação jurídica com a empresa. Num caso decidido pela *Cour de cassation*, Acórdão de 10 de Maio de 2001, *Sté Repass'Net c./Mme Bouet* e comentado por BERNARD GAURIAU, *L'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés. Recherche d'un fondement juridique*, DS 2001, págs. 921 e segs., era a mulher do gerente de um estabelecimento, aparentemente sem qualquer vínculo laboral à empresa, que insultava e humilhava regularmente uma trabalhadora, tendo o Tribunal decidido que o empregador era responsável pelo assédio.

Antes de analisarmos, mais de perto, o fenómeno do *mobbing*, importa também advertir que nem todos os conflitos no local de trabalho são, obviamente, um *mobbing*, sendo, aliás, importante evitar que a expressão assédio se banalize<sup>36</sup>. Nem sequer todas as modalidades de exercício arbitrário do poder de direcção são necessariamente um *mobbing*, quer porque lhes pode faltar um carácter repetitivo e assediante, quer porque não são realizados com tal intenção. A propósito da eventual necessidade de um elemento volitivo e final, contudo, a doutrina mostra-se profundamente dividida, já que enquanto para alguns o *mobbing* pressupõe uma intenção persecutória<sup>37</sup> ou de chicana (ainda que não necessariamente a intenção de expulsar a vítima da empresa), para outros, o essencial não são tanto as intenções, mas antes o significado objectivo das práticas reiteradas, à semelhança do

---

O Tribunal de Rennes em Acórdão de 25 de Janeiro de 2000 (*cit apud GAURIAU, ob. cit.*, n. 11, pág. 924) decidira já responsabilizar um empregador pelo assédio sexual de que uma trabalhadora fora vítima por parte do filho daquele. Para BERNARD GAURIAU a responsabilidade do empregador é contratual e resulta, num primeiro momento, da sua violação da sua obrigação de prevenir este tipo de riscos para a saúde física e mental dos seus trabalhadores (e, diremos nós, num segundo momento, da ausência de uma resposta ou reacção adequada por parte do empregador para evitar a repetição deste tipo de condutas). Como destaca o autor, o empregador não tem apenas um poder de controlo, mas deve estar atento às relações entre os seus colaboradores e destes com terceiros, para evitar abusos, também quando estes são praticados por membros do agregado familiar do empregador.

<sup>34</sup> Em França, por exemplo, e segundo informação do *Canseil Économique et Social* referente a 2002 (*cit apud FABRICE BOCQUILLON, Harcèlement moral au travail: une loi en trompe l'oeil?*, DO 2002, págs.278 segs, pág. 279), normalmente (em cerca de 90% dos casos) o agressor é o empregador ou um superior hierárquico, raramente um colega (menos de 80%) e muito excepcionalmente um subordinado (1%).

<sup>35</sup> BEATRIZ AGRA VIFORCOS, ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ e RODRIGO TASCÓN LÓPEZ, *ob. cit.*, pág. 118, observam que o *mobbing* vertical ascendente é relativamente raro, mas pode resultar da falta de aceitação pelo grupo como *primus inter pares* de quem foi anteriormente um companheiro, da sua designação não pacífica, do autoritarismo do superior hierárquico ou até do seu desejo de introduzir novos métodos e técnicas de trabalho, tudo isto frequentemente associado a fenómenos de inveja. Cfr., também, GIANNI LOY, *ob. cit.*, pág. 266: “a possibilidade de os subordinados hierárquicos porem em marcha uma verdadeira e própria conduta qualificada como *mobbing* pode parecer remota, mas não se pode excluir, sobretudo quando o *mobbing* não provém exclusivamente deles”.

<sup>36</sup> Daí a necessidade, apontada por BÉATRICE LAPÉROU, *ob. cit.*, pág. 423, de definir com a exactidão possível a fronteira entre o verdadeiro assédio, por um lado, e uma mera tensão, uma situação de *stress* ou até a pura paranóia de quem se julga perseguido, pelo outro. Também JACQUES DELGA e ABIRAMY RAJKUMAR, *ob. cit.*, pág. 165, sublinham que não deve confundir-se o *mobbing* com o mero *stress*, não se podendo qualificar como assédio momentos de grande pressão, sobretudo se a pessoa sabe lidar com eles.

<sup>37</sup> Neste sentido cfr., por exemplo, GIANNI LOY que se inclina pela necessidade de um dolo e até de um dolo específico (*ob. cit.*, pág. 269), de uma intencionalidade que consiste num *animus nocendi*.

que se passa com os casos de discriminação<sup>38</sup>. Em todo o caso, e como já se disse, o principal mérito da figura consiste em que ela permite ampliar a tutela da vítima, ligando entre si factos e circunstâncias que isoladamente considerados pareceriam de pouca monta, mas que devem ser reconduzidos a uma unidade, a um projecto ou procedimento, sendo que a eventual intenção do agressor pode relevar para explicar a fundamental unidade de um comportamento persecutório.

Torna-se, no entanto, difícil, por vezes, delimitar o *mobbing* dos conflitos normais em qualquer organização humana. Por um lado, o *mobbing* depende das circunstâncias de cada caso concreto. Já se afirmou, por exemplo, que há que atender ao tipo de estabelecimento e até ao tipo de actividade daquele estabelecimento e à conduta que é normal nele. O mesmo gesto, a mesma palavra, podem ser simpáticos numa oficina e antipáticos ou hostis num banco. Muito embora se deva atender à pessoa média na posição da vítima<sup>39</sup>, de modo a não reconhecer relevância a certas situações de hipersensibilidade, não pode deixar de se atender à situação concreta em que a vítima do *mobbing* se encontra<sup>40</sup>, designadamente à sua maior vulnerabilidade em razão, por exemplo, de factos da sua vida pessoal de que o autor do *mobbing* tem conhecimento (um divórcio recente, a morte de um familiar, por exemplo)<sup>41</sup>.

---

<sup>38</sup> PATRIZIA TULUNI, *ob. cit.*, pág. 256; a mesma discussão que se colocou durante muito tempo em matéria de discriminação volta a colocar-se neste ponto (e recorde-se que o assédio sexual é qualificado pelo direito comunitário como uma modalidade de discriminação). Uma concepção em termos subjectivos exigiria a sempre delicada indagação sobre as motivações e as finalidades discriminatórias, pelo que a estrutura objectiva do ilícito é a que oferece à vítima melhores garantias e maior tutela. A lei francesa parece ter, precisamente, optado por prescindir de qualquer referência à intenção do agente: de acordo com o artigo L122-49, o assédio moral caracteriza-se pela existência de comportamentos repetidos que conduzem ou são susceptíveis de conduzir a uma degradação das condições de trabalho e a uma lesão dos direitos, da dignidade, da saúde física ou mental ou do futuro profissional do trabalhador. Há assédio, mesmo quando o autor não tenha a intenção de degradar as condições de trabalho, o que dispensa a vítima de provar a intenção do agressor (sobre o tema cfr., por exemplo, FABRICE BOCQUILLON, *oh. cit.*, pág. 280).

<sup>39</sup> Segundo MARTINA BENECKE, *oh. cit.*, pág. 226, excluem-se do *mobbing* casos de agressão mútua ou conflitos que sofrem um agravamento por força da atitude de ambas as partes, pressupondo o *mobbing* uma clara relação agente/vítima.

<sup>40</sup> MARTINA BENECKE, *ob. cit.*, pág. 228.

<sup>41</sup> Segundo BÉATRICE LAPÉROU, *ob. cit.*, pág. 431, um outro elemento a ter em conta é a aptidão da vítima para resistir às pressões exercidas pelo superior hierárquico: “o nível hierarquicamente elevado do queixoso no seio da empresa faz presumir uma capacidade importante de oposição face ao agressor”. Inversamente a jurisprudência francesa tem entendido que a fraca capacidade de resistência do trabalhador por causa do seu nível hierárquico, da sua juventude, das suas fracas capacidades intelectuais ou do seu grau de instrução,

Para alguns autores, a existência de *mobbing* pressupõe também certos danos típicos, designadamente psicossomáticos. Como veremos, tais danos típicos têm sido considerados particularmente relevantes no domínio probatório, havendo mesmo a tentação de cingir os casos de *mobbing* àqueles em que se verificam certas lesões na saúde e na capacidade laboral do trabalhador. Temos sérias dúvidas quanto à bondade deste entendimento, segundo o qual não se poderia falar de *mobbing* quando a vítima mostrasse ter capacidade de resistência ao processo de perseguição de que foi alvo. Com efeito, parece que deve reconhecer-se que o *mobbing* tem lugar, mesmo na ausência de tais danos típicos à integridade física e mental do trabalhador<sup>42</sup>, simplesmente pela violação da dignidade deste e do seu direito geral de personalidade (quando não de outros bens pessoais como a sua identidade e liberdade sexual)<sup>43</sup>. A existência de danos diversificados deverá ser tida em conta em sede de reparação, mas parece-nos que se pode afirmar a existência de *mobbing*, mesmo na ausência de danos físicos e psicológicos ou de lesões à capacidade de trabalho, verificando-se um dano que consiste simplesmente na violação da dignidade do trabalhador.

Relativamente aos meios de reacção da vítima, face a uma situação de assédio, deve admitir-se a possibilidade de reclamação junto do empregador, quando o assédio provém de um superior hierárquico ou de um colega ou de reclamação junto de um outro superior hierárquico que não o agente do assédio. Apesar de os poderes da nossa comissão de trabalhadores serem muito exíguos na matéria, por comparação com o que sucede, por exemplo, na Alemanha, o trabalhador poderá também, obviamente, reclamar junto dos órgãos representativos dos trabalhadores. Alguma doutrina tem considerado que a actividade sindical na matéria não é normalmente muito eficaz, sobretudo quando se trata de assédio horizontal. É claro que o assédio, se resultar da actuação do próprio empregador ou de um superior hierárquico, poderá justificar a resolução do contrato com justa causa por violação culposa dos

---

são factores que acentuam a vulnerabilidade deste. Em todo o caso, importa não cair no excesso de uma sobreprotecção do trabalhador, razão pela qual a autora acredita que o juiz deve sempre tentar determinar em que medida é que a pessoa que se diz assediada não poderia lutar contra as pressões de que foi vítima.

<sup>42</sup> Também GIANNI LOY, *ob. cit.*, pág. 269, afirma quanto ao tipo de danos que pode estar em jogo que pode tratar-se de um dano à saúde e frequentemente de uma verdadeira patologia, mas que não é necessário que seja esse o caso.

<sup>43</sup> A doutrina italiana fala, a este respeito, de um dano existencial, um dano de lesão dos direitos invioláveis da pessoa constitucionalmente garantidos, que abrangeria o dano profissional, mas também o dano à serenidade da vida familiar, o dano à fruição dos prazeres e gratificações da vida de relação (GIANNI LOY, *ob. cit.*, pág. 270).

direitos do trabalhador. A situação será mais delicada caso o assédio provenha de um colega ou até de um inferior hierárquico. Mesmo nessas situações, parece que poderá também ser responsabilizado o empregador e que estará aberta a possibilidade de resolução do contrato com direito a indemnização. Na verdade, importa ter presente que o assédio corresponde a um comportamento reiterado. O empregador pode alegar que ignora uma determinada atitude vexatória ou humilhante, praticada por um outro trabalhador e de que outro foi vítima<sup>44</sup>, mas desde que tenha havido uma denúncia da situação o empregador poderá ser responsabilizado pela sua passividade ou omissão, pela sua incapacidade de tomar medidas adequadas para prevenir a repetição de tais condutas. Se é certo que se afigura duvidoso que em alguma organização humana se possam adaptar medidas que evitem completamente a ocorrência de condutas de assédio, é certo que o empregador tem o dever de evitar que tais condutas se repitam quando tem conhecimento da situação. Em muitos casos, a melhor solução será simplesmente a separação do assediador e da sua vítima. Mas não pode excluir-se a licitude da aplicação de sanções disciplinares ao trabalhador que tenha assediado um ou uma colega. Com efeito, tal trabalhador violou também o seu próprio contrato de trabalho, quer se entenda que essa violação resultou de não ter na devida conta o interesse do seu empregador na realização da prestação, quer porque se acredita que o contrato de trabalho tem uma eficácia de protecção para terceiros, mais concretamente para os outros trabalhadores que partilham o mesmo local de trabalho. Para a maior parte da doutrina, a responsabilidade do empregador é uma responsabilidade contratual<sup>45 46</sup> que decorre da

---

<sup>44</sup> Assim GIANNI LOY, *ob. cit.*, pág. 279, para quem seria exagerado considerar o empregador responsável automaticamente por qualquer dano que se verifique no ambiente de trabalho.

<sup>45</sup> Para ORONZO MAZZOTTA, *Danno alla persona e rapporto di lavoro: qualche domanda politicamente non corretta, alta giurisprudenza*, LD 2004, págs. 439 e segs., pág. 450, só a referência ao contrato e ao ambiente contratual permite aferir correctamente quando é que existe *mobbing*: “a valoração jurídica de todas aquelas situações que a jurisprudência reconduz à violação da dignidade e da personalidade moral do trabalhador que se realizam sobretudo através de comportamentos vexatórios (o chamado *mobbing*) não poderia ser correctamente entendida se não partisse da consideração que uma certa dose de prepotência (a expressão é intencionalmente forte) é implícita no contrato de trabalho e em alguma medida aceite pelo trabalhador”. Em suma, o contacto entre as duas esferas dos contratantes acarreta uma certa margem de “atritos predefinidos no contrato”, importando verificar qual é a margem de tolerância implícita neste.

<sup>46</sup> Contra, entre nós, MARIA REGINA GOMES REDINHA, *ob. cit.*, pág. 843, que considera haver aqui, na hipótese de assédio vertical pelo empregador “uma hipótese axiomática de responsabilidade aquiliana”, pela violação de deveres acessórios de prestação.

violação do seu dever de colaboração<sup>47</sup>; caso o assédio tenha sido obra de um trabalhador, sem que a autoria mediata ou a instigação provenha do empregador, pode também em certos casos discutir-se da existência de culpa *in contrahendo* ou *in vigilando*.

Um dos problemas mais delicados relativamente ao *mobbing* consiste no ónus da prova. A delicadeza do problema decorre de vários factores: por um lado, normalmente, a única prova a que se poderá recorrer será a prova testemunhal, embora em alguns casos possa também existir prova documental. Ora em múltiplas situações será difícil encontrar quem esteja disposto a testemunhar em favor da vítima de *mobbing* e isto por muitas razões: ou porque muitos trabalhadores não se perceberam da real gravidade dos factos, ou porque a estigmatização a que a vítima de *mobbing* é sujeita os persuadiu de que é ela a pessoa verdadeiramente responsável pelo conflito, ou porque tomaram parte activa no mesmo ou foram, pelo menos, cúmplices com o seu silêncio no agravamento da situação ou ainda porque o *mobbing* provém do empregador ou de um superior hierárquico e há um justo receio de represálias. Mas, e por outro lado, o assédio psicológico distinguir-se-á frequentemente do assédio sexual por não ser fácil a prova por via estatística e porque enquanto o assédio sexual é composto de condutas em si mesmo ilícitas face à ausência de consentimento voluntário da contraparte, o *mobbing* ou assédio psicológico pode ser composto por actos que isoladamente surgem como uma normal manifestação de poderes do empregador, quer se trate do seu poder de direcção ou do seu poder disciplinar. Além disso, existe o risco de uma vingança contra um superior hierárquico ou um colega assumir a forma de uma denúncia falsa da existência de um *mobbing*, como também existe o perigo de uma desobediência ilícita ser camuflada deste modo. Compreende-se, pois, que os vários sistemas jurídicos hesitem quanto à distribuição do ónus da prova. Na Alemanha, em que a matéria do *mobbing* não está sujeita a legislação especial, a distribuição do ónus da prova tem sido controvertida. Alguma jurisprudência tem procurado aligeirar a tarefa do lesado. Assim, a LAG Thüringen tem considerado que certas doenças ou perturbações típicas do *mobbing* são indícios importantes da verdade das acusações: assim, face a uma tentativa de suicídio ou a um diagnóstico médico que aponta a existência de perturbações físicas ou psíquicas frequentes nos casos de *mobbing*

<sup>47</sup> Na doutrina francesa cfr., recentemente, CÉLINE LEBORGNE-INGELAERE, *Responsabilité civile de l'employeur en cas de harcèlement moral entre salariés*, JCP (La Semaine Juridique), S (Édition Sociale), 2006, 1566 (cfr., também, da mesma autora, JCP S 2006, 1513). A autora sustenta que se trata de responsabilidade por um facto próprio (e não da responsabilidade comitente-comissário) e informa que a jurisprudência e doutrina francesas tendem a considerar que está em jogo uma obrigação de resultado do empregador.

poder-se-ia retirar uma presunção da existência de um genuíno *mobbing* e mesmo, na presença de certas condutas de uma presunção de causalidade destas. Esta tese tem sido, contudo, criticada porque presume a conduta danosa e a causalidade desta a partir da doença. Ora não se deve confundir o dano com a ilicitude e a culpa. Além disso, não é fácil saber quais são as doenças e as perturbações físicas ou psicossomáticas que são normalmente a consequência do *mobbing*. Daí que MARTINA BENECKE entenda que não há que inverter o ónus da prova<sup>48</sup>: o *mobbing* não é uma conduta tão excepcional e tão diversa de outras condutas danosas que se justifiquem regras especiais em matéria de ónus da prova. Bastaria apenas aplicar as regras gerais com uma sensibilidade acrescida para o concreto funcionamento do procedimento do *mobbing*. Não tem sido essa a solução perfilhada noutros ordenamentos, mormente à luz da qualificação do assédio como discriminação feita pelo direito comunitário. Assim, a lei francesa dispõe que a pretensa vítima apenas tem que provar a existência de condutas que podem preencher uma situação de *mobbing* e o acusado, por seu turno, deverá demonstrar que as medidas que adaptou são justificadas e razoáveis. Como atrás dissemos, o *mobbing* constitui uma razão para rever alguns dos quadros tradicionais do direito do trabalho, de modo a lograr uma tutela efectiva da vítima de assédio. Em primeiro lugar, parece justificar-se a posição adaptada pelos tribunais franceses que não hesitam em requalificar certas demissões como genuínos despedimentos. Com efeito, certas situações de aparente abandono do trabalho ou de denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador devem-se, substancialmente, à perseguição de que esta foi vítima e a que não conseguiu resistir por mais tempo. Importará, também reavaliar o conceito de coacção moral, designadamente face a acordos de rescisão do contrato de trabalho. A definição civilista de coacção não se adapta verdadeiramente à situação de particular vulnerabilidade do trabalhador, sujeito a uma mais ou menos prolongada guerra de nervos para acordar na cessação do seu contrato de trabalho. A compensação a que a vítima de *mobbing* terá direito pelos danos morais que sofreu não deve depender ou ser limitada pelo montante da retribuição do trabalhador: o assédio a uma empregada de balcão não deve ser mais barato, para o empregador, que o assédio a um quadro superior. Impõe-se, ainda, que as sanções aplicadas neste contexto tenham uma genuína eficácia preventiva. Pode ainda questionar-se se certos princípios desenvolvidos em matéria de acidentes de trabalho, não deverão também aplicar-se neste contexto, designadamente quando tiver sido afectada a capacidade de

<sup>48</sup> Contra, entre nós, MARIA REGINA GOMES REDINHA, *ob. cit.*, pág. 844.

trabalho ou de ganho – pense-se, por exemplo, na irrelevância de uma predisposição patológica que não tenha sido propositadamente oculta.

Em conclusão, dir-se-á que a atenção que o *mobbing* tem despertado é mais uma faceta da importância crescente que hoje se atribui à tutela da personalidade do trabalhador no contrato de trabalho.

O Código do Trabalho contém uma disposição que parece ter sido concebida para proporcionar uma resposta normativa às situações de *mobbing*. Referimo-nos ao n.º 2 do artigo 24.º que estabelece que “entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”. Ainda que a disposição tenha a vantagem de esclarecer que a intenção ou o ânimo nocivo não são um requisito imprescindível já que é suficiente a criação objectiva de um resultado (a lesão da dignidade de outrem ou a produção do ambiente negativo referido) não parece que o seu âmbito abranja todo o tipo de *mobbing*. Na verdade, a referência restritiva da primeira parte do n.º 2 do artigo 24.º implica que o comportamento indesejado a que esse preceito se reporta tem que estar relacionado com um dos factores enunciados no n.º 1 do artigo 23.º; basta pensar no assédio horizontal praticado por um colega que deseja afastar ou prejudicar um concorrente potencial à mesma promoção para compreender que o assédio pode não estar relacionado com qualquer um dos factores referidos no n.º 1 do artigo 23.º. Nesse caso sempre se poderá invocar, no entanto, o disposto no artigo 18.º do Código do Trabalho.

## Assédio – uma noção binária?

Publicado em *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, n.º 85 (Jan-Abr. 2010), pp. 149-155.

Maria Regina Gomes Redinha

### 1. A noção de assédio no Código de Trabalho de 2003 e no Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas

Reproduzindo integralmente a noção de assédio constante do revogado art. 24.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de Agosto, o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP)<sup>1</sup>, no seu art. 15.º, n.º 1, proclama constituir o assédio discriminação a candidato a emprego e a trabalhador.

Numa leitura menos reflectida, parece assim que no RCTFP o legislador equipara o assédio moral e sexual a uma prática discriminatória, sujeitando-o ao mesmo regime jurídico e aos mesmos efeitos sancionatórios, no seguimento do que acontece com a Directiva 2006/54/CE, de 5 de Julho<sup>2</sup>, e de modo menos acentuado na Directiva 2000/78/CE, de 27 de Novembro<sup>3</sup>, e na Directiva 2000/43/CE, de 29 de Junho<sup>4</sup>. No entanto, uma análise mais atenta à literalidade e sistematização revela-nos que apenas o assédio fundado em factores discriminatórios constitui objecto da previsão do art. 15.º RCTFP.

É o assédio discriminatório que reentra no conceito de discriminação, mas apenas quando relacionado com um dos seus factores enunciados no art. 14.º, n.º 1, RCTFP<sup>5</sup>. Quer isto

<sup>1</sup> Lei 59/2008, de 11 de Setembro.

<sup>2</sup> *Jornal Oficial* n.º L 204, de 26-07-2006, p. 23. Esta Directiva, porém, cinge o seu âmbito de execução à igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na actividade profissional.

<sup>3</sup> *Jornal Oficial* n.º L 303, de 02-12-2000, p. 16. Directiva que estabelece o quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e actividade profissional.

<sup>4</sup> *Jornal Oficial* n.º L 180, de 19-07-2000, p. 22, Directiva respeitante ao princípio da igualdade sem distinção de origem racial ou étnica.

<sup>5</sup> Paradoxalmente, o elenco de factores discriminatórios do art. 14.º, n.º 1, RCTFP, referenciado para proibição da discriminação é meramente exemplificativo. ao passo que para recorte da noção de assédio é tomado de forma taxativa ou inclusiva.

dizer que a discriminação não consome todas as modalidades de assédio moral ou sexual, nem, tão pouco, absorve todo o assédio discriminatório, uma vez que de fora ficam as situações baseadas em factores discriminatórios diversos daqueles contidos no art. 14.º, n.º 1, RCTFP, como por exemplo, o assédio derivado da aparência física – um factor que começa a ser tomado em consideração no acesso e manutenção do emprego pela sua crescente influência<sup>6</sup>. Todavia, o elenco factorial é suficientemente extenso para recobrir, presentemente, quase toda a etiologia do assédio discriminatório.

Ora, já na vigência do citado art. 24.º do CT esta aparente assimilação do assédio à discriminação suscitou críticas<sup>7</sup>, uma vez que nem a etiologia do assédio se esgota na motivação discriminatória<sup>8</sup> nem o assédio horizontal – aquele que se exerce no mesmo plano da cadeia hierárquica – ou o assédio vertical ascendente – proveniente de escalões hierárquicos inferiores ao da vítima – encontram ajustado enquadramento na disciplina antidiscriminatória, desenhada no contexto laboral para uma relação de poder ou de assimetria.

Com efeito, a diversidade de motivações de que o assédio moral se reveste exclui não raras vezes a possibilidade de identificação com qualquer factor discriminatório. Basta pensar no denominado assédio estratégico<sup>9</sup> ou nas práticas puramente emulativas que não se fundam num *animus* discriminatório, mas antes na prossecução de objectivos alheios à individualidade da vítima assediada ou às suas características intrínsecas. Por outro lado, todo o regime jurídico de defesa da igualdade e não discriminação em sede laboral é construído no pressuposto de uma relação de poder ou de supremacia que ou não existe ou não se manifesta imediatamente no assédio de pares ou de subordinados.

Deste modo, no RCTFP, enquanto a repressão do assédio discriminatório se opera, sem mais, através da cobertura do direito à igualdade e não discriminação, a protecção contra o

<sup>6</sup> Cfr., Patricia Hartnett, "Nature or Nurture, Lifestyle or Fate: Employment Discrimination against Obese Workers", *Rutgers Law Journal*, n. 24, 1993, p. 807 ss.; Robert J. Paul; James B. Townsend, "Shape up or ship out? Employment discrimination against the overweight", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol. 8, n. 2, 1995, p. 133 ss.; Stephen Morris, "The impact of obesity on employment", *Labour Economics*, vol. 14, n. 3, 2007, p. 413, ss.

<sup>7</sup> Cfr., por exemplo, nossos, "Assédio moral ou mobbing no trabalho", *Estudos em Homenagem ao Professor Raúl Ventura*, II, Coimbra, p. 836 e "Discriminação e assédio no Direito Laboral português", in *Discriminación por Razón de Sexo y Acoso desde una Perspectiva Laboral Comparada*, Madrid, 2009, p. 45.

<sup>8</sup> Para a noção pré-jurídica de assédio moral e para a sua tipologia casuística, cfr. "Assédio...", *cit.*, p. 833, ss.

<sup>9</sup> Sobre esta variante do assédio moral, Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, I, Coimbra, 2007, p. 434.

assédio não discriminatório vertical descendente<sup>10</sup> apenas poderá ser retirada dos instrumentos gerais de protecção da integridade pessoal e contratual do trabalhador ou do candidato a emprego, nomeadamente da violação do princípio da boa fé – art. 86.º RCTFP – e de deveres acessórios da prestação, como o dever de proporcionar boas condições de trabalho – art. 87.º, al. c), RCTFP. Já a hipótese de assédio vertical ascendente, para além de, igualmente, contrariar a boa fé contratual – art. 86.º – configura ainda uma infracção ao princípio da correcção pelo trabalhador lesante – art. 3.º, n.ºs 2 e 10, da Lei 58/2008, de 9 de Setembro (Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas). No que se refere ao assédio discriminatório exorbitante da motivação prevista no art. 14.º, n.º 1, RCTFP, o seu enquadramento terá que ser remetido para a disciplina do assédio de motivação não discriminatória, dado que a sua inclusão no âmbito de previsão do art. 15.º RCTFP, por via de interpretação extensiva, se revela inviável por falta de suporte hermenêutico e lógico. Na verdade, o art. 15.º do RCTFP, tal como o art. 24.º do CT de 2003 que o antecedeu, não foi talhado para recobrir toda a tipologia do assédio, mas apenas as manifestações que pudessem ser havidas como um epifenómeno da discriminação. O assédio moral e sexual foi tomado pelo legislador de 2003 e retomado no RCTFP como um mero instrumento adicional de tutela da igualdade e não discriminação e não como uma realidade credora de protecção compreensiva *a se*.

Neste cenário estamos, por conseguinte, perante uma dualidade de consequências para o mesmo fenómeno. Assim, enquanto o assédio sexual e moral de índole discriminatória confere o direito à indemnização prevista no art. 17.º do RCTFP, beneficiando o trabalhador ou o candidato a emprego da inversão do ónus da prova prevista no art. 14.º do RCTFP para (re)integração do(s) seu(s) direito(s) violado(s), as vítimas de assédio não discriminatório, por que vítimas de acto ilícito ofensivo dos seus direitos de personalidade, têm igualmente direito ao ressarcimento de danos patrimoniais e não patrimoniais a coberto do disposto no art. 483.º do CC, mas a efectivação do seu direito à indemnização fica muito mais dificultada pela inexistência de qualquer regra que preveja a inversão total ou parcial do ónus da prova.

---

<sup>10</sup> Quanto ao assédio vertical ascendente e ao assédio horizontal, as soluções são diversas, tal como acontece com o assédio de candidato a emprego. Nesta última hipótese os recursos normativos do quadro contratual revelam-se imprestáveis, por exemplo, a resolução do contrato, dado que não atingem directamente o agente infractor.

## 2. A noção de assédio no Código de Trabalho de 2009<sup>11</sup>

O Código de Trabalho de 2009 viria, porém, demarcar o assédio da discriminação, ao eliminar no artigo 29.º o número 1 do correspondente artigo do CT de 2003, no qual literalmente o assédio era tomado como uma manifestação discriminatória. Significa isto que, presentemente, na expressão literal do CT se encontra quebrada a associação entre as noções de assédio e discriminação. Sistemáticamente, no entanto, o preceito relativo ao assédio continua ancorado na subsecção relativa à igualdade e não discriminação, embora constituindo o objecto exclusivo de uma divisão própria – Divisão II.

Por outro lado, no que respeita ao regime jurídico, o legislador, parcimoniosamente, apenas refere ser aplicável ao assédio a disposição relativa à obrigação de indemnizar os danos patrimoniais e não patrimoniais por acto discriminatório – art. 29.º, n.º 3, CT.

Ora, esta alteração não deixa de traduzir urna significativa reconsideração conceptual e de postular um novo e mais extenso modelo de repressão das figuras do assédio moral e sexual, evitando, ao mesmo tempo, o anterior desajustamento crítico da noção de assédio discriminatório. Efectivamente, o art. 29.º do CT veio unificar o regime jurídico do assédio discriminatório e não discriminatório, embora tenha omitido previsão desenvolvida e inequívoca dos seus efeitos normativos.

Além disso, pelo menos no plano da expressão textual, o CT parece afastar-se do teor formal e substantivo da Directiva 2006/54/CE, de 5 de Julho, que nos seus considerandos<sup>12</sup>, bem como no seu articulado<sup>13</sup>, reiteradamente subsume o assédio à discriminação em função do género<sup>14</sup>.

<sup>11</sup> Acerca do verdadeiro alcance da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro: mera revisão ou refundação do Código do Trabalho, cfr., nosso, “Código novo ou código revisto? – a propósito das modalidades do contrato de trabalho”, no prelo.

<sup>12</sup> Cfr. Considerando 6.º: *O assédio e o assédio sexual são contrários ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e constituem discriminação em razão do sexo para efeitos da presente directiva; e Considerando 7.º: Neste contexto, os empregadores e os responsáveis pela formação profissional deverão ser incentivados a tomar medidas para combater todas as formas de discriminação em razão do sexo e, em especial, medidas preventivas contra o assédio e o assédio sexual no local de trabalho.*

<sup>13</sup> Cfr. art. 2.º, al. a): *Para efeitos da presente directiva, o conceito de discriminação inclui o assédio e o assédio sexual bem como qualquer tratamento menos favorável em razão da rejeição ou submissão a comportamentos desse tipo* e art. 26.º: *Os Estados-Membros devem encorajar, em conformidade com a legislação nacional, com as convenções colectivas ou com a prática, os empregadores e os responsáveis pelo acesso à formação a adaptarem medidas eficazes destinadas à prevenção de todas as formas de*

O ordenamento jurídico português acolhe assim, virtualmente, duas concepções de assédio: uma, de aplicação comum no âmbito subjectivo de aplicação do CT, segundo a qual o assédio não é, formal e expressamente, equiparado a urna qualquer modalidade de discriminação, a par de uma outra, no âmbito subjectivo e material mais restrito do RCTFP que, ao invés, considera o assédio uma manifestação derivada da discriminação. Esta coexistência interpela, no entanto, a articulação e a coerência do sistema jurídico-laboral, bem como suscita questões de compatibilidade com a normatividade comunitária.

As alterações introduzidas pelo CT, se bem que clarificadoras do desenho conceptual acabam, no entanto, por introduzir duas questões metodológicas maiores:

- Será o regime geral da discriminação aplicável *in totum* ao assédio, *maxime* o disposto no art. 25.º, n.ºs 5 e 7, do CT, não obstante o desprendimento da sua noção de referências discriminatórias?
- A presente disciplina do assédio moral e sexual concretiza uma transposição capaz das Directivas referentes à matéria da igualdade e não discriminação, nomeadamente a Directiva 2006/54/CE?

Se bem que aparentemente distintas, estas interrogações estão interligadas, pelo menos no plano da procura de coesão normativa no ordenamento jurídico-laboral.

Relativamente à primeira questão, apesar de o Código apenas conter um parco reenvio para o regime indemnizatório da discriminação – art. 29.º, n.º 3, CT –, o(s) acto(s) assediante(s) desencadeia(m), obviamente, outros efeitos, nomeadamente no plano contratual, pois consubstanciam sempre condutas fracturantes da correcta formação ou execução do contrato, enquanto geram responsabilidade contra-ordenacional – cfr. art. 29.º, n.º 4, CT.

Não obstante a contenção da letra da lei, não poderá deixar de se considerar aplicável integralmente ao assédio, em qualquer das suas modalidades, o regime de tutela da igualdade e não discriminação, no qual o assédio se alberga hoje sistemática e sequencialmente. Por consequência, na invocação de assédio moral ou sexual, é ao trabalhador que cabe invocar e fundamentar a existência de assédio, enquanto ao empregador incumbe provar que o acto ou conduta não provém de qualquer motivação assediante ou discriminatória, como resulta da

---

*discriminação em razão do sexo, em particular do assédio e do assédio sexual no local de trabalho, no acesso ao emprego, à formação profissional e às promoções na carreira.*

<sup>14</sup> Referimo-nos preferencialmente a esta Directiva e não ao conjunto das directivas sobre igualdade e não discriminação por ser esta a que mais nitidamente desenvolve a ligação entre assédio e discriminação. Todavia, o mesmo confronto pode ser efectuado em relação a cada urna das restantes Directivas anteriormente citadas.

interpretação extensiva da norma contida no art. 25.º, n.º 5, CT. Através da mesma dinâmica interpretativa, serão, igualmente, havidos por inválidos os actos retaliatórios que causem prejuízo ao trabalhador ou ao candidato a emprego na sequência de prática assediante – art. 25.º, n.º 7, CT.

O recurso à interpretação extensiva destas normas não é apenas uma exigência metodológica da *ratio* normativa que advém do paralelismo ou proximidade entre a discriminação e o assédio, evidenciada, de resto, pela sistematização legal, é uma imposição lógica e substantiva, na medida em que com o alargamento da noção do art. 29.º CT, deixou de fazer sentido destringir assédio discriminatório e não discriminatório e, por conseguinte, vedar a aplicabilidade das disposições do art. 25.º corresponderia a arredar o assédio assente em factores discriminatórios de uma parte substantiva do regime da discriminação!

Por outro lado, este entendimento é o único que garante a compatibilidade com as regras do ónus da prova, previstas no art. 19.º da Directiva 2006/54/CE, de 5 de Julho, no art. 10.º da Directiva 2000/78/CE, de 27 de Novembro, e com o art. 8.º da Directiva 2000/43/CE, de 29 de Junho<sup>15</sup>.

### 3. Conclusão

O ordenamento jurídico-laboral português contempla duas concepções distintas de assédio que não têm repercussões totalmente coincidentes com o âmbito de aplicação subjectivo dos diplomas legais de que provêm.

Assim, o RCTFP, ao interligar tanto a noção de assédio moral como a de assédio sexual à de discriminação, dá azo à segmentação de regimes para a mesma realidade, sujeitando o assédio discriminatório causado por, pelo menos, um dos factores enumerados no elenco legal – art. 15.º RCTFP – à disciplina geral da igualdade e não discriminação – arts. 13.º e ss. RCTFP – e deixando o assédio não discriminatório ou de motivação discriminatória diversa da estabelecida no art. 14.º, n.º 1, RCTFP reprimido pelos recursos normativos gerais da ordem jurídica laboral, nomeadamente pelo princípio da boa-fé – art. 86.º RCTFP. Esta segmentação ressent-se, sobretudo, a nível dos instrumentos de reintegração do(s) direito(s) violado(s) pelo assédio, principalmente, nos aspectos atinentes ao ónus da prova e à protecção contra

<sup>15</sup> Estas duas últimas Directivas deram causa à recepção de um parecer fundamentado da Comissão por transposição correcta, cujo desfecho é neste momento ainda desconhecido. Os aspectos de desconformidade da legislação nacional não se prendem, contudo, directamente, com a questão em análise.

actos retaliatórios. Por força de uma concepção radicada na discriminação, o assédio não discriminatório ou discriminatório de causa externa ao elenco legal acaba por ficar sujeito a um regime probatório e reparatório menos favorável do que o concedido ao assédio discriminatório, o que por si só representa um tratamento “discriminatório” e iníquo e constitui uma entorse do princípio da igualdade – art. 13.º da CRP concretizado no art. 13.º do RCTFP.

Por seu turno, o CT, na conformação conferida pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, compondendo uma noção unitária de assédio eliminou as dificuldades metodológicas anteriores e garantiu a uniformidade de efeitos no âmbito subjectivo de aplicação do Código, permitindo que, independentemente da causalidade ou da qualificação motivacional dos actos que possam integrar uma situação assediante, ao assédio seja reservado sempre o tratamento jurídico da discriminação, seja por via directa, seja por via da extensão interpretativa.

Ora, esta divergência conceptual entre o RCTF e o CT representa um contributo negativo para a unidade e coerência do sistema jurídico, que injustificadamente acaba por estabelecer graus diferenciados de protecção para os trabalhadores vítimas de assédio sexual e moral. É o direito positivo que introduz um factor de diferenciação negativa de parte dos candidatos a emprego e dos trabalhadores abrangidos pelo RCTF sem outra justificação que não seja a existência de uma solução de continuidade entre sucessivas reformas legislativas. Todavia, o princípio da igualdade e a tutela da dignidade pessoal que se lhe associa reclamam o restabelecimento da uniformidade da disciplina do assédio para que a natureza do vínculo e a motivação subjacente não sejam impedimentos a uma tutela escoreta e universal dos bens da personalidade atingidos pelo assédio sexual ou moral.

C E N T R O  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

## Assédio moral ou *mobbing* no trabalho

Publicado em Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura, Vol. II, Almedina, Coimbra, pp. 833-847.

Maria Regina Gomes Redinha

O comportamento persecutório no ambiente de trabalho, denominado assédio moral, terror ou terrorismo psicológico e, mais correntemente, *mobbing* é um fenómeno psicossocial cuja existência é tão remota como a de qualquer grupo ou colectividade. A sua persistência, no entanto, é quase um atavismo, uma vez que se revela na dissipação de valores civilizacionais de convivência há muito adquiridos e na erupção dos mais crus instintos predadores do homem.

Sobre este flagelo, o seu primeiro teorizador, Heinz Leymann, observou ser o local de trabalho o “último campo de batalha no qual alguém pode aniquilar outrem sem correr o risco de chegar, sequer, a ser processado”<sup>1</sup>.

Todavia, se o fenómeno não é recente, o seu desenvolvimento e, sobretudo, o sobreaviso da medicina, psicologia e sociologia justificam a actual apreensão dos juslaboristas. Com efeito, atitudes hostis, conspirativas e imoladoras de um determinado indivíduo sempre ocorreram em qualquer contexto social e por isso, forçosamente, também nas células profissionais, para as quais homens e mulheres transportam o melhor e o pior da sua condição humana.

Simplemente, a presente configuração das relações laborais tem propiciado o incremento dos comportamentos assediantes<sup>2</sup>: a intensificação dos ritmos de trabalho, a

<sup>1</sup> *Mobbing. La persécution au travail*, Paris, 1996, p. 25. HEINZ LEYMANN é um reputado psicólogo alemão, naturalizado sueco, que, no início dos anos oitenta, iniciou a investigação extensiva sobre o assédio moral, sendo hoje reconhecido como um dos mais creditados especialistas neste domínio.

<sup>2</sup> Classificando o assédio moral como “a praga laboral do século XXI”, INAKI PÑUEL Y ZABALA, *Mobbing – cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Santander, 2001, p. 50. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *O assédio no trabalho. Como distinguir a verdade*, 2002, p. 164 ss., inclui a “nova organização do trabalho”, “a perversidade do sistema” e uma “sociedade narcísica” entre as causas de recrudescimento do assédio moral. Para MARIE GRENIER-PEZÉ, “Contrainte par le corps: Le harcèlement moral”, *Travail, Genre et*

gestão por objectivos, a pressão competitiva, a fungibilidade da mão-de-obra, o distanciamento e anonimato da direcção da empresa e os vínculos precários são apenas alguns factores que contribuem para a vitimização de, pelo menos, 18 milhões de europeus<sup>3</sup>.

Assim, a partir de meados dos anos oitenta, começaram a surgir estudos sistemáticos, principalmente de natureza psicológica e médica, estando hoje relativamente bem definida a representação conceptual, etiologia, sintomas e efeitos do problema.

Na perspectiva destes estudos, o *mobbing* ou assédio moral é percebido, quase unanimemente, como uma “prática insana de perseguição”<sup>4</sup>, metodicamente organizada, temporalmente prolongada, dirigida normalmente contra um só trabalhador que, por consequência, se vê remetido para uma situação indefesa e desesperada, violentado e frequentemente constringido a abandonar o seu emprego, seja por iniciativa própria ou não<sup>5</sup>.

---

*Sociétés*, n.º 5, 2001, p. 32-33, “a precariedade implicou a intensificação do trabalho, neutralizou a mobilização colectiva, gerou o silêncio e o cada um por si”, 53 - Vol II.

<sup>3</sup> Cfr. BRUNO SECHI, “Attenti al mobbing”, *Diritto & Diritti*, 2000, <http://www.diritto.it>.

A amplitude estatística do fenómeno nem sempre é convergente e muito elucidativa, não obstante os dados denotarem o seu crescimento inequívoco e proporções não desprezíveis: assim, B. SECHI. *ob. cit.*, regista 1 milhão de vítimas italianas; GABRIELLA FILIPPONE, “Mobbing: abusi nel Posto di lavoro”, *Diritto & Diritti*, <http://www.diritto.it>, por seu turno, noticia que 5% da força de trabalho em Itália é atingida. HEINZ LEYMANN, *ob. cit.*, p. 105, refere que de todas as pessoas que chegam anualmente ao mercado de trabalho, uma em cada quatro será vítima de *mobbing*, pelo menos uma vez ao longo da sua carreira”. Segundo IÑAKI PIÑUEL Y ZABALA, *ob. cit.*, p. 54, em 2001, 800.000 espanhóis sofriam assédio moral nos seus actuais empregos. De acordo com DUNCAN CHAPPELL, VITIORIO DI MARTINO, *Violence at Work*, 2.ª ed., Genebra, 2000, p. 46, o *mobbing* parece afectar 1 % da população activa na Noruega e na Alemanha, enquanto na Suécia a percentagem é de 3,5%, sendo os números ainda mais elevados na Áustria, situando-se em 4% dos trabalhadores no sector privado e de 8% em serviços públicos. Por sua vez, STALE EINARSEN e ANDERS SKOGSTAD, “Bullying at work: epidemiological findings in public and private organisations”, *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 1996, n.º 5, p. 195, referem que 8,6% da população norueguesa se considerava vítima de assédio no trabalho nos seis meses anteriores à realização do estudo. A Resolução do Parlamento Europeu – A5-0283/2001 [2001/2339(INI)] – menciona 1,8% dos trabalhadores da União Europeia, ou seja, cerca de 12 milhões de pessoas. Segundo SANDY LICARI, “De la nécessité d'une législation spécifique au harcèlement moral au travail”, *Droit Social*, 2000, n.º 5, p. 492, cerca de 1 milhão de trabalhadores franceses são atingidos por fenómenos persecutórios.

<sup>4</sup> Expressão de GABRIELLA FILIPPONE, *ob. e loc. cit.*

<sup>5</sup> A caracterização substancial do fenómeno é quase constante nos diversos quadrantes científicos que dele se ocupam, apesar de a ênfase nos distintos elementos constitutivos ser variável: “o terror psicológico ou *mobbing* na vida profissional envolve a comunicação hostil e não ética que é dirigida de um modo sistemático por um ou mais sujeitos, principalmente contra um indivíduo, o qual, é empurrado, para uma

Trata-se, no fundo, de uma hipótese de maus tratos que provoca, consoante a sua intensidade, patologias, mais ou menos graves, de índole psíquica, psicossomática e social que podem ir da simples quebra de rendimento profissional ao suicídio, passando pela perda de auto-estima, pelo desenvolvimento do stress pós-traumático, síndromes depressivas, dependência de fármacos ou álcool, etc.<sup>6</sup>.

A caracterização destas perseguições atém-se mais ao seu aspecto sucessivo e persistente do que aos actos em que se traduzem. Com efeito, a agressão, quase sempre insidiosa e muitas vezes dissimulada, não é tanto o resultado de qualquer acção isoladamente

---

posição indefesa e aí mantido por contínuas actividades. Estas acções ocorrem numa base muito frequente (estatisticamente, pelo menos uma vez por semana) e ao longo de prolongado período de tempo (estatisticamente, pelo menos durante seis meses). Devido à frequência e duração do comportamento hostil, os maus tratos resultam em considerável sofrimento mental, psicossomático e social”, HEINZ LEYMANN, “The content and development of mobbing at work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, n. 2, 1996, p. 168; “O *mobbing* no mundo do trabalho pode ser reconduzido a sistemáticas e repetidas acções e práticas vexatórias levadas a cabo pelo empregador, por um superior hierárquico, por colegas de trabalho ou subalternos contra um determinado trabalhador com o objectivo de o marginalizar, isolar e induzir, por fim, a demitir-se”, FERNANDO CARACUTA, “Il mobbing e la tutela giudiziaria”, *Diritto & Diritti*, [http://www.diritto\\_it](http://www.diritto_it); “Perseguição psicológica do trabalhador por parte do empregador ou dos próprios colegas no ambiente de trabalho. Este acto 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 reprová-lo e humilhá-lo continuamente”, BRUNO SECHI, *ob. e loc. cit.*; “O assédio moral no trabalho define-se como sendo qualquer comportamento agressivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho”, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *ob. cit.*, p. 14-15; “todo o comportamento faltoso da empresa que atente ou possa atentar contra a dignidade do trabalhador e/ou contra a sua saúde moral”, PAUL BOUAZIZ, “Harcèlement moral dans les relations de travail. Essai d'approche juridique”, *Droit Ouvrier*, Maio 2000, p. 207.

<sup>6</sup> A semiologia do *mobbing* está abundantemente descrita na literatura: HEINZ LEYMANN, *The Mobbing Encyclopaedia*, v. “How serious are psychological problems after mobbing?”, “Consequences of mobbing”, “The discovery of PTSD as a diagnosis following victimisation at work”, in <http://www.leymann.se>; HEINZ LEYMANN, ANNELIE GUSTAFSSON, “Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, n. 5, p. 252 ss.; FABIENNE BARDOT, “L'auscultation de la violence dans l'entreprise – les médecins du travail parlent”, *Travail, Genre et Sociétés*, n.º 5, 2001, p. 43 ss.; BRUNO SECHI, “I danni derivanti dal mobbing”, *Diritto & Diritti*, [http://www.diritto\\_it](http://www.diritto_it); IÑAKI PIÑUEL y ZABALA, *ob. cit.*, p. 75 ss.; MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *ob. Cit.*, p. 139 ss.; STEFANO MARTELLO, “Brevi cenni e riflessioni in merito al fenomeno del mobbing”, *Diritto & Diritti*, <http://www.diritto.it>;

considerada, quanto da sua concatenação, com o objectivo de provocar, geralmente, o afastamento definitivo ou a marginalização do trabalhador<sup>7</sup>.

Razão pela qual o termo *mobbing* é especialmente expressivo: tomado do comportamento animal significa literalmente o ataque da matilha ou do grupo com vista à expulsão de certo elemento ou de um intruso<sup>8</sup>. A palavra portuguesa mais próxima talvez seja acozamento, embora entre nós se venha a utilizar preferentemente assédio moral ou terrorismo psicológico<sup>9</sup>.

As estratégias, por seu turno, são múltiplas, sendo recorrentes o isolamento, as transferências vexatórias, a desocupação, o empobrecimento funcional das tarefas, a distribuição de trabalhos inúteis ou não condizentes com a categoria profissional, a desautorização, as permanentes invectivas ou a constante humilhação que em muitos casos acaba por converter o trabalhador num pária da colectividade.

Atendendo aos agentes molestadores, o *mobbing* pode ser vertical, quando exercido ao longo da cadeia hierárquica; horizontal, se os executores são colegas de trabalho; ou combinado, se o ataque revestir simultaneamente as duas modalidades anteriores. O *mobbing* vertical, por sua vez, pode ainda classificar-se como descendente se os perseguidores são superiores hierárquicos da vítima ou, mais raramente, ascendente, se a violência provier de

---

<sup>7</sup> Sobre a natureza do assédio moral, como um processo continuado, prolongado e não ocasional, cfr. HEINZ LEYMANN, “The content and development of mobbing”, cit., p. 171 ss.; BRUNO SECHI, *últ. ob. e loc. cit.*; STÁLE EINARSEN, ANDERS SKOGSTAD, *ob. cit.*, p. 187 ss.; MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *Assédio, Coacção e Violência no Quotidiano*, Lisboa, 1999, p. 13.

<sup>8</sup> Cfr. HEINZ LEYMANN, *últ. ob. cit.*, p. 167; STEFANO MARTELLO, *ob e loc. cit.*; FERNANDO CARACUTA, *ob e loc. cit.*; ANDREA SIROTTI GAUDENZI, “Il mobbing aziendale”, *Diritto & Diritti*, <http://www.diritto.it>. A palavra *mobbing*, de resto, tem ainda a vantagem de ter sido internacionalmente acolhida para identificação do fenómeno, mesmo em países menos próximos da cultura anglo-saxónica, e.g., em Itália e Espanha. Em Itália um projecto de lei adaptou, inclusive, esta designação, cfr. *Atto Senato 870 – Norme per contrastare il fenomeno del mobbing*, <http://www.senato.it>.

<sup>9</sup> A divulgação destas expressões deve-se, certamente, à sua inclusão no Projecto de Lei n.º 252/VIII, apresentado durante a VIII Legislatura, intitulado “Protecção laboral contra o terrorismo psicológico ou assédio moral”. A locução “assédio moral” deve-se a MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *Assédio, Coacção e Violência no Quotidiano*, 1999 (no original *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*) que fundamenta o adjectivo “moral” com a necessidade de inculcar a ideia de reprovação ética e social do fenómeno, cfr. *O assédio no trabalho*, cit., p. 13. Em alternativa, alguns autores propõem “assédio psicológico” ou “assédio profissional”, cfr. PAUL BOUAZIZ, *últ. ob. cit.*, p. 193.

subordinados<sup>10</sup>. Alguns autores relevam ainda os chamados *side mobbers*, isto é, aqueles que, embora não participem nas actividades agressivas, são meros espectadores da conduta hostil, contribuindo assim com a sua passividade para o isolamento e exclusão da vítima<sup>11</sup>.

No plano jurídico o assédio moral está a suscitar nos últimos anos a atenção enquanto fenómeno compreensivo. De há muito que o ordenamento jurídico fornece meios positivos de reacção contra a maior parte dos actos singulares que consubstanciam o *iter persecutório*: é assim com o reconhecimento ao direito de ocupação efectiva, a protecção contra a baixa arbitrária de categoria – art. 23.º da LCT –, o condicionamento às transferências *ad nutum* – art. 24.º da LCT –, a limitação do *ius variandi* – art. 22.º da LCT –, etc. Porém, a questão raramente tem sido equacionada na sua dimensão abrangente, mesmo na doutrina, o que permite que à sindicância judicial escapem actos que formalmente se conformam com a previsão legal, mas que, reiterados, consubstanciam a noção de *mobbing* e acabam por desencadear os danos típicos antes referidos. Além disso, há que tomar em consideração que o exercício de direitos contra uma particular decisão do empregador na vigência do contrato de trabalho pode ela própria ser geradora de assédio retaliatório.

É, portanto, de toda a conveniência que a ordem jurídica reconheça e recepcione o dado social – sobretudo se, como sucede na circunstância, ele tem já a ratificação científica de outras áreas do conhecimento – sensibilizando-se para o contributo pluridisciplinar<sup>12</sup>.

## 1. O dado social

Na sua variegada definição, o *mobbing* ou assédio moral apresenta como denominador comum o facto de se tratar de uma conduta persecutória reiterada e prolongada de desgaste da resistência física e psíquica do trabalhador. Essencial para o apuramento de uma situação assediante é a acumulação dos actos praticados e as consequências deles decorrentes. O

<sup>10</sup> Cfr. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *O assédio no trabalho*, cit., p. 98 ss.; BRUNO SECHI, “I danni derivanti dai mobbing”, cit. Atendendo ao critério da motivação, poder-se-ão discernir três modalidades de assédio: a) assédio perverso, quando a finalidade é a gratuita destruição de outrem ou a valorização do seu próprio poder; b) assédio destinado a contornar as restrições ao despedimento; e) assédio institucional, quando incluído numa estratégia de gestão de pessoal, cfr. PAUL BOUAZIZ, *últ. ob. cit.*, p. 193-194.

<sup>11</sup> Cfr., por exemplo, ROBERTA NUNIN, “Alcune considerazioni in tema di mobbing”, *Italian Labour Law e-Journal*, vol. 2, n. 1, 2000, <http://www.labourlawjournal.it>.

<sup>12</sup> Para a necessidade de uma abordagem multidisciplinar do fenómeno, cfr. MARIE GRENIER-PEZÉ, “Contrainte par le corps: le harcèlement moral”, e CHANTAL ROGERAT, “Harcèlement et violence: les maux du travail”, *Travail, Genre et Sociétés*, n.º 5, 2001, p. 25 e 40, respectivamente.

fenómeno não é apreensível pela desagregação das diversas acções agressivas, que, por si só, perdem intensidade e significado, mas apenas através da sua leitura global<sup>13</sup>. Daí a dificuldade de construção de uma noção que ignore os efeitos danosos sofridos pelo trabalhador. Dada a subtilidade e dissimulação dos ataques, na maior parte dos casos, só pelo resultado é possível reconstituir um procedimento persecutório.

Todavia, como as consequências são comuns a diversas outras causas, cumpre distinguir negativamente o *mobbing* de situações próximas, designadamente do denominado stresse (*stress*) profissional<sup>14</sup>. Na realidade, a pressão ou sobrecarga de trabalho podem desencadear no indivíduo traumatismos psicológicos, físicos ou psicossomáticos similares aos do assédio, resultando ambos numa deterioração das condições de exercício da actividade e num acréscimo da sua arduidade. Mas, enquanto o trabalhador assediado é concreta e propositadamente visado pelos agravos que lhe são movidos, o trabalhador sujeito a stresse apenas sofre os efeitos do estabelecimento genérico de circunstâncias de trabalho desfavoráveis ou penalizantes. O critério diferenciador reside, assim, na intenção de prejudicar, lesar ou, de qualquer forma, molestar o trabalhador: ao passo que o *mobbing* é uma violência provocada e dirigida, o stresse atinge ou pode atingir, indiscriminadamente, todo e qualquer trabalhador<sup>15</sup>.

Por outro lado, importa não dissolver o assédio persecutório na conflitualidade laboral. A relação de trabalho radica ela própria num conflito e, por isso, a empresa é um espaço particularmente atreito ao surgimento de disputas e antagonismos<sup>16</sup>. Ora, o *mobbing* não se reduz a uma mera situação conflitual, apesar de pressupor animosidade e confrontação.

No conflito avulta o que se faz ou como se faz, enquanto “no assédio mais importante é a frequência e a duração do que é feito”<sup>17</sup>. Se o conflito é “uma guerra aberta”, o assédio é

<sup>13</sup> Neste sentido, cfr. HEINZ LEYMANN, *The Mobbing Encyclopaedia*, v. “The definition of mobbing at workplace”, <http://www.levmann.se>; MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *ob. cit.*, p. 15.

<sup>14</sup> O stresse é definido por HEINZ LEYMANN, como a reacção um estímulo desencadeante, cfr. “The content and development of mobbing at work”, *cit.*, p. 169. Acerca das relações entre *mobbing* e stresse, cfr., do mesmo autor, *The Mobbing Encyclopaedia*, *cit.*, v. “The relationship of mobbing to stress”.

<sup>15</sup> Cfr. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *últ. ob. cit.*, p. 16 ss. Para uma compreensão teórica do *mobbing* como uma forma extrema de stresse, cfr. DIETER ZAPF, CARMEN KNORZ, MATTHIAS KULLA, “On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, n. 2, 1996, p. 215.

<sup>16</sup> Sobre a natureza conflitual do trabalho e do Direito do Trabalho, cfr., nossa, *A Relação Laboral Fragmentada*, Coimbra, 1995, p. 29, n. 36, e bibliografia aí citada.

<sup>17</sup> Cfr. HEINZ LEYMANN, *The Mobbing Encyclopaedia*, v. “The definition of mobbing at Workplace”, *cit.*

uma “guerrilha”. Por outro lado, o conflito pode ser regenerador e renovador<sup>18</sup>, mas, ao invés, o assédio é sempre fonte de erosão e destruição.

Se bem que todo o assédio, em última análise, se reconduza a uma situação discriminatória – o trabalhador é vítima de tratamento negativamente distinto –, certo é que entre os factores causais do *mobbing*<sup>19</sup> ocupa posição de relevo a própria discriminação, seja em função de motivos raciais, religiosos ou políticos, seja fundada em deficiências ou doenças, orientação sexual, ou ainda no estatuto de representante sindical<sup>20</sup>.

Já entre o assédio sexual<sup>21</sup> e o assédio moral a demarcação nem sempre é nítida, pois não só ambos se associam frequentemente, como o assédio sexual degenera facilmente em *mobbing*<sup>22</sup>.

Mau grado a perversa diversidade da casuística assediante, alguns especialistas não hesitam em reagrupá-la em cinco categorias básicas<sup>23</sup>:

- Comportamentos incidentes sobre a capacidade de comunicação da vítima, tais como formulação de críticas injustificadas ao desempenho do trabalhador, silêncio perante pedidos de explicações, reclamações, etc.

---

<sup>18</sup> Sobre as virtudes do conflito no contexto laboral, cfr. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *últ. ob. cit.*, p. 20 ss., *ob. cit.*, p. 62.

<sup>19</sup> Factores nos quais se inclui um contexto laboral favorável, nomeadamente uma deficiente organização do trabalho e gestão. A personalidade da vítima, por seu lado, não é unanimemente considerada como factor desencadeante. Uma análise destes factores, com exclusão da personalidade, é elaborada por HEINZ LEYMANN, “The content and development of mobbing at work”, *cit.*, p. 178. A predisposição da personalidade da vítima, ao invés, é valorada por MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *últ. ob. cit.*, p. 192 ss. Um perfil típico do molestador e da sua presa, é esboçado por IÑAKI PIÑUEL Y ZABALA, *ob. cit.*, p. I J] ss.

<sup>20</sup> Para uma descrição do assédio discriminatório, cfr. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *últ. ob. cit.*, p. 91 ss.

<sup>21</sup> A propósito da definição de assédio sexual no trabalho, cfr. ISABEL RIBEIRO PARREIRA, “O assédio sexual no trabalho”, *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra, 2002, p. 170 ss.; e ainda ANNE-LAURE MARTIN-SERF, “Sur le harcèlement sexuel”, *Droit Social*, 2001, n.º 6, p. 610.

<sup>22</sup> No que respeita às relações entre assédio sexual e moral, cfr. PAUL BOUAZIZ, “Harcèlement moral, harcèlement sexuel? Les difficultés d'une approche juridique”, *Travail, Genre et Sociétés*, n.º 5, 2001, p. 75 ss., MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *últ. ob. cit.*, p. 87.

<sup>23</sup> Embora outros autores, identificando fundamentalmente os mesmos procedimentos hostis, procedam à sua repartição em quatro tipos: 1) atentados às condições de trabalho; 2) isolamento e recusa de comunicação; 3) atentados à dignidade; 4) violência verbal, física ou sexual, cfr. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *últ. ob. cit.*, p. 95 ss.

- Comportamentos que afectam os contactos sociais na empresa, como, por exemplo, confinar o trabalhador a instalações isoladas ou dificultar o convívio e interacção com colegas e subordinados.
- Comportamentos atentatórios da reputação pessoal ou profissional, nomeadamente difusão de rumores depreciativos ou mesmo difamatórios, a discriminação vexatória ou colocação do trabalhador em situações humilhantes ou embaraçosas.
- Comportamentos que atingem o estatuto ocupacional, *v. g.*, o empobrecimento ou esvaziamento de tarefas, a colocação em situação de inactividade, a retirada de instrumentos de trabalho, o contínuo e injustificado controlo da actividade ou aplicação de sanções disciplinares abusivas.
- Comportamentos imediatamente lesivos da saúde físico-psíquica, como a atribuição de trabalhos perigosos, arriscados ou de impossível realização e assédio sexual<sup>24</sup>.

Como o *mobbing* é uma prática prolongada, tendencialmente, estes procedimentos desenvolvem-se numa intensidade ou reiteração crescentes com a finalidade de atingir o desiderato do agente agressor e de diminuir a resistência do trabalhador<sup>25</sup>.

Quanto às consequências do assédio moral, há que ter em consideração não somente a sua repercussão individual, como a sua reverberação nos conviventes com a vítima, reflexamente assediados, bem como na sociedade e na organização afectada<sup>26</sup>. Com efeito, inúmeros estudos demonstram que o *mobbing* é um fenómeno com custos sociais elevados:

---

<sup>24</sup> A presente tipologia e exemplificação das atitudes assediadas é descrita por HEINZ LEYMANN, "The content and development of mobbing at work", *cit.*, p. 170, retomada por ROBERTA NUNIN, *ob. e loc. cit.*, e por IÑAKI PIÑUEL y ZABALA, *ob. cit.*, p. 70 ss.

<sup>25</sup> A escalada progressiva dos actos assediados, pacificamente reconhecida, é descrita, nomeadamente, por EDMOND BROUILLAUD, BERTRAND CHAVERON, *Vaincre le harcèlement moral dans l'entreprise*, Hericy, 2000, p. 13 ss., e ainda BRUNO SECHI, "I danni derivanti dal Mobbing", *cit.*

<sup>26</sup> Para o reconhecimento destes custos, que os autores reputam subestimados, cfr. DUNCAN CHAPPELLI, VITTORIO DI MARTINO, *ob. cit.*, p. 47 ss., KLAUS NIEDL, "Mobbing and well-being: economic and personnel implications", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, n. 2, 1996, p. 239 ss. CARY COOPER, *apud* IÑAKI PIÑUEL y ZABALA, *ob. cit.*, p. 51, concluiu que, anualmente, na indústria britânica 18,9 milhões de jornadas de trabalho são perdidas devido a *mobbing*.

perda de produtividade, absentismo, aumento das baixas por doença e das reformas por invalidez, etc.<sup>27</sup>.

No entanto, os efeitos dramáticos mais ostensivos produzem-se na esfera da vítima: além dos traumatismos psíquicos, psicossomáticos e físicos antes referidos, o *mobbing* é potencialmente gerador uma lesão irreparável, a drástica diminuição da empregabilidade<sup>28</sup>, entendida como a capacidade, abstractamente considerada, de o trabalhador conseguir um posto de trabalho condizente com a sua aptidão e formação profissional. De facto, o trabalhador assediado, devido aos revezes na sua saúde física e mental, acompanhados amiúde de problemas financeiros e familiares, acaba por ser lançado na espiral do desemprego e da sucessão precária de vínculos ou por ser atingido por uma incapacidade permanente para o trabalho.

## 2. A resposta jurídica

Perante a evidência sociológica, não subsistem dúvidas de que juridicamente o fenómeno reclama um tratamento unitário e colectivo que ultrapasse a sanção pontual de cada um dos actos persecutórios, uma vez que esta última solução dificilmente regenera o ambiente de trabalho malsão e deixa intocáveis actos aparentemente anódinos, mas cuja repetição transmuda a sua natureza e efeitos.

Ora, a esta luz parece desenhar-se a tendência para a adopção de legislação específica, seguindo a iniciativa pioneira da Suécia que, em 1994, introduziu uma lei voltada acima de tudo para a prevenção das repercussões do *mobbing* sobre a saúde do trabalhador<sup>29</sup>.

<sup>27</sup> A título ilustrativo, refira-se que, segundo HEINZ LEYMANN, *The Mobbing Encyclopaedia*, cit., v. “Consequences of mobbing”, em 1992, entre um terço e um quinto dos reformados antecipadamente sofreram assédio moral.

<sup>28</sup> Neste sentido, cfr. IÑAKI PIÑUEL y ZABALA, *ob. cit.*, p. 104 ss., HEINZ LEYMANN, “The content and development of mobbing at work”, cit., p. 174.

<sup>29</sup> Para a tradução francesa da lei sueca, cfr. EDMOND BROUILLAUD, BERTRAND CHAVERON, *ob. cit.*, p. 238 ss. Neste momento existem ainda, ao que apurámos, projectos de lei em França – cfr. texto in EDMOND BROUILLAUD, BERTRAND CHAVERON, *ob. cit.*, p. 255 ss. – . Em Itália – cfr. Atto Senato 422, “Norme per contrastare il fenomeno dei mobbing”, 9/7/01, consultável in [hup://www.senato.it](http://www.senato.it) – e, como se referiu, na Assembleia da República – projecto de lei n.º 252/VIII, cfr. <http://www.parlamento.pt>. Não se justifica uma análise exaustiva do conteúdo deste último diploma, mas antecipa-se alguma decepção pela preferência por vagas afirmações de princípio, ao invés de incisivas prescrições. Com efeito, a par da extensa definição do

Porém, o nosso ordenamento jurídico-laboral não se acha inerme face à ausência de uma provisão legal expressa que contemple a repressão do assédio moral. Na realidade, se o comportamento persecutório não tem sido objecto de discussão judicial, isso deve-se menos a escassez de recursos normativos do que à falta de sensibilização social e jurídica para o problema<sup>30</sup>.

Entre nós, no domínio contratual, o instrumento preferencial de crítica das condutas assediadas é nos fornecido pela boa fé<sup>31</sup>.

A boa fé, enquanto regra geral de conduta ou princípio normativo, como alguns preferem<sup>32</sup>, impõe, na verdade, a observância de deveres acessórios ou laterais da prestação<sup>33</sup>, ou seja, deveres comportamentais positivos ou negativos integrados na complexidade obrigacional, mas não respeitantes à prestação principal<sup>34</sup>.

Ora, a conduta persecutória, só por si, prefigura, indubitavelmente, uma violação dos deveres acessórios que recaem sobre o empregador. Este, além de vinculado ao pagamento da retribuição, deve na execução do contrato agir de forma honesta correcta e leal, o que o obriga, nomeadamente, a abster-se de atitudes que iludam, deneguem ou atinjam o direito do

---

objecto, o texto prevê, além da regulamentação posterior, apenas a anulabilidade dos actos e decisões discriminatórios e a criminalização do comportamento assediante.

<sup>30</sup> Aliás, da jurisprudência comparada colhe-se já a experiência de diversas decisões versando o *mobbing* como fenómeno global, mesmo na falta de contenção legal da figura. Cfr., v. g., a sentença do tribunal de Turim, de 30 de Dezembro de 1999, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2000, II, p. 102 ss., comentada por ANDREA SIROTTI GAUDENZI, “Brevi considerazioni sulla sentenza emessa dal Tribunale di Torino”, *Diritto & Diritti* in <http://www.diritto.it>; sentença do tribunal de Pisa, de 3 de Outubro de 2001, in <http://www.uniez.it>.

<sup>31</sup> No mesmo sentido, cfr. CHIARA LAZZARI, “Il mobbing fra norme vigenti e prospettive di intervento legislativo”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, ano LII, 2001, n.º 1, p. 59. Não é por acaso que o art. 1.º do projecto de lei francês sobre o assédio proclama que o contrato de trabalho deve ser executado de boa fé, cfr. EDMOND BROUILLAUD, BERTRAND CHAVERON, *ob. cit.*, p. 264.

<sup>32</sup> Cfr., nomeadamente. Rui DE ALARCÃO, *Direito das Obrigações*, polie., Coimbra, 1977, p. 57 ss.

<sup>33</sup> Para a filiação destes deveres na boa fé, cfr., por todos, A. MENEZES CORDEIRO, *Da Boa Fé no Direito Civil*, 2.ª reimpressão, Coimbra, 2001, p. 586 ss.

<sup>34</sup> Nas palavras de MENEZES CORDEIRO, *ob. cit.*, p. 615, “os deveres acessórios de lealdade obrigam as partes a, na pendência contratual, absterem-se de comportamentos que possam falsear o objectivo do negócio ou desequilibrar o jogo das prestações por elas consignado”. Sobre o recorte dos deveres acessórios e a sua contraposição aos deveres de prestação, v. ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral*, I, 4.ª ed., Coimbra, 1982, p. 107 ss.; Rui DE ALARCÃO, *ob. cit.*, p. 71 ss.; JORGE L. A. RIBEIRO DE FARIA, *Direito das Obrigações*, I, Coimbra, p. 125 ss.

trabalhador ao exercício da sua actividade em condições que permitam não apenas manter ileso a sua integridade físico-psíquica, como garantam o livre desenvolvimento da sua personalidade. De outro modo, mesmo cumprindo a prestação salarial, compromete irremediavelmente um interesse essencial do trabalhador na execução do programa contratual. É preciso ter presente que, ao celebrar o contrato de trabalho, o trabalhador prossegue não apenas um modo de subsistência, mas também um meio de realização pessoal, profissional e social<sup>35</sup>.

O bem jurídico afectado pelo assédio é, inquestionavelmente, a personalidade do trabalhador<sup>36</sup>, através da sua honra ou dignidade e da sua integridade física, objecto de tutela jurídica descentralizada<sup>37</sup>. Com as contínuas manobras de agressão ou de desgaste psicológico, os danos directos reflectem-se necessariamente sobre a saúde física ou bem-estar psíquico do trabalhador e, mesmo quando tal não sucede, a prática persecutória, vexatória ou discriminatória que corporiza o assédio é, por si só, atentatória da sua honra e dignidade<sup>38</sup>.

Ora, os deveres laterais do empregador que contendem com a tutela da personalidade do trabalhador têm abundante suporte positivo. A começar desde logo pela Constituição que, no seu art. 59.º, n.º 1, als. b) e e), proclama o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes de forma a facultar a realização pessoal, bem como em condições de higiene, segurança e saúde. Na lei ordinária também não rareiam dispositivos de efectivação do direito a um ambiente laboral sadio, sob todos os pontos de vista, inclusive nas relações interpessoais verticais e horizontais. Assim, na LCT a imposição ao empregador do dever de proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral – art. 19.º, al. c) – ou a consagração no DL n.º 441/91, de 14-11, do princípio segundo o qual o desenvolvimento económico visa também promover a humanização do trabalho em condições de segurança, higiene e saúde – art. 4.º, n.º 2. Quanto aos deveres dos trabalhadores perante

<sup>35</sup> Acerca da crescente “cultura da dignidade da pessoa” no universo do trabalho, cfr. SALVATORE APRILE, “Protezione del lavoratore e rilevanza del bene da tutelare”, *Diritto & Diritti*, <http://www.diritto.it>.

<sup>36</sup> Num sentido próximo do texto, cfr. PATRIZIA TULLINI, “Mobbing e rapporto di lavoro”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2000, 1, p. 28 ss.; CHIARA LAZZARI, *ob. cit.*, p. 62 ss.

<sup>37</sup> Retomamos aqui a consideração da integridade física como projecção descentralizada da personalidade seguindo a terminologia de ORLANDO DE CARVALHO, *Teoria Geral do Direito Civil*, polie., Coimbra, 1981, p. 185. O direito à integridade física, na lição do mesmo Autor, é “o direito a não ser lesado na integridade físico-psíquica tal como se possuiria se não se verificasse tal lesão”, cfr., *ob. cit.*, p. 187.

<sup>38</sup> Considerando o mobbing como lesão da dignidade pessoal, PATRIZIA TULLINI, *ob. cit.*, p. 262; SANDY LICARI, *ob. cit.*, p. 493; MAURICE DRAPEAU, “La responsabilité pour atteinte illicite aux droits et libertés de la personne”, *Thémis*, p. 43, in <http://www.lexum.umontreal.ca>.

os seus pares, recorde-se a obrigação de zelar pela segurança e saúde daqueles que possam ser afectados pelas suas acções ou omissões no trabalho – art. 15.º, n.º 1, al. b), do DL n.º 441/91, de 14-11 –, a par do dever de lealdade para com os companheiros de trabalho – art. 20.º, n.º 1, al. a), da LCT. Além disso, é vedado à entidade patronal "exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros" – art. 21.º, n.º 1, al. b), da LCT –, previsão na qual se enquadra de forma modelar o mobbing induzido ou instigado pelo empregador. A postergação desta garantia do trabalhador é expressamente qualificada como uma violação contratual, conferindo ao trabalhador o direito à rescisão do contrato com justa causa – art. 21.º, n.º 2, da LCT. Demais, quaisquer ofensas à integridade física ou à honra do trabalhador constituem, invariavelmente, justa causa de rescisão do contrato – art. 35.º, n.º 1, al. f), do DL n.º 64-A/89, de 27-2. Contudo, a configuração das lesões da personalidade como justa causa de rescisão não representa conforto eficaz para proscricção do assédio moral, dado que o seu fim último é, na generalidade dos casos, provocar a cessação do vínculo laboral por iniciativa do trabalhador.

No que respeita à sanção para a violação dos deveres acessórios da prestação, temos uma hipótese axiomática de responsabilidade aquiliana<sup>39</sup>.

Afinal, 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.º 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 imputação da responsabilidade é linear, mas perante uma situação frequentemente encoberta pela aparência de conformidade legal, a dificuldade reside na prova do nexo de causalidade entre os danos e a conduta assediante, uma vez que o respectivo ónus cabe ao trabalhador – art. 487.º, n.º 1, do Código Civil.

Esta conclusão parece-nos proporcionar um argumento adicional em favor de uma intervenção legislativa desenvolva que, à semelhança do que sucede com a igualdade de tratamento no trabalho e no emprego – art. 5.º da Lei n.º 105/97, de 13-9 –, preconize uma inversão do ónus da prova de inexistência de prática persecutória nas acções intentadas pelo

<sup>39</sup> Neste sentido, cfr. MENEZES CORDEIRO, ob. cit., p. 639.

trabalhador<sup>40</sup>. Solução não imune ao risco de proliferação de falsas invocações de assédio, mas que, realisticamente, é a única alternativa para efectivação da prova de mobbing, uma vez que o isolamento do trabalhador perseguido, a fragilidade e a deterioração da sua posição na empresa, aliados ao carácter insidioso e encoberto dos ataques, inviabilizam na maioria dos casos o acesso a elementos de prova consistentes. Todavia, a sopesar o risco da inversão do ónus da prova, estará sempre o instrumento processual da condenação por litigância de má fé, e, eventualmente, no plano do direito substantivo a responsabilidade civil do trabalhador por ofensa do crédito ou do bom nome do empregador – art. 484.º do Código Civil.

Até aqui encaramos somente o denominado mobbing vertical, porém quando a violência é horizontal, ou seja, levada a cabo por outros trabalhadores sem instigação, conivência ou mesmo com o desconhecimento do empregador, nem assim este se exime à responsabilidade. Contudo, o fundamento para o ressarcimento dos danos não será já a prática de qualquer facto ilícito, mas antes a responsabilidade objectiva do empregador – art. 500.º do Código Civil. Responsabilidade que, obviamente, se justapõe à dos autores da agressão derivada do cometimento de acto ilícito<sup>41</sup>.

Só assim não será se o empregador, tendo cabal conhecimento do curso de uma perseguição, não diligência para a suster, pois, então, tornar-se-á responsável por omissão dos deveres de organização do trabalho de forma saudável e escoreita – art. 486.º do Código Civil<sup>42</sup>.

Não é, por conseguinte, deficiente o quadro jurídico-positivo, falta outrossim, sensibilidade para o problema e, sobretudo, maior aproximação e solicitude institucional para regeneração e sanção dos comportamentos hostis que quase sempre exorbitam das fronteiras da empresa, atingindo todo o núcleo familiar da vítima.

Deste modo, é prudente reflectir sobre a conveniência e urgência de intervenção legislativa neste domínio. Se os dispositivos do sistema não estão esgotados, antes respondem satisfatoriamente, qual será, então, a razão de ser de uma lei que se ocupe do fenómeno<sup>43</sup>,

<sup>40</sup> Comentando as dificuldades de prova do nexa causal entre dano e assédio, MICHELE MISCIONE, “I fastidi morali sul lavoro e il mobbing”, *Italian Labour Law e-Journal*, vol. 2. n.º 2, 2000.

<sup>41</sup> Obviamente, os trabalhadores que assediam outro praticam ainda uma infracção disciplinar decorrente da violação do dever de lealdade imposto pelo art. 20.º, n.º 1, al. a), da LCT.

<sup>42</sup> Uma solução paralela é defendida face ao disposto no art. 2049 do código civil italiano, cfr. PATRIZIA TULLINI, *ob. cit.*, p. 259; e no direito francês, cfr. SANDY LICARI, *ob. cit.*, p. 501.

<sup>43</sup> Na Alemanha, por exemplo, o *mobbing* tem sido combatido a coberto da utensilagem comum do sistema, nomeadamente através dos arts. 1.º e 2.º, § 2, da *Grundgesetz* e do art. 75, § 2, da

sendo certo que existe uma atmosfera propícia para a sua implantação. Recentemente, uma Resolução do Parlamento Europeu exorta “os Estados-membros, na perspectiva do combate ao assédio moral e sexual a analisarem e, eventualmente, ampliem a sua legislação vigente na matéria, bem como a examinarem e qualificarem de forma unificada a definição de assédio moral”, ao mesmo tempo que incita a Comissão a “ponderar a clarificação ou extensão do domínio de aplicação da Directiva-Quadro para a Saúde e a Segurança no Trabalho, ou inclusivamente a elaborar uma nova directiva-quadro, enquanto instrumento jurídico de combate ao assédio e também como mecanismo de defesa do respeito pela dignidade da pessoa do trabalhador, da sua intimidade e da sua honra”<sup>44</sup>. Também a OIT, após a publicação do Relatório sobre a Violência no Trabalho<sup>45</sup>, tem vindo a dedicar atenção crescente às condições de trabalho agressivas, em geral, e ao *mobbing*, em particular<sup>46</sup>.

Em primeiro lugar, a existência de uma regulamentação própria tem, independentemente do seu conteúdo, o mérito de conferir visibilidade e divulgação ao problema, constituindo, assim, um factor de dissuasão e de esclarecimento social. No entanto, o eventual proveito de um regime jurídico próprio dependerá apenas do acolhimento das particularidades do fenómeno relativamente às quais se demonstre menor eficiência e adequação dos expedientes técnico-jurídicos existentes.

A este propósito, além da questão inversão do ónus da prova, já invocada, outros aspectos são decisivos para uma enérgica atenuação e eliminação dos resultados do *mobbing*.

Assim, impõe-se a anulabilidade das decisões do empregador ditadas pelo *animus* persecutório que afectem a posição jurídico-contratual da vítima e, muito especialmente, como forma de frustrar a motivação última da maior parte dos casos de assédio, a anulabilidade da rescisão do contrato pelo trabalhador molestado, dado que a sanção para o

---

*Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG), sendo os danos indemnizáveis de acordo com o § 823 do BGB, além da eventual sanção penal pelo cometimento do crime de ofensas corporais, § 223 do StGB, do crime de injúria ou difamação, § 185 a§ 187 do StGB, ou de coacção, § 240 do StGB, cfr. <http://www.mobbing-zentrale.de> e <http://www.mobbing-help.de>.

<sup>44</sup> Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho, A5-0283/2001 [2001/2339 (INI)], J.O., C 77 E, de 28-03-2002, p. 138 ss.

<sup>45</sup> Cfr. DUNCAN CHAPPELL, VITIORIO DI MARTINO, ob. cit.

<sup>46</sup> Nomeadamente através do “InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment”, iniciativa orientada pela ideia de que os investimentos na saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores não são apenas custos, mas parte integrante do desenvolvimento organizado e sustentado das empresas, sendo constituída por um bloco formativo especialmente dirigido às pequenas e médias empresas; cfr. <http://www.ilo.org/>.

negócio jurídico realizado sob coacção moral – art. 255.º do Código Civil – não é transponível por defeito da previsão normativa. Na feição típica do assédio psicológico, inexistente, em rigor, uma ameaça, antes uma contínua degradação da capacidade de resistência do trabalhador aos maus tratos que lhe são infligidos.

Depois, haverá que não omitir o préstimo da integração das patologias adquiridas pela perseguição reiterada na categoria de doença profissional, pois as manifestações mórbidas do *mobbing* são adquiridas no tempo e local de trabalho, por força das condições da sua prática. Todavia, os estreitos limites da definição residual contida no n.º 2 do art. 27.º da Lei n.º 100/97, de 13-9, ou no seu Regulamento (art. 2.º, n.º 2. do DL n.º 248199, de 2-7), repudiam a sua inclusão, ao pressuporem a existência de um nexo de causalidade entre a doença ou lesão e a actividade exercida. Na realidade, a doença derivada do assédio moral não é provocada pela actividade em si, mas pela forma deliberadamente penosa do seu exercício<sup>47</sup>.

Uma outra razão de peso prende-se com a situação dos trabalhadores da Administração Pública. Entre nós, certamente, os mais vulneráveis, uma vez que a estrutura orgânica-funcional do empregador proporciona o aparecimento das mais dramáticas ocorrências de *mobbing*, sem que, em contrapartida, os mecanismos de reacção assegurem uma resposta eficaz em tempo útil<sup>48</sup>.

O contencioso administrativo é ainda fundamentalmente um contencioso de legalidade e a responsabilidade extracontratual do Estado um expediente de difícil acesso e concretização, isto para já não mencionar o anacrónico sistema de execução das sentenças dos tribunais administrativos.

Deste modo, qualquer futuro diploma sobre a questão não poderá deixar de contemplar a sua aplicabilidade aos trabalhadores da Administração Pública central e local<sup>49</sup>, sob pena de perverter a sua utilidade social e de agravar o desfavor do seu estatuto relativamente aos trabalhadores dependentes. De resto, não se trata de qualquer medida

---

<sup>47</sup> Para descrição das limitações da cobertura infortunistica do assédio moral na legislação francesa. cfr. SANDY LICARJ, *ob. cit.*, p. 502.

<sup>48</sup> De acordo com a 3.ª Sondagem Europeia sobre Condições de Trabalho, a maior taxa de exposição ao *mobbing* na União Europeia verifica-se na Administração Pública, cfr. <http://www.ilo.org>. Também MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *últ. ob. cit.*, p. 110, conclui pela “predominância do assédio moral no sector público”; à semelhança de DUNCAN CHAPPELL, VITORIO DI MARTINO, *ob. cit.*, p. 35; e HEINZ LEYMANN, “The content and development of mobbing”, *cit.*, p. 176.

<sup>49</sup> Sobre o assédio nas relações públicas de emprego, cfr. BRUNO SECHI, “Il mobbing nel pubblico impiego”, *Diritto & Diritti*, <http://www.diritto.it>.

percursora face, nomeadamente, aos precedentes das leis sobre o direito à igualdade de tratamento – art. 1.º da Lei n.º 105/97, de 13-9 - e sobre segurança, higiene e saúde no trabalho – art. 2.º do DL n.º 441191, de 14-11.

Uma derradeira observação é devida sobre a aptidão da censura jurídico-penal da conduta assediante. Ao invés do que sucede no plano estritamente laboral, neste domínio não se antevê qualquer benefício numa intervenção tendente à criminalização do *mobbing*, como tal, porquanto a tutela prosseguida em tal sede pode igualmente ser alcançada, por um lado, sem vulgarização da responsabilidade penal, por outro, com acrescido vigor preventivo e repressivo através da responsabilidade civil e contra-ordenacional, até porque as violações mais gravosas da personalidade do trabalhador já encontram respaldo nos tipos legais de crime contra a integridade física, a liberdade, a honra ou a reserva da vida privada. Efectivamente, o carácter oculto ou dissimulado das acções persecutórias, a isenção de o empregador provar os actos constituintes do assédio, bem como a maior exigência probatória do processo penal são circunstâncias não negligenciáveis nas opções de política legislativa.

## O assédio moral no trabalho

Publicado inicialmente em Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, nº 82 (Jan-Abr. 2009), pp. 253-269 e atualizado pela Autora para o presente e-book, em Abril 2014.

Sónia Kietzmann Lopes

### Sumário:

1. Conceito. 2. Dimensão, causas e consequências do fenómeno. 3. Enquadramento na legislação laboral. 3.1. O “assédio” no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 24 de agosto. 3.2. O “assédio” no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. 3.2.1. Conteúdo normativo. 3.2.1.1. Sujeitos. 3.2.1.2. Conduta e elemento subjetivo. 3.2.2. Os meios de reação previstos na legislação laboral. 3.2.2.1. Resolução do contrato de trabalho. 3.2.2.2. Responsabilidade civil geral. 3.2.2.3. Responsabilidade disciplinar. 3.2.2.4. Responsabilidade contra-ordenacional. 3.2.2.5. Ónus de prova no artigo 29.º do Código do Trabalho. 4. O *mobbing* na jurisprudência portuguesa.

### 1. Conceito

O assédio moral no trabalho é também designado por *mobbing*. Com origem na língua inglesa, esta terminologia foi adotada pela sociologia, tendo posteriormente sido transposta para o mundo laboral. O substantivo “*mob*” significa literalmente multidão ou turba<sup>1</sup>, enquanto o verbo “*to mob*” exprime, na etiologia, o comportamento hostil de um grupo relativamente a um dos seus membros com vista à sua expulsão do seio desse grupo.

Numa tentativa de definição geral do conceito sociológico de assédio moral no trabalho, Isabel Ribeiro Parreira remete para comportamentos com as seguintes características:

- a) uma perseguição ou submissão da vítima a pequenos atos repetidos;

<sup>1</sup> The Oxford Portuguese Dictionary, 1996.

- b) constituída por qualquer tipo de atitude por parte do assediador, não necessariamente ilícita em termos singulares, e concretizada de várias maneiras (por gestos, palavras, atitudes, omissões, etc.), à exceção de condutas, agressões ou violações físicas;
- c) que pressupõe motivações variadas por parte do assediador,
- d) que, pela sua repetição ou sistematização no tempo;
- e) e pelo recurso a meios insidiosos, subtis ou subversivos, não claros nem manifestos, que visam a diminuição da capacidade de defesa do assediado;
- f) criam uma relação assimétrica de dominante e dominado psicologicamente;
- g) no âmbito da qual a vítima é destruída na sua identidade;
- h) o que representa uma violação da dignidade pessoal e profissional e, sobretudo, da integridade psico-física do assediado, com fortes danos para a saúde mental deste;
- i) colocando em perigo a manutenção do seu emprego;
- j) e/ou degradando o ambiente laboral<sup>2</sup>.

No Direito, a definição de assédio moral no trabalho não é uniforme, fazendo-se o mais das vezes por apelo a construções doutrinárias e jurisprudenciais. O caso alemão é disso exemplo acabado, já que, embora o instituto não tenha até à data sido consagrado legalmente de forma expressa naquele país<sup>3 4</sup>, verifica-se grande riqueza na respetiva concetualização, sendo o *mobbing* definido, nomeadamente, como “um conflito comunicacional no local de trabalho entre trabalhadores ou entre os trabalhadores e os seus superiores, no âmbito do qual alguém é direta ou indiretamente agredido, de forma sistemática e, frequentemente, durante um longo período de tempo, com o objetivo ou a consequência de excluir a vítima, que percebe a conduta como discriminatória”<sup>5</sup>.

Também entre nós se verifica um esforço de concetualização desta figura por parte da doutrina, encontrando-se o assédio moral no trabalho definido, designadamente, como

2 In “O Assédio Moral no Trabalho”, V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, 2003, pp. 213 e s..

3 O Bundesarbeitsgericht (tribunal de 3.ª instância em matéria social) refere expressamente em acórdão datado de 24 de abril de 2008, disponível em <http://www.juris.de/jportal>, que o *mobbing* não consubstancia sequer um conceito de Direito.

4 Em 18 de agosto de 2006 entrou em vigor na Alemanha o designado “Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz” (AGG), que, no entanto, apenas rege em caso de *mobbing* discriminatório perpetrado com base na “raça” ou origem étnica, no sexo, na religião ou convicções ideológicas, em deficiência ou na orientação sexual.

5 Acórdão do Landesarbeitsgericht (tribunal de 2.ª instância em matéria social) de Schleswig-Holstein, de 25 de julho de 2008, disponível em <http://www.juris.de/jportal>.

“conjunto sequencial de actos de diversa índole, praticados no âmbito de uma relação laboral ou por causa desta, por um sujeito individual ou por um colectivo, aptos a produzirem lesões nos direitos fundamentais inerentes à pessoa de cada trabalhador, entre os quais o direito à dignidade e o direito à integridade física e moral, e que importam uma degradação do estatuto laboral do visado”<sup>6</sup>.

Não obstante a multiplicidade de definições, o certo é que, pelo menos na doutrina, “o *mobbing* ou assédio moral apresenta como denominador comum uma conduta persecutória reiterada e prolongada de desgaste da resistência [...] do trabalhador”<sup>7</sup>. Tal conduta é suscetível de afetar vários direitos, de entre os quais o mais significativo é a integridade moral da pessoa, enquanto trabalhador<sup>8</sup>.

A doutrina e a jurisprudência têm pendido para considerar que existe assédio moral no trabalho mesmo quando não há intenção do assediador em afetar a dignidade do trabalhador<sup>9</sup>. No entanto, “a prática de assédio não intencional afigura-se, no mínimo, uma hipótese remota”<sup>10</sup>.

O leque de formas de concretização do assédio moral no trabalho é vasto, podendo enunciar-se como mais usuais: a provocação do isolamento da vítima (p. exp. não deixando a vítima falar com os seus colegas ou com outras entidades na empresa ou com entidades que com esta contactam; impedindo que cheguem à vítima mensagens ou informações que normalmente seriam do seu interesse; excluindo a vítima de eventos, laborais ou lúdicos, habitualmente realizados pela empresa; colocando-a a trabalhar em local diferente daquele onde laboram os seus colegas ou onde até então a vítima vinha laborando; ...), o trabalho como pretexto de ataque (p. exp. exigência de cumprimento perfeito de uma certa tarefa, para a qual não são fornecidos os instrumentos adequados; atribuição de trabalho excessivo; atribuição de tarefa para cuja realização se sabe não ter a vítima capacidade; enlevo exagerado dos erros cometidos pelo trabalhador; atribuição de tarefas inúteis ou não

6 Rita Garcia Pereira, in “*Mobbing* ou Assédio Moral no Trabalho”, Coimbra, 2009, p. 172.

7 Maria Regina Gomes Redinha, in “Assédio moral ou *mobbing* no trabalho”, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura, Vol. II, Coimbra Editora, 2003, p. 837.

8 A propósito do carácter pluriofensivo deste fenómeno e do bem jurídico visado, veja-se Mago Graciano de Rocha Pacheco, in “O Assédio Moral no Trabalho”, Almedina, 2007, pp. 40 e 79.

9 Alexandra Marques Sequeira, in “Do assédio no local de trabalho”, Questões Laborais, Ano XIII, 2006, n.º 28, p. 254; Rita Garcia Pereira, in ob. cit., pp. 101 e 116.

10 Guilherme Dray, in “Código do Trabalho Anotado”, 6.ª ed., Almedina, 2008, p. 146.

condizentes com a categoria profissional; ...), a desocupação ou o empobrecimento das tarefas normalmente desempenhadas pela vítima e as referências à intimidade do assediado<sup>11</sup>.

## 2. Dimensão, causas e consequências do fenómeno

Da Resolução do Parlamento Europeu n.º 2339/2001, sobre o assédio moral no local de trabalho, resulta que, em inquérito efetuado a 21.500 trabalhadores da União Europeia, 8% declararam ter sido, nos 12 meses precedentes, vítimas de assédio moral no trabalho.

Na Alemanha apontava-se, em 2002, para 1,5 milhões de vítimas de *mobbing*, estimando-se que 10% dos suicídios verificados naquele país teriam a sua causa naquele fenómeno<sup>12</sup>.

Em Portugal, num estudo realizado no decurso do ano de 2004 e que incidiu sobre o assédio moral no setor bancário, 44,7% de um total de 384 inquiridos afirmaram já ter sido confrontados com uma situação de assédio moral no trabalho<sup>13</sup>. De um outro estudo, preliminar, levado a cabo em 2007 e versando o *mobbing* na enfermagem<sup>14</sup>, resultou que, dos 70 enfermeiros inquiridos, 64 experimentaram pelo menos uma conduta de assédio.

Os indicadores são, pois, no sentido de que o fenómeno é transversal, grassando também no nosso país. Na verdade, os casos de discriminação no emprego – uma das vertentes em que o *mobbing* pode traduzir-se – dispararam de 2007 para 2009, tendo as queixas apresentadas à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) mais do que duplicado<sup>15</sup>.

Não existe consenso no que tange à identificação da principal causa do *mobbing*, sendo enunciados como favorecedores das situações de assédio moral no trabalho, entre outros, a gestão por objetivos, a intensificação dos ritmos de trabalho, a pressão competitiva, a fungibilidade da mão-de-obra, o anonimato da direção da empresa e as formas de

11 Isabel Ribeiro Parreira, in “O Assédio Moral no Trabalho”, V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, 2003, pp. 218 e ss.;

Maria Regina Gomes Redinha, in ob. cit., p. 836.

12 Kerstin Reiserer e Thomas Lemke, in “Verbesserter Rechtsschutz für Mobbingopfer - Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen”, Monatsschrift für Deutsches Recht, Heft 5, Jahrgang 2002, pp. 249 e ss..

13 “Assédio Moral no Trabalho, Resultados de um Estudo”, in *Dirigir*, n.º 98, abril a junho de 2007, pp. 42 e ss..

14 Disponível em [www.gaia.unisla.pt](http://www.gaia.unisla.pt).

15 Primeiro Caderno do semanário “Expresso”, de 14 de fevereiro de 2009, p. 21; Caderno Economia do semanário “Expresso”, de 19 de junho de 2010, p. 18.

contratação flexíveis<sup>16</sup>. A Resolução n.º 2339/2001 do Parlamento Europeu chamava já atenção para o facto de o “crescente aumento dos contratos a termo e da precariedade do emprego, especialmente entre mulheres, proporcionar condições propícias à prática de diferentes formas de assédio”. Vários estudos apontam, aliás, no sentido de que as mulheres são mais frequentemente vítimas de fenómenos de assédio moral que os homens<sup>17</sup>.

Atenta a sua atualidade, importa ainda referir que as adversidades na conjuntura económico-financeira potenciam o recurso ao assédio moral no trabalho, servindo a designada “crise” ora de motivação, ora de pretexto para fazer cessar de forma ilícita contratos relativos a “funcionários indesejáveis”<sup>18</sup>.

O *mobbing* repercute-se ao nível da qualidade do emprego e das relações sociais no local de trabalho e, como tal, reflete-se o mais das vezes na estabilidade física e psíquica da vítima. Tanto assim, que a Resolução do Parlamento Europeu n.º 2007/2146, sobre a estratégia comunitária 2007-2019 para a saúde e a segurança no trabalho, de 15 de janeiro de 2008, faz notar a relação, cientificamente comprovada, entre o aumento do *stress* no trabalho e as doenças daí resultantes, identificando o assédio como ameaça para a saúde e segurança no trabalho, por consistir numa das causas subjacentes ao desenvolvimento de perturbações ao nível da saúde mental. Por esse motivo, no Relatório n.º 2008/2209, de 28 de Janeiro de 2009, sobre saúde mental, o Parlamento Europeu incita os Estados membros a “promover o estudo das condições de trabalho susceptíveis de favorecer o aparecimento de distúrbios psíquicos, em particular no que respeita às mulheres”, bem como interpela os empregadores a “introduzir medidas contra o assédio”.

Por outro lado, não são de menosprezar os reflexos económicos do assédio moral no trabalho, traduzidos no aumento dos custos associados aos cuidados de saúde das respetivas vítimas, mas também numa diminuição na rentabilidade e eficácia económica das próprias empresas. O estudo efetuado na Alemanha, aludido *supra*, identificava como consequência do *mobbing* uma quebra da produtividade anual na ordem dos 25 mil milhões de DM, ou seja, de aproximadamente 13 mil milhões de euros<sup>19</sup>.

---

16 Maria Regina Gomes Redinha, *in ob. cit.*, pp. 833 e ss.; Glória Rebelo, *in “Assédio moral e dignidade no trabalho”,* Prontuário de Direito do Trabalho n.ºs 76 a 78, pp. 105 e ss..

17 Ponto 4. da Resolução do Parlamento Europeu n.º 2339/2001.

18 A este propósito pronunciou-se o Inspetor-Geral do Trabalho no semanário “Visão”, n.º 832, fevereiro de 2008, pp. 31 e ss..

19 Kerstin Reiserer e Thomas Lemke, *in ob cit.*, p. 249.

### 3. Enquadramento na legislação laboral

#### 3.1. O “assédio” no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 24 de Agosto

O Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, previu o “assédio” no artigo 24.º, preceito que se mostra inserido na subsecção dedicada à “Igualdade e não discriminação”, estatuidando o seguinte:

*“1. Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador.*

*2. Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.*

*3. Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou efeito referidos no número anterior.”.*

O preceito para o qual remetia o n.º 2 tinha a seguinte redação: *“O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.”.*

Esta novidade legislativa significou para alguns autores o reconhecimento expresso da figura do assédio moral na lei portuguesa<sup>20</sup>.

Tendemos a discordar.

Ao remeter na definição do conceito de assédio unicamente para comportamentos relacionados com os fatores de discriminação enunciados no artigo 23.º do Código do Trabalho, o artigo 24.º n.º 2 do Código do Trabalho procedia a uma restrição ou compressão da figura, não se coadunando com o sentido e o alcance do conceito de *mobbing* ou assédio moral no trabalho tal como densificado pela doutrina e jurisprudência. Na verdade, muitos dos comportamentos classicamente reconhecidos como configurando assédio moral no trabalho, não têm na sua base um qualquer intuito discriminatório e muito menos com base na idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, etc., visando pura e simplesmente

<sup>20</sup> Neste sentido, entre outros, **Glória Rebelo**, *in ob. cit.*, p. 113 e **Guilherme Dray**, *in ob. cit.*, p. 146.

hostilizar a vítima a fim de, por exemplo, levá-la a fazer cessar a relação laboral sem qualquer contrapartida pecuniária.

Verdadeiramente, estabelecia-se uma confusão entre assédio moral e discriminação. É que, se bem que todo o assédio, em última análise, se reconduz a uma situação discriminatória – o trabalhador é vítima de tratamento negativamente distinto<sup>21</sup> –, o certo é que o *mobbing* não se identifica, necessariamente, com a discriminação<sup>22</sup>.

Paradigma do que acaba de ser dito é o caso - inquestionavelmente qualificável de *mobbing* - em que o empregador hostiliza o seu único trabalhador, com vista a levá-lo a denunciar o contrato de trabalho e, subsequentemente, substituí-lo por outrem<sup>23</sup>.

Em suma, ainda que a norma em apreço haja pretendido incidir sobre o assédio moral no local de trabalho, o certo é que, na prática, acabou por não abranger grande parte das condutas classicamente reconduzíveis a esta figura.

### 3.2. O “assédio” no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que diz aprovar “a revisão do Código do Trabalho” – a expressão que ora empregamos não é inócua, pois afigura-se-nos discutível saber se estamos na presença de uma revisão ou, antes, de um novo Código do Trabalho – veio alterar a redação do antigo artigo 24.º.

Na exposição de motivos da respetiva proposta de lei<sup>24</sup> lê-se que, neste particular, foi pretensão do legislador alterar “a definição de assédio, passando a abarcar situações não relacionadas com qualquer factor de discriminação”.

E, efetivamente, o preceito - que agora passou a artigo 29.º, mas manteve a mesma epígrafe (“assédio”) - tem o seguinte teor:

*“1 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a*

21 Maria Regina Gomes Redinha, *in ob. cit.*, p. 833.

22 Alexandra Marques Sequeira, *in ob. cit.* p. 244.

23 Dando este exemplo, Mago Graciano de Rocha Pacheco, *in ob. cit.*, p. 209.

24 Proposta de Lei n.º 216/X.

*peessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.*

[...]” (sublinhado nosso).

Ora, ao remeter de forma meramente exemplificativa para o comportamento baseado em fator de discriminação, o legislador veio ampliar significativamente o campo de aplicação da figura do “assédio” e permitir, finalmente, a consagração do *mobbing* com a abrangência que o caracteriza. Trata-se, em suma, de uma alteração legislativa importante<sup>25</sup>.

### 3.2.1. Conteúdo normativo

Aqui chegados, importa escarpelizar o instituto tal como atualmente previsto no Código do Trabalho.

#### 3.2.1.1. Sujeitos

O artigo 29.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 - de ora em diante apenas designado Código do Trabalho - não identifica o(s) assediador(es) e o(s) assediados, pelo que dúvidas não restam de que abrange os casos de *mobbing* vertical (quer o assédio moral que provém do superior hierárquico ou do empregador – *mobbing* vertical descendente –, quer o assédio praticado por um subordinado para com o seu superior hierárquico - *mobbing* vertical ascendente), *mobbing* horizontal (assédio moral em que os executores são os colegas de trabalho) e assédio misto (p. exp. hostilização de um trabalhador por parte quer do seu superior hierárquico, quer de colegas)<sup>26</sup>.

Por outro lado, não obstante o verbo “*to mob*” traduza originalmente um fenómeno grupal, mas considerando que o assédio moral pode provir quer de um conjunto de pessoas, quer de um só agente, importa frisar que o artigo 29.º contempla qualquer destas situações.

#### 3.2.1.2. Conduta e elemento subjectivo

No que tange à conduta, o legislador sublinha primeiramente que há-de tratar-se dum comportamento indesejado, ou seja, um comportamento que a vítima não pretenda tolerar.

<sup>25</sup> Discorda-se, consequentemente, da afirmação de Rita Garcia Pereira (*in ob. cit.*, p. 204), de que a diferença entre os dois preceitos é “quase irrelevante”.

<sup>26</sup> No que tange à tipologia, veja-se, entre outros, Maria Regina Gomes Redinha, *in ob. cit.*, p. 836, Glória Rebelo, *in ob. cit.*, pp. 116 e s. e Mago Graciano de Rocha Pacheco, *in ob. cit.*, pp. 157 e ss..

Pode tratar-se de um comportamento ativo ou omissivo, posto que o legislador não afasta esta modalidade.

Por outro lado, no que concerne ao momento da prática, o legislador entendeu abranger tanto o assédio praticado aquando do acesso ao emprego, como aquele perpetrado no próprio emprego.

De acordo com o preceituado no artigo 29.º do Código do Trabalho o assédio inclui:

- aquelas situações em que existe intenção de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador; bem como
- aqueles casos em que o efeito da conduta foi o de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Assim, antes de mais, a intencionalidade não se estende ao efeito da conduta assediante. Vale isto por dizer, que poderá concluir-se no sentido da existência de assédio moral no trabalho ainda que não resulte demonstrado que o agressor pretendia, por exemplo, que a vítima tomasse a iniciativa de fazer cessar o contrato de trabalho. É, pois, suficiente que fique demonstrada a intenção quanto à perturbação ou constrangimento da pessoa, à afetação da sua dignidade ou à criação de certo tipo de ambiente. E, feita essa demonstração, o legislador prescinde da alegação e prova de que o agressor logrou o intento de perturbar ou constranger a vítima. Aliás, de um modo geral, o legislador optou por não fazer depender a existência de *mobbing* da afetação da saúde física e psíquica do trabalhador. Compreende-se que assim seja. Na verdade, “o assédio moral no trabalho é, em si mesmo, reprovável pela ofensa à integridade moral que produz. Não é pelo motivo de o assédio poder vir a surtir efeitos nefastos a nível psicológico ou por poder levar ao abandono do trabalho, que adquire relevância jurídica”<sup>27</sup>.

Por outro lado, caso não seja alegada e/ou provada a intenção subjacente à conduta, o legislador basta-se com a demonstração das respetivas consequências. A intenção nociva não constitui, pois, requisito imprescindível do instituto. Não se provando esta, ainda assim o julgador poderá concluir pela existência de assédio moral no trabalho.

Por último, importa salientar que o legislador não reclama a reiteração e sistematização que a doutrina e jurisprudência vêm exigindo nesta matéria. Não a reclama,

---

27 Mago Graciano de Rocha Pacheco, *in ob. cit.*, p. 110.

mas também não a afasta. Ora, a grande vantagem da consagração da figura do assédio moral no trabalho consiste, precisamente, em tornar “visível o que antes era invisível, trazendo à luz da ribalta o carácter relacional do contrato de trabalho. Por esta via, o sistema jurídico é interpelado para rever quadros de protecção tradicionais que se revelam incompletos e insatisfatórios e para proteger de modo eficaz a personalidade do trabalhador”<sup>28</sup>. Falamos dos pequenos ataques cirúrgicos que de forma isolada não apontariam no sentido de uma compressão relevante dos direitos do assediado, mas que, analisados na globalidade, demonstram, precisamente, os casos clássicos de *mobbing*.

Assim, ainda que a reiteração e sistematização não tivessem sido contemplados pelo legislador como requisitos da figura prevista no artigo 29.º do Código do Trabalho, a prática dita que, na maior parte dos casos, o julgador terá de apreciar várias condutas que, na sua globalidade, traduzem a intenção ou o efeito a que a norma se reporta.

### **3.2.2. Os meios de reacção previstos na legislação laboral**

#### **3.2.2.1. Resolução do contrato de trabalho**

Considerando que o assédio moral no trabalho parte, o mais das vezes, dos superiores hierárquicos da vítima<sup>29</sup>, caberá atentar, *prima facie*, nos meios de reacção de que o trabalhador dispõe para fazer face a uma situação de assédio.

Poderá, desde logo, lançar mão da resolução do contrato de trabalho. Na verdade, ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato (art. 394.º n.º 1 do Código do Trabalho).

Os casos de *mobbing* facilmente se subsumem a vários comportamentos que o legislador enuncia a título exemplificativo no n.º 2 do preceito sobremencionado. Assim, poderá ser invocada pelo trabalhador a violação culposa de garantias legais do trabalhador - al. b) do n.º 2 (importando aqui atentar no art. 15.º do Código do Trabalho, de acordo com o qual o trabalhador goza do direito à integridade física e moral) -, bem como a falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho - al. d) do n.º 2 - e a ofensa à integridade moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei - al. f) do n.º 2.

A resolução com justa causa confere ao trabalhador uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

<sup>28</sup> Júlio Manuel Vieira Gomes, in “Direito do Trabalho”, Coimbra, 2007, p. 426.

<sup>29</sup> Neste sentido aponta um estudo realizado em França, disponível em [www.harcelementmoral.com](http://www.harcelementmoral.com).

O Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 24 de agosto, estabelecia um teto indemnizatório para os danos não patrimoniais decorrentes da resolução com justa causa do contrato de trabalho (art. 443.º n.º 1), contrariamente ao que se verificava relativamente ao ressarcimento dos danos decorrentes do despedimento ilícito.

Como bem refere a este propósito Mago Graciano de Rocha Pacheco<sup>30</sup>, face ao assim preceituado, passava a ser do interesse da entidade empregadora tudo fazer para que o trabalhador cessasse o seu contrato de trabalho, ainda que com invocação de justa causa. Pois, mesmo que o trabalhador conseguisse provar justa causa, o despedimento ficaria sempre tanto mais barato quanto mais graves fossem as violações dos direitos do trabalhador. Para além do que, assim, o empregador não ficava ainda obrigado a, posteriormente, ter de reintegrar o trabalhador como sucede no despedimento sem justa causa. A crítica era certa, tanto mais que a parte mais significativa dos danos sofridos pelo assediado se situa, precisamente, ao nível não patrimonial.

Atualmente o Código do Trabalho não estabelece um teto para o *quantum* indemnizatório por danos não patrimoniais em caso de resolução com justa causa (art. 396.º n.º 3 do Código do Trabalho), pelo que não persiste o constrangimento sobremencionado.

### 3.2.2.2. Responsabilidade civil geral

O n.º 3 do artigo 29.º do Código do Trabalho manda aplicar à prática de assédio o disposto no artigo 28.º do mesmo diploma. Este preceito dita, por sua vez, que “*A prática de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito*”.

Dúvidas não restam, pois, de que a vítima de assédio moral no trabalho pode fazer valer a pretensão de ser indemnizada pelos danos patrimoniais e não patrimoniais que o comportamento em questão lhe causou e isto independentemente de a relação laboral ter chegado a cessar.

Para alguns autores a responsabilidade em causa reveste sempre natureza extracontratual, posto 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”<sup>31</sup>.

---

30 *In ob. cit.*, pp. 234 e s..

31 *Maria Regina Gomes Redinha, in ob. cit.*, p. 843.

Creemos, contudo, que o ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral no trabalho se verificará, o mais das vezes, por recurso ao instituto da responsabilidade contratual<sup>32</sup>. É que, em regra, estamos em face da violação de deveres contratuais secundários ou acessórios. Como tal, opera a presunção de culpa prevista no artigo 799.º do Código Civil<sup>33</sup>.

Assim não será, contudo, quando, por virtude de assédio moral horizontal, o trabalhador pretenda demandar um seu colega de trabalho, com vista ao ressarcimento de danos que por este lhe foram causados. Na verdade, entre trabalhadores de uma mesma entidade empregadora não se estabelece qualquer relação contratual, restando, conseqüentemente, o recurso à responsabilidade aquiliana.

Em acórdão datado de 12 de março de 2014 (cfr. nota n.º 32), o Supremo Tribunal de Justiça analisou ainda a questão de saber em que medida pode o empregador ser responsabilizado pelo *mobbing* praticado por um seu trabalhador, superior hierárquico do assediado. Concluiu ser de aplicar o disposto no artigo 800.º n.º 1 do Código Civil, isto é, a responsabilização do empregador pelos atos de pessoa que utiliza para cumprimento dos deveres acessórios ou secundários ofendidos por meio da conduta assediante.

### 3.2.2.3. Responsabilidade disciplinar

Verificando-se um caso de assédio moral horizontal ou de assédio moral vertical praticado por superior hierárquico, o empregador pode reagir, v.g. lançando mão do despedimento por facto imputável ao trabalhador, previsto nos artigos 351.º e ss. do Código do Trabalho.

Na verdade, facilmente se subsume o assédio moral entre colegas de trabalho ou por parte de um superior hierárquico a vários dos comportamentos que o legislador enuncia a título exemplificativo no n.º 2 do preceito sobremencionado, quais sejam a violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa - al. b) do n.º 2 -, a provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa - al. c) do n.º 2 -, a falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho - al. h) do n.º 2 - e a prática, no âmbito da empresa, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa – al. i) do n.º 2.

---

32 Neste sentido também veja-se o acórdão do STJ, de 12/03/2014, processo n.º 590/12.STTLRA.C1.S1, disponível em <http://www.dgsi.pt>.

33 Neste sentido também Rita Garcia Pereira, *in ob. cit.* p. 221.

Verificados, pois, que estejam os demais requisitos de que depende a admissibilidade do recurso ao despedimento individual (a culpa, a gravidade, a impossibilidade imediata e prática de subsistência da relação de trabalho e o nexo de causalidade entre o comportamento e esta impossibilidade), este é também um dos instrumentos de reação a considerar.

Se a gravidade do assédio e suas consequências não justificar o despedimento (o que dificilmente se conceberá, posto que o assédio se caracteriza pela gravidade da intenção ou das consequências da conduta, atentos os bens em causa), poderá ainda o empregador lançar mão das sanções conservatórias previstas no artigo 328.º n.º 1 als. a) a e) do Código do Trabalho.

Alguns autores equacionam ainda a possibilidade de transferência do trabalhador assediador<sup>34</sup>.

#### **3.2.2.4. Responsabilidade contra-ordenacional**

À semelhança do que acontecia no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 24 de agosto, o Código do Trabalho vigente classifica o assédio moral no trabalho como contra-ordenação muito grave, sendo, pois, punível com coima que atualmente pode ascender a €61.200,00 (arts. 29.º n.º 4 e 554.º n.º 4, ambos do Código do Trabalho).

De acordo com o disposto no artigo 551.º do Código do Trabalho, o empregador será responsável pela contra-ordenação laboral ainda que não tenha sido o perpetrador, desde que a contra-ordenação haja sido praticada por um seu trabalhador no exercício das respetivas funções.

#### **3.2.2.5. Ónus de prova no artigo 29.º do Código do Trabalho**

Como vimos, o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, limitava a previsão expressa do assédio à modalidade discriminatória.

Assim sendo, aplicava-se à figura prevista no artigo 24.º do Código do Trabalho, o regime probatório previsto no n.º 3 do artigo antecedente, de acordo com o qual a vítima teria de indicar os trabalhadores em relação aos quais se considerava discriminada, incumbindo à

---

<sup>34</sup> Alexandra Marques Sequeira, *in ob. cit.*, p. 242 e Mago Graciano de Rocha Pacheco, *in ob. cit.*, p. 228, sendo que este autor não refere a transferência enquanto sanção disciplinar, mas antes como instrumento ao dispor da entidade empregadora, enunciando a este propósito ainda a mobilidade funcional e geográfica.

entidade empregadora provar que as diferenças de condições de trabalho não assentaram nos fatores ascendência, idade, sexo, etc., previstos no n.º 1 deste último preceito.

A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, não afastou o regime probatório sobremencionado, conforme resulta da leitura do artigo 25.º n.º 5 do Código do Trabalho. Significa isto que, em caso de assédio moral discriminatório, a vítima beneficiará de tal regime.

Já no que tange aos demais casos de *mobbing*, o ónus probatório quanto aos requisitos enunciados no artigo 29.º continua a impender sobre a vítima. Ora, considerando, por um lado, que o assédio moral se caracteriza amiúdes vezes por uma conduta insidiosa (apelidada pela doutrina alemã, muito pertinentemente, de “veneno rastejante”<sup>35</sup>) e, por outro, que as testemunhas são, em regra, colegas de trabalho, que muito dificilmente se conseguirão libertar do ascendente que a entidade empregadora sobre si exerce, é manifesto que muitos casos, especialmente de *mobbing* vertical, ficarão por reconhecer judicialmente.

#### 4. O *mobbing* na jurisprudência portuguesa

O número de arestos que, na jurisprudência portuguesa, versam direta ou indiretamente a matéria do assédio moral no trabalho tem vindo a crescer, deixando-se aqui referência aos mais marcantes:

- a propósito da análise da **justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador**, os acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa, de 27/02/2008 (processo n.º 8829/2007-4) e do Tribunal da Relação do Porto, de 17/12/2008 (processo n.º 843933);
- a propósito da **probabilidade séria de inexistência de justa causa de despedimento** invocada em sede de procedimento cautelar de suspensão de despedimento individual ou em ações comuns em que foi invocada a **ilicitude do despedimento ilícito**, os acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, de 09/04/2003 (processo n.º 253061), do Tribunal da Relação de Lisboa, de 08/01/1997 (processo n.º 1854) e de 24/01/2007 (processo n.º 6911/2006-4) e do Tribunal da Relação de Coimbra, de 17/07/2008 (processo n.º 1176/06.6TTCBR-B.C1);

---

35 Michael Kittner, in “Arbeitsrecht”, 3. Auflage, Bund-Verlag, p. 1191.

- em ações no âmbito das quais o trabalhador pede especificamente ao tribunal que seja **reconhecida e declarada a ilegalidade da atuação da entidade empregadora e/ou a condenação desta a abster-se de continuar com a conduta até então assumida**, os acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa, de 09/05/2007 (processo n.º 1254/2007-4), de 15/02/2012 (processo n.º 830/06.0TTVFX.L1-4) e de 13/04/2011 (processo n.º 71/09.4TTVFX.L1-4), do Tribunal da Relação do Porto, de 07/07/2008 (processo n.º 0812216), de 02/02/2009 (processo n.º 843819), de 26/09/2011 (processo n.º 540/09.6TTMTS.P1) e de 08/04/2013 (processo n.º 248/10.0TTBRG.P1), do Tribunal da Relação de Coimbra, de 23/11/2011 (processo n.º 222/11.9T4AVR.C1) e do Supremo Tribunal de Justiça, de 21/04/2010 (processo n.º 1030/06.4TTPRT.S1), de 23/11/2011 (processo n.º 2412/06.7TTLSB.L1.S1), de 29/03/2012 (processo n.º 429/09.9TTLSB.L1.S1), de 05/03/2013 (processo n.º 1361/09.1TTPRT.P1.S1), de 16/05/2012 (processo n.º 3982/06.5TTLSB.L1.S1), de 29/10/2013 (processo n.º 298/07.3TTPRT.P3.S1) e de 12/03/2014 (processo n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1);
- sobre a **contra-ordenação**, o acórdão da Relação do Porto, de 07/07/2008 (processo n.º 812216); e
- a propósito de saber se o assédio pode consubstanciar um **acidente de trabalho ou uma doença profissional**, o acórdão da Relação do Porto, de 10/03/2008 (processo n.º 716615)<sup>36</sup>.

Trata-se de um número ainda pouco significativo, quando levado em conta o universo das causas apreciadas pelos tribunais do trabalho portugueses, sendo que a maior parte destes arestos decidiu no sentido da inexistência de *mobbing*, o que, numa primeira análise, poderia levar-nos a questionar a afirmação de que o fenómeno vem crescendo no mundo laboral.

Contudo, cremos que a explicação para este fenómeno assenta em outros fundamentos.

Assim, antes de mais, o facto de a retribuição ser o meio de subsistência por excelência do trabalhador e de o recurso por este aos tribunais ser visto pelo empregador em regra como uma afronta com repercussões ao nível da subsistência da relação contratual, leva o trabalhador a propor a ação tendencialmente quando a relação laboral já cessou. Nos casos levados a tribunal, tal rotura aconteceu, o mais das vezes, por via da resolução com invocação de justa causa ou pelo despedimento, pelo que são estes os institutos invocados pelo trabalhador e que subjazem à pretensão indemnizatória formulada, não sendo sequer

<sup>36</sup> Todos disponíveis em <http://www.dgsi.pt>.

formulado no processo o ensejo de que seja apreciada a existência de assédio moral no trabalho. O juiz, por sua vez, não pode afastar-se da causa de pedir invocada (art. 661.º n.º 1 do Código de Processo Civil, aplicável *ex vi* art. 1.º n.º 2 al. a) do Código de Processo do Trabalho).

Por outro lado, as dificuldades probatórias constituem um desincentivo à invocação, pelo trabalhador, da situação de facto que subjaz ao assédio moral. Tais dificuldades resultam, desde logo, do ónus que, em regra, impende sobre o trabalhador, conforme referimos *supra*. Resultam, ainda, do facto de a conduta do assediador ser o mais das vezes insidiosa e, logo, de difícil demonstração. E decorrem, por último, da circunstância de a prova no assédio moral ser essencialmente testemunhal, sendo as testemunhas normalmente ainda trabalhadores do assediador, que sobre as mesmas tem um ascendente (essencialmente económico) dificilmente transponível. É que, se dúvidas não restam de que sobre o julgador nos tribunais do trabalho impende um especial dever de apuramento da verdade material, traduzido no amplo poder inquisitório previsto no Código de Processo do Trabalho, detendo o juiz também as faculdades previstas na lei processual civil com vista a criar condições para que as testemunhas deponham de forma livre (v.g. chamando a depor quem a parte não arrolou ou criando condições propícias a que, em audiência, as testemunhas não se sintam constrangidas), também é verdade que tais poderes encontram limites naturais, decorrentes, desde logo, do (por vezes falso) desconhecimento invocado pelas testemunhas, mas também da circunstância de o julgador não ter como “adivinhar” quem possa ter testemunhado os factos, a fim de oficiosamente determinar o respetivo depoimento. Ora, a vítima de assédio, consciente desta limitação, tenderá a não querer correr o risco de alegar em juízo factos que muito provavelmente não logrará demonstrar *motu proprio*.

Por último, crê-se que a falta de previsão legal expressa do assédio moral no trabalho contribuiu também para a sua pouco frequente invocação em juízo. Na verdade, por via da tutela dos direitos de personalidade, enunciada tanto na Constituição da República Portuguesa, como no Código Civil e na própria legislação laboral, os danos sofridos pelas vítimas deste tipo de assédio eram ressarcíveis já antes daquela previsão. No entanto, a falta de consagração autonomizada retirava visibilidade ao instituto. E, se é certo que a mesma necessariamente aumentou aquando da entrada em vigor do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 24 de agosto, não o é menos que a circunstância de o assédio moral apenas ter sido expressamente previsto na modalidade discriminatória, limitou significativamente que se recorresse a este instituto.

Não obstante parte das causas apontadas como responsáveis pelo número pouco significativo de acórdãos versando o *mobbing* não tenha sido resolvida pelo legislador e parte não possa mesmo ser resolvida por via legislativa, estamos em crer que a nova redação do preceito - mais abrangente e, conseqüentemente, mais próxima da realidade sentida no mundo laboral – poderá contribuir para que o instituto seja mais frequentemente alegado e, logo, apreciado um maior número de vezes pelos tribunais portugueses.

### Bibliografia

- ALMEIDA, PAULO PEREIRA DE, “Assédio Moral no Trabalho”, Revista Dirigir, n.º 98, Abril a Junho de 2007. pp. 42 e ss.;
- DRAY, GUILHERME (PEDRO ROMANO MATINEZ, ...), “Código do Trabalho Anotado”, 6.ª ed., Almedina, 2008;
- GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA, “Direito do Trabalho”, Coimbra, 2007;
- KITTNER, MICHAEL, “Arbeitsrecht”, 3. Auflage, Bund-Verlag;
- PACHECO, MAGO GRACIANO DE ROCHA, “O Assédio Moral no Trabalho”. Almedina, 2007;
- PARREIRA, ISABEL RIBEIRO, “O Assédio Moral no Trabalho”, V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, 2003, pp. 209 e ss.;
- PEREIRA, RITA GARCIA, “*Mobbing* ou Assédio Moral no Trabalho”, Coimbra Editora, 2009;
- RAMBACH, PETER H. M., “Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Mobbing”, Haufeindex 1548921;
- REBELO, GLÓRIA, “Assédio Moral e Dignidade no Trabalho”, Prontuário de Direito do Trabalho, n.ºs 76 a 78, Coimbra, pp. 105 e ss.;
- REDINHA, MARIA REGINA GOMES, “Assédio moral ou *mobbing* no trabalho”, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raul Ventura, Vol. II, Coimbra Editora, 2003, pp. 833 e ss.;
- REISERER, KERSTIN E LEMKE, THOMAS, “Verbesserter Rechtsschutz für Mobbingopfer-Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen”, Monatsschrift für Deutsches Recht, Heft 5, Jahrgang 2002, pp. 249 e ss.;
- SEQUEIRA, ALEXANDRA MARQUES, “Do assédio no local de trabalho”, Questões Laborais, Ano XIII, 2006, n.º 28, pp. 241 e ss.

Março de 2009

Sónia Kietzmann Lopes

Juiz de Direito

Docente do CEJ

CENTRO  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

## IV – Jurisprudência

C E N T R O  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

## Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

---

- Acórdão de 03/12/2003 (Ferreira Neto), proc. n.º *03S2944*
- Acórdão de 13/01/2010 (Sousa Grandão), proc.º n.º *1466/03.2TTPRT.S1*
- Acórdão de 23/11/2011 (Fernandes da Silva), proc.º n.º *2412/06.7TTLSB.C1.S1*
- Acórdão de 29/03/2012 (Gonçalves Rocha), proc.º n.º *429/09.9TTLSB.L1.S1*
- Acórdão de 16/05/2012 (Fernandes da Silva), proc.º n.º *3982/06.5TTLSB.L1.S1*
- Acórdão de 05/03/2013 (Pinto Hespanhol), proc.º n.º *1361/09.1TTPRT.P1.S1*
- Acórdão de 12/03/2014 (Mário Belo Morgado), proc.º n.º *590/12.5TTLRA.C1.S1*

C E N T R O  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

1. *STJ de 03/12/2003 (Ferreira Neto), proc. n.º 03S2944***Sumário:**

É de entender que existe justa causa de despedimento a prática de actos de assédio - não provocados nem consentidos - sobre companheira de trabalho, traduzidos em propostas de relações sexuais, actos esses acompanhados de coacção física tendentes à respectiva consumação.

**Texto integral**

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7adba6560120428e802571c7004aa231?OpenDocument>

2. *STJ de 13/01/2010 (Sousa Grandão), proc. n.º 1466/03.2TTPRT.S1***Sumário:**

- I- No âmbito do Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais, aprovado pela Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (LAT) – aplicável ao caso em apreço – o conceito de acidente de trabalho é definido no seu art. 6.º, correspondendo “aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte”.
- II- A referida LAT não alterou substancialmente o quadro normativo vindo da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, que, sem embargo de abranger agora causas indirectas do dano, evidenciando uma tendência de socialização do risco empresarial, e de alargar o âmbito subjectivo da reparação, manteve incólume a noção do próprio “acidente”.
- III- O Código do Trabalho de 2003 veio a acolher como noção de acidente de trabalho “o sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e no tempo de trabalho” (art. 284.º, n.º 1).
- IV- Assim, a noção de acidente de trabalho reconduz-se a um acontecimento súbito, de verificação inesperada e origem externa, que provoca directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho do trabalhador, encontrando-se este no local e no tempo de trabalho, ou nas situações em que é consagrada a extensão do conceito de acidente de trabalho.

- V- A matéria de facto determinada de que a trabalhadora, na sequência da proposta realizada pela entidade empregadora para rescisão do seu contrato de trabalho, transferência para outro local de trabalho, e posterior inclusão num despedimento colectivo, entrou em situação de baixa médica, tendo-lhe sido diagnosticada uma “reação mista ansioso/depressiva prolongada”, que resultou da incerteza sobre a sua situação profissional, patologia essa desenvolvida entre Dezembro de 2002 e Julho de 2003 que lhe provocou uma incapacidade de 19% para o exercício da profissão habitual, não é reconduzível à noção de acidente de trabalho.
- VI- E isto porque a subitaneidade ou imprevisibilidade constitui a característica essencial da noção de “acidente”, entendendo-se esse pressuposto como reportado ao surgimento do sinistro no tempo e não já à sua concreta verificação (que tem a ver com o ciclo causal).
- VII- E é essa característica que permite distinguir, desde logo, o “acidente” da “doença profissional”, já que esta, em contraponto daquele, exige o desenvolvimento de um processo temporalmente continuado.
- VIII- A factualidade referida no ponto V também não integra a figura do “mobbing” consagrada no Código do Trabalho de 2003 (no caso não aplicável, face à temporalidade dos factos atendíveis) que se caracteriza por três facetas: a prática de determinados comportamentos; a sua duração, e as consequências destes, sendo usual associar-se a intencionalidade da conduta persecutória, o seu carácter repetitivo e a verificação de consequências na saúde física e psíquica do trabalhador e no próprio emprego.
- IX- Estes requisitos, constitutivos da figura do “mobbing”, para além de não se verificarem na factualidade provada nos autos, nunca integrariam a noção normativa actual de “acidente”.
- X- Actualmente, os actos lesivos decorrentes do “mobbing” apenas conferem à vítima, no quadro legal vigente, a reparação, nos termos gerais, dos danos sofridos (art. 26.º CT).
- XI- Concluindo-se pela inexistência de acidente de trabalho, torna-se inútil qualquer indagação sobre a situação profissional e clínica da trabalhadora durante o período que decorreu entre Dezembro de 2002 e Julho de 2003, prejudicando, por isso, o esclarecimento das ambiguidades e contradições que, nesse particular, a Relação já apontou à decisão factual, cujo entendimento se corrobora, pois tal apuramento só se justificava se estivesse provada a ocorrência de um acidente de trabalho, sendo que o poder anulatório previsto no art. 729.º, n.º 3 do CPC pressupõe que a ampliação ou correcção factuais sejam indispensáveis para a decisão de mérito.

**Texto integral**

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7b5fdce3b0e4c049802577140032def0?OpenDocument>

3. *STJ de 23/11/2011 (Fernandes da Silva), proc. n.º 2412/06.7TTLSB.C1.S1*

**Sumário:**

- I- O assédio moral ou mobbing, abrangido no âmbito de tutela do art. 24.º, n.º 2 do Código do Trabalho de 2003 (CT/2003) – consubstanciado num comportamento indesejado do empregador e com efeitos hostis no trabalhador – é aquele que se encontra conexas com um, ou mais, factores de discriminação, de entre os expressamente previstos no art. 23.º, n.º 1, do mesmo diploma legal e 32.º, n.º 1, do Regulamento do Código do Trabalho (RCT).
- II- Assim, o trabalhador que pretenda demonstrar a existência do comportamento, levado a cabo pelo empregador, susceptível de ser qualificado como mobbing ao abrigo do disposto no referido art. 24.º, n.º 2, para além de alegar esse mesmo comportamento, tem de alegar que o mesmo se funda numa atitude discriminatória alicerçada em qualquer um dos factores de discriminação, comparativamente aferido face a outro ou a todos os restantes trabalhadores, aplicando-se, nesse caso, o regime especial de repartição do ónus da prova consignado no n.º 3 do art. 23.º do CT.
- III- Não tendo a A. alegado factologia susceptível de afrontar, directa ou indirectamente, o princípio da igual dignidade sócio-laboral, subjacente a qualquer um dos factores característicos da discriminação, o assédio moral por parte da R., por ela invocado, tem de ser apreciado à luz das garantias consignadas no art. 18.º do CT, segundo o qual «o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral», aplicando-se o regime geral de repartição do ónus da prova estabelecido no art. 342.º do Código Civil.
- IV- A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com fundamento no art. 441.º, n.º 2, do CT/2003, pressupõe a afirmação da culpa da entidade empregadora e a inexigibilidade para o trabalhador da manutenção do vínculo laboral, devendo a apreciação da justa causa ser feita nos termos do art. 396.º, n.º 2 do mesmo diploma legal, atentas as circunstâncias aí referidas e todas as demais que se revelem no caso pertinentes, devendo, contudo, o juízo de inexigibilidade da manutenção do vínculo ser valorado de forma menos exigente relativamente à que se impõe para a cessação do

vínculo pelo empregador, uma vez que este, ao contrário do trabalhador, tem outros meios legais de reacção à violação dos deveres laborais.

- V- Não é de afirmar a justa causa da resolução do contrato efectuada pela A., mediante carta recepcionada pela R. em 20.07.2005, quando está demonstrado que – apesar de a superiora hierárquica da A. ter tido, perante ela, um comportamento objectivamente violador dos deveres de respeito, urbanidade e probidade – a A. só comunicou esse comportamento à R. quando se encontrava em situação de baixa médica, mediante cartas por esta recepcionadas, respectivamente, em 04 e 14 de Julho de 2005 e, nessa sequência, a R. procedeu à abertura de um inquérito interno para averiguar os factos relatados pela A., de que lhe deu pronto conhecimento.

Era, assim, exigível à A. que aguardasse pela conclusão do aludido inquérito – o que não sucedeu – de forma a aferir da continuação, ou não, do comportamento desrespeitoso por parte da sua superiora hierárquica.

**Texto integral**

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/0d6a68bd069c88878025795300310ae9?OpenDocument>

4. *STJ de 29/03/2012 (Gonçalves Rocha), proc. n.º 429/09.9TTLSB.L1.S1*

**Sumário:**

- I- Configura-se uma situação de assédio moral ou mobbing quando há aspectos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respectivo superior hierárquico), que apesar de isoladamente analisados não poderem 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 respectiva dignidade profissional e integridade moral e psíquica.
- II- Não se tendo apurado materialidade suficiente para se poder concluir por uma conduta persecutória intencional da entidade empregadora sobre o trabalhador, que visasse atingir os valores da dignidade profissional e da integridade física e psíquica, não se pode considerar integrada a figura do assédio moral.

***Texto integral***

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b62d94b9c4a08ffb802579d10055ff34?OpenDocument>

5. *STJ de 16/05/2012 (Fernandes da Silva), proc. n.º 3982/06.5TTLSB.L1.S1*

**Sumário:**

- I- O efeito da neutralização de uma circunstância, tida então como agravante da responsabilidade disciplinar do trabalhador na prática posterior de uma outra infracção, apenas pode ver-se reflectido, quando muito, na determinação do ‘quantum’/medida da pena.
- II- Todavia, nessa determinação inexistente possibilidade de intervenção ou controlo jurisdicional, na medida em que o poder disciplinar pertence, por inteiro, à entidade empregadora e ao tribunal apenas está conferido o poder de confirmar ou invalidar a sanção, mas não modificá-la.
- III- Na verdade, sendo as sanções disciplinares ‘penas privadas’, o critério da sua graduação pertence ao empregador, norteado pragmaticamente por princípios gestionários e de oportunidade e, principalmente, pelo princípio da proporcionalidade, sendo vectores determinantes, para o efeito, a gravidade da infracção e a culpa do infractor.
- IV- Assim, e desde que respeitados estes critérios, oportunamente apreciados e valorados pelo detentor do poder disciplinar, não pode o tribunal substituir-se-lhe corrigindo a sanção aplicada.
- V- Não resultando que a sucessiva instauração de procedimentos disciplinares contra a trabalhadora – todos eles com fundada/comprovada motivação em comportamentos disciplinarmente desviantes – nem que a sua não aceitação no concurso para o recrutamento interno de um ‘editor de imagem’, no qual avultava, como critério de selecção, a adequação para o cargo – rejeição que foi motivada pela sua actual situação na empresa, na qual enfrentava procedimento disciplinar tendente à aplicação da sanção de despedimento com justa causa – traduzam comportamentos persecutórios da entidade empregadora, inexistem indícios mínimos que permitam sustentar estar-se perante uma típica situação de assédio moral/mobbing.

**Texto integral**

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/adc4591ce1c69bfd80257a020032dae8?OpenDocument>

6. *STJ de 05/03/2013 (Pinto Hespanhol), proc. n.º 1361/09.1TTPRT.P1.S1*

**Sumário:**

1. O aresto recorrido, ao condenar a ré a atribuir ao autor «todas as funções próprias, de gerente de balcão, para as quais foi contratado, repondo-lhe todas as condições decorrentes do exercício das mesmas, à excepção da atribuição de uma hora de isenção de horário de trabalho, que lhe foi retirada», não só se cinge ao pedido formulado, como expressamente se pronuncia relativamente à questão pertinente às funções alegadamente de «gerente administrativo» com que a ré pretendeu justificar a retirada, ao autor, de funções próprias de gerente de balcão, para que foi contratado, pelo que não ocorre a invocada nulidade por excesso de pronúncia.
2. A actividade contratada de gerente bancário nada tem a ver com a função de «gestor de cliente» ou «gestor de negócios», que a ré atribuiu ao autor, em Janeiro de 2007, sendo que as funções confiadas ao autor, a partir de Setembro de 2007, as quais a ré qualificou como sendo de «gerente administrativo», não integram a actividade para que foi contratado, nem se configuram como funções afins ou funcionalmente ligadas às próprias da actividade contratada.
3. Configurando-se a violação do dever de cometer funções correspondentes à actividade contratada, justifica-se a atribuição, ao autor, de uma compensação pelos danos não patrimoniais gerados por tal violação.
4. Não se provando a prática, pela empregadora, de qualquer acto discriminatório, consubstanciador de assédio moral, não se aplica a disciplina contida nos artigos 24.º e 29.º, respectivamente, do Código do Trabalho de 2003 e de 2009.
5. O exercício da acção disciplinar compete ao empregador ou, por delegação deste, a superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecido.
6. Compete ao trabalhador o ónus da prova de que a entidade com poder disciplinar teve conhecimento da infracção há mais de sessenta dias.

**Texto integral**

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e61d7c65f2d550bd80257b280038dd27?OpenDocument>

7. *STJ de 12/03/2014 (Mário Belo Morgado), proc. n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1*

**Sumário:**

- I- Só acontecimentos ou factos concretos podem integrar a seleção da matéria de facto relevante para a decisão, sendo, embora, de equiparar aos factos os conceitos jurídicos geralmente conhecidos e utilizados na linguagem comum, verificado que esteja um requisito: não integrar o conceito o próprio objeto do processo ou, mais rigorosa e latamente, não constituir a sua verificação, sentido, conteúdo ou limites objeto de disputa das partes.
- II- Reveste natureza jurídico-conclusiva, cuja utilização não é neutra do ponto de vista da gravidade da conduta da trabalhadora a apreciar no contexto de uma ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, o termo «ameaçou», devendo, por isso, ser declarado como não escrito.
- III- 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.
- IV- Estando demonstrado que a superiora hierárquica da trabalhadora praticou uma sequência de comportamentos encadeados que, para além de atentatórios da sua dignidade, se traduziram num ambiente intimidativo, hostil e desestabilizador, com o objetivo de lhe causar perturbação e constrangimento, mostra-se preenchido o condicionalismo previsto no artigo 29.º, n.º 1, do Código do Trabalho, que confere ao lesado o direito a indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos.
- V- 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.
- VI- Nas situações de assédio moral, a lesão dos direitos de personalidade surge no quadro da especial vulnerabilidade que caracteriza a posição do trabalhador na relação laboral e

em infração de deveres de proteção e segurança emergentes desta relação.

- VII- Sendo os atos de assédio praticados, culposamente, por um superior hierárquico do trabalhador, o empregador é responsável pelo ressarcimento dos danos sofridos, por força do disposto no artigo 800.º, n.º 1, do Código Civil.
- VIII- Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pautando-se este juízo por critérios de razoabilidade/exigibilidade e proporcionalidade.
- IX- Sendo embora censurável a conduta da trabalhadora – que, exaltada e enervada, apontou uma tesoura de que estava munida à sua superiora hierárquica, sendo, no entanto, omissa a factualidade provada quanto às circunstâncias que rodearam esse facto –, não pode subvalorizar-se que a mesma decorreu de anteriores, sistemáticos e muito graves comportamentos desta última, que fortemente mitigam a sua culpa, pelo que é de reputar de ilícito o despedimento da Autora.

***Texto integral***

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/6df21fcfab6d58aa80257c99005923d7?OpenDocument>

## Acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa

---

- Acórdão de 09/05/2007 (Maria João Romba), proc.º n.º 1254/2007-4
- Acórdão de 14/09/2011 (Maria João Romba), proc.º n.º 429/09.9TTLSB.L1-4
- Acórdão de 21/03/2012 (Ramalho Pinto), proc.º n.º 2755/10.5TTLSB.L4
- Acórdão de 25/09/2013 (Isabel Tapadinhas), proc.º n.º 11.6TTFUN.L1-4
- Acórdão de 05/11/2013 (Francisca Mendes), proc.º n.º 4889/11.0TTLSB.L1-4

C E N T R O  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

## 1. TRL de 09/05/2007 (Maria João Romba), proc. n.º 1254/2007-4

**Sumário:**

- I- Actualmente previsto como garantia do trabalhador no art. 122º al. b) do CT, já antes da entrada em vigor deste diploma, apesar de não estar expressamente previsto em nenhuma disposição legal, o direito à ocupação efectiva era, de um modo geral, reconhecido na nossa ordem jurídico-laboral, de certo modo por imposição da jurisprudência formada nas últimas décadas.
- II- Tal direito só deverá ceder quando a desocupação se mostre objectivamente fundada, em situações pontuais em que pode ser do interesse do empregador deixar o trabalhador temporariamente inactivo, sem que isso seja ilegítimo.
- III- A ilicitude de uma situação prolongada de indefinição e de não ocupação efectiva – a que acresce o facto de o gerente da R. ter deixado progressivamente de falar com o A., limitando-se a cumprimentá-lo, de o A. não ter visto actualizada a respectiva retribuição, ao contrário do que sucedeu com os demais trabalhadores, de ter sido retirada da recepção a cadeira que o A. ocupava e este proibido de ali permanecer - é apta a criar no trabalhador (com 27 anos de casa e que até 2002 vira reconhecido pela R. a sua abnegação, competência e mérito) sofrimento moral, angústia, perda da auto-estima, ferindo a sua dignidade como trabalhador e mesmo como pessoa.
- IV- Aquilo que caracteriza o mobbing ou assédio moral são “três facetas: a prática de determinados comportamentos hostis - nomeadamente qualquer conduta abusiva manifestada por palavras (designadamente graçolas), gestos ou escritos - , a sua duração – carácter repetitivo desses comportamentos - e as consequências destes, nomeadamente sobre a saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego.
- V- A decisão da R. de 20/10/2003 (reafirmada em 28/10/2003), de atribuir ao A. como local de trabalho o gabinete no 6º piso e de lhe atribuir como tarefas a realização dos estudos que formalmente se enquadram no descritivo funcional da categoria de assistente de direcção, mas que, por o A. não possuir qualificações académicas e profissionais para efectuar pelo menos parte dos mencionados estudos, não poderiam, em rigor, ser-lhe exigidas, é precisamente daquelas medidas que isoladamente apreciadas até poderiam parecer lícitas ou pouco significantes, mas inseridas no procedimento global que se arrastava havia meses, integra o assédio moral através do qual a R. visava levar o trabalhador a fazer cessar o contrato de trabalho, como acabou por suceder.

**Texto integral**

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d05b9dbcf9737170802572e5003409fb?OpenDocument>

2. TRL de 14/09/2011 (Maria João Romba), proc. n.º 429/09.9TTLSB.L1-4

**Sumário:**

Existe assédio moral ou mobbing quando há aspectos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respectivo superior hierárquico), que, apesar de, quando analisados isoladamente, não poderem 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 respectiva dignidade profissional, integridade moral e psíquica, a tal ponto que acabaram por ter reflexos não só na prestação laboral (com a desmotivação que causam) mas também na própria na saúde, levando-o a entrar numa situação de acompanhamento psiquiátrico, a conselho da própria médica do trabalho.

**Texto integral**

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d4381bd90ad0e02c80257911003bccb1?OpenDocument>

3. TRL de 21/03/2012 (Ramalho Pinto), proc. n.º 2755/10.5TTLSB.L4

**Sumário:**

- I- Verifica-se a legitimidade passiva dos superiores hierárquicos e dos colegas de uma trabalhadora que, numa acção igualmente intentada contra a sua entidade empregadora, vem invocar uma situação de assédio moral, consubstanciada numa prolongada perseguição profissional, de que terão sido mentores os seus superiores hierárquicos e executantes seus colegas de trabalho, formulando contra eles um pedido indemnizatório com fundamento em responsabilidade civil por violação de direitos de personalidade.
- II- O tribunal do trabalho é competente, em razão da matéria, para conhecer de tal pedido relativo a esses réus.

**Texto integral**

[http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/  
795f21848fceba34802579cf003b4bbc?OpenDocument](http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/795f21848fceba34802579cf003b4bbc?OpenDocument)

4. TRL de 25/09/2013 (Isabel Tapadinhas), proc. n.º 201/11.6TTFUN.L1-4

**Sumário:**

- I- O assédio moral ou *mobbing*, abrangido no âmbito de tutela do art. 24.º, n.º 2 do Código do Trabalho de 2003 (CT/2003) – consubstanciado num comportamento indesejado do empregador e com efeitos hostis no trabalhador – é aquele que se encontra conexas com um, ou mais, factores de discriminação, de entre os expressamente previstos no art. 23.º, n.º 1, do mesmo diploma legal e 32.º, n.º 1, do Regulamento do Código do Trabalho (RCT).
- II- Assim, o trabalhador que pretenda demonstrar a existência do comportamento, levado a cabo pelo empregador, susceptível de ser qualificado como *mobbing* ao abrigo do disposto no referido art. 24.º, n.º 2, para além de alegar esse mesmo comportamento, tem de alegar que o mesmo se funda numa atitude discriminatória alicerçada em qualquer um dos factores de discriminação, comparativamente aferido face a outro ou a todos os restantes trabalhadores, aplicando-se, nesse caso, o regime especial de repartição do ónus da prova consignado no n.º 3 do art. 23.º do CT.
- III- Não tendo a autora alegado factologia susceptível de afrontar, directa ou indirectamente, o princípio da igual dignidade sócio-laboral, subjacente a qualquer um dos factores característicos da discriminação, o assédio moral por parte da ré, por ela invocado, tem de ser apreciado à luz das garantias consignadas no art. 18.º do CT, segundo o qual *o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral*, aplicando-se o regime geral de repartição do ónus da prova estabelecido no art. 342.º do Cód. Civil.

**Texto integral**

[http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/  
873951dec23be55d80257bf600506411?OpenDocument](http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/873951dec23be55d80257bf600506411?OpenDocument)

5. TRL de 05/11/2013 (Francisca Mendes), proc. n.º 4889/11.0TTLSB.L1-4

**Sumário:**

O empobrecimento substantivo das tarefas do trabalhador promovido pela entidade empregadora, sem qualquer razão objectiva, que perdurou no tempo e causou sentimento de desânimo ao primeiro ( com a inerente afectação da sua dignidade profissional) configura uma situação de assédio laboral, na modalidade vertical, que importa ressarcir.

***Texto integral***

[http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/  
b049b8d18fc539c780257c2f00549822?OpenDocument](http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/b049b8d18fc539c780257c2f00549822?OpenDocument)

## Acórdãos do Tribunal da Relação do Porto

---

- Acórdão de 07/07/2008 (Ferreira da Costa), proc.º n.º *0812216*
- Acórdão de 26/09/2011 (António José Ramos), proc.º n.º *540/09.6TTMTS.P1*
- Acórdão de 04/02/2013 (António José Ramos), proc.º n.º *1827/11.3TTPRT.P1*

CENTRO  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

## 1. TRP de 07/07/2008 (Ferreira da Costa), proc. n.º 0812216

**Sumário:**

- I- Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com os factores indicados no n.º 1 do art. 23º do Código do Trabalho (ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical), praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- II- Preenche a previsão do assédio moral a atitude da entidade patronal que, perante uma trabalhadora que não apresentava níveis de produção considerados satisfatórios, a retirou da sua posição habitual na linha de produção e a colocou numa máquina de costura, colocada propositadamente para esse efeito para além do corredor de passagem e de frente para a sua linha de produção, em destaque perante todas as colegas da secção de costura.

**Texto integral**

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/53d54f17a0f81abc8025748f00511471?OpenDocument>

## 2. TRP de 26/09/2011 (António José Ramos), proc. n.º 540/09.6TTMTS.P1

**Sumário:**

- I- Nos termos do art.º 24.º, n.º 1, da LCT (regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49.408, de 24.11.69), os sujeitos do contrato de trabalho podiam acordar em alargar ou restringir a faculdade conferida por lei ao empregador de transferir o trabalhador para outro local de trabalho, tendo, assim, natureza supletiva tal norma.
- II- O assédio moral tem ínsitos, três elementos fundamentais:
- a) Por um lado, o ser um processo, ou seja, não um fenómeno ou um facto isolado, mesmo que de grande gravidade, mas antes um conjunto mais ou menos encadeado de actos e condutas, que ocorrem com um mínimo de periodicidade (por exemplo,

- pelo menos uma vez por semana ou por mês) e de reiteração (designadamente perdurando ao longo de 6 meses).
- b) Por outro lado, a circunstância de esse conjunto mais ou menos periódico e reiterado de condutas ter por objectivo o atingimento da dignidade da vítima e o esfacelamento da sua integridade moral e também física, quebrando-lhe a sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, e buscando assim levá-la a “quebrar” e a ceder.
- c) Por fim, pode dizer-se que constitui também traço característico do assédio moral o aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou de um seu autêntico “estado de necessidade.
- III- O “assédio moral” no trabalho não se confunde nem com o “stress” (ainda que este possa, por vezes, ser um instrumento de prática daquele), nem com uma relação profissional dura (por exemplo, em virtude de uma chefia muito exigente e pouco cordata mas que não visa esfacelar a integridade moral de ninguém), nem sequer com um mero e isolado episódio mais violento (designadamente, um incidente ou uma discussão particularmente intensos mas sem sequelas), nem se pode confundir com as decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho.
- IV- O uso de veículo automóvel atribuído ao trabalhador pelo empregador tem ou não natureza retributiva para o serviço e uso particular daquele, conforme se demonstre que essa atribuição é feita com carácter obrigatório ou como um acto de mera tolerância.
- V- A utilização de uma viatura por parte da trabalhadora de forma regular e reiterada, quer para uso profissional, quer para uso pessoal, suportando a Ré, sua entidade patronal, todas as despesas de manutenção, bem como os custos do combustível derivados da utilização pessoal da viatura por parte da trabalhadora, inculca a ideia de efectivamente estarmos perante um direito e não perante uma mera liberalidade, que integra a retribuição da trabalhadora. E, o carácter regular e constante de tal atribuição da viatura, faz presumir, nos termos do disposto no nº 3 do art. 258º do Código do Trabalho, que a mesma reveste natureza retributiva. E existindo essa presunção caberia à Ré fazer a prova de que tal atribuição não revestia carácter retributivo, mas era um acto de mera tolerância (artigo 344º, nº 1 do Código Civil).

**Texto integral**

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b8ac5c1694bdcc0480257921002da92f?OpenDocument>

3. TRP de 04/02/2013 (António José Ramos), proc. n.º 1827/11.3TTPRT.P1

**Sumário:**

- I- Verifica-se *assédio moral não discriminatório*, quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum factor discriminatório, mas, pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar aquele trabalhador da empresa (*mobbing*).

**Texto integral**

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/e342119d538487f980257b170055151e?OpenDocument>

C E N T R O  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

## Acórdãos do Tribunal da Relação de Coimbra

---

- Acórdão de 23/11/2011 (Manuela Fialho), proc.º n.º 222/11.9T4AVR.C1
- Acórdão de 07/03/2013 (João Luís Nunes), proc.º n.º 236/11.9TTCTB.C2

CENTRO  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

1. TRC de 23/11/2011 (Manuela Fialho), proc. n.º 222/11.9T4AVR.C1

**Sumário:**

- I- O tipo legal de assédio no trabalho é de formação complexa, exigindo a verificação de vários pressupostos de facto – um comportamento indesejado, praticado no local de trabalho, com um objectivo ou efeito determinado: o constrangimento, a hostilização, a afectação da dignidade da pessoa, a desestabilização.
- II- Preenche-se o tipo em causa quando um empregador, após transferir uma trabalhadora para um local de trabalho que dista da sua residência cerca de 70 kms, alegadamente por dificuldades de relacionamento com a equipa de trabalho, a coloca num local isolado, no qual a mantém sentada, sem atender clientes nem exercer qualquer actividade e virada para a parede durante vários dias.

**Texto integral**

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/3c04c52067f63611802579650050f3ec?OpenDocument>

2. TRC de 07/03/2013 (Jorge Manuel Loureiro), proc. n.º 236/11.9TTCTB.C2

**Sumário:**

- I- A norma do artº 47º, nº 3 da Lei nº 107/09, de 14/09, onde se impõe a limitação ao MP e ao arguido de poderem arrolar apenas duas testemunhas por cada infracção, não padece de inconstitucionalidade.
- II- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- III- O assédio moral pode concretizar-se numa de duas formas: o assédio moral discriminatório (em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia em qualquer factor discriminatório que não o sexo – *discriminatory harassment*) e o assédio moral não discriminatório (quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum factor discriminatório, mas pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os

mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar o trabalhador da empresa – *mobbing*).

- IV- Não constituem assédio moral as seguintes situações que devem ser consideradas simples conflitos existentes nas organizações: o stress; as injúrias dos gestores e do pessoal dirigente; as agressões (físicas e verbais) ocasionais não premeditadas; outras formas de violência como o assédio sexual, racismo, etc.; as condições de trabalho insalubres, perigosas; os constrangimentos profissionais, ou seja o legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar na empresa,...
- V- Só pode ter-se por registada uma situação de *mobbing* naqueles casos em que subjacente ao comportamento indesejado do empregador ou dos superiores hierárquicos esteja a pretensão de forçar o trabalhador a desistir do seu emprego.
- VI- Deve entender-se que a contra-ordenação correspondente à prática do *mobbing* tem necessariamente de ser cometida sob a forma dolosa em qualquer das modalidades em que o dolo pode registar-se: directo, necessário ou eventual.

**Texto integral**

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/d1441b79e8eaa80b80257b3c004139cb?OpenDocument>

Título: **O Assédio no Trabalho**

Ano de Publicação: 2014

ISBN: 978-972-9122-87-3

Série: Formação Inicial

Edição: Centro de Estudos Judiciários

Largo do Limoeiro

1149-048 Lisboa

[cej@mail.cej.mj.pt](mailto:cej@mail.cej.mj.pt)