



MATILDE TEIXEIRA MOTTA SILVA MIRA

**ASSÉDIO LABORAL – CONTRIBUTOS PARA UMA
ANÁLISE CRÍTICA DA LEI N.º 73/2017, DE 16 DE
AGOSTO**

Dissertação com vista à obtenção do Grau de
Mestre em Direito Forense e Arbitragem

Orientadora:

Doutora Isabel Vieira Borges, Professora Auxiliar da Faculdade de Direito da
Universidade de Lisboa

Março 2018



MATILDE TEIXEIRA MOTTA SILVA MIRA

**ASSÉDIO LABORAL – CONTRIBUTOS PARA UMA
ANÁLISE CRÍTICA DA LEI N.º 73/2017, DE 16 DE
AGOSTO**

Dissertação com vista à obtenção do Grau de
Mestre em Direito Forense e Arbitragem

Orientadora:

Doutora Isabel Vieira Borges, Professora Auxiliar da Faculdade de Direito da
Universidade de Lisboa

Março 2018

DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO ANTI PLÁGIO

Declaro, por minha honra, que o trabalho que apresento é original e que todas as minhas citações estão corretamente identificadas. Tenho consciência de que a utilização de elementos alheios não identificados constitui uma grave falta ética e disciplinar.

Lisboa, 15 de Março de 2018

Matilde Mira

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, ao meu pai e ao Zé, pela força e pelas palavras de incentivo que, durante este percurso, me acompanharam e motivaram.

A todos os meus amigos, pela compreensão demonstrada nas muitas situações em que a minha ausência se manifestou.

À Professora Dra. Isabel Vieira Borges, a quem devo os meus conhecimentos de Direito do Trabalho, por todo o apoio prestado ao longo da elaboração deste trabalho.

MODO DE CITAR E OUTRAS REFERÊNCIAS

- As disposições legais indicadas ao longo da presente dissertação, sem identificação do respetivo diploma, consideram-se pertencentes ao Código do Trabalho. As restantes serão devidamente identificadas.
- As citações bibliográficas serão efetuadas através dos dois últimos apelidos do Autor ou, caso não seja possível a sua identificação por essa via, através do primeiro e último nome, sendo realizada a identificação completa na bibliografia da presente dissertação. Na primeira citação far-se-á a identificação completa da obra, com indicação do título, edição, editora, ano de publicação e página ou páginas correspondentes. Nas seguintes menções, far-se-á a identificação abreviada do título da obra, através das suas primeiras expressões.
- A jurisprudência indicada será identificada através do tribunal, número de processo e data do respetivo acórdão, podendo ser consultada através do sítio da internet www.dgsi.pt.
- A presente dissertação encontra-se redigida em consonância com as normas do Novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa.
- O corpo da presente dissertação, incluindo espaços e notas, ocupa um total de 199.630 carateres.

ABREVIATURAS

Ac. – Acórdão

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

Al. – Alínea

Art. – Artigo

BE – Bloco de Esquerda

CACDLG – Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias

CC – Código Civil

CEJ – Centro de Estudos Judiciários

Cfr. – Confrontar, conforme

CIEG - Centro Interdisciplinar de Estudos de Género

Cit. – Obra citada

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CP – Código Penal

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

CTSS – Comissão de Trabalho e Segurança Social

FDUP – Faculdade de Direito da Universidade do Porto

ISCSP – Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas

LGTFP – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

n.º - Número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PAN – Partido Pessoais, Animais e Natureza

p., pp. – Página, páginas

PCP – Partido Comunista Português

PDT – Prontuário de Direito do Trabalho

P.p. – Previsto e punido

Proc. – Processo

PS – Partido Socialista

QL – Questões Laborais

ss. – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRG – Tribunal da Relação de Guimarães

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

UGT – União Geral dos Trabalhadores

UNED – Universidad Nacional de Educación a Distancia

Vd. – Vide

V.g. – Verbi gratia

Vol. – Volume

RESUMO

A especial vulnerabilidade associada à posição ocupada pelo trabalhador no contrato de trabalho convoca, inevitavelmente, o surgimento de conflitos no seio das relações pessoais que neste se vão estabelecendo, sendo o assédio um fenómeno que emerge precisamente da desigualdade que caracteriza o vínculo laboral, necessariamente complexo na sua génese. Intimamente relacionado com direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador, o tratamento jurídico deste fenómeno foi sendo, durante largos anos, fundamentado em princípios constitucionais protetores dos mais íntimos valores da pessoa humana, tendo sido expressamente consagrado na legislação laboral apenas em 2003, subsistindo, porém, no Direito do Trabalho, algo desvanecido. Cientes de que a violência no trabalho não constitui uma realidade recente, existindo desde que a própria noção de trabalho foi concebida, enquanto atividade humana destinada à satisfação de necessidades alheias, procuraremos inicialmente, embora de forma não exaustiva, delimitar este conceito, colocado recentemente, pela aprovação da Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, na “ordem do dia”. Analisaremos, igualmente, e tendo em conta a sua importância para uma melhor compreensão deste fenómeno, a evolução da sua precisão no Direito Internacional e Comunitário e, bem assim, no ordenamento jurídico Português, comparando-o com as opções legislativas de outros países, numa breve análise de Direito Comparado. A aludida recente alteração legislativa justifica que dediquemos especial atenção às modificações por esta operadas, procurando sintetizar a possível análise crítica do seu contributo para o reforço da proteção do trabalhador no quadro legislativo atualmente em vigor, no que ao assédio diz respeito.

Palavras-Chave: Assédio; Direito do Trabalho; Dignidade Humana; Tutela Jurídica; Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto

ABSTRACT

The vulnerability associated to a worker's position within a work contract inevitably brings up some conflicts in the relationships established inside the workplace. Harassment is a phenomena that emerges precisely from this inequality which is intrinsic to the employment relationship. The juridic approach on harassment is intimately connected with both the worker's personality and fundamental rights, and was, for many years, based on constitutional principles that aimed to defend human rights, having only been included in labour laws in 2003. Being aware that violence at work is as old as the concept of work itself, we will initially try and define this concept which was brought up as a current relevant concern by the approval of Law n.º 73/2017, August 16th. The evolution of this phenomena in Community Law will also be analyzed as well as in the Portuguese legal order, where a comparison with other countries' law options will be established through a Comparative Law analysis. Special attention will be dedicated to the law changes introduced by Law n.º. 73/2017, in order to analyze its contribution to the reinforcement of the worker's protection under present laws, regarding harassment.

Keywords: Harassment; Labour Law; Human Dignity; Legal Protection; Law n.º 73/2017, August 16th.

“A dignidade humana é o oposto da humilhação.”

André Malraux

I. Introdução

A relação laboral assenta, necessariamente, numa desigualdade entre a posição negocial das partes que a compõem. O contrato de trabalho¹, caracterizado pela subordinação² e dependência do trabalhador face ao empregador³ e correspondente poder diretivo e disciplinar deste último para com o primeiro, permite colocar o trabalhador numa posição de fraqueza e inferioridade, que cria, inevitavelmente, limitações à sua liberdade pessoal⁴, contrapondo-se a esta, a supremacia, a autoridade e o domínio do empregador, num total desequilíbrio de posições que pauta o relacionamento de trabalho⁵.

Esta subordinação jurídica, reconhecida como o elemento chave que diferencia o trabalhador subordinado de outros prestadores⁶, traduz-se na circunstância de a sua atividade ser exercida “*sob a Autoridade do empregador, colocando-o numa posição de dependência perante o credor*”⁷. Por outras palavras, e como ensina MENEZES CORDEIRO, “*em termos técnico-jurídicos, a subordinação analisa-se na situação de sujeição em que se encontra incurso o trabalhador: a de ver precisar-se, num ou noutro sentido, a sua obrigação de trabalhar. Por isso se caracteriza tantas vezes a posição laboral como uma posição de disponibilidade: o trabalhador encontra-se disponível para desenvolver a actividade, nos moldes que lhe sejam transmitidos.*”⁸.

No entendimento mais global de PALMA RAMALHO⁹, que destaca na subordinação jurídica a importância do poder de direção na sua vertente dominial, “*a subordinação tem a ver com a pessoa do trabalhador, uma vez que identifica o seu*

¹ Cujas noção se encontra prevista no art. 11.º do CT, que estabelece: *contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a Autoridade destas.*

² Neste sentido, ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 7.ª ed., Almedina, 2015, pp. 37 e 38.

³ Art. 1152.º do CC e art. 11.º do CT.

⁴ MARQUES SEQUEIRA, *Do assédio no local de trabalho: um caso de flirt legislativo? exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno*, QL, Coimbra, n.º 28, 2006, p. 241.

⁵ PALMA RAMALHO qualifica este relacionamento desigual entre as partes como o “Binómio Subjetivo” do vínculo de trabalho, PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, 3.ª ed., Almedina, 2012, p. 455.

⁶ PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5.ª ed., Almedina, 2016, p. 35.

⁷ PALMA RAMALHO, *Tratado, Parte II, cit.*, p. 444.

⁸ MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, 1999.

⁹ PALMA RAMALHO, *Tratado, Parte II, cit.*, p. 33.

posicionamento subjectivo no contrato de trabalho; por este motivo, a subordinação corresponde a um estado de dependência pessoal do trabalhador perante o credor.”.

Por sua vez, à subordinação do trabalhador correspondem, na esfera jurídica do empregador, os poderes de direção¹⁰ e disciplina, traduzindo-se estes, respetivamente, na possibilidade de emitir ordens ou instruções quanto ao desempenho e modo de execução da prestação laboral, decidindo sobre a própria organização do trabalho e estabelecendo regras (vertente prescritiva) e diretrizes que, uma vez incumpridas, permitem a aplicação de sanções disciplinares (vertente sancionatória)¹¹.

A subordinação jurídica, em toda a sua extensão (isto é, incluindo os poderes de direção e disciplina a cargo do empregador e a consequente posição de dependência do trabalhador), inexistente nas restantes relações jurídico-privadas plasmadas no nosso ordenamento jurídico, permitindo caracterizar, assim, o vínculo laboral como uma relação complexa e ímpar^{12 13}.

Porém, os poderes de direção e disciplina concedidos pelo legislador ao empregador no âmbito do contrato de trabalho, poderão suscitar algumas dificuldades, quando utilizados de forma abusiva, arbitrária, ou contrária aos objetivos previstos na lei, colocando em causa direitos de personalidade do trabalhador^{14 15}.

Por outro lado, e como bem refere PALMA RAMALHO, atendendo à natureza infungível da prestação laboral, *“é efectivamente difícil separar o trabalho humano da pessoa que o presta, especialmente quando a execução depende, em cada momento, da*

¹⁰ Considerado o elemento característico do contrato de trabalho, segundo entendimento de MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 3.ª ed., Almedina, 2012, p. 313.

¹¹ Estes poderes encontram-se previstos, respetivamente, nos arts. 97.º e 98.º do CT.

¹² Ac. do STJ, proc. n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1, de 03/12/2014.

¹³ A característica da subordinação jurídica constitui, no entender de PALMA RAMALHO, um dos fundamentos da autonomia dogmática do Direito do Trabalho, cfr. *Tratado, Parte I, cit.*, p. 497.

¹⁴ Neste sentido, PALMA RAMALHO, *Tutela da personalidade e equilíbrio entre interesses dos trabalhadores e dos empregadores no contrato de trabalho. Breves notas*, in VI Colóquio sobre Direito do Trabalho, 22 de Outubro de 2014: *“apesar do seu carácter privado, o vínculo laboral tem uma componente dominial, por força da titularidade dos poderes directivo e disciplinar pelo empregador, a que corresponde, da parte do trabalhador, uma posição de subordinação. Ora, quem tem o poder pode abusar desse poder e a violação de direitos de personalidade do trabalhador é, com frequência, o resultado de tal abuso.”.*

¹⁵ Não obstante serem estes, inevitavelmente, objeto de restrição, aquando da celebração do contrato de trabalho. Neste sentido, MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho, cit.*, pp. 130 e 131: *“A regulação dos direitos de personalidade do trabalhador no âmbito do contrato de trabalho constitui uma questão relativa à tutela da personalidade no âmbito laboral, a qual vem a ser objecto de profunda restrição com a celebração do contrato de trabalho. Efectivamente, ao aceitar submeter-se à Autoridade e direcção do empregador, o trabalhador efectua necessariamente uma autolimitação dos seus direitos de personalidade”.*

*direcção do credor. É que este envolvimento integral do trabalhador no vínculo jurídico aumenta a probabilidade de ameaças aos seus direitos fundamentais enquanto pessoa humana, exigindo, em consequência, um cuidado acrescido na respectiva tutela.”*¹⁶

Esta realidade, aliada ao contexto de crise política e económica e às consequências nefastas que daí, direta ou indiretamente, advieram, tais como a precariedade¹⁷ das relações de trabalho e degradação das suas condições, a competitividade atroz, os ritmos de trabalho intensos, a procura, pelas empresas, da redução dos seus custos com trabalhadores, “*a mudança na organização do trabalho*¹⁸, *o aumento da concorrência, a crescente incerteza das funções ou tarefas profissionais, a insegurança das condições de trabalho*”¹⁹, entre outros, tem vindo, pois, a contribuir para a intensificação de práticas violadoras de direitos constitucionalmente reconhecidos do trabalhador, como é o caso das condutas de assédio no seio laboral, que constitui o objeto da presente dissertação.

Ora, este fenómeno traduz-se, como melhor se verá adiante, no “*comportamento indesejado com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*”²⁰, em contexto laboral.

Tal como refere JÚLIO GOMES, o assédio surge como um instrumento para fazer cessar a relação laboral, contornando a proibição de despedimento sem justa causa, isto é, de forma ilegítima mas economicamente mais vantajosa para o empregador, através da atribuição em excesso de tarefas ou, pelo contrário, do seu esvaziamento ou inutilidade, entre outras manifestações²¹.

¹⁶ PALMA RAMALHO, *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, 2003, p. 143 e ss.

¹⁷ Neste sentido, CATARINA OLIVEIRA, *Do fim (e) da evolução do trabalho*, in *Trabalho sem Fronteiras? O papel da regulação*, Almedina, 2017 e Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho, (2339/2001(INI)), 2A5-0283/2001Considerando F. 2..

¹⁸ No entendimento de Christophe de Dejours, psiquiatra, psicanalista e professor no *Conservatoire National des Arts et Métiers*, em Paris, a intensificação de fenómenos de violência psicológica nas relações laborais deve-se, em grande medida, à transformação na organização do trabalho, indicando três principais fatores de mudança: a avaliação individual do desempenho, a exigência de qualidade total e o outsourcing, in entrevista Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal, Público, 01/02/2010, disponível em <https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>.

¹⁹ Alguns dos motivos apontados na Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho, disponível em <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//PT>.

²⁰ Art. 29.º n.º 2 do CT.

²¹ *Direito do Trabalho*, Vol. I, *Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra, 2007, pp. 431 e 432.

Ora, o Direito do Trabalho constitui um dos ramos jurídicos mais fortemente influenciados pela conjuntura de um país, modificando-se as suas regras e alterando-se continuamente os modelos de trabalho existentes ao sabor do contexto político e económico de uma sociedade²².

Assim, e atualmente, como resultado das grandes transformações sociais, políticas e económicas, altamente influentes no contexto das relações laborais, vimos assistindo a uma rutura dos modelos, concepções e ideais de trabalho considerados tradicionais, sendo que cada vez há menos uma visão humanista das relações laborais, porquanto os conceitos de “cidadania na empresa”, “ética nas organizações laborais”, “lealdade”, “confiança” e “boa-fé” se encontram quase destituídos de aplicação prática.

A Empresa, enquanto organização laboral, não deve ser considerada apenas em função da sua capacidade de gerar lucro, tornando-se, pois, premente, o reconhecimento de que toda a organização é, em primeira linha, formada por cidadãos que, antes de serem trabalhadores, são indivíduos e, como tal, possuem direitos que se encontram acima de qualquer vínculo laboral²³.

Numa sociedade cada vez mais competitiva e instável no que ao contexto laboral diz respeito, o trabalhador, em certos casos, tem vindo a ser considerado um mero fator de produção, ignorando-se a sua condição de pessoa e os direitos, tão essenciais, que daí derivam, como a dignidade humana^{24 25} e a integridade moral, constitucionalmente consagrados²⁶.

Com efeito, a situação de crise económica persistente e a quase total ausência de oportunidades e perspetivas de carreira, tem contribuído para agudizar comportamentos

²² Cfr. MOTTA VEIGA, *Lições de Direito do Trabalho*, 8.ª ed., UL, 2000, pp. 42 e 43.

²³ Como sublinha LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho, Noções Básicas*, Almedina, 2016, p. 183, “Com efeito, o trabalhador não é, apenas, um ser laborioso e produtivo, alguém que se dedica a cumprir escrupulosamente as múltiplas obrigações emergentes do contrato de trabalho, vendendo as suas energias laborais com o fito de obter um determinado rendimento patronal; antes e mais do que trabalhador, ele é uma pessoa e um cidadão.”

²⁴ Como refere CARVALHO DA SILVA, in Seminário *O Trabalho Hoje*, 02/02/2016, Porto, *Tendências do mundo do trabalho*, in *Trabalho sem Fronteiras? O papel da regulação*, Almedina, 2017, p. 46: “Hoje, como há cem anos, por certo de formas diferentes, é imprescindível que os Estados e as Instituições Internacionais intervenham com instrumentos eficazes para que seja reconhecida e efetivada a dignidade do Homem no trabalho: que a saúde dos trabalhadores, as suas capacidades físicas, intelectuais e morais sejam garantidas, também em função da idade e do género; sejam afirmadas condições dignas de prestação do trabalho”.

²⁵ Sobre o conceito de dignidade da pessoa humana, *vd.*, por todos, REIS NOVAIS, *A Dignidade da Pessoa Humana, Dignidade e Direitos Fundamentais*, Vol. I, Almedina, 2016, pp. 58 e 59.

²⁶ Art. 1.º, art. 25.º n.º 1 e art. 59.º n.º 1 al. b), todos da CRP. Fora da CRP, também o CT prevê o direito do trabalhador à integridade moral, no seu art. 15.º.

abusivos por parte dos empregadores que, face à proibição de despedimento sem justa causa, procuram alcançar tal finalidade através de métodos pouco legítimos. Por outro lado, acresce, da parte do trabalhador, o fator da dependência económica, traduzida no facto de ser a prestação de trabalho a sua principal fonte de sobrevivência, o que leva a que, na maioria dos casos, se veja obrigado a tolerar e suportar situações abusivas por parte da entidade empregadora.

A escolha deste tema reside precisamente no facto de, em nossa opinião, a qualidade de pessoa do trabalhador se encontrar, as mais das vezes, ignorada no contexto laboral, razão pela qual é, hoje, premente, sublinhar que a dignidade humana constitui um princípio constitucional, que não deixa de o ser pelo facto de o trabalhador se encontrar a exercer uma atividade profissional²⁷ sob a dependência e subordinação do empregador, poderes que lhe são conferidos, a este último, por lei, mas que não podem, em momento algum, justificar restrições aos mais elementares direitos dos trabalhadores.

Assim e, como sublinha LOBO XAVIER, *“o homem que trabalha tem direitos, como pessoa, como cidadão e como trabalhador, direitos que – condicionados embora pela implicação pessoal numa relação permanente de subordinação e de intercâmbio – haverão de ser reconhecidos num plano de concordância prática.”*²⁸

Face ao exposto, e, não obstante entendermos que os fatores supra elencados contribuem para o acentuar de práticas assediantes no trabalho, urge sublinhar que o fenómeno do assédio é algo que sempre existiu, desde os primórdios da relação laboral²⁹, na qual o trabalhador não tinha outra escolha senão trabalhar, para garantir o seu próprio sustento³⁰.

²⁷ Cfr. GARCIA PEREIRA, *A grande e urgente tarefa da dogmática juslaboral: constitucionalização das relações laborais*, in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho- Memórias*, Almedina, 2003, p. 283: *“o trabalhador, num Estado de direito democrático, é uma pessoa humana e um cidadão como qualquer outro membro da sociedade e não perde qualquer dessas condições por franquear a porta da empresa.”*.

²⁸ *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, 2011, p. 446.

²⁹ JÚLIO GOMES, *Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado*, in *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga*, Almedina, 2007, p. 165.

³⁰ Neste sentido, PAULA QUINTAS, *Os Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspetiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado – Direitos (Des)Figurados*, Almedina, 2013, p. 19: *“Apesar da pretensa espiritualidade, verdade é que o trabalho vale, cada vez mais, como valor de troca. Trabalha-se por necessidade, por imperativo de sobrevivência material, não para engrandecimento do espírito. O homo laboriensis tem no trabalho a sua única fonte de riqueza.”*. No mesmo sentido, ZENHA MARTINS, *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, Almedina, 2016, p. 27, *“Se o trabalho é o principal meio de aquisição de rendimentos que permitem aos cidadãos viver e é um atributo exclusivo*

No entanto, e recuando ligeiramente no tempo, constatamos que a consagração expressa do assédio na nossa legislação laboral é recente. Foi apenas com o surgimento da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o CT, que esta figura obteve, pela primeira vez, previsão jurídica autónoma, já que até aí não havia *nomem iuris* e a sua regulação se mantinha dispersa por diversos diplomas legais.

Sem prejuízo de voltarmos, mais adiante e em capítulo próprio, à abordagem desta matéria, dir-se-á, desde já, que o objetivo primordial da presente dissertação passará pela análise crítica da evolução legislativa do assédio no ordenamento jurídico português, desde a sua consagração, até à mais recente alteração ao CT, ditada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, que procedeu ao reforço do quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública.

No que respeita ao título da presente exposição, seleccionámos a expressão “Assédio Laboral” por forma a delimitar o objeto da nossa análise, que será direcionada única e exclusivamente ao estudo do assédio no âmbito do Direito do Trabalho e no seio do contrato de trabalho comum, excluindo-se os contratos especiais e outros ramos do Direito, como o Direito Civil ou o Direito Penal. Assim, afastámos, desde logo, a expressão “Assédio no Trabalho”, por ser a mesma suscetível de compreender um leque alargado de situações que não serão, por nós, analisadas, tais como problemáticas relacionadas com recursos humanos, gestão comportamental, gestão societária, sociologia e filosofia das organizações.

Neste sentido, ocupar-nos-emos, inicialmente, da análise do conceito de assédio, abordando-o nas suas aceções sociológica e jurídica, na execução do vínculo laboral, e analisando o seu regime junto da doutrina e jurisprudência nacionais e internacionais.

Procuraremos, igualmente, elencar os elementos constitutivos da figura, com o objetivo de clarificar o que é e o que não é assédio, afastando do seu campo de aplicação determinadas situações que, por não preencherem todos os requisitos, não se enquadram no âmbito de tutela conferida pelo regime jurídico existente.

Por outro lado, informaremos sobre o fenómeno em estudo, sinteticamente, considerando o limite de caracteres admissível na presente dissertação, em alguns

do ser humano, ele representa insofismavelmente uma “componente essencial do modo de vida de cada um de nós””.

ordenamentos jurídicos estrangeiros, nomeadamente Suécia, França, Itália, Espanha e Brasil.

Por fim, dedicaremos especial atenção ao texto da Lei n.º 73/2017, tentando analisar criticamente a sua relevância e o seu contributo para a melhoria do quadro legislativo atualmente em vigor.

Procuraremos, pois, dar resposta às seguintes questões: terá o conteúdo jurídico do assédio importância prática que justifique uma alteração legislativa? As modificações introduzidas terão sido, realmente, necessárias? Virão as mesmas reforçar a proteção do trabalhador, como é seu objetivo ou, pelo contrário, dificultá-la?

No decurso da presente dissertação tencionamos responder a cada uma destas questões centrais, supra elencadas.

II. Aproximação à Noção de Assédio

1. Perspetiva Sociológica

A conceptualização do fenómeno do assédio convoca, necessariamente, a intervenção de conhecimentos provenientes de um conjunto de ciências não jurídicas, com destaque para a Psicologia e Sociologia que, ao longo dos tempos, têm fornecido o seu contributo para a definição deste conceito, conjuntamente com a ciência do Direito.

Neste sentido, facilmente se conclui que o tema em análise não pode ser abordado numa perspetiva estritamente jurídica, visto constituir o mesmo um problema que, antes de ser jurídico, começou por ser social³¹.

Não obstante a notável intervenção daquelas ciências auxiliares, a definição de assédio não é, hoje, definitiva, antes constituindo um conceito, por natureza, subjetivo³², cuja concretização tem sido, gradualmente, levada a efeito pela doutrina e jurisprudência, tanto nacionais, como internacionais³³.

Ora, em termos sociológicos, e analisando o entendimento do seu primeiro teorizador, LEYMANN, surge-nos a seguinte definição de assédio: “o *terror psicológico ou mobbing em contexto laboral envolve comunicação hostil e antiética, direcionada de forma sistemática por um ou mais indivíduos, principalmente contra um*

³¹ Neste sentido, GOMES REDINHA, FDUP, “Com efeito, atitudes hostis, conspirativas e imoladoras de um determinado indivíduo sempre ocorreram em contexto social e, por isso, forçosamente também nas células profissionais, para as quais homens e mulheres transportam o melhor e pior da sua condição humana.”, *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*, in Estudos em homenagem ao Professor Raul Ventura, Coimbra, 2003, p. 833.

³² Neste sentido, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN: “a noção de assédio é, e permanecerá, uma noção subjetiva. Há, efetivamente, procedimentos que são destruidores, que podem ser identificados, mas isto não é suficiente para dizer que se trata de assédio moral, e também foi insuficiente na hora de encontrar uma definição a ser usada na lei.”, in <http://www.assediomoral.org/spip.php?article214>.

³³ Não apenas em Portugal, mas também em diversos ordenamentos jurídicos, como é o caso de Espanha. Cfr. KAHLE CARRILO, *El Acoso Moral en el Trabajo (Mobbing): Solución a un antiguo problema desde una nueva perspectiva jurídica*, in *Boletín de la Facultad de Derecho, Número Monográfico, II Edición Premio Artículos Jurídicos «García Goyena»*, UNED, 2003, p. 212: “A figura do assédio moral tem sido, desde há muito tempo, estudada de vários pontos de vista, não existindo uma definição universal aceite de violência, possuindo, inclusive, diferentes significados no campo científico.” (tradução nossa).

*indivíduo que é colocado numa posição indefesa e insustentável, sendo aí mantido através de atividades continuadas de mobbing” (tradução nossa)*³⁴.

Tal como refere o autor³⁵, a expressão “*mobbing*” foi inicialmente criada por KONRAD LORENZ, etólogo Austríaco, para descrever ataques efetuados por certos animais em grupo para afastar um único animal maior e mais perigoso³⁶.

Por outro lado, este termo foi, ainda, utilizado pelo médico sueco PETER-PAUL HEINEMANN, para descrever o comportamento hostil entre grupos de crianças, em ambiente escolar³⁷.

No início da década de oitenta, LEYMANN, por sua vez, adotou a mesma expressão para descrever o fenómeno em contexto laboral, entendendo ser possível identificar comportamentos similares nas pessoas em certos locais de trabalho, sendo esta utilizada frequentemente por diversos autores portugueses para identificar o assédio³⁸. O termo “*mobbing*” continua a ser hoje utilizado em alguns países, tais como a Dinamarca, Finlândia, Suécia, Suíça, Alemanha e Itália³⁹.

Para LEYMANN, o “*mobbing*”⁴⁰ consiste num “conjunto de acções comunicativas direccionadas contra um indivíduo por um ou vários outros, ocorrendo muitas vezes e durante um longo período de tempo, havendo uma clara delineação e

³⁴ *The Content and Development of Mobbing at Work*, in *European Journal Of Work and Organizational Psychology*, 1996, p. 168.

³⁵ *The Content*, cit., p. 167.

³⁶ Cfr., CAROLINA AMANTE, *A Prova no Assédio Moral*, Nova Causa, Edições Jurídicas, 2016, p. 22, ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral no Trabalho, o Elo mais Fraco*, Almedina, 2007, p. 165 e LUIS FERNÁNDEZ-RÍOS, *Aspectos psicológicos del acoso moral*, in *Psicología Forense: manual de técnicas y aplicaciones*, Biblioteca Nueva Universidad, 2006, p. 451.

³⁷ CALDAS CANEDO, Universidade do Minho, Escola de Direito, *Assédio discriminatório e assédio moral simples: um contributo para a análise do conceito de assédio moral no CT*, 2012, Dissertação de mestrado, p. 17, e ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral*, cit., pp. 165.

³⁸ Neste sentido, GARCIA PEREIRA, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho - Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra, 2009; JÚLIO GOMES, *Algumas observações*, cit., p. 165; GOMES REDINHA, *Assédio Moral*, cit., p. 833.

³⁹ RIBEIRO PARREIRA (VIEIRA BORGES, após 2007), *O Assédio Moral no Trabalho*, in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias*, Almedina, 2003, p. 223.

⁴⁰ Quanto à definição e utilização do termo “*mobbing*” em Portugal, veja-se, a título de exemplo, INÊS ARRUDA, *Mobbing ou Assédio Moral no Local de Trabalho. Análise do Fenómeno à luz do Ordenamento Jurídico Português*, in *Actualidad Jurídica*, Uría Menéndez, Revista n.º 19, 2008, p. 108, sublinhando que se encontra intimamente relacionada com o conceito de “*mobbing*” a “*ideia de perseguição, conduta persecutória ou terror psicológico*”.

relacionamento entre o perpetrador e a vítima.”⁴¹, nas quais tinham sempre de estar presentes os “*critérios de intenção negativa, duração e repetição.*”.

Porém, em nosso entender⁴², o termo “*mobbing*” não se afigura o mais adequado para identificar o fenómeno em análise, pois parece-nos, pelo supra exposto e considerando a sua origem⁴³, encontrar-se frequentemente relacionado com comportamentos grupais e, como veremos adiante, o assédio não pressupõe necessariamente uma pluralidade de agentes⁴⁴.

Ora, uma das primeiras dificuldades que surge, desde logo, na análise da figura em estudo, é precisamente a diversidade terminológica que se lhe encontra associada. Assim, para além do termo “*mobbing*”, muitos outros têm sido utilizados para identificar o fenómeno do assédio, o que cria, desde logo, alguma incerteza e insegurança, dado que a cada expressão se encontram associadas diferentes tipologias de comportamentos, que podem não coincidir exatamente com o sentido e alcance da expressão “assédio”, em contexto laboral.

Assim, ainda antes de surgir o termo “*mobbing*”, o assédio era muitas vezes identificado como “*harassment*”, expressão americana que surgiu em 1976, utilizada para descrever a “*ação de molestar ou aborrecer alguém insistentemente*”⁴⁵. Aquando do seu surgimento, a expressão encontrava-se associada, em termos gerais, ao assédio sexual, tendo, pois, por referência, a violência física e não tanto moral⁴⁶, razão pela qual entendemos não ser este o termo mais adequado para descrever o assédio, em todas as suas manifestações.

⁴¹ SOARES MARTINS, MARLA P. CRUZ E PATRÍCIA GOMES, *Mobbing – Assédio moral no ambiente de trabalho*, in *Temas de Vitimologia: Realidades emergentes na vitimação e respostas sociais*, Almedina, 2011, p. 154.

⁴² Acompanhando, neste particular, CALDAS CANEDO, *Assédio discriminatório*, cit., p. 17, BARRAMBANA SANTOS, *Do Assédio Laboral, Pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*, Almedina, 2017, pp. 71 e 72, e ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral*, cit., pp. 168 e 169.

⁴³ O termo “*mob*”, em inglês, significa máfia, o que leva a concluir que a expressão “*mobbing*” se encontra associada a fenómenos de grupo.

⁴⁴ Em sentido contrário, GARCIA PEREIRA, *Mobbing*, cit., p. 68: “*Nesta sede, o que se propugna é que o mobbing não pressupõe necessariamente uma pluralidade de agentes activos, podendo ser praticado por um sujeito singular, com o que não perde nenhuma das características que lhe estão subjacentes (...) defende-se portanto que a expressão mobbing pode ser utilizada com propriedade para efeitos de referenciação das várias modalidades, sem exigir uma pluralidade de sujeitos activos ou a unicidade do sujeito passivo.*”.

⁴⁵ Cfr. GARCIA PEREIRA, *Mobbing*, cit., p. 66.

⁴⁶ RIBEIRO PARREIRA, *O Assédio Moral*, cit., p. 223.

Em Inglaterra, é utilizado o termo “*bullying*”⁴⁷, para descrever situações de “*ofensas brutais e tirânicas, tendo sido inicialmente analisado em meios mais gerais, principalmente, nas escolas, na família, nos exércitos e nos meios desportivos.*”⁴⁸, encontrando-se frequentemente associado a situações individuais e verticais, originadas por superiores hierárquicos⁴⁹.

Esta expressão acabou por ficar mais associada a ambientes escolares, sendo atualmente utilizada, na maioria das vezes, para descrever comportamentos de assédio entre crianças nas escolas.

À semelhança do “*bullying*” em Inglaterra, também o termo “*ijime*” começou por ser utilizado, no Japão, para descrever a pressão psicológica, humilhação e vexame entre alunos e professores em ambiente escolar. A referida expressão foi, mais tarde, transposta para o contexto laboral, tendo o fenómeno do assédio vindo a assumir graves contornos no Japão, atendendo às altas exigências de produtividade e à competitividade atroz que reina nas relações laborais existentes neste país⁵⁰.

Por sua vez, em Itália, utiliza-se o termo “*vessazione*”, que significa perseguição. Esta expressão, utilizada para descrever maus tratos reiterados, parece encontrar-se mais associada aos sentimentos provocados pela prática de assédio, pelo que não é, em nosso entender, a mais correta para descrever o assédio, na sua globalidade⁵¹.

Quanto a nós, identificaremos, no capítulo que se segue, por se encontrar intimamente relacionada com a sua perspetiva jurídica, a terminologia que nos parece mais adequada para descrever o fenómeno em estudo.

Ora, no âmbito da sua perspetiva sociológica, o assédio pode ser definido como um comportamento persecutório e metódico, reiterado no tempo e dirigido, em regra, contra um só sujeito que, na sequência da conduta assediante, se vê confrontado com danos de índole psíquica que poderão causar perda de auto-estima, stresse, depressão, entre outros, constringendo-o, em jeito de objetivo final, a abandonar o seu trabalho⁵².

Por outro lado, a verdadeira complexidade do assédio reside no facto de o mesmo constituir “*um tipo de violência*” dissimulada, extremamente difícil de detetar,

⁴⁷ Com origem no verbo “*to bully*”, que significa intimidar, ameaçar, amedrontar.

⁴⁸ RIBEIRO PARREIRA, *O Assédio Moral*, cit., p. 223.

⁴⁹ RIBEIRO PARREIRA, *O Assédio Moral*, cit., p. 223.

⁵⁰ ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral*, cit., pp. 166 e 167.

⁵¹ CALDAS CANEDO, *Assédio discriminatório*, cit., p. 21.

⁵² GOMES REDINHA, *Assédio Moral*, cit., p. 834.

mesmo quando origina danos psicológicos, os quais poderão ser, pelo assediador, atribuídos a problemas pessoais do assediado, perturbações mentais ou excesso de sensibilidade⁵³.

RIBEIRO PARREIRA, dirigindo-se expressamente à perspetiva sociológica do assédio, entende-o como “*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.*”⁵⁴.

Já no que respeita ao objetivo último das condutas assediantes, a perspetiva sociológica sustenta que as mesmas visam o abandono do local de trabalho pelo assediado⁵⁵, não podendo ser qualificado como assédio o comportamento no qual inexistia tal objetivo por parte do assediador⁵⁶.

Face ao exposto, facilmente se conclui que as ciências auxiliares da Sociologia e Psicologia analisam o assédio enquanto resultado da interação de indivíduos em contexto laboral, atentando maioritariamente na motivação, a nível psicológico, da conduta do assediante, no objetivo de levar o assediado a abandonar o local de trabalho e nos danos provocados ao nível da saúde psíquica e psicológica do sujeito passivo, definindo o assédio como uma prática de perseguição que se assume como consequência preocupante da relação laboral, necessariamente criadora de conflitos interpessoais.

Assim, a perspetiva sociológica do assédio ignora o estudo da razão de ser da proibição do mesmo, isto é, a análise do bem jurídico por esta tutelado, tarefa que, naturalmente, caberá ao Direito dissecar, razão pela qual será esta temática abordada mais adiante, em capítulo próprio.

⁵³ ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral*, cit., p. 74.

⁵⁴ RIBEIRO PARREIRA, *O Assédio Moral*, cit., p. 209.

⁵⁵ Neste sentido, ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral*, cit., p. 102; PEREIRA DE ALMEIDA, *Assédio Moral no Trabalho, Resultados de um estudo*, in *Dirigir, a Revista para Chefias e Quadros*, n.º 98, 2007, p. 43 e CALDAS CANEDO, *Assédio discriminatório*, cit., p. 36.

⁵⁶ Neste sentido, cfr. Ac. do TRC, proc. n.º 236/11.9TTCTB.C2, de 07/03/2013, que entendeu que “*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 (...) o que verdadeiramente diferencia o conflito laboral do assédio moral é a intencionalidade que está por detrás de um e de outro, sendo que neste último existe, como motivação da conduta, uma clara e manifesta intenção do agressor se livrar da pessoa assediada, ao passo que no primeiro não existe da parte do agressor uma intenção deliberada de livrar-se do trabalhador; sem essa intenção do agressor não existe assédio moral.*”.

2. Perspetiva Jurídica

Analísado o fenómeno do assédio sob a sua perspetiva social, cumpre averiguar se, em termos jurídicos, o conceito coincide, ou não, com aquele que tem sido desenvolvido por aquelas ciências sociais.

De facto, o conceito jurídico de assédio não deve prescindir inteiramente da sua conceção socialógica. Todavia, e em nome da segurança e clareza jurídicas, torna-se imprescindível que a ciência do Direito⁵⁷ desenvolva um conceito próprio, ao qual se possa associar um regime e comportamentos constitutivos próprios, devendo atender-se, igualmente, aos bens jurídicos protegidos e que deram origem à proibição do assédio no ordenamento jurídico português⁵⁸.

Assim, e não descurando o valoroso contributo daquelas áreas, o legislador optou, e bem, por delimitar o conteúdo do conceito em termos jurídicos, estabelecendo as circunstâncias em que o mesmo pode ocorrer, identificando os seus comportamentos constitutivos, os objetivos visados pela sua prática e as consequências aplicáveis ao agente assediador.

Com efeito, e atendendo ao conteúdo da norma do n.º 2 do art. 29.º, o legislador entendeu qualificar como assediante o comportamento indesejado (*“baseado, ou não, em fator de discriminação”*⁵⁹) que tenha como objetivo ou efeito *“perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”*, encontrando-se inserido no conceito de assédio todo o comportamento com estas características e que seja praticado *“aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional”*.

Tomando em consideração esta noção legal, duas considerações se impõem, desde já: primeiro, facilmente se conclui ter o legislador optado por um conceito de

⁵⁷ E não apenas do Direito do Trabalho, uma vez que o estudo deste fenómeno, numa perspetiva estritamente jurídica, reclama a análise de matérias decorrentes de diversos ramos do Direito, designadamente o Direito Constitucional e o Direito Civil, não sendo, pois, uma questão inserida exclusivamente no âmbito laboral.

⁵⁸ Neste sentido, GARCIA PEREIRA, *Mobbing*, cit., pp. 80 e 81.

⁵⁹ Atualmente, e como refere PALMA RAMALHO, *Tratado, Parte II*, cit., p. 185, *“a existência de um factor discriminatório na base do comportamento assediante deixou de estar obrigatoriamente presente”*, contrariamente ao que sucedia no CT 2003, como veremos mais adiante.

assédio meramente exemplificativo⁶⁰, atendendo à expressão “*entende-se por*”, assumindo-se este fenómeno como um conceito amplo, passível de integrar uma diversidade de condutas típicas, carecendo, pois, do recurso a construções doutrinárias e jurisprudenciais para sua concretização.

De facto, o assédio é suscetível de se manifestar através de uma multiplicidade de comportamentos que, aparentemente, nada têm de ilícito ou censurável⁶¹. A título de exemplo, e como indica GUILHERME DRAY⁶², “*as “estratégias” ou “práticas persecutórias” habitualmente apontadas são várias e de diversa natureza*”, apontando, a título de exemplo, as transferências injustificadas do trabalhador para outro local de trabalho, as críticas frequentes da entidade empregadora, sem qualquer justificação que não a de humilhar o trabalhador, desvalorizando constantemente o seu trabalho, a não atribuição de tarefas, a aplicação, injustificada, de sanções disciplinares, entre outros⁶³.

Assim, constata-se que uma das dificuldades que surge, desde logo, aquando do estudo deste conceito, é o facto de os comportamentos através dos quais se manifesta poderem ser, se individualmente considerados, totalmente lícitos e inofensivos, resultando a sua ilicitude apenas da análise dos mesmos no seu conjunto, o que dificulta, as mais das vezes, a tarefa probatória quanto à prática do assédio⁶⁴.

Tendo precisamente em consideração esta multiplicidade de comportamentos típicos, o legislador optou, e bem, por, na norma do n.º 2 do art. 29.º, adotar um “*conceito genérico*”⁶⁵ de assédio, sob a forma de uma cláusula geral suscetível de integrar todas as condutas, evitando, assim, a delimitação fechada da norma e, com ela, a desconsideração de comportamentos passíveis de constituir assédio⁶⁶.

Em segundo, e não obstante a figura em análise ser designada, por alguns autores, como “*assédio moral*”, o certo é que não existe, no CT, uma noção jurídica de

⁶⁰ Cfr. BARRAMBANA SANTOS, *Do Assédio Laboral*, cit. p. 241.

⁶¹ Cfr. GOMES REDINHA, *Assédio Moral*, cit. p. 170: “*o assédio moral caracteriza-se pela sucessão de actos persecutórios que, em si mesmos, são muitas vezes insignificantes e dissimulados.*”.

⁶² In anotação ao art. 29.º do CT, ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY E GONÇALVES DA SILVA, *CT Anotado*, 10.ª ed., Almedina, 2016, p. 181.

⁶³ No mesmo sentido, em Espanha, KAHLE CARRILO, *El Acoso Moral*, cit., p. 216: “*As manifestações mais comuns na prática de assédio moral são as seguintes: “Isolamento”, isolamento ou abandono nas relações trabalhistas; - «Privar a vítima da capacidade de expressão»; - «Desacreditar a pessoa»; - “Desacreditá-la no seu trabalho”; - «Colocar em risco a saúde do trabalhador»; e - «Desestabilizar mentalmente».*” (tradução nossa).

⁶⁴ GARCIA PEREIRA, *Mobbing*, cit., pp. 159 e 160.

⁶⁵ GARCIA PEREIRA, *Mobbing*, cit., p. 160.

⁶⁶ Cfr. GARCIA PEREIRA, *Mobbing*, cit., p. 160.

“assédio moral”, mas tão só de “assédio” e de “assédio sexual”, como veremos adiante⁶⁷.

Ora, serão o assédio e o assédio moral, conceitos análogos? Partilharão os mesmos de características idênticas?

VIEIRA BORGES⁶⁸, no que a este particular respeita, considera que, no confronto da noção legal de assédio com o conceito social concebido pela Psicologia e Sociologia, conclui-se que inexistia naquela noção o elemento, essencial na perspetiva social, composto pelo carácter insidioso da conduta assediante, manifestado pelo facto de ser a mesma metodicamente organizada, mascarada sob as vestes de uma total normalidade e licitude. De facto, apesar de alguns autores referirem a existência de tal carácter insidioso, a verdade é que o art. 29.º não o exige expressamente, sendo esta uma das características do modelo social de assédio.

Por outro lado, a mesma autora aponta ainda, como elementos característicos do conceito de assédio na sua perspetiva social, mas que não se encontram plasmados na noção legal do art. 29.º, a reiteração das condutas, a sua intencionalidade e a aparência inicial de licitude. Na verdade, e como supra referido, não obstante serem estes elementos habitualmente indicados pelas ciências sociais, como características essenciais do comportamento assediante, o facto é que o legislador optou por não os incluir expressamente no âmbito do regime legal consagrado⁶⁹.

Assim, e face ao exposto, entendemos⁷⁰, pois, no que a este particular respeita, que o “assédio moral”, enquanto figura autónoma, constitui, apenas e só, um tipo social criado pela Psicologia e Psiquiatria e que se encontra, hoje, e também no CT 2003,

⁶⁷ Entendimento manifestado por VIEIRA BORGES no IX Colóquio sobre Direito do Trabalho, subordinado ao tema “Assédio na Relação Laboral”, promovido pelo STJ e realizado no seu Salão Nobre, no dia 18/10/2017.

⁶⁸ VIEIRA BORGES, *Assédio e Assédio Moral no Código do Trabalho*, in *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo*, Vol. 2, Peter Lang Ed., Berna, 2017, p. 259.

⁶⁹ No que à intencionalidade respeita e, como veremos mais adiante, em capítulo próprio dedicado a este elemento, a mesma pode, ou não, estar presente na conduta assediante, não sendo, porém, expressamente exigida pela noção legal.

⁷⁰ Acompanhando o entendimento preconizado por VIEIRA BORGES, in *Assédio e Assédio Moral no Código do Trabalho*, cit., p. 273, no qual sublinha a autora que “o assédio legal é o assédio moral normativizado, na medida em que a definição de assédio integrou o modelo social de assédio moral, formatando-o segundo as preocupações jurídico-laborais.”. A mesma posição foi pela autora manifestada no IX Colóquio sobre Direito do Trabalho.

compreendido, embora não expressamente, no tipo legal de “assédio”⁷¹, esse sim previsto na lei^{72, 73}.

BARRAMBANA SANTOS⁷⁴, não obstante aceitar o termo “assédio moral”, aponta-lhe, porém, algumas críticas. De acordo com o entendimento do autor, a expressão assédio moral conduz à necessária redução do bem jurídico protegido pela proibição legal, associando-o, apenas, à violação do direito à integridade moral. Por outro lado, aponta o mesmo autor para a dificuldade, criada pelo termo assédio moral, de identificação expressa da figura ao Direito ao Trabalho, optando, a final, pela locução “assédio laboral” para identificar o fenómeno em estudo, na sua perspetiva estritamente jurídica.

Quanto a nós, acompanhamos a opção acima, por entendermos ser esta a mais adequada para, em termos estritamente jurídicos, identificar a figura em análise, permitindo, por um lado, delimitar o campo de atuação da mesma (contexto laboral) e, por outro, abranger tanto o “assédio” como o “assédio sexual”, razão pela qual, ao longo da presente dissertação, utilizaremos a expressão “assédio” ou “assédio laboral” para nos referirmos ao objeto em estudo.

Ora, adotada a terminologia associada à figura do assédio, cumpre, seguidamente, efetuar uma breve análise da sua conceptualização junto da doutrina e jurisprudência, pois que tem sido com o seu auxílio que a noção legal se tem vindo a concretizar ao longo dos tempos.

Acompanhando BARRAMBANA SANTOS, o assédio traduz-se no ou nos comportamentos indesejados, singulares ou repetidos, que poderão ocorrer aquando da execução do contrato de trabalho ou na sua formação e que visam afetar a dignidade do

⁷¹ Neste particular, cremos que um dos entendimentos possíveis passa por considerar que “o legislador adotou uma designação neutra e ampla (assédio), visando nela integrar uma realidade evolutiva e em constante mutação (que incluiu o assédio moral)”, cfr. entendimento de VIEIRA BORGES no IX Colóquio sobre Direito do Trabalho.

⁷² Em sentido contrário, adotando expressamente a qualificação de “assédio moral”, sem qualquer distinção, ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral*, cit., p. 171.

⁷³ Sobre a definição mais abrangente de assédio no art. 29.º, em relação ao modelo social de assédio moral, explica VIEIRA BORGES, *Assédio e Assédio Moral*, cit., p. 272, “A intenção, parece-nos, consiste em acolher uma maior amplitude de condutas assediantes, atenta a tutela da dignidade: evitando a cristalização no tempo de uma certa opção conjuntural; promovendo a receção da evolução das realidades; e acautelando, num paradigma de redução de dados, a formulação de juízos de exclusão que não incluam todas as possíveis condutas repreensíveis, o que sempre se revelaria uma ameaça à tutela da dignidade”.

⁷⁴ BARRAMBANA SANTOS, *Do Assédio Laboral*, cit., pp. 72 e 73.

assediado, através da sua “despersonalização”, criando um “ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador”⁷⁵.

Em França, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, Psiquiatra e Psicanalista que se tem dedicado ao estudo do assédio na relação laboral, optou por definir o conceito de forma mais ampla, como “qualquer conduta abusiva que se manifesta especialmente por comportamentos, palavras, actos, gestos, escritos, que possam atingir a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psicológica de uma pessoa, pôr em perigo o emprego desta ou degradar o clima de trabalho.”⁷⁶.

Em Espanha, autor ENRIQUE GASCO-GARCÍA⁷⁷ define o assédio como o “maltrato continuado e deliberado, que pode causar danos físicos, psicológicos e até mesmo patrimoniais e que visa expulsar o sujeito da situação laboral, criando um ambiente intimidante, humilhante ou ofensivo que ameaça a dignidade do trabalhador” (tradução nossa).

Para GARCIA PEREIRA⁷⁸, o assédio consiste num conjunto de atos que, praticado em contexto laboral, é suscetível de violar direitos fundamentais do trabalhador, nos quais identifica a dignidade humana e o direito à integridade física e moral, alertando, ainda, para o facto de, quando analisados em conjunto, tais atos produzirem uma aparência de licitude e normalidade⁷⁹.

Enfim, face ao supra exposto, e não obstante a sua subjetividade e diversidade terminológica, a noção de assédio parece ser, no seio da doutrina, globalmente unânime, subsistindo, porém, divergências em alguns aspetos do seu regime legal, como veremos adiante, o mesmo sucedendo na jurisprudência.

Com efeito, o STJ entendeu que “o assédio moral implica comportamentos (em regra oriundos do empregador ou de superiores hierárquicos do visado) real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.”⁸⁰, configurando-se “uma situação de assédio moral ou

⁷⁵ BARRAMBANA SANTOS, *Do Assédio Laboral*, cit., p. 68.

⁷⁶ MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *Assédio, Coacção e Violência no Quotidiano*, Pergaminho, 1.ª ed., 1999, p. 61.

⁷⁷ *Acoso Moral Laboral o “Mobbing”*, Documento de Trabajo, Seminario Permanente de Ciencias Sociales, Universidad de Castilla – La Mancha, Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca, p. 4.

⁷⁸ GARCIA PEREIRA, *Mobbing*, cit., p. 172.

⁷⁹ GARCIA PEREIRA, *Mobbing*, cit., p. 12.

⁸⁰ Ac. de 03/12/2014, proc. n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

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.^{81,, 82}.

⁸¹ Ac. de 29/03/2012, proferido no âmbito do proc. n.º 429/09.9TTLSB.L1.S1, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

⁸² A sentença n.º 9.352/2001, do Tribunal Superior de Justiça da Catalunha, de 28/11/2001, definiu o assédio moral como “el atentado contra las condiciones de trabajo que supone la pérdida de las funciones de mando, el atentado contra la dignidad que implica la desacreditación ante sus compañeros y el aislamiento que conlleva la recomendación al resto de compañeros para que no hablen con el demandante.”.

III. Tutela Normativa do Assédio

1. O Bem Jurídico Protegido

Analisada a perspetiva sociológica e jurídica do assédio e, antes de abordarmos de forma mais aprofundada o conceito e regime jurídicos, o estudo deste fenómeno exige, inevitavelmente, a análise do bem jurídico tutelado pela proibição da sua prática, o qual reclama a intervenção de matérias decorrentes de diversos ramos do Direito, designadamente o Direito Constitucional e o Direito Civil.

Neste sentido, urge sublinhar, desde logo, que o contrato de trabalho, pela sua essência, nomeadamente pela existência de uma subordinação jurídica do trabalhador face ao empregador, conforme já se referiu, potencia a compressão dos direitos do trabalhador enquanto indivíduo, tendo em conta que, em regra, este assume a posição de “*contraente mais fraco*” da relação laboral⁸³.

Tal fraqueza deriva, igualmente, da componente de pessoalidade que integra o contrato de trabalho, e que se traduz no “*envolvimento integral da personalidade do trabalhador na prestação e na execução do seu contrato, no carácter infungível da prestação de trabalho e no carácter intuitus personae*.”⁸⁴.

É precisamente esta característica específica da relação laboral (que, aliás, não existe nas restantes relações jurídicas) compreendida no contexto da sua integração em organização alheia, que justifica, por parte do Direito, uma tutela acrescida, no que respeita aos direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador, na execução do contrato de trabalho.

De facto, o contrato de trabalho não pode significar a perda da qualidade humana da pessoa do trabalhador, nem tão pouco a subordinação jurídica pode servir como causa justificativa para violações constantes dos seus direitos fundamentais⁸⁵,

⁸³ Neste sentido, KIETZMANN LOPES, *Direitos de Personalidade do Trabalhador à luz do CT*, in *Cadernos do CEJ, Direitos Fundamentais e de Personalidade do Trabalhador*, 2.ª ed., 2014.

⁸⁴ PALMA RAMALHO, *Tutela da personalidade e equilíbrio entre interesses dos trabalhadores e dos empregadores no contrato de trabalho. Breves notas*, p. 3.

⁸⁵ Neste sentido, TERESA MOREIRA, *Interrogações sobre o poder de controlo do empregador e a esfera privada do trabalhador*, in *Minerva, Revista de Estudos Laborais*, Universidade Lusíada, Série 1, Ano II, N.º 3, Almedina, 2003, p. 62: “o contrato de trabalho não pode ser, de forma alguma, incompatível com a manutenção e o gozo dos direitos fundamentais de que o cidadão/trabalhador é titular. Este não pode

razão pela qual são os mesmos objeto de proteção constitucional⁸⁶ e, bem assim, infra constitucional, encontrando-se previstos tanto no CT⁸⁷, como no Código Civil⁸⁸.

Conforme já se referiu, as crises económicas e sociais e as ruturas por estas ditadas, potenciam a fragilização dos direitos fundamentais, com destaque para o Direito do Trabalho, que constitui um dos ramos mais afetados pelas suas consequências. Assim, é essencial que o Direito preveja mecanismos capazes de salvaguardar os direitos dos indivíduos nas mais variadas relações jurídicas, incluindo naquelas que se estabelecem em contexto laboral.

Ora, a nível constitucional, os direitos fundamentais podem ser definidos como a *“situação jurídica das pessoas perante os poderes públicos consagrada na Constituição”*⁸⁹. Como bem ensina MELO ALEXANDRINO⁹⁰, *“os direitos fundamentais visam proteger poderes e esferas de liberdade das pessoas; protegem as pessoas, antes de mais, na sua relação com o Estado (ou os poderes públicos em geral); normalmente, essa protecção traduz-se no impedimento de ingerências do Estado”*.

REIS NOVAIS⁹¹, por seu turno, equipara o direito fundamental a um trunfo num jogo de cartas, referindo que *“ter um direito fundamental, em Estado de Direito, equivale a ter um trunfo num jogo de cartas. A carta de trunfo prevalece sobre as outras, mesmo sobre as de valor facial mais elevado”*.

Apesar de se apresentarem, na sua génese, como uma proteção dos indivíduos, principalmente, na sua relação com o Estado e poderes públicos estatais, os direitos fundamentais gozam de aplicabilidade direta, vinculando não apenas as entidades públicas, mas também os particulares, nos termos do disposto no art. 18.º n.º 1 da CRP. Tal significa que esses preceitos *“são normas susceptíveis de execução imediata (constituem direito actual e eficaz), podendo ser directamente invocadas pelos seus beneficiários. Por contraste, nem são normas de aplicação futura (que estabeleçam os objectivos a atingir, deixando ao legislador a escolha do momento e da forma dessa*

nem deve ser portador de uma capitis diminutio quanto a esses direitos pelo mero facto de optar por um determinado posto de trabalho. Continua a ser um cidadão, antes, durante e depois do contrato de trabalho, não podendo a empresa ser impermeável aos direitos fundamentais.”

⁸⁶ A CRP tutela os direitos dos trabalhadores, no seu capítulo I, arts. 58.º e 59.º.

⁸⁷ O CT, por sua vez, dedica a subsecção II do Capítulo I aos direitos de personalidade dos trabalhadores, enunciados nos arts. 14.º e ss.

⁸⁸ No CC, a tutela dos direitos de personalidade é efetivada através do art. 70.º, que estabelece a tutela geral da personalidade.

⁸⁹ MELO ALEXANDRINO, *Direitos Fundamentais: Introdução Geral*, 2.ª ed., Princípia, 2011, p. 23.

⁹⁰ MELO ALEXANDRINO, *Direitos Fundamentais*, cit., p. 23.

⁹¹ REIS NOVAIS, *Direitos Fundamentais: Trunfos contra a Maioria*, Coimbra, 2006, p. 17.

*efectivação), nem são normas programáticas (mas sim preceptivas), nem meras proclamações de natureza moral ou política cujo cumprimento não possa ser exigido perante um tribunal.”*⁹².

No que concerne à vinculação das entidades privadas aos direitos fundamentais, seguimos, neste particular, a opinião de ROCHA PACHECO⁹³ que, adotando a doutrina da eficácia direta⁹⁴, considera que os direitos fundamentais se aplicam “*no domínio do direito do trabalho e vinculam imediatamente os trabalhadores e o empregador*”, não obstante entender que a norma do art. 18.º n.º 1 da CRP “*não revela a amplitude, a forma e a intensidade desta vinculação, ou seja, não é inteiramente concludente (...)*”⁹⁵.

Em sentido contrário, MELO ALEXANDRINO⁹⁶ opta pela teoria da eficácia indireta, segundo a qual “*os preceitos constitucionais de direitos, liberdades e garantias não se podem dirigir directamente mas sim só de forma mediata, aos particulares, em especial através da lei e dos princípios e regras do Direito privado (...)*” acrescentando que “*os poderes públicos estão total, directa e imediatamente (salvo perante normas não exequíveis) vinculados aos direitos e liberdades fundamentais (e, ainda, às formas constitucionais), ao passo que os particulares gozam de autonomia e de liberdade, no quadro do sistema de direitos e liberdades fundamentais.*”.

Salvo o devido respeito, não podemos concordar inteiramente com a opinião do autor supra citado, já que, em nosso entender, a liberdade e a autonomia que caracterizam as relações jurídico privadas não se podem assumir como causas justificativas para eventuais restrições de direitos fundamentais, pelo que, caso estes sejam afetados no âmbito de tais relações, os particulares podem executá-los e invocá-los direta e imediatamente, à semelhança do que sucede com as entidades públicas, possuindo os mesmos eficácia *erga omnes*⁹⁷.

De facto, e tendo em conta a especificidade associada à relação laboral, nomeadamente no que respeita à existência da subordinação jurídica, é possível equipará-la à relação do cidadão com o Estado, já que o trabalhador está tão

⁹² MELO ALEXANDRINO, *Direitos Fundamentais*, cit., p. 93.

⁹³ ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral*, cit., pp. 36 e 37.

⁹⁴ MELO ALEXANDRINO, *Direitos Fundamentais*, cit., p. 101.

⁹⁵ No mesmo sentido, RIBEIRO PARREIRA, *O Assédio Moral no Trabalho*, cit., p. 235.

⁹⁶ MELO ALEXANDRINO, *Direitos Fundamentais*, cit., pp. 100, 101 e 103.

⁹⁷ No mesmo sentido, PALMA RAMALHO, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais da Pessoa*, in *Estudos em homenagem à Prof. Doutora Isabel de Magalhães Colaço*, Vol. II, Almedina, 2002, pp. 393 a 414; GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4.ª ed., Coimbra, 2007, p. 384.

subordinado ao empregador quanto o cidadão ao Estado, sendo os poderes do empregador, no âmbito do contrato de trabalho, semelhantes aos do Estado. Neste âmbito, entendemos, pois, que a relação laboral não constitui uma normal situação jurídico privada, pelo que, a nosso ver, lhe é aplicável a eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Ora, no que ao assédio diz respeito, é hoje entendimento unânime que a sua prática se traduz na degradação das condições de trabalho, na afetação psíquica do trabalhador, na ofensa à sua honra, saúde, consideração e dignidade.

Por conseguinte, vários podem ser os direitos fundamentais afetados pela prática de assédio⁹⁸, designadamente, e tendo em conta o que entende a maioria da doutrina a este respeito, o direito à integridade moral⁹⁹, o direito à honra¹⁰⁰, o direito à integridade física e psíquica¹⁰¹, o direito à igualdade e não discriminação¹⁰², o direito à saúde e à segurança no emprego¹⁰³.

De entre estes direitos, muitos autores¹⁰⁴ tendem a identificar a integridade moral como o bem jurídico fundamentalmente tutelado em sede de assédio, enquanto “direito que determina a proibição de tratos degradantes ou humilhantes”¹⁰⁵.

Quanto a nós, não obstante aceitarmos a integridade moral como um dos direitos inevitavelmente protegidos pela proibição da prática de assédio e, na necessidade de selecionar apenas um único bem jurídico que se encontre no centro do fenómeno em estudo, entendemos ser a dignidade humana¹⁰⁶ a principal afetada em consequência da prática de condutas assediantes em contexto laboral ou, pelo menos, aquela que é sempre lesada em todos os tipos de assédio^{107 108}.

⁹⁸ Neste sentido, ROCHA PACHECO, in *O Assédio Moral*, cit., p. 38, “é precisamente pela inexistência sobre o direito fundamental afectado pelas condutas de assédio moral que se impõe, desde logo, atender ao carácter “pluriofensivo” deste fenómeno, ou seja, ao comportamento violador de uma pluralidade de direitos fundamentais.”.

⁹⁹ Art. 25.º n.º 1 CRP.

¹⁰⁰ Art. 26.º n.º 1 CRP.

¹⁰¹ Art. 25.º n.º 1 CRP.

¹⁰² Art. 13.º CRP.

¹⁰³ Art. 59.º n.º 1 al. c) CRP.

¹⁰⁴ De entre os quais, ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral*, cit., pp. 59 a 62,

¹⁰⁵ ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral*, cit., pp. 59 a 62.

¹⁰⁶ Art. 1.º CRP.

¹⁰⁷ No mesmo sentido, GARCIA PEREIRA, *Mobbing*, cit., p. 147, BARRAMBANA SANTOS, *Do Assédio Laboral*, cit., pp. 237 a 240 e CALDAS CANEDO, *Assédio discriminatório*, cit., p. 74.

¹⁰⁸ Em Espanha, o fundamento da proibição de assédio baseia-se na dignidade da pessoa humana, na proibição de discriminação e no direito fundamental à integridade física e moral: “Será a constituição atual que permitirá sustentar as condutas de assédio moral, com base no reconhecimento da “dignidade

Com efeito, a integridade moral, bem como todos os outros direitos fundamentais, constituem manifestações da dignidade humana^{109 110}, enquanto “*trave mestra de sustentação e legitimação da República e da respectiva compreensão da organização do poder político.*”¹¹¹.

Como referem GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA, a dignidade humana “*tem um valor próprio e uma dimensão normativa específicos. Desde logo, está na base de concretizações do princípio antrópico ou personicêntrico inerente a muitos direitos fundamentais (direito à vida, direito ao desenvolvimento da personalidade, direito à integridade física e psíquica, direito à identidade pessoal, direito à identidade genética).*”¹¹².

REIS NOVAIS¹¹³, por seu turno, identifica a dignidade da pessoa humana como “*um valor próprio, supremo e inalienável atribuído à pessoa só pelo facto de o ser, por simples facto da sua humanidade*”, defendendo, igualmente, a dignidade humana como fundamento último e manifestação de todos os direitos fundamentais, ao referir que, “*em última análise, é a dignidade da pessoa humana que confere unidade de sentido explicativo ao chamado sistema constitucional de direitos fundamentais e, nessa qualidade, orienta as margens de abertura e de actualização do respectivo catálogo.*”.

Face ao exposto, e tendo presente que o assédio é suscetível de afetar uma pluralidade de bens jurídicos, optámos por seleccionar a dignidade humana¹¹⁴ como o principal princípio constitucional estruturante lesado em virtude da prática de assédio, uma vez que, como supra referido, é esta que se encontra na base de todos os outros

da pessoa”(artigo 10.1), na proibição de discriminação (artigo 14) e no “*direito fundamental*” à “*integridade física e moral*” dos sujeitos (artigo 15)”, in *Acoso Moral Laboral o “Mobbing”*, Enrique Gasco-García, Documento de Trabajo, Seminario Permanente de Ciencias Sociales, Universidad de Castilla – La Mancha, Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca, p. 4.

¹⁰⁹ Acompanhamos, neste particular, o entendimento preconizado por ROCHA PACHECO, embora não adotemos a solução final por este proposta, in *O Assédio Moral*, cit., pp. 55 a 59.

¹¹⁰ Neste sentido, JORGE MIRANDA, *Direitos Fundamentais*, Almedina, 2017, p. 225, “*Caraterística essencial da pessoa – como sujeito, e não como objeto, coisa ou instrumento – a dignidade é um princípio que coenvolve todos os princípios relativos aos direitos e também aos deveres das pessoas e à posição do Estado perante elas.*”.

¹¹¹ GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *Constituição*, cit., p. 198.

¹¹² GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *Constituição*, cit., p. 198.

¹¹³ REIS NOVAIS, *A Dignidade*, cit., pp. 58 e 59.

¹¹⁴ A título de mera curiosidade, a expressão “dignidade” no CT surge, apenas, consagrada no art. 29.º, como sublinhado por VIEIRA BORGES, *Majoração de férias e sanção disciplinar de perda de dias de férias: mais e menos do que vinte e dois. Notas de síntese*, Estudos APODIT, n.º 4, AAFDUL, 2018, pp. 329-407, 340, nota 21.

direitos fundamentais igualmente afetados, os quais se assumem, ainda que apenas em parte, como densificações daquela dignidade.

Por outro lado, a identificação da dignidade humana como bem jurídico tutelado pela proibição de assédio, permite abarcar todos os contextos nos quais aquele se pode manifestar, isto é, o assédio propriamente dito, pelas razões já expostas, o assédio discriminatório, enquanto “*violação da igual dignidade da pessoa*”¹¹⁵ e, por fim, o assédio sexual, enquanto violação da dignidade sexual e liberdade de autodeterminação sexual.

2. Previsão do Assédio no Direito Português

Passível de lesar diversos direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador, a proibição de assédio, como supra se referiu, encontra a sua tutela dispersa, não apenas no CT, mas também na CRP, no CC e no CP.

Nesta sequência, e tendo em consideração o profundo envolvimento da personalidade do trabalhador no vínculo laboral, o próprio CT, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, dedicou as subsecções II e III à consagração dos direitos de personalidade do trabalhador e à proteção da igualdade e não discriminação, em clara preocupação pela posição ocupada por este no vínculo laboral, enquanto contraente mais fraco.

Assim, a proteção do direito à integridade física e moral surge logo no art. 15.º, no início do capítulo dedicado pelo Código aos direitos de personalidade do trabalhador.

Esta norma, frequentemente conjugada com o art. 29.º, proíbe igualmente “*a prática de atos vexatórios, hostis, humilhantes ou degradantes para a contraparte, que afetem a sua dignidade enquanto cidadão e a respetiva honorabilidade, ainda que não tenham por base qualquer um dos fatores de discriminação a que se refere o art. 24.º. Trata-se, no essencial, de afirmar a ideia de que, por muito essencial que seja à subsistência do trabalhador, o contrato de trabalho não deve implicar qualquer sacrifício para a sua integridade física e moral. Está em causa, pois, a afirmação de*

¹¹⁵ BARRAMBANA SANTOS, *Do Assédio Laboral*, cit., p. 240.

*direitos pessoais de cidadania, enquanto concretização do princípio da proteção do trabalhador.”*¹¹⁶.

Assim, e como veremos adiante, este preceito era utilizado, no CT 2003 (a que correspondia o art. 18.º), para tutelar o assédio não discriminatório, já que, nessa altura, era apenas proibida a prática de assédio baseado em fator de discriminação.

Atualmente, esta norma poderá ser utilizada, em conjugação com o art. 29.º, para reforçar a ideia de que o contrato de trabalho, apesar da subordinação jurídica que o caracteriza, não pode ignorar o direito à integridade física e moral de cada uma das partes que o compõem, encontrando-se, pois, aqui, inerente a proibição da prática de assédio.

Ainda no CT, na subsecção III, relativa à igualdade e não discriminação, o art. 25.º, conjugado com os arts. 23.º e 24.º, proíbe a prática de atos discriminatórios, estabelecendo que *“o empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do art. anterior.”*, em clara manifestação da proibição da prática de assédio discriminatório. Nesta norma, *“está em causa a invocação de um sentido negativo (do princípio da igualdade, acrescento nosso), consistente na proibição de privilégios e de distinções, na proibição do arbítrio e da discriminação.”*¹¹⁷.

Por outro lado, e conforme foi oportunamente referido, um dos comportamentos através dos quais o assédio se pode verificar é o empobrecimento substantivo das tarefas do trabalhador¹¹⁸, através da sua não ocupação efetiva¹¹⁹ ou da sua completa

¹¹⁶ ROMANO MARTINEZ, *CT Anotado*, cit., p. 145.

¹¹⁷ ROMANO MARTINEZ, *CT Anotado*, cit., p. 171.

¹¹⁸ Cfr. Ac. do TRE, proc. n.º 2823/16.0T8STB.E1, de 06/12/2017, no qual se decidiu que *“verifica-se o assédio moral previsto no artigo 29.º do CT, devendo a empregadora/arguida ser condenada pela prática de uma contra-ordenação muito grave, no circunstancialismo em que se apura que depois do regresso do trabalhador – quadro superior, director de uma unidade produtiva e adjunto do director-geral da arguida – após a baixa médica prolongada, face à recusa por este na celebração do acordo de cessação do contrato de trabalho, lhe ordena para entregar a viatura que lhe estava atribuída, marca Audi A6 avant, e recebesse a viatura Ford Focus S Wagon, e que procurasse fabricantes e fornecedores internacionais para um produto que a arguida comercializava usando somente os meios de consulta das bases de dados e estabelecendo contactos via telefone ou correio eletrónico, tarefa que não o ocupava a 100%, bem sabendo que face à posição que o trabalhador ocupava na empresa, tais ordens e o esvaziamento funcional eram suscetíveis de afectar a sua dignidade, humilhá-lo, constrangê-lo e pressioná-lo a aceitar o acordo de cessação do contrato de trabalho.”*

¹¹⁹ Neste sentido, DAVID FALCÃO e SÉRGIO TOMÁS, *Lições de Direito do Trabalho, A Relação Individual de Trabalho*, Almedina, 2014, p. 60, *“A ocupação efetiva traduz-se num direito/garantia do trabalhador a trabalhar, ou seja, que lhe seja possibilitado executar efetivamente a atividade para a qual foi contratado. Não se admite que uns trabalhadores estejam ocupados em prejuízo de outros, devendo promover-se uma situação de igualdade, quer quanto à ocupação, quer quanto à execução do trabalho.”*

desocupação¹²⁰¹²¹. Neste sentido, o direito à ocupação efetiva, que constitui uma garantia do trabalhador consagrada no CT, no seu art. 129.º n.º 1 alínea b), encontra-se intimamente relacionado com a proibição da prática de assédio. O referido preceito estipula que *“é proibido ao empregador obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho”*. Assim, e como refere PALMA RAMALHO, *“o problema da ocupação efectiva do trabalhador coloca-se quando não é, na prática, integrado o conteúdo da sua prestação por nenhuma tarefa ou serviço concreto, ainda que continue a ser-lhe paga a retribuição (...)”*¹²².

Na CRP, a par da dignidade da pessoa humana, encontramos igualmente diversas concretizações da proibição da prática de assédio.

Desde logo, o art. 13.º, que consagra o princípio da igualdade e que se encontra intimamente relacionado com o assédio discriminatório, acima mencionado.

De acordo com GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA¹²³, *“o princípio da igualdade consubstancia a ideia de igual posição de todas as pessoas, independentemente do seu nascimento e do seu status, perante a lei, geral e abstracta, considerada subjectivamente universal em virtude da sua impessoalidade e da indefinida repetibilidade na aplicação.”*.

Por outro lado, o art. 25.º, que estabelece a inviolabilidade da integridade moral e física e a proibição de tortura e maus tratos, e que deve ser, igualmente, conjugado com o art. 15.º do CT.

Também o art. 26.º se encontra relacionado com a figura do assédio, ao reconhecer a todos os cidadãos a *“proteção legal contra quaisquer formas de discriminação.”*.

No CC, a proteção do assédio surge consagrada através da tutela geral da personalidade, disponibilizando às suas vítimas o recurso a *“providências adequadas às*

¹²⁰ ROMANO MARTINEZ, *CT Anotado*, cit., p. 181.

¹²¹ No mesmo sentido, PAULA QUINTAS E HÉLDER QUINTAS, *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, 2.ª ed., Almedina, 2012, p. 200, *“Esta prática (assédio) está intimamente ligada às políticas de esvaziamento de funções, que o legislador agora censura expressamente, atribuindo, no núcleo das garantias a conceder ao trabalhador, a prestação efectiva de desempenho (...)”*.

¹²² PALMA RAMALHO, in *Tratado*, Parte II, cit., p. 426.

¹²³ GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *Constituição*, cit., p. 337.

circunstâncias do caso, com o fim de evitar a consumação da ameaça ou atenuar os efeitos da ofensa já cometida.”¹²⁴.

Por outro lado, os arts. 255.º, 256.º e 257.º do CC possibilitam a “*anulação dos actos praticados pela vítima já assediada moralmente e em processo de desestabilização psicológica, que a possam colocar em desvantagem no trabalho, ao abrigo da figura da coacção moral (...) e da incapacidade accidental.*”¹²⁵.

Por fim, e no que respeita à proteção penal conferida ao assédio, a mesma é passível de ser alcançada, ainda que indiretamente, através da aplicação do art. 154.º-A do CP, aditado pela Lei n.º 83/2015, de 5 de Agosto, que criou o crime de perseguição. Não obstante a referida criminalização não se dirigir direta e exclusivamente ao assédio laboral, entendemos que pode o mesmo ser subsumido na sua previsão normativa, por integrar comportamentos ali previstos.

Face ao exposto, facilmente se conclui que o assédio extravasa o domínio do Direito do Trabalho, constituindo um fenómeno pluridisciplinar, tutelado por diversos ramos do Direito.

3. Quadro Internacional e Comunitário

A crescente competitividade laboral, o aumento da precariedade dos vínculos laborais e os elementos estatísticos respeitantes às situações de assédio¹²⁶, que evidenciam a gravidade das suas consequências, contribuíram para a regulação deste fenómeno não apenas no âmbito do direito interno, mas também internacional e comunitário.

¹²⁴ Art. 70.º n.º 2 do CC.

¹²⁵ RIBEIRO PARREIRA, *O Assédio Moral no Trabalho*, cit., p. 235.

¹²⁶ Um estudo efetuado pela CITE, concluiu que “em 2015 verifica-se que 16,5% da população ativa portuguesa ao longo da sua vida profissional já viveu alguma vez uma situação de assédio moral. Por seu turno, o assédio sexual foi experimentado por 12,6% da população inquirida. As mulheres são o alvo preferencial destas duas formas de assédio no local de trabalho. Por um lado, 14,4% das mulheres já alguma vez sofreu assédio sexual enquanto apenas 8,6% dos homens passaram pela mesma experiência no local de trabalho. Por outro, 16,7% das mulheres já experimentou uma situação de assédio moral contra 15,9% de homens.”, in *Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal*, CIEG, ISCSP, Universidade de Lisboa, Fevereiro de 2016, disponível em http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio_Sexual_Moral.pdf.

Assim sendo, importa, antes de analisar o enquadramento jurídico nacional da figura em estudo, enunciar alguns instrumentos de Direito Internacional e Comunitário que contribuíram, uns mais diretamente que outros, para o início da delimitação do conceito do assédio no trabalho.

Neste âmbito, e ainda que não aludindo diretamente ao fenómeno do assédio, mas consagrando, entre outros, o princípio da dignidade da pessoa humana, mostra-se relevante a Declaração Universal dos Direitos do Homem¹²⁷, o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais¹²⁸ e a Carta Social Europeia¹²⁹.

No âmbito da ONU e visando, mais especificamente, o assédio discriminatório e o assédio sexual, foram aprovados alguns instrumentos igualmente relevantes, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965 e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, de 1979.

Também no domínio da OIT se destacam, pela sua relevância, a Convenção sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão¹³⁰ e a Convenção relativa à Segurança, à Saúde dos Trabalhadores e ao Ambiente de Trabalho¹³¹.

Anos mais tarde, a Convenção de Istambul, adotada a 11 de Maio de 2011 e aprovada, no ordenamento jurídico português, pela Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013, de 21 de Janeiro, estabeleceu a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica. Entre outras medidas, a referida Convenção determina que os Estados Contratantes “*deverão adotar as medidas legislativas ou outras que se revelem necessárias para assegurar a criminalização da conduta de quem intencionalmente lesar gravemente a integridade psicológica de uma pessoa por meio de coação ou ameaças*”¹³², bem como, no que respeita ao assédio sexual, “*assegurar que qualquer tipo de comportamento indesejado de natureza sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o intuito ou o efeito de violar a dignidade*

¹²⁷ Prevê, no seu art. 7.º, a proibição da discriminação, bem como a proteção da intimidade da vida privada e do direito à honra, no seu art. 12.º.

¹²⁸ Consagra, no seu art. 7.º, o direito à existência de condições de trabalho equitativas e satisfatórias.

¹²⁹ Estabelece igualmente, no seu art. 2.º, o direito a condições de trabalho justas, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação baseada no sexo, no seu art. 20.º e a dignidade no trabalho, nos termos do art. 26.º.

¹³⁰ Convenção n.º 111, adotada a 25 de Junho de 1958.

¹³¹ Convenção n.º 155, adotada a 22 de Junho de 1981.

¹³² Art. 33.º.

de uma pessoa, em particular quando cria um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo, seja passível de sanções penais ou outras sanções legais”¹³³.

Já no contexto Comunitário, e com carácter fortemente influenciador do futuro regime do assédio, nomeadamente no ordenamento jurídico português, foram aprovados diversos instrumentos que assumiram reconhecida importância na determinação do seu conceito.

No âmbito da Comunidade Económica Europeia, criada pelo Tratado de Roma de 1957 e à qual Portugal aderiu em 1986, a Recomendação da Comissão n.º 92/131/CEE, de 27 de Novembro de 1991, e o respetivo Código de Conduta, ainda que sem carácter vinculativo, contribuíram para introduzir o conceito de assédio sexual no contexto laboral, estabelecendo diretrizes no sentido de aconselharem os Estados Membros a adotar ações que promovessem a consciência de que *“um comportamento de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do sexo que afectem a dignidade da mulher e do homem no trabalho, incluindo o comportamento de superiores e de colegas, são inaceitáveis*”¹³⁴.

Mais recentemente, em 2000 e 2002, foram aprovadas as Diretivas 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2002/73/CE. Ainda que abordando o conceito do assédio unicamente na sua vertente de discriminação, baseada em diversos fatores, estas diretivas assumiram importância considerável, no que respeita ao reconhecimento da figura do assédio por parte do Direito Comunitário.

Nos termos previstos na Diretiva 2000/43/CE, adotada a 29 de Junho de 2000, que *“aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica”*, o assédio corresponde a *“um 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. Neste contexto, o conceito de assédio pode ser definido de acordo com as leis e práticas nacionais dos Estados-Membros.”*¹³⁵.

No que respeita ao regime probatório aplicável em caso de assédio, a referida Diretiva estabelecia que os Estados-Membros deveriam tomar as *“medidas necessárias, de acordo com os respectivos sistemas judiciais, para assegurar que, quando uma*

¹³³ Art. 40.º.

¹³⁴ Art. 1.º.

¹³⁵ Art. 2.º n.º 3.

*peessoa que se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação directa ou indirecta, incumba à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento.”*¹³⁶, introduzindo “*um sistema de mitigação do ónus da prova mediante construção de uma presunção de discriminação e, uma vez verificada, inversão do ónus da prova.*”¹³⁷

Já a Diretiva 2000/78/CE, de 27 de Novembro de 2000, pretendeu criar um “*quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à actividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento.*”, estabelecendo, no seu art. 2.º, o conceito de discriminação, direta¹³⁸ e indireta¹³⁹, e de assédio, à semelhança da Diretiva 2000/43/CE.

Por sua vez, na Diretiva 2002/73/CE, de 23 de Setembro de 2002, “*relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho*”, e que procedeu à modificação da Diretiva 76/207/CEE, o assédio é visto como um “*comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo*” e o assédio sexual, no “*comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.*”.

A referida Diretiva previa, ainda, expressamente, a proibição das duas formas de assédio acima descritas, na medida em que constituem as mesmas “*discriminação em razão do sexo*”.

¹³⁶ Art. 8.º n.º 1.

¹³⁷ BARRAMBANA SANTOS, *Do Assédio Laboral*, cit., p. 119.

¹³⁸ Art. 2.º n.º 2 al. a) da Diretiva: “*considera-se que existe discriminação directa sempre que, por qualquer dos motivos referidos no art. 1.º, uma pessoa seja objecto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável.*”.

¹³⁹ Art. 2.º n.º 2 al. b) da Diretiva: “*considera-se que existe discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja susceptível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada religião ou convicções, com uma determinada deficiência, pessoas de uma determinada classe etária ou pessoas com uma determinada orientação sexual, comparativamente com outras pessoas.*”

Um ano antes da aprovação desta Diretiva, o Parlamento Europeu aprovou, a 16 de Julho de 2001, a Resolução n.º 2001/2339 (INI), cujas conclusões se basearam, principalmente, no Relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais sobre o assédio no local de trabalho.

Esta resolução foi pioneira na identificação das causas, consequências e estatísticas relacionadas com a prática de assédio, evidenciando, pois, uma crescente preocupação comunitária pelo fenómeno.

Entre as conclusões constantes do diploma aprovado, destacam-se as seguintes: o facto de o stress elevado, a insegurança nas condições de trabalho, a crescente concorrência, as relações laborais precárias, tais como a contratação a termo, e a deficiente organização laboral constituírem fatores favoráveis à ocorrência de práticas de assédio; *“o facto de as mulheres serem mais frequentemente vítimas de fenómenos de assédio moral do que os homens”*; *“o facto de acusações falsas de assédio moral se poderem transformar num temível instrumento de assédio moral”* e a importância das medidas de luta contra o assédio moral no trabalho, com vista a *“aumentar a qualidade do emprego e melhorar as relações sociais no local de trabalho”*.

Em 2006, foi aprovada a Diretiva 2006/54/CE, de 5 de Julho, *“relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional”*.

No considerando n.º 6 da referida Diretiva, lê-se que *“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”*, mantendo-se, pois, a conexão obrigatória entre o conceito de assédio e o de discriminação, sendo o fator do sexo *“a pedra de toque da tutela e a manutenção do regime anteriormente apresentado”*¹⁴⁰.

No que concerne à regulamentação do ónus da prova, a Diretiva reproduz o regime estabelecido pelas suas antecessoras, prescrevendo que, quando uma pessoa se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento, apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação directa ou indirecta, incumbe à

¹⁴⁰ BARRAMBANA SANTOS, *Do Assédio Laboral*, cit., p. 125.

parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento¹⁴¹.

Por fim, e como conclusão do processo legislativo comunitário no que respeita à regulamentação do assédio no âmbito da União Europeia, a Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu, de 08 de Novembro de 2007, assumiu importante relevo, ao transmitir o Acordo-Quadro Europeu sobre Assédio e Violência no Trabalho¹⁴², introduzindo uma visão mais ampla do assédio, ao esclarecer que o assédio e a violência “*podem ser de ordem física, psicológica e/ou sexual, constituir incidentes isolados ou assumir padrões de comportamento mais sistemáticos, ocorrer entre colegas, entre superiores hierárquicos e subordinados ou provir de terceiros como é o caso de clientes, doentes, alunos, etc., ir de casos menos importantes de falta de respeito a actos de maior gravidade, incluindo infracções penais que exigem a intervenção das Autoridades públicas.*”.

Ora, da análise dos vários instrumentos comunitários supra mencionados, é possível concluir que o conceito de assédio é, na generalidade, para efeitos de Direito Comunitário, o seguinte: o “*comportamento indesejado que tem por objectivo ou efeito violar a dignidade da pessoa e criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo*”.

Não obstante, no âmbito comunitário, o fenómeno do assédio ter sido apenas tratado na sua vertente discriminatória, excluindo-se do seu campo de aplicação aquelas situações que não se baseiam em quaisquer práticas discriminatórias entre trabalhadores, entendemos, acompanhando ROCHA PACHECO, que “*a aprovação de directivas e as recomendações das instituições comunitárias adquirem um papel crucial para a harmonização do tratamento do assédio moral no local de trabalho no seio da União Europeia.*”¹⁴³.

Assim, em nossa opinião, o Direito Comunitário contribuiu de forma acentuada para a introdução do conceito do assédio no ordenamento jurídico português, fornecendo as coordenadas iniciais para a criação do respetivo regime jurídico, não obstante a sua implementação se ter verificado, como já referimos, apenas em 2009.

¹⁴¹ Art. 19.º n.º 1.

¹⁴² Datado de 26 de Abril de 2007.

¹⁴³ ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral*, cit., pp. 173 e 174.

Quanto ao regime jurídico propriamente dito, o legislador comunitário mostrou-se sensível no que respeita, apenas, à temática do ónus da prova, tendo influenciado profundamente, nesse particular, a regulamentação que veio a ser posteriormente estabelecida quanto a esse ponto.

De facto, apercebendo-se da dificuldade que subjaz à tarefa probatória do assediado, consequência da utilização, pelo assediador, de meios insidiosos, subtis e subversivos que nem sempre configuram comportamentos ilícitos quando analisados individualmente, o legislador comunitário consagrou um regime do ónus da prova baseado na apresentação em juízo, pela parte lesada, de factos constitutivos da presunção de discriminação, competindo ao autor do assédio, por sua vez, ilidir tal presunção. A opção seguida pelo legislador, no que a este particular respeita, é, quanto a nós, de aplaudir, atendendo à dificuldade prática que se verifica na produção probatória a cargo do assediado.

No que respeita aos restantes aspetos que compõem o regime do assédio, o legislador comunitário deixou para o direito interno a sua concretização.

4. Síntese de Direito Comparado

No que respeita à regulação nos ordenamentos jurídicos estrangeiros, constata-se que a figura em estudo é já objeto de regulamentação, genérica ou específica, em alguns países.

O primeiro país a debruçar-se sobre o estudo do assédio no trabalho foi a Suécia, que publicou, em Setembro de 1993¹⁴⁴, uma Ordenação do Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança Ocupacionais (Ordinance AFS 1993:17 Victimization at Work), que qualificava como violência no trabalho a perseguição sob várias formas, as ameaças, a tentativa de causar medo, a degradação e o assédio sexual.¹⁴⁵

Em França, a regulamentação do assédio surgiu com a “*Loi de Modernisation Sociale*” (Lei 2002-73), de 17 de Janeiro de 2002, que alterou o CT e o CP Franceses.

¹⁴⁴ A qual entrou em vigor em Março de 1994.

¹⁴⁵ ARROYUELO SUÁREZ, *La Violencia Psicológica en el lugar de trabajo en el marco de la Unión Europea*, Universidad del País Vasco, pp. 291 e 292; ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral*, cit., pp. 201 e 202 e CALDAS CANEDO, *Assédio discriminatório*, cit., p. 64.

Com efeito, o art. 122-49 do CT Francês, integrado no Capítulo IV intitulado “Luta contra o Assédio Moral no Trabalho”, passou a prever que “*nenhum trabalhador deve sofrer repetidamente atos de assédio moral que tenham como objeto ou efeito uma degradação das condições de trabalho suscetível de ameaçar os seus direitos e a sua dignidade, ou de alterar a sua saúde mental ou comprometer o seu futuro profissional*” e que “*nenhum trabalhador pode ser sancionado, demitido ou submetido a medidas discriminatórias, diretas ou indiretas, especialmente no que se refere ao salário, treinamento, reclassificação, destino, qualificação, promoção profissional, alteração ou renovação do contrato, por ter sofrido, ou se ter recusado a sofrer assédio moral ou por testemunhar ou relatar tal situação de assédio.*” (tradução nossa)¹⁴⁶.

Por outro lado, e no que respeita à questão da prova, o legislador Francês estabeleceu uma verdadeira inversão do ónus da prova, determinando, no art. 1154 n.º 1 do CT que, em caso de litígio relacionado com a prática de assédio, cabe ao assediado apresentar elementos de facto que o comprovem, incumbindo, por sua vez, à parte contrária, provar que esses atos não constituem assédio, encontrando-se os mesmos justificados por fatores objetivos.

Em Itália, foram já apresentadas diversas propostas de lei sobre o assédio, as quais não foram, porém, aprovadas. Este país possuiu, apenas, uma lei regional reguladora do assédio, aprovada pelas Autoridades Regionais de Lázio, a 26 de Setembro de 2001, na qual se definia o *mobbing*¹⁴⁷ como o conjunto de “*atos e comportamentos que são discriminatórios ou vexatórios ao longo do tempo, cometidos contra funcionários, públicos ou privados, por parte de um empregador ou de pessoas colocadas numa posição superior ou por outros colegas, e que são caracterizados como uma forma real de perseguição psicológica ou violência moral.*” (tradução nossa)^{148 149}.

Contudo, esta lei veio, posteriormente, a ser declarada inconstitucional pela *Corte Costituzionale*, por se ter entendido que a mesma deveria ter tido projeção a nível nacional e não apenas regional.

¹⁴⁶ ARROYUELO SUÁREZ, *La Violencia*, cit., pp. 291 e 292; ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral*, cit., pp. 201 e 202 e BARRAMBANA SANTOS, *Do Assédio Laboral*, cit., pp. 136 e 137.

¹⁴⁷ Expressão utilizada em Itália, para definir o assédio.

¹⁴⁸ Art. 2.º da Legge Regionale Italiana, la legge 14 marzo 2001 della Regione Lazio.

¹⁴⁹ No que respeita ao ónus da prova, o art. 28 do *decreto legislativo 1 settembre 2011, n.º 150* determina, à semelhança do que sucede em França, uma inversão do ónus da prova, ao estabelecer que quando o assediado fornece elementos que façam presumir a existência de comportamentos discriminatórios, cabe à parte contrária provar a inexistência de discriminação.

Posteriormente, o *decreto legislativo 11 aprile 2006 n.º 198*, que aprovou o *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*¹⁵⁰, definia como discriminação direta “qualquer provisão, critério, prática, ato, aliança ou comportamento, bem como a ordem de fazer um ato ou um comportamento que produz um efeito discriminatório prejudicial contra trabalhadores ou trabalhadores em razão do seu sexo e, em qualquer caso, o tratamento menos favorável que o de outro trabalhador ou outro trabalhador em situação semelhante.” (tradução nossa)¹⁵¹.

Em Espanha, não existe, ainda, regulamentação específica sobre o assédio, não obstante terem sido levadas a efeito diversas iniciativas que visavam a criação de legislação própria sobre este fenómeno¹⁵².

Contudo, a tutela do assédio poderá ser alcançada, indiretamente, através do recurso a diversos diplomas Espanhóis que consagram a proteção do bem jurídico objeto da sua proibição. Desde logo, a Constituição Espanhola prevê, no seu art. 10 n.º 1, como “*fundamentos da ordem política e da paz social*” “*a dignidade da pessoa, os direitos invioláveis que lhes são inerentes, o livre desenvolvimento da personalidade, o respeito pela lei e pelos direitos dos outros.*” (tradução nossa)¹⁵³. Já o art. 14.º do mesmo diploma proíbe a “*discriminação em razão do nascimento, raça, sexo, religião, opinião ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social.*” (tradução nossa)¹⁵⁴.

No que respeita à visão da jurisprudência Espanhola sobre o assédio, esta tem vindo a considerar que o mesmo “*pode ser constitutivo de acidente de trabalho (...)* quer com base na al. e) do n.º 2 do art. 115.º da *Ley General de la Seguridad Social*, quer com fundamento na presunção do n.º 3 da mesma norma.”¹⁵⁵.

Quanto ao enquadramento da figura em estudo fora da União Europeia, existem igualmente países que começam a possuir legislação contra a prática do assédio no trabalho.

¹⁵⁰ Código de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

¹⁵¹ Art. 25.º n.º 1 do *decreto legislativo 11 aprile 2006 n.º 198*.

¹⁵² Projetos de Lei n.º 122/000157, n.º 122/000158 e n.º 122/000169, que não chegaram a ser aprovados.

¹⁵³ KAHLE CARRILO, *El Acoso Moral*, cit., pp. 218 e 219.

¹⁵⁴ Também no *Estatuto de los Trabajadores* é possível encontrar referências à proibição de discriminação direta ou indireta, como direito laboral básico dos trabalhadores.

¹⁵⁵ RIBEIRO COSTA, *O Ressarcimento dos Danos Decorrentes do Assédio Moral ao abrigo dos Regimes das Contingências Profissionais*, in *Questões Laborais*, Ano XVII, N.º 35-36, Janeiro/Dezembro 2010, Associação de Estudos Laborais, p. 120.

No Brasil, não obstante, a nível federal, não existir ainda nenhuma lei específica sobre assédio no trabalho¹⁵⁶, a sua tutela poderá ser alcançada, ainda que indiretamente, através da aplicação do art. 483.º da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê, entre outros, como fundamentos para a cessação do contrato de trabalho pelo trabalhador, o incumprimento pelo empregador das obrigações do contrato¹⁵⁷, a prática, pelo empregador, de ato lesivo da honra e boa fama do trabalhador¹⁵⁸, entre outros.

Por outro lado, também a Constituição prevê a dignidade da pessoa humana, na qual se alicerça o assédio, bem como “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, como fundamentos da República Federativa do Brasil¹⁵⁹.

¹⁵⁶ Cfr. DANIEL CHIESSE, *A reparação do assédio moral: Novas perspectivas*, 1.ª ed., 2016, Chiado Editora, pp. 126 e 127, “não há – ainda – no país uma legislação que trate especificamente do tema em nível geral (...) contudo, como regra geral do Direito pátrio, o assédio moral é reconhecido como uma ofensa à dignidade humana e à dignidade do trabalhador”.

¹⁵⁷ Al. d) do art. 483.º da Consolidação das Leis do Trabalho.

¹⁵⁸ Al. e) do art. 483.º da Consolidação das Leis do Trabalho.

¹⁵⁹ DANIEL CHIESSE, *A reparação do assédio moral*, cit., p. 127.

IV. Enquadramento Jurídico-Laboral do Assédio no Ordenamento Nacional

1. Antes da Codificação

Efetuada a análise do assédio no âmbito do Direito Comunitário e Internacional, cumpre, seguidamente, apreciar a sua evolução legislativa em Portugal, por forma a melhor compreender, hoje, os contornos desta figura.

Ora, não obstante ser recente a consagração expressa deste fenómeno na nossa ordem jurídica¹⁶⁰, a verdade é que, atento o que supra se deixou escrito acerca da dignidade humana e restantes direitos fundamentais, “*a originária inexistência de previsão legal expressa não significava, porém, que os direitos lesados pelo assédio não fossem já reconhecidos e aceites, tanto pela doutrina, quanto pela jurisprudência.*”¹⁶¹. Ou seja, os danos decorrentes da prática de assédio não passaram a ser reconhecidos, apenas, com a consagração desta figura, porquanto já decorriam plenamente da CRP e, bem assim, do CC, enquanto violações de direitos fundamentais, posições jurídicas básicas reconhecidas pelo direito a todos os indivíduos.

Apesar de o bem jurídico protegido pela proibição da prática do fenómeno em estudo ter sido, desde sempre, reconhecido enquanto tal, desde logo por imperativo constitucional, a figura do assédio era então, em Portugal, genericamente desconhecida pela comunidade, incluindo pelos Tribunais, nos quais os litígios relacionados com práticas assediantes em contexto laboral eram quase inexistentes.

Ora, altamente influenciada pela legislação comunitária, que começava a dar os primeiros passos na proteção do trabalhador face a condutas de assédio no trabalho, a questão começou a ser objeto de estudo, em Portugal, apenas em Junho de 2000, quando

¹⁶⁰ Ao contrário do que sucedeu na Suécia, país pioneiro na consagração da tutela do assédio moral, ainda em 1993, através da aprovação de legislação específica sobre o assédio. No que respeita aos restantes países da União Europeia, observamos que, alguns deles, não possuem ainda qualquer tipo de regulamentação do fenómeno em estudo, por entenderem que a legislação internacional e europeia é suficiente; outros, por seu turno, possuem apenas códigos de conduta que visam promover a não discriminação no local de trabalho. Neste sentido, ARROYUELO SUÁREZ, *La Violencia*, cit., p. 284.

¹⁶¹ GARCIA PEREIRA, *Mobbing*, cit., p. 195.

um grupo de deputados do PS apresentou o Projeto de Lei n.º 252/VIII¹⁶², que visava estabelecer a “Proteção Laboral Contra o Terrorismo Psicológico ou Assédio Moral”.

O referido diploma estabelecia “*medidas de proteção dos trabalhadores contra o terrorismo psicológico ou assédio moral, entendido como degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho, no âmbito das relações laborais.*”¹⁶³ e caracterizava os comportamentos que poderiam ser integrados na prática de assédio, designadamente, condutas com conteúdo vexatório e finalidade persecutória e/ou de isolamento.

Por outro lado, a referida proposta de lei estabelecia um regime sancionatório para a prática de assédio, punindo-o com uma pena de um a três anos de prisão ou com coima de cinco milhões de escudos (equivalente, em euros, a € 24.939,89) e, em caso de “*atentado contra a dignidade e integridade física dos assalariados*”, com pena de dois a quatro anos de prisão ou com coima de vinte milhões de escudos (equivalente, em euros, a € 99.759,58)¹⁶⁴, prevendo, ainda, a responsabilidade solidária da “*entidade patronal e/ou dos superiores hierárquicos*” “*do Autor material dos atos quando, de modo activo ou passivo, tivessem participação nos referidos actos ou omitissem a prática de actos ou medidas tendo em vista a cessação de tais violações.*”¹⁶⁵.

Contudo, este projeto, apesar de bem intencionado, não chegou a vingar, tendo sido alvo de críticas, tanto por parte da CACDLG, como pela UGT.

A primeira entidade criticou, principalmente, a “*insuficiente formulação do tipo legal e consequentes questões jurídicas associadas*” e a “*deficiente construção do articulado*”¹⁶⁶.

Já a UGT, não obstante se ter mostrado a favor da intervenção legislativa no que a este tema respeita¹⁶⁷, entendeu “*desaconselhável o acolhimento da dupla denominação para o fenómeno (terrorismo psicológico e assédio moral)*”, uma vez que “*caso pretenda o legislador atribuir tratamento diferenciado entre o assédio moral e o terrorismo psicológico deverá promover a concreta determinação e diferença entre os*

¹⁶² Disponível em www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=5974.

¹⁶³ Art. 1.º do Projeto de Lei n.º 252/VIII.

¹⁶⁴ Art. 3.º n.º 1 e 2 do Projeto de Lei n.º 252/VIII.

¹⁶⁵ BARRAMBANA SANTOS, *Do Assédio Laboral*, cit., p. 188.

¹⁶⁶ BARRAMBANA SANTOS, *Do Assédio Laboral*, cit., p. 188.

¹⁶⁷ Cfr. www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=5974.

conceitos (...)”¹⁶⁸, propondo, ainda, “a consagração de uma presunção legal, que inverteria o ónus da prova nas situações em que o trabalhador se encontre em grande fragilidade; ou nos casos relativos a comportamentos mais graves. Esta presunção de assédio moral, “colocaria o ónus da prova na entidade empregadora”, “já que em grande parte das situações é extraordinariamente difícil a prova por parte do trabalhador que está a ser alvo de uma perseguição.””¹⁶⁹. No que a este ponto respeita, entendemos que a inversão do ónus da prova teria sido positiva, atendendo à já mencionada dificuldade de prova com a qual o trabalhador se vê confrontado, nos casos de assédio.

Meses depois, em Novembro de 2000, foi apresentado um outro projeto de lei, este da autoria do PCP, que visava estabelecer “*medidas de prevenção e combate a práticas laborais violadoras da dignidade e integridade física e psíquica dos trabalhadores*”.

O referido diploma definia o conceito de assédio como “*o comportamento persecutório, deliberado, abusivo do empregador, do seu representante, do superior hierárquico, colega ou outra pessoa com poder no local de trabalho, através de insinuações ou ameaças verbais e por atitudes que visem a desestabilização psíquica dos trabalhadores, originando a degradação das condições de trabalho e tendo por objectivo principal o despedimento do trabalhador, a sua demissão forçada ou o prejuízo das perspectivas de progressão na carreira.*”¹⁷⁰, e estabelecia a sua aplicabilidade a entidades públicas e privadas¹⁷¹.

Como consequência da prática de assédio, determinava-se a aplicação de contraordenação muito grave¹⁷², bem como a nulidade dos “*actos e decisões praticados no âmbito de uma situação de assédio, designadamente os atinentes às alterações das categorias, funções, cargos ou transferências de posto de trabalho*”¹⁷³.

¹⁶⁸ BARRAMBANA SANTOS, *Do Assédio Laboral*, cit., p. 188.

¹⁶⁹ ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral*, cit., pp. 205 e 206.

¹⁷⁰ Art. 2.º n.º 1 do Projeto de Lei n.º 334/VIII.

¹⁷¹ Art. 1.º do Projeto de Lei n.º 334/VIII.

¹⁷² Art. 5.º n.º 1 do Projeto de Lei n.º 334/VIII.

¹⁷³ Art. 4.º do Projeto de Lei n.º 334/VIII.

Por outro lado, previa-se ainda que *“no caso de demissão forçada do emprego em consequência de assédio o trabalhador tem direito a uma indemnização calculada em dobro da que seria devida em situação de despedimento sem justa causa”*¹⁷⁴.

Em matéria de direito probatório, questão bastante sensível no estudo do fenómeno do assédio, o projeto de lei em análise foi pioneiro, ao estabelecer que *“nas acções que tenham por fundamento os actos e comportamentos referendados no n.º 2 do art. 2.º (comportamentos indiciadores da existência de assédio, acresmento nosso) sobre o trabalhador incumbe o ónus de provar a ocorrência dos actos e situações que fundamentem a sua pretensão, presumindo-se que os mesmos integram práticas de assédio.”*, recaindo sobre o *“actor material do assédio, quando não seja o empregador ou o superior hierárquico do trabalhador, o ónus de provar que os actos e comportamentos foram praticados sem a intenção de exercer qualquer violência psicológica ou outra.”*¹⁷⁵.

Em termos gerais e, não obstante, à semelhança do Projeto de Lei n.º 252/VIII, também este não ter sido aprovado, entendemos serem de aplaudir algumas das soluções por este avançadas, já que abordavam, naquela altura, questões relevantes que não se encontravam reguladas, constituindo um importante contributo para o início do enquadramento jurídico do assédio em Portugal.

2. Código do Trabalho de 2003

Não obstante, como supra se referiu, o assédio laboral possuir já múltiplas concretizações e encontrar-se abrangido, ainda que indiretamente, por diversas normas dispersas por vários diplomas, foi apenas com o surgimento da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o CT, que este fenómeno alcançou, finalmente, consagração expressa no ordenamento jurídico Português.

A codificação visou, assim, pôr termo à imensa dispersão normativa que caracterizava, naquela altura, o Direito do Trabalho, *“uma vez que os regimes jurídicos laborais estavam tradicionalmente dispersos por uma multiplicidade de diplomas,*

¹⁷⁴ Art. 8.º n.º 3 do Projeto de Lei n.º 334/VIII.

¹⁷⁵ Art. 9.º n.º 1 e 2 do Projeto de Lei n.º 334/VIII.

alguns dos quais elaborados em contextos sociopolíticos muito diferentes.”¹⁷⁶, o que impedia a clareza e segurança jurídicas em relação a algumas matérias¹⁷⁷.

A aprovação de um CT contribuiu, pois, para pôr fim à difusão normativa até então existente, permitindo a intervenção legislativa em áreas que careciam de regulamentação, como era o caso do assédio.

Assim, o CT 2003 dedicou o seu art. 24.º à consagração do regime jurídico do assédio, estabelecendo: “*constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador; entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do art. 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; constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referidos no número anterior.*”¹⁷⁸.

Da leitura deste preceito, facilmente se conclui ter o legislador, propositadamente, optado por associar os conceitos de discriminação e de assédio, considerando que “*todo o assédio é discriminação*”¹⁷⁹ e, consequentemente, consagrando a proteção do trabalhador apenas e só em situações nas quais estão em causa atos discriminatórios, baseados nos fatores previstos no então art. 23.º n.º 1, nomeadamente, “*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*”.

Ora, no nosso entendimento, e acompanhando, neste particular, alguns autores que partilham da mesma opinião, esta opção legislativa não foi feliz, tendo limitado a prática do assédio a situações de discriminação, deixando em aberto e carecidas de proteção outras tantas que, pelo simples facto de não se basearem nos fatores acima

¹⁷⁶ PALMA RAMALHO, *Tratado, Parte I, cit.*, p. 95.

¹⁷⁷ No mesmo sentido, MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 12.ª ed., Almedina, 2004, p. 47, “*A acumulação de diplomas legais que assim se foi processando, ao sabor das necessidades conjunturais e das oscilações políticas, conduziu a um estado de notória desorganização do “sistema” de direito do trabalho português. Independentemente da forma que viesse a ser adoptada, a reorganização dos materiais legislativos existentes era há muito uma necessidade consensualmente admitida*”.

¹⁷⁸ Art. 24.º n.º 1, 2 e 3 do CT 2003.

¹⁷⁹ ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral, cit.*, p. 208.

elencados, se encontravam excluídas do campo de aplicação do regime jurídico então consagrado.

Assim, e como bem reflete ROCHA PACHECO, os conceitos de assédio e de discriminação não são conceitos análogos, sendo que tal associação impede que a tutela decorrente do regime do assédio seja concretizada na sua plenitude, concluindo que *“sempre que se verifica a prática de um caso de assédio moral no trabalho não terá que existir, forçosamente, discriminação.”*¹⁸⁰.

No mesmo sentido, BARRAMBANA SANTOS critica a opção do legislador quanto à qualificação do assédio como discriminação, entendendo que *“existem diversas modalidades de assédio laboral que, fruto das suas características distintivas, se afastam manifestamente do plano discriminatório: é designadamente o caso do assédio estratégico bem como a maioria das manifestações de assédio horizontal e vertical ascendente.”*.

Analisando o conceito de discriminação, cuja proibição decorre expressamente do princípio da igualdade¹⁸¹ (ou princípio da não discriminação), verifica-se que a mesma ocorre sempre que *“uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.”*¹⁸².

Assim, para que seja possível afirmar que existe discriminação em contexto laboral, terá sempre de haver comparação entre dois ou mais trabalhadores que, colocados *“em situação comparável”* (por exemplo, na mesma categoria profissional e exercendo a mesma atividade) são, porém, tratados de forma diferente.

Ora, se em determinadas situações tal comparação é, efetivamente, possível, noutras torna-se objetivamente impraticável, por inexistir outro trabalhador com quem comparar aquele que é assediado. Pense-se, por exemplo, no caso de um só trabalhador que, sendo o único a exercer determinada atividade específica e não tendo, pois, com quem se comparar, é, ainda assim, vítima de assédio¹⁸³.

¹⁸⁰ ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral*, cit., pp. 208 e 209.

¹⁸¹ Art. 13.º n.º 2 da CRP.

¹⁸² ROMANO MARTINEZ, *CT Anotado*, cit., in anotação ao art. 23, p. 164.

¹⁸³ Neste sentido, VIEIRA BORGES, *Assédio e Assédio Moral*, cit., p. 246.

Neste mesmo sentido, o TRP¹⁸⁴, ainda que em claro incumprimento do estabelecido no art. 24.º do CT 2003, não fez depender a qualificação como assédio da existência de fatores de discriminação, entendendo que *“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.”*, evidenciando, pois, a clara discordância da jurisprudência quanto à opção do legislador de associar os conceitos de assédio e discriminação.

Já no que respeita ao assédio sexual¹⁸⁵, este previsto no n.º 3 do já citado art. 24.º do CT 2003, o legislador estabeleceu que *“constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referidos no número anterior”*, surgindo, pois, como uma forma de discriminação baseada no sexo (género)¹⁸⁶.

No nosso entendimento, o assédio sexual assume-se como uma figura especial¹⁸⁷ face ao assédio laboral enquanto figura geral, sendo, pois, uma modalidade específica do conceito mais vasto de assédio. O assédio sexual reúne em si todos os elementos da figura geral, mas terá de se manifestar através de *“condutas de carácter sexual ou praticadas em razão do sexo”*¹⁸⁸, por exemplo, incitações ou solicitações sexuais impróprias¹⁸⁹.

Ora, face ao exposto, é possível concluir que a tutela concedida pelo CT 2003 aos trabalhadores assediados incluía, apenas, uma das modalidades de assédio: o assédio discriminatório. Todos os comportamentos que não tivessem origem em atos

¹⁸⁴ Ac. de 07/07/2008, proferido no âmbito do proc. n.º 0812216, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

¹⁸⁵ Entendido por RIBEIRO PARREIRA como um *“comportamento verbal ou físico de conotação sexual que ofende a dignidade humana no local de trabalho.”*, in *O Assédio Sexual no Trabalho*, IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias, Coord. de António Moreira, Almedina, 2002, p. 163.

¹⁸⁶ Em sentido contrário, GARCIA PEREIRA, *Mobbing*, cit., pp. 198 e 199: o assédio sexual *“não radica numa qualquer conduta discriminatória mas, ao invés, no desejo de envolvimento sexual com o sujeito passivo, podendo passar para a outra fase (de retaliação) perante a recusa.”*

¹⁸⁷ Cfr. VIEIRA BORGES, *Assédio e Assédio Moral*, cit., p. 246.

¹⁸⁸ RIBEIRO PARREIRA, *O Assédio Moral no Trabalho*, cit., p. 230.

¹⁸⁹ No mesmo sentido, VIEIRA BORGES, referindo-se ao assédio e ao assédio sexual, in *Assédio e Assédio Moral*, cit., p. 255, *“(…) da comparação do texto legal, resulta uma comunhão de elementos essenciais e uma sua mera adição, redução ou substituição, por especificação.”* e MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *Assédio, Coacção*, cit., p. 62, referindo-se ao assédio sexual como *“o único tido em conta pela legislação francesa, o qual, no entanto, não é mais do que um aspecto do assédio no sentido lato.”*

discriminatórios, visando apenas intimidar ou hostilizar a vítima, com o intuito de, por exemplo, a levar a abandonar o local de trabalho, não se encontravam abrangidos pelo regime jurídico do assédio então consagrado.

Nesta sequência, verifica-se que o bem jurídico protegido com a consagração deste regime era, apenas e só, o direito à igualdade e não discriminação¹⁹⁰, e não o direito à dignidade humana e à integridade moral, uma vez que, caso se verificasse uma situação assediante que violasse um destes direitos, sem estar relacionada com qualquer fator de discriminação, a mesma não beneficiava da tutela consagrada no art. 24.º.

Não obstante o que ficou dito, a proteção do assédio não discriminatório não ficou totalmente ignorada no CT 2003, já que era possível alcançá-la através da aplicação do art. 18.º do mesmo diploma, que consagrava a tutela da integridade física e moral, enquanto direitos de personalidade que deveriam ser respeitados na execução do contrato de trabalho¹⁹¹.

No entanto, a não inclusão do assédio não discriminatório no art. 24.º implicava algumas consequências, desde logo a nível probatório. É que, não assentando a prática de assédio em nenhum dos fatores elencados no n.º 1 do art. 23.º, não lhe era aplicável o regime previsto no n.º 3 do mesmo preceito, que consagrava a repartição do ónus da prova, estabelecendo que *“cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no n.º 1.”*¹⁹².

Assim, o ónus da prova nos casos de assédio discriminatório era repartido entre trabalhador e empregador, mostrando-se a tarefa probatória mais fácil para o primeiro.

Pelo contrário, nas situações de assédio não discriminatório, vigorava a regra geral prevista no art. 342.º n.º 1 do CC, encontrando-se o ónus da prova, na sua totalidade, a cargo do trabalhador¹⁹³¹⁹⁴.

¹⁹⁰ ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral*, cit., p. 213.

¹⁹¹ Cfr. PALMA RAMALHO, *Tratado*, Parte II, cit., p. 185 e ROMANO MARTINEZ, *CT Anotado*, cit., in anotação ao art. 15.º, pp. 145 e 146.

¹⁹² Para VIEIRA BORGES (cfr. entendimento manifestado no IX Colóquio de Direito do Trabalho), esta questão não se coloca, concluindo a autora que todo o assédio é discriminatório, traduzindo-se numa discriminação face a todas as pessoas, assentando o seu entendimento na ideia de “igual dignidade”. Assim, o regime de repartição do ónus da prova seria sempre aplicável ao assediado, ainda que não existisse, objetivamente, critério de comparação.

¹⁹³ CAROLINA AMANTE, *A Prova no Assédio Moral*, cit., p. 86.

Ora, impõe-se, pois, no que respeita ao regime jurídico do assédio instituído pelo CT 2003, a seguinte conclusão: não obstante ter o mesmo contribuído para dar os primeiros passos na construção da regulamentação do assédio laboral, não logrou, porém, alcançar a proteção, na sua plenitude, das situações nas quais se pode o mesmo manifestar, já que deixou de lado o assédio não discriminatório, tendo consagrado, apenas, uma das modalidades desta figura.

3. Código do Trabalho de 2009

Anos mais tarde, em 2009, o então CT 2003 foi alvo de uma profunda revisão legislativa, a qual veio a culminar na aprovação da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que, por sua vez, criou um novo CT (doravante designado por CT 2009).

Ora, no que ao assédio diz respeito, a Proposta de Lei n.º 216/X, que veio, posteriormente, a originar a já mencionada Lei n.º 7/2009, dispunha o seguinte: “*altera-se a definição de assédio, passando a abarcar situações não relacionadas com qualquer factor de discriminação.*”.

Assim, o n.º 1 do art. 29.^{o195} do CT então aprovado, mantendo a mesma epígrafe, estabelecia, em relação à nova noção de assédio, o seguinte: “*entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.*”.

Procedeu-se, pois, numa alteração que, quanto a nós, é de aplaudir, à supressão do anterior n.º 1 do art. 24.º do CT 2003, que associava todo o assédio a uma “*manifestação discriminatória*”^{196 197}.

¹⁹⁴ GARCIA PEREIRA, in *O Assédio Moral, Causas e Condicionantes*, Conferência "O assédio moral no local de trabalho: emergência de uma nova realidade", 29 e 30 de Novembro de 2007, Instituto Superior de Economia e Gestão, p. 4, alerta para as “*notórias desigualdades na produção da prova (que hoje, em muitos casos, é quase só ou o depoimento da vítima ou o de testemunhas em situação idêntica à do Autor da acção e que, consequente e compreensivelmente, temem represálias mais ou menos idênticas)*”.

¹⁹⁵ Correspondente ao anterior art. 24.º do CT 2003.

¹⁹⁶ GOMES REDINHA, *Assédio – Uma Noção Binária?*, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Escola de Direito do Porto da Universidade

A expressão “*relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do art. anterior*”, presente no n.º 2 do art. 24.º do CT 2003, foi então substituída pela locução “*nomeadamente o baseado em factor de discriminação*”, englobando, no âmbito de aplicação da norma relativa ao assédio, tanto as situações baseadas em fatores de discriminação, como aquelas que não o eram, aproximando-se, pois, manifestamente, da realidade prática subjacente à figura em causa.

Neste sentido, com a aprovação do CT 2009, as críticas que, acima, apontámos ao CT 2003 deixam de existir, já que, daqui em diante, as situações de assédio baseadas em fatores não discriminatórios, que no direito pregresso se encontravam totalmente excluídas da proteção concedida pelo regime do assédio, passaram a incluir-se naquela.

Por outro lado, e quanto à disposição sistemática do preceito relativo ao assédio, o legislador de 2009 manteve-o na subsecção relativa à igualdade e não discriminação, mas incluiu-o numa divisão própria (Divisão II), correspondente à “*Proibição de assédio*”, retirando-o do âmbito das disposições gerais, conferindo-lhe, pois, uma relevância mais exclusiva e particular.

No que respeita ao assédio sexual, o CT 2009 procedeu à autonomização desta figura que, em 2003, se caracterizava expressamente como um subtipo do assédio propriamente dito, suprimindo-se a expressão “*em especial*”, constante do n.º 3 do art. 24.º do CT 2003, passando a prever-se o mesmo como um ato autónomo, igualmente desvalioso. No entanto, somos da opinião que o assédio sexual continua, atualmente, a constituir um tipo especial dentro da figura geral do assédio.

Quanto às restantes modificações de regime, passou a prever-se, no n.º 3 do novo art. 29.º, como consequência da prática de assédio, a obrigação do sujeito assediante indemnizar o sujeito assediado, “*por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.*”¹⁹⁸, alterando-se, pois, o contexto existente em 2003, no qual o direito de indemnização se encontrava previsto, única e exclusivamente, para situações de assédio baseadas em “*acto discriminatório*”¹⁹⁹.

Católica Portuguesa, Coord. Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Vieira Gomes, 1.ª ed., Coimbra Editora, 2011, p. 268.

¹⁹⁷ Neste sentido, ABÍLIO NETO, *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 3.ª ed., Ediforum, 2012, p. 181.

¹⁹⁸ Art. 28.º do CT 2009.

¹⁹⁹ Art. 26.º do CT 2003.

No mais, estabeleceu o legislador, no n.º 4 do art. 29.º, que a prática de assédio constitui contraordenação muito grave, encontrando-se a respetiva coima compreendida entre 10 e 50 UC ou entre 20 e 600 UC²⁰⁰, visando, pois, a punição a título contraordenacional contribuir para a diminuição dos comportamentos assediantes.

Não obstante terem as alterações acima enunciadas contribuído de forma significativa para o alargamento do escopo de proteção concedido pelo regime do assédio, clarificando-o e enriquecendo-o, alguns aspetos já mencionados permaneceram, porém, indefinidos, nomeadamente, a questão de saber se, incluindo-se o assédio não discriminatório no âmbito de aplicação do art. 29.º do CT 2009, o mesmo beneficia, ou não, do regime previsto no atual art. 25.º n.º 5 e 7, relativo à proibição de discriminação.

Ora, neste particular, e de acordo com o entendimento de GOMES REDINHA²⁰¹, o regime consagrado no art. 25.º para a inversão do ónus da prova e para os atos de retaliação deve considerar-se integralmente aplicável ao assédio, ainda que baseado em fatores não discriminatórios, recorrendo a autora à interpretação extensiva das normas constantes daquele preceito. De facto, tendo o legislador suprimido a necessária associação existente em 2003 entre assédio e discriminação, ampliando a tutela às situações não originadas em atos discriminatórios, não faria sentido que, em relação a alguns aspetos de regime, se continuasse a fazer tal ligação.

Contudo, este entendimento não parece, lamentavelmente, encontrar apoio na lei. De facto, o art. 25.º trata da proibição de discriminação, pelo que terá sido, presumivelmente, intenção do legislador aplicar o regime do ónus da prova aí previsto, apenas às situações de assédio baseadas em fatores discriminatórios, sendo que, “*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*”^{202 203}.

Deste modo, não obstante ter o legislador incluído as manifestações não discriminatórias deste fenómeno no âmbito de proteção do regime jurídico do assédio, constata-se que este não se aplica, porém, na sua totalidade, na medida em que, quando não seja alegada a existência de discriminação, não tem aplicação a inversão do ónus da prova prevista no art. 25.º, n.º 5, recaindo a tarefa probatória, na íntegra, sobre o

²⁰⁰ Cfr. art. 554.º e 555.º CT

²⁰¹ In *Assédio – Uma Noção Binária?*, cit., pp. 270 e 271.

²⁰² KIETZMANN LOPES, *O Assédio Moral no Trabalho*, cit., p. 164.

²⁰³ Neste sentido, ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral*, cit., p. 219 e CALDAS CANEDO, *Assédio discriminatório*, cit., p. 101.

assediado, que terá de provar todos os factos que permitem concluir pela violação do direito à integridade moral a que refere o art. 15.º²⁰⁴.²⁰⁵

Ora, em nossa opinião, é precisamente neste ponto que reside a maior deficiência do regime do assédio no CT 2009. Com efeito, o ónus da prova assume relevantíssima importância no regime do assédio, visto encontrar-se o assediado numa posição de maior fragilidade e fraqueza, razão pela qual se torna essencial a facilitação da tarefa probatória para um elemento que, as mais das vezes, tem difícil acesso à prova que o pode auxiliar²⁰⁶. Ademais, e conforme já se sublinhou, a subtilidade e aparência de licitude que caracterizam as condutas assediantes contribuem para o acrescer de dificuldade daquela tarefa.

Por outro lado, acresce igualmente a dificuldade de ser a prova testemunhal o meio mais eficaz para a comprovação de uma situação de assédio. Ora, sendo as testemunhas, regra geral, colegas de trabalho ou outras pessoas que integram a organização laboral, dificilmente se mostrarão colaboradores em sede judicial, numa atitude que, tendo em conta o contexto supra referido, se não censura.

Neste sentido, diversos autores apontam fortes críticas ao regime probatório constante do assédio, constante do CT 2009. ROCHA PACHECO, no que a este ponto

²⁰⁴ Aplicando-se, pois, a regra geral do ónus da prova, prevista no art. 342.º do CC.

²⁰⁵ Este entendimento é, igualmente, sufragado pela Jurisprudência. Veja-se o Ac. do STJ, proc. n.º 1030/06.4TTPT.S1, de 21/04/2010, no qual se decidiu que “*excluída a aplicabilidade do regime jurídico garantístico do princípio da igualdade e da não discriminação, excluída está, igualmente, a possibilidade de aplicação do regime especial de repartição do ónus da prova, previsto no artigo 23.º, n.º 3, do CT, onde se estabelece uma presunção de causalidade entre qualquer dos factores característicos da discriminação e os factos que revelam o tratamento desigual de trabalhadores – a alegar e demonstrar pelo pretendo lesado (...) daí que, alegada, pelo lesado, uma situação de assédio moral não discriminatório, é sobre aquele que impende o ónus da prova de todos os factos que, concretamente, integram a violação do direito à integridade moral a que se refere o art. 18.º, do CT – art. 342.º, n.º 1, do CC.*” ou o Ac. do TRL, proc. n.º 201/11.6TTFUN.L1-4, de 25/09/2013, que entendeu que “*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.*”

²⁰⁶ Esta dificuldade probatória é diminuída quando não se exige a intencionalidade da conduta na aplicação do artigo 29.º, na medida em que, como veremos adiante, a prova deste se basta com a prova dos seus efeitos, VIEIRA BORGES, *Assédio e Assédio Moral*, cit., pp. 272 e 273.

respeita, alerta para a necessidade de criação de um regime próprio para os casos de assédio não discriminatório, no qual seja consagrada a inversão do ónus da prova.²⁰⁷

Deste modo, concluímos que, muito embora o CT 2009 tenha contribuído consideravelmente para a melhoria e expansão do regime do assédio no nosso ordenamento jurídico, alguns aspetos permanecem carecidos de regulamentação e intervenção legislativa, encontrando-se o mesmo, em nossa opinião, em permanente fase de construção.

No que respeita às mais recentes alterações ao regime do assédio no CT 2009, ditadas pela Lei n.º 73/2017, dedicar-nos-emos à sua análise mais adiante e em capítulo próprio, dada a importância fulcral das mesmas na presente dissertação.

²⁰⁷ ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral*, cit., p. 219. No mesmo sentido, RIBEIRO PARREIRA, *O Assédio Moral no Trabalho*, cit., p. 223.

V. O Conceito Jurídico de Assédio Laboral: Elementos Constitutivos

Como já demonstrámos, a relação assediante pode assumir contornos variáveis, manifestar-se de diversas formas e por diferentes períodos de tempo e possuir, na sua génese, distintas intenções.

Ora, tendo presente a inexorável complexidade associada a esta relação, bem como a vulnerabilidade da figura do assédio para a prática de acusações fraudulentas, a doutrina e a jurisprudência têm apontado um conjunto de elementos que, uma vez verificados, permitem concluir que uma determinada situação concreta pode ser qualificada como assédio, assumindo, pois, relevância jurídica, nos termos do art. 29.º do CT.

Neste sentido, o enquadramento jurídico e a análise dos elementos constitutivos desta figura terão de ser realizados com extrema cautela, por forma a nele se incluírem todos aqueles comportamentos que, embora aparentemente lícitos, enfermam de ilicitude quando presentes, no caso concreto, determinados pressupostos.

Mas, por outro lado, igual cautela se reclama no estudo das condutas que compõem o seu campo de aplicação, sob pena de se banalizar o conceito de assédio, de tal forma que se torne o mesmo automaticamente aplicável a situações de conflitos e divergências laborais, que nada têm que ver com o bem jurídico efetivamente tutelado pela sua proibição: a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Com efeito, “*se tudo é assédio, então nada é assédio*”²⁰⁸, isto é, vulgarizando-se a figura, a linha que separa as verdadeiras situações de assédio daquelas que, apesar de se aproximarem do conceito, não o integram, ficará bastante ténue.

Esta tarefa torna-se, pois, ainda mais difícil, tendo em conta que não existe um efetivo consenso quanto às características fundamentais deste fenómeno, tanto na jurisprudência como na doutrina, como de seguida se verá.

²⁰⁸ Entendimento manifestado por RAMIREZ FERNANDES na Conferência sobre “O Assédio no Local de Trabalho e as Recentes Alterações aos Códigos de Trabalho e de Processo de Trabalho”, promovida pelo Conselho Regional de Lisboa e pela Delegação do Barreiro da Ordem dos Advogados e realizada no dia 07/02/2018, na Biblioteca Municipal do Barreiro.

1. Sujeitos da Relação Assediante

No que concerne aos sujeitos que integram a relação assediante e, não obstante não se ter o legislador pronunciado quanto a esta questão, urge ter presente que “*o assédio moral tem necessariamente de incidir sobre uma ou várias pessoas, pois, não se podem considerar como constitutivos de assédio moral aqueles actos, ainda que de natureza persecutória, praticados indistintamente contra a globalidade dos trabalhadores.*”, sendo, pois, necessária, a existência de “*um ou mais sujeitos que submetem outro ou outros no trabalho a tratos degradantes, hostis ou vexatórios.*”²⁰⁹.

Assim, facilmente se conclui que a relação de assédio constitui “*uma relação assimétrica entre as partes, entre assediado(s) e assediador(es)*”, na qual existem dois lados opostos e desiguais, transferindo-se o comportamento assediante de um para outro²¹⁰.

Ora, do acima exposto, é possível concluir que as condutas assediantes tanto podem ser praticadas por uma pluralidade de sujeitos ativos contra uma coletividade de sujeitos passivos (ainda que devidamente especificados) ou um único sujeito passivo, como por um único sujeito ativo contra uma pluralidade de sujeitos passivos ou apenas um único sujeito passivo. Basta, neste último caso, pensar na situação em que o sujeito ativo emprega um único trabalhador, que é submetido a condutas humilhantes e violadoras da sua dignidade humana. O regime do assédio constante do art. 29.º não exige, pois, a existência de uma pluralidade de sujeitos ativos ou passivos, bastando, para integrar o seu âmbito de aplicação, um único sujeito ativo/passivo.

Por outro lado e, não obstante a posição ocupada pelo trabalhador no contrato de trabalho convocar, como já expusemos, limitações à sua liberdade pessoal e direitos de personalidade²¹¹, fazendo com que seja este a ocupar, mais frequentemente, a posição de sujeito passivo da relação de assédio, o certo é que o bem jurídico protegido pela norma do art. 29.º não é, naturalmente, exclusivo da pessoa do trabalhador. Ou seja, não

²⁰⁹ ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral*, cit., p. 65. No mesmo sentido, CALDAS CANEDO, *Assédio discriminatório*, cit., p. 25.

²¹⁰ BARRAMBANA SANTOS, *Do Assédio Laboral*, cit., p. 250.

²¹¹ PALMA RAMALHO, *Tratado, Parte I*, cit., p. 526: “*é que a especificidade da prestação laboral e o envolvimento global da sua personalidade no vínculo laboral, que decorrem do relevo do elemento de personalidade no contrato, fazem com que os perigos de violação daqueles direitos no caso do trabalhador sejam, também eles, muito maiores, o que justifica a especial protecção do trabalhador.*”.

se trata, forçosamente, de prática do empregador sobre o trabalhador, já que são reconhecidas como integradoras do conceito de assédio aquelas condutas de intimidação e afetação psicológica ocorridas entre colegas de trabalho ou ainda direcionadas a superiores hierárquicos^{212 213}.

No entanto, e no entendimento de ROCHA PACHECO²¹⁴, “*a parte assediadora, como sujeito activo de assédio moral, é aquela que, regra geral, dispõe de mais poder, de mais recursos, de mais apoios ou que, então, ocupa uma posição de superioridade em relação ao assediado.*”, sendo geralmente apontado, tanto na jurisprudência como na doutrina, o trabalhador como sujeito passivo e o empregador ou superior hierárquico como sujeito ativo da relação de assédio.

Ainda quanto ao sujeito passivo da relação assediante, urge sublinhar que, ao contrário do que se poderia considerar, são destinatários da proteção conferida pelo regime do assédio, tanto os trabalhadores, numa aceção restrita do termo, isto é, sujeitos parte no contrato de trabalho, como aqueles outros prestadores de trabalho cuja relação jurídica não emerge da celebração de um contrato de trabalho. Neste sentido, e nos termos do disposto no art. 10.º, que prevê situações de para-subordinação, sempre que não se verifique a subordinação jurídica do trabalhador face ao empregador e, consequentemente, a celebração de contrato de trabalho, mas exista dependência económica do primeiro em relação ao segundo, encontra-se preenchido o campo de aplicação do art. 29.º²¹⁵.

Por outro lado, e atendendo à formulação ao art. 29.º n.º 2, a proteção veiculada pelo regime do assédio aplica-se, igualmente, “*aquando do acesso ao emprego*”²¹⁶ e não apenas durante a execução do contrato de trabalho, o que significa que pode ocupar a posição de sujeito passivo um qualquer candidato a emprego, durante a fase de

²¹² Com efeito, o assédio pode ser dividido em vários tipos, consoante a qualidade e posição do sujeito ativo da conduta: o mais frequente, o assédio vertical descendente, no qual existe uma diferenciação hierárquica entre as partes, sendo praticado por superiores hierárquicos ou pelo próprio empregador, contra o trabalhador; o assédio horizontal, praticado por um colega de trabalho que se encontra na mesma posição hierárquica da vítima; o assédio misto, quando, na situação anterior, o empregador nada faz, ignorando por completo a situação e tornando-se, pois, cúmplice da mesma e, por fim, o assédio vertical ascendente, o mais raro de todos os tipos, que consiste na conduta assediante praticada contra o superior hierárquico, pelos seus subordinados.

²¹³ Cfr. CALDAS CANEDO, *Assédio discriminatório*, cit., p. 26.

²¹⁴ ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral*, cit., p. 65.

²¹⁵ Neste sentido, GARCIA PEREIRA, *Mobbing*, cit., p. 107 e BARRAMBANA SANTOS, *Do Assédio Laboral*, cit., p. 254 e 255.

²¹⁶ Cfr. art. 102.º CT.

recrutamento, não se exigindo, pois, que as condutas assediantes ocorram, única e exclusivamente, “*no próprio emprego*”.

2. Condutas Assediantes

Conforme já se teve oportunidade de referir, existem múltiplas formas²¹⁷ de afetar o sujeito assediado²¹⁸, sendo que, a maioria das quais, quando analisadas isoladamente, não apresentam qualquer tipo de ilicitude, tornando-se difícil identificá-las com clareza.

Tal como estabelece o n.º 2 do art. 29.º, para que o comportamento em causa assuma relevância jurídica, terá de ser “*indesejado*”. Ora, neste particular, coloca-se a seguinte questão: tal comportamento terá de ser subjetivamente indesejado, isto é, não tolerado especificamente pela pessoa do destinatário, ou bastará que se consubstancie numa atuação contrária ao sistema, configurando uma conduta que, de modo geral e abstrato, se prevê que seja indesejada por um destinatário comum?²¹⁹.

Neste ponto, entendemos que a indesejabilidade das condutas assediantes não deve ser apreciada, unicamente, numa perspetiva subjetiva, já que, em nossa opinião,

²¹⁷ Mesmo na perspetiva sociológica esta variedade de condutas é apontada. Cfr. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *Assédio, Coacção e Violência no Quotidiano*, cit., p. 61, que define o assédio como “*toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta especialmente por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam atingir a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psicológica de uma pessoa, pôr em perigo o emprego desta ou degradar o clima de trabalho*”.

²¹⁸ Em termos Jurisprudenciais, v.g. Ac. do TRL, proc. n.º 3225/16.3T8PDL.L1-4, de 21/12/2017, que entendeu como integrante de assédio moral “*o comportamento do empregador que no período de um mês, através de um superior hierárquico da trabalhadora, adoptou um conjunto de comportamentos inadequados, pelo menos com dois momentos de enfurecimento desse superior hierárquico perante a trabalhadora que acabaram com a expressão “não te quero aqui, não prestas”, sendo o gerente do empregador complacente com tais comportamentos (como o evidencia a sua atitude de não permitir que as colegas da trabalhadora lhe prestassem assistência quando a mesma, após um dos tais momentos de enfurecimento do superior hierárquico, se mostrava nervosa), vindo no mês seguinte a comunicar à trabalhadora uma nota de culpa sem fundamento e sem dar ulterior sequência ao procedimento disciplinar que lhe instaurou.*”.

²¹⁹ Nem todas as condutas são suscetíveis de assumir relevância tal que justifique a tutela concedida pelo regime do assédio, não obstante serem, também elas, indesejadas, tornando-se, por vezes, difícil distingui-las com clareza. Com efeito, a própria relação laboral e todas as suas particularidades convocam, inevitavelmente, o surgimento de conflitos no seio da organização de trabalho. A título de exemplo, elencamos as seguintes situações que, embora não se considerem assédio, poderão ser, por vezes, confundidas com este: o stress, nomeadamente derivado de ritmos de trabalho intensos; os conflitos interpessoais, necessariamente decorrentes de toda e qualquer relação estabelecida entre seres humanos; a brutalidade de alguns gestores, dirigida contra a globalidade dos trabalhadores e não apenas contra um em concreto; as agressões ocasionais que, por não possuírem o requisito da reiteração, não são consideradas assédio; as más condições de trabalho e, por fim, os normais constrangimentos profissionais, decorrentes do exercício legítimo do poder de direção e disciplina do empregador.

em situações de assédio, pressupõe-se que os comportamentos que o integram serão sempre indesejados, a partir do momento em que afetam a esfera de dignidade humana do assediado²²⁰. De facto, dificilmente se concebe que uma conduta de humilhação, intimidativa, hostil e degradante não seja indesejada pelo seu destinatário, nem tão pouco nos parece fazer qualquer sentido a exigência de tal prova, sendo, pois, tal indesejabilidade, entendida como um facto notório.

Assim, entendemos que a indesejabilidade da conduta assediante deve ser apreciada objetivamente, à luz dos princípios e valores essenciais de uma comunidade, no sentido de constituir a mesma um comportamento genericamente censurável e repudiado²²¹.

No que ao comportamento assediante respeita, GARCIA PEREIRA²²² sustenta que a relevância jurídica do assédio encontra-se dependente da verificação, como resultado da conduta, de uma degradação das condições de trabalho da vítima. Ou seja, no entendimento da citada autora²²³, essencial é que os comportamentos que integram a prática de assédio sejam suscetíveis de produzir um dano específico, que se consubstancia na degradação do ambiente e das condições de trabalho, provocando uma lesão na dignidade humana do sujeito assediado.

Questão distinta é a de saber se o comportamento assediante se manifesta, apenas, de forma ativa, isto é, através de ações, ou se, pelo contrário, nele se podem incluir também os comportamentos omissivos que, do mesmo modo que os primeiros, provoquem uma degradação do ambiente de trabalho e afetação da dignidade do sujeito passivo. O art. 29.º nada dispõe acerca deste aspeto, não excluindo, portanto, qualquer das hipóteses mencionadas.

Neste particular, BARRAMBANA SANTOS²²⁴, ao sublinhar que “os comportamentos, entendidos como actividade humana observável, podem revestir condutas activas ou omissivas”, entende que nada obsta à admissibilidade de comportamentos omissivos como constitutivos da relação de assédio. Basta pensar na

²²⁰ Em sentido contrário, BARRAMBANA SANTOS, *Do Assédio Laboral*, cit., p. 267.

²²¹ Nesta defesa escrevendo que o requisito do “comportamento indesejado” “admite juízos abstractos de presumida intolerabilidade pelo assediado”, VIEIRA BORGES, *Assédio e Assédio Moral*, cit., pp 265.

²²² GARCIA PEREIRA, *Mobbing*, cit., p. 88.

²²³ E, no mesmo sentido, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *Assédio, Coacção e Violência no Quotidiano*, cit., p. 61, ao referir que o assédio no local de trabalho consiste em “qualquer conduta abusiva (...) que possa por em perigo o emprego ou degradar o clima de trabalho.”

²²⁴ BARRAMBANA SANTOS, *Do Assédio Laboral*, cit., pp. 265 e 266.

situação em que o sujeito passivo é isolado dos restantes colegas, ou em que o sujeito ativo não comunica com o assediado ou simplesmente não lhe atribui tarefas profissionais, ocultando-lhe informação relevante sobre o seu trabalho ou sobre a Empresa e deixando-o totalmente inativo.

Assim, e acompanhando a opinião do autor supra citado, entendemos que o comportamento assediante pode manifestar-se quer através de ações, nas quais se podem incluir atitudes, palavras, gestos ou escritos suscetíveis de influenciar negativamente o ambiente de trabalho e a dignidade humana do sujeito passivo, como de omissões, das quais são exemplo as situações acima mencionadas que, não obstante constituírem condutas omissivas, são aptas a provocar os mesmos danos que as primeiras e, por essa razão, excluí-las do âmbito de aplicação do assédio seria impensável²²⁵.

3. Duração das Condutas Assediantes

Apesar de o legislador nada referir quanto à duração das condutas assediantes²²⁶, sendo este um dos elementos característicos do modelo social de assédio, como supra referido, tem sido entendimento quase unânime da doutrina²²⁷ e da jurisprudência²²⁸ que, para se poder falar em assédio, é necessário que os comportamentos em causa se

²²⁵ Cfr. VIEIRA BORGES, *Assédio e Assédio Moral*, cit., pp 265: o comportamento indesejado “*inclui naturalísticos actos, omissões e processos causais compostos*”.

²²⁶ Contrariamente ao que sucede noutros países, por exemplo no Canadá. A “*Loi sur les Normes do Travail*” (LNT) do Québec estabelece, no seu art. 81.19 que “*uma única conduta também pode constituir assédio psicológico se produzir um efeito prejudicial contínuo para o empregado*” (tradução nossa), RACHEL COX, *Harcèlement psychologique au travail: entre psychologisation et victimisation. Une étude de la jurisprudence arbitrale québécoise*, in *Droit et Société* N.º 81/2012, LGDJ, 2012, p. 344.

²²⁷ Neste sentido, ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral*, cit., pp. 92-94; CALDAS CANEDO, *Assédio discriminatório*, cit., p. 33; GUILHERME DRAY, *CT Anotado*, cit., p. 182; INÊS ARRUDA, *Mobbing ou Assédio Moral*, cit., p. 108 e LUÍS MIGUEL MONTEIRO, *Assédio na Relação Laboral, Ónus da prova*, in *IX Colóquio sobre Direito do Trabalho, Supremo Tribunal de Justiça*, 18/10/2017, p. 2, disponível em http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/IX_DT/Int_Luis_Miguel-Monteiro.pdf.

²²⁸ Neste sentido, Ac. do STJ, proc. n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1, de 03/12/2014; Ac. do TRL, proc. n.º 1254/2007-4, de 09/05/2007; Ac. do TRP, proc. n.º 1827/11.3TTPRT.P1, de 04/02/2013; Ac. do STJ, proc. n.º 429/09.9TTLSB.L1.S1, de 29/03/2012. Em sentido contrário, considerando que basta um único ato para a qualificação do comportamento como assédio, Ac. do TRC, proc. n.º 222/11.9T4AVR, de 23/11/2011 e Ac. do TRE, proc. n.º 326/12.0TTEVR, de 16/01/2014.

prolonguem no tempo, encontrando-se, pois, excluídos do âmbito de aplicação da norma do art. 29.º do CT aquelas condutas meramente pontuais²²⁹.

Assim, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN entende, quanto a este aspeto, que “*uma observação que fere num momento de enervamento ou de mau humor não é significativa, com mais razão se ela é seguida de pedido de desculpa. É a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço para os matizar, que constitui o fenómeno destruidor.*”²³⁰.

Existem autores que estabelecem mesmo um limite temporal para a prática de assédio, exigindo-se a sua ocorrência, por exemplo, semanalmente, “*por um período de tempo prolongado, em média seis meses.*”²³¹.

No entanto, uma corrente minoritária da doutrina entende que, em alguns casos, basta um único comportamento assediante, para que seja possível qualifica-lo como assédio. É o caso de KIETZMANN LOPES²³² que, quando enuncia os elementos constitutivos do assédio, deixa de parte o pressuposto da reiteração das condutas.

No mesmo sentido, VIEIRA BORGES²³³ aceita, como integrantes do tipo legal de assédio, aquelas condutas singulares que, pela sua gravidade, sejam aptas a provocar a afetação da dignidade da pessoa humana do assediado.

Também GLÓRIA REBELO²³⁴ e PAULA QUINTAS²³⁵ consideram que basta uma única conduta assediante para que a mesma possa ser qualificada como assédio.

Já CALDAS CANEDO²³⁶, não obstante aceitar, no geral, a reiteração das condutas como elemento essencial do assédio, discorda da exigência de um limite temporal, por entender que tal “*baliza temporal mínima (...) é demasiado rígida e*

²²⁹ Com exclusão do assédio sexual, no qual, em nossa opinião, basta apenas um único ato assediante para se encontrar preenchida a ilicitude que permite qualificar a conduta em causa como assédio.

²³⁰ MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *Assédio, Coacção*, cit., p. 62.

²³¹ No âmbito da perspetiva sociológica do assédio, cfr. HEINZ LEYMANN, *Mobbing. La persécution au Travail*, Seuil, Paris, p. 72.

²³² In KIETZMANN LOPES, *O Assédio Moral no Trabalho*, in *Cadernos do CEJ, Direitos Fundamentais e de Personalidade do Trabalhador*, 2.ª ed., 2014.

²³³ VIEIRA BORGES, *Assédio e Assédio Moral*, cit., p. 261.

²³⁴ GLÓRIA REBELO, *Assédio Moral e Dignidade no Trabalho*, in *PDT*, n.º 76-78, CEJ, Coimbra, 2007, p. 115.

²³⁵ PAULA QUINTAS, *Os Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho*, cit., p. 205, “*Não há um barómetro para o assédio, o que releva são os efeitos do assédio no assediado (...). Quanto a nós, basta um ato espontâneo (usando a linguagem penal) que pelo seu alcance destrua a capacidade laboral do trabalhador, sendo de destacar que a resistência psicológica é também um valor a considerar. Quanto a nós, não são atos reiterados que qualificam o assédio.*”.

²³⁶ CALDAS CANEDO, *Assédio discriminatório*, cit., pp. 35 e 36.

excessiva.”²³⁷, considerando, ainda, que se justifica a existência de uma única conduta nos casos, por exemplo, de acesso ao emprego, “*em que o empregador no processo de selecção de trabalhadores adopta condutas ofensivas da dignidade da pessoa humana, hostilizando e vexando os candidatos ao emprego.*”²³⁸.

Em sentido idêntico, ROCHA PACHECO²³⁹, reconhecendo a reiteração e sistematização como elementos essenciais do conceito de assédio, entende, no entanto, que não se justifica o estabelecimento de prazos certos e prefixados, sublinhando que o que interessa, neste particular, é a ideia de “*continuidade ou permanência no tempo*”, que seja apta a afetar o assediado.

Quanto a nós, embora consideremos que o pressuposto da reiteração é, regra geral, essencial para a qualificação das condutas como assediantes, entendemos que devem ser excecionalmente incluídas no campo de aplicação do assédio aquelas situações que, pela sua gravidade, censurabilidade ou efeito continuado, sejam suscetíveis de atingir, de igual forma, a dignidade humana do trabalhador, provocando uma degradação acentuada das suas condições de trabalho²⁴⁰. Pense-se, por exemplo, numa ordem do empregador que esvazia as funções do trabalhador, ou lhe atribui funções inferiores às que normalmente executa, mantendo-se essa ordem por três anos. Neste caso, entendemos que, de forma abstrata, existe uma situação de assédio, não obstante a conduta assediante ter sido apenas uma única (a ordem inicial), prolongando-se o seu efeito no tempo, de forma contínua.

Por outro lado, e atendendo à ausência de estipulação expressa pelo legislador a este respeito, não é exigido que os comportamentos assediantes sejam todos da mesma espécie, admitindo-se condutas distintas e com diferentes graus de intensidade, reiteradas ou pontuais, mas com efeitos prolongados no tempo²⁴¹.

²³⁷ Cfr., GARCIA PEREIRA, *Mobbing*, cit., p. 111.

²³⁸ Cfr., BARRAMBANA SANTOS, *Do Assédio Laboral*, cit., pp. 274 e 275.

²³⁹ ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral*, cit., pp. 101.

²⁴⁰ Neste sentido, e como refere GARCIA PEREIRA, *Mobbing*, cit., p. 113, “*Um único comportamento pode ter como consequência danos irreparáveis e até mais graves do que um conjunto de actuações.*”.

²⁴¹ Entendimento manifestado por VIEIRA BORGES no IX Colóquio sobre Direito do Trabalho. A autora distingue, neste particular, dois tipos de reiteração, ambos incluídos na noção legal de assédio: a reiteração qualitativa, que pode englobar “*a sucessão de vários atos iguais, a sucessão de vários atos diferentes, a sucessão de vários atos similares, a sucessão de vários atos com diferente intensidade lesiva, um ato ou atos que produzem uma sucessão de efeitos e um ato ou atos que produzem um efeito contínuo*”, e a reiteração quantitativa, que inclui a “*dispersão temporal de atos assediantes, cadenciada e não necessariamente constante, cujo período de referência mínimo varia consoante a natureza do ato e do tipo de conduta assediante*” podendo ser anual, mensal, semanária ou diária.

O referido entendimento é, pois, admissível, face à letra do art. 29.º, já que o legislador deixou totalmente em aberto o aspeto da duração das condutas que compõem o assédio, sendo, pois, aceites, entendimentos divergentes, desde que baseados na análise conjunta de todos os seus elementos, sem ignorar a particularidade de cada caso concreto.

Assim, concluímos que a exigência de reiteração das condutas constitui um requisito genericamente reconhecido no âmbito da perspectiva sociológica, respeitando, por isso, unicamente ao modelo social de assédio moral, não sendo, porém, exigido como elemento constitutivo do assédio, quando analisado na sua perspectiva estritamente jurídica.

4. Intencionalidade das Condutas Assediantes

No que respeita ao elemento subjetivo do tipo legal de assédio, isto é, à intencionalidade subjacente à prática das condutas assediantes, o n.º 1 do art. 29.º do CT qualifica como assédio o *“comportamento indesejado (...) com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”*

Ora, a questão que aqui se coloca é, pois, a seguinte: existe assédio laboral independentemente de uma qualquer intenção ou finalidade do assediador de agredir a vítima, afetando a sua dignidade?

Não obstante ter o legislador disposto sobre esta questão, ao referir expressamente que o comportamento assediante tanto pode ter como *“objetivo”* ou *“efeito”*,²⁴² a afetação da dignidade do assediado, o facto é que a mesma é ainda objeto de profundas divergências de entendimento no seio da doutrina e de alguma jurisprudência²⁴³.

²⁴² Não se exige, pois, que a intencionalidade se estenda ao efeito da conduta.

²⁴³ V.g. Ac. do STJ, proc. n.º 299/14.5T8VLG.P1.S1, de 21/04/2016, que exclui a intencionalidade como elemento essencial da conduta assediante: *“de acordo com o disposto no art. 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “assediante”.*” Em sentido contrário, Ac. do STJ, de 29/03/2012 e Ac. do TRL, de 09/05/2007.

Neste particular, VIEIRA BORGES recusa a intencionalidade como elemento constitutivo obrigatório do assédio, entendendo, em conformidade com o disposto no n.º 2 do art. 29.º, que basta “a ocorrência do efeito lesivo típico”, isto é, a afetação da dignidade humana do assediado, valendo-se, neste particular, da lógica da responsabilidade civil causal e fazendo corresponder a intencionalidade à culpa na conduta, “*não se estendendo aos objectivos ou efeitos lesivos.*” ou, por outras palavras, ocorrendo “*um efeito sem objetivo*”²⁴⁴. Ou seja, segundo entendimento da autora, ao qual aderimos, exige-se a existência de culpa na conduta, isto é, no sentido de o comportamento assediante ter sido querido pelo sujeito ativo (como ação humana, controlada ou controlável pela vontade), mas já não no efeito eventualmente provocado pela mesma, o qual é abrangido pela culpa na conduta, numa lógica de causalidade adequada²⁴⁵.

No mesmo sentido, GUILHERME DRAY sustenta que o assédio abrange tanto as situações em que a afetação da dignidade humana é intencional, mas também aquelas em que tal resultado ocorre como mero efeito da conduta assediante, sendo as duas hipóteses alternativas e não cumulativas²⁴⁶.

Em sentido contrário, LUÍS MIGUEL MONTEIRO²⁴⁷, entende que “o propósito do assediante é a afectação psicológica do assediado (logo, dolo directo ou, no mínimo, necessário), ainda que este resultado não se verifique (a ocorrência de resultado parece não constituir elemento necessário do conceito de assédio).”, acrescentando, ainda, que tal intenção deverá ser alegada e provada pelo assediado, exigindo-se, em último caso, que a conduta do assediante encerre um objetivo ilícito ou eticamente reprovável.

²⁴⁴ In *Assédio e Assédio Moral no Código do Trabalho*, cit., p. 262 e 263, nota de rodapé n.º 32.

²⁴⁵ Entendimento manifestado pela autora no IX Colóquio sobre Direito do Trabalho.

²⁴⁶ GUILHERME DRAY, *CT Anotado*, cit., in anotação ao art. 29, p. 182. No mesmo sentido, GLÓRIA REBELO, *Assédio Moral e Dignidade no Trabalho*, cit., p. 101 e CALDAS CANEDO, *Assédio discriminatório*, cit., p. 39, ao referir que “o que deve relevar para o Direito é, antes de mais, a potencialidade lesiva da conduta do assediador e não a sua intencionalidade lesiva. O mesmo será dizer que a intenção ou o objectivo do assediador não deve entrar na equação quanto à existência de uma situação de assédio. Em primeiro lugar, porque a dificuldade de prova da intenção é desmesuradamente difícil, depois, o que é juridicamente relevante é a efectiva lesão da dignidade da pessoa humana, independentemente de ser esta, ou outra, a intenção do agente assediador.”. Em sentido contrário, DALLEGRAVE NETO, *Assédio moral interpessoal e organizacional no Direito do Trabalho*, in *Revista do Advogado*, n.º 121, 2013, Associação dos Advogados de São Paulo, p. 139: “(...) é, pois, o que ocorre na mente do assediante, que dolosamente deseja agir daquela forma abusiva, com a intenção de prejudicar a vítima e a satisfação de atingir o resultado espúrio.”.

²⁴⁷ LUÍS MIGUEL MONTEIRO, *Assédio na Relação Laboral, Ónus da prova*, cit., p. 2 e 3.

A jurisprudência tem entendido, neste particular, que a inexistência de intenção da conduta assediante impede a aplicação do regime jurídico do assédio, afastando a sua tutela. Assim, e segundo entendimento do Ac. do STJ, proc. n.º 429/09.9TTLSB.L1.S1, de 29/03/2012, *“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.”*. No mesmo sentido, o Ac. do TRL, proc. n.º 71/09.4TTVFX.L1-4, de 13/04/2011 concluiu que *“tal factualidade é, por si só, insuficiente para se concluir que estamos perante uma situação de mobbing, na medida em que a trabalhadora não logrou provar as específicas condutas persecutórias que aponta à sua empregadora, nem a sua intencionalidade.”*.

Ora, em nossa opinião, o que confere relevância jurídica à prática do assédio é a submissão do assediado a tratos humilhantes, degradantes e desestabilizadores que afetam a sua dignidade humana²⁴⁸. Neste sentido, entendemos que não deve ser negada a tutela conferida pelo regime do assédio pelo simples facto de não se descortinar, no seio da atuação do assediante, uma concreta intenção de perturbar, constranger ou afetar a dignidade do assediado, porquanto a mera perturbação, constrangimento ou afetação daquela dignidade, enquanto efeito resultante daquela atuação, preenche já o tipo legal de assédio. Enquanto elemento subjetivo, a intencionalidade respeita à culpa, sendo esta suscetível de se manifestar através de várias formas, como sejam o dolo, direto, necessário e eventual, e a negligência, consciente e inconsciente.

Ora, a ausência de intencionalidade do agente assediante não afasta a ocorrência do resultado danoso, exigindo-se, neste particular, um especial dever de cuidado do assediante, sendo que fazer depender a aplicação do regime do assédio de tal elemento, seria deixar totalmente isentas de tutela situações que, não raras vezes, ocorrem no âmbito de condutas intencionais, mas nas quais a tarefa probatória se torna extremamente difícil, impossibilitando, em sede judicial, a prova de tal intenção.

Em todo o caso, urge sublinhar, como já referimos, que, não obstante a existência de entendimentos divergentes no seio da doutrina, o próprio legislador deixou

²⁴⁸ Neste sentido, ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral*, cit., p. 111: *“Para que o assédio moral adquira relevância jurídica terá forçosamente de violar a dignidade, ou mais concretamente, a integridade moral do trabalhador enquanto pessoa humana”*.

expressamente esclarecida esta questão, já que da leitura do art. 29.º se retira claramente a não exigência de intenção da conduta assediante, bastando, pois, que da mesma resulte um efeito danoso (que cabe dentro da censurabilidade do dolo da conduta assediante) para o assediado, suscetível de afetar a sua dignidade²⁴⁹.

²⁴⁹ Está aqui em causa, pois, a apetência da conduta para provocar o efeito assediante, numa lógica de causalidade adequada.

VI. Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto: Anotações ao Regime

Ciente da relevância extrema da dignidade humana da pessoa do trabalhador e dada a dimensão que este problema assume nos dias de hoje, aos mais diversos níveis, o legislador voltou a dedicar alguma atenção a este tema (que, desde 2009, não era objeto de alterações), dando origem, em 19 Julho de 2017, à aprovação da Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, a qual entrou em vigor a 1 de Outubro do mesmo ano, alterando o CT, o CPT e a LGTFP.

Assim, não obstante o quadro jurídico já existente em Portugal, no que ao assédio respeita, com todas as alterações positivas a que já aludimos, entendeu o legislador que o mesmo seria, ainda assim, suscetível de aperfeiçoamentos, tendo em conta que o seu efeito prático permanece, nos dias de hoje, pouco dissuasor.

Com efeito, a referida intervenção legislativa foi motivada, em grande medida, pela fragilidade do regime atual do assédio, evidenciada pelo escasso número de queixas junto das entidades competentes, sendo que o número de processos em sede judicial é ainda mais residual.²⁵⁰

Neste contexto, foram apresentados projetos de lei da autoria do BE, PCP, PAN e PS, os quais visaram a criação de um regime jurídico destinado a combater eficazmente o assédio no trabalho.

Por se revelar útil para a melhor compreensão e análise da Lei n.º 73/2017, que veio posteriormente a ser aprovada, cumpre efetuar uma breve análise dos vários projetos de lei apresentados, tendo em conta as diferenças de regime neles plasmadas.

Ora, o projeto de lei n.º 307/XIII, da autoria do BE, que visava a criação de um novo regime jurídico para combater o assédio no local de trabalho, pretendia, entre outros, alcançar os seguintes objetivos: por um lado, clarificar o conceito de assédio, alterando, igualmente, a sua inserção sistemática no CT, integrando-o na secção II,

²⁵⁰ “Sabendo-se, pelos estudos mais recentes, que um em cada seis trabalhadores (ou seja, centenas de milhar) diz já ter sido vítima de assédio (sexual ou moral) no trabalho, porque razão as queixas não ultrapassam, em cada ano, a dezena? Constatada esta discrepância, é evidente que o quadro legal existente até hoje não está a permitir que as pessoas se sintam protegidas e exerçam os seus direitos.”, in *Assédio no trabalho – O que muda com a nova lei*, 29/09/2017, Revista Visão. De acordo com um estudo elaborado pela CITE, “em 2015 verifica-se que 16,5% da população ativa portuguesa ao longo da sua vida profissional já viveu alguma vez uma situação de assédio moral.”, in *Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal*, Anália Torres, Dália Costa, Helena Sant’Ana, Bernardo Coelho, Isabel Sousa, equipa de investigação do CIEG, 2016.

subsecção II, relativa aos direitos de personalidade e nas causas de ilicitude do despedimento; por outro lado, estender a aplicação do regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais aos acidentes de trabalho e doenças profissionais resultantes da prática reiterada de assédio, integrando o risco proveniente de assédio nos riscos de doenças profissionais e transferindo a responsabilidade da segurança social para a entidade empregadora.²⁵¹ Neste particular, e como veremos adiante, o texto final da lei em análise incluiu apenas o assédio como possível causa de doenças profissionais (doenças do foro psicológico, como a depressão ou o esgotamento), imputando às empresas os custos relacionados com a reparação dos danos por aquelas provocados, excluindo a aplicação do regime de acidentes de trabalho²⁵².

No que respeita à matéria da prova, foi intenção deste projeto de lei a proteção de quem denuncia e de quem testemunha atos de assédio, impedindo a retaliação por via de processos disciplinares. A aludida proposta foi aprovada, dando origem ao novo n.º 6 do art. 29.º, que analisaremos de seguida.

Quanto à cessação do contrato de trabalho em decorrência da prática de assédio, visava-se a inserção expressa do mesmo como fundamento de resolução do contrato por justa causa e, no âmbito da cessação por acordo nos casos de assédio, propôs-se o alargamento do prazo legal para fazer cessar tal acordo, de sete para quinze dias, devendo ser expressamente incluído tal prazo no documento do qual conste o aludido acordo. No que a esta proposta respeita, foi apenas aprovada a alteração respeitante à inclusão do assédio nas causas de resolução do contrato por justa causa, mantendo-se o prazo de sete dias para fazer cessar o acordo. Em nossa opinião, teria sido positivo o alargamento de tal prazo, já que concedia ao trabalhador assediado um período mais alargado de reflexão e análise do acordo celebrado.

Por último, previa-se o *“reforço das sanções acessórias aplicáveis às empresas em sede de contraordenação, aplicando-lhes de forma automática a privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, nos casos de condenação por assédio e impossibilitando a dispensa da sanção acessória da publicidade nos casos de assédio”*, bem como a *“criação de uma listagem pública em site oficial (DGERT e ACT)*

²⁵¹ Exposição de motivos do projeto de lei n.º 307/XIII.

²⁵² Os quais constituem acontecimentos *“súbitos”* e *“inesperados”*, pelo que não nos parece que a prática de assédio, pela sua natureza, possa consubstanciar um acidente de trabalho. Ac. do STJ, proc. n.º 06S3957, de 28/03/2007 e proc. n.º 383/04.3TTGMR.L1.S1, de 30/06/2011.

de todas as empresas condenadas por assédio”.²⁵³ A primeira parte desta proposta não obteve o acolhimento da maioria parlamentar, tendo sido apenas aprovada a impossibilidade de “*dispensa da sanção acessória da publicidade nos casos de assédio*”. Ora, em nosso entendimento, a aludida alteração teria obtido um maior impacto, mormente em termos dissuasores da prática de assédio, se tivesse sido aprovada na sua globalidade.

Por sua vez, o projeto de lei n.º 375/XIII, apresentado pelo PCP, visava a prevenção e combate ao assédio no local de trabalho, através, nomeadamente, da introdução de uma presunção de assédio, para o “*conjunto de atos de natureza intimidatória, constrangedores ou humilhantes, ocorridos no âmbito de uma relação laboral, como a agressão verbal ou gestual, a ameaça, a redução da retribuição ou de funções injustificada ou sem fundamento, e que violem direitos fundamentais do trabalhador*”, visando, assim, uma mais profunda concretização do conceito, bem como da “*responsabilização solidária da entidade empregadora pelos danos causados ao trabalhador vítima de assédio, por outro trabalhador*”.

A referida alteração não foi, contudo, aprovada e, a nosso ver, bem, na medida em que as condutas de assédio, pela sua natureza, reclamam uma análise, em concreto, de todos os seus pressupostos, não podendo a sua ilicitude derivar da aplicação de meras presunções, já que, num determinado caso, uma agressão verbal ou gestual poderá, ou não, consubstanciar a prática de assédio, existindo uma multiplicidade de fatores a ter em conta na aplicação do seu regime jurídico. A consagração uma presunção legal implicaria a banalização do regime do assédio e a qualificação como assediadores de condutas que poderiam, eventualmente, encontrar justificação no uso legítimo do poder disciplinar ou de direção do empregador.

Por fim, o referido projeto de lei propunha o alargamento da inversão do ónus da prova a todas as situações de assédio, através da introdução de um n.º 5 e de um n.º 7 ao art. 29.º, estabelecendo que “*o trabalhador vítima de assédio deve alegar os factos que constituem a prática de assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 394.º n.º 2 al. b), d) e f) e/ou 548.º e seguintes, bem como indicar os trabalhadores que*

²⁵³ Exposição de motivos do projeto de lei n.º 307/XIII.

tenham conhecimento dos factos que integram o assédio.”, sendo a prova da inexistência da prática de assédio transferida para a entidade empregadora.²⁵⁴

A aludida proposta não foi, também ela, aprovada, o que, quanto a nós, é de criticar.

Com efeito, defendemos que a principal dificuldade associada às situações de assédio reside na complexidade da tarefa probatória a cargo do assediado, impondo-se, neste sentido, uma facilitação da prova para um elemento que, nos casos em que é o trabalhador o sujeito passivo do assédio, ocupa uma posição de inferioridade no contrato de trabalho e, deste modo, dispõe de acesso condicionado aos meios de prova disponíveis para a descoberta da verdade em sede judicial.

O projeto de lei n.º 378/XIII, da autoria do PAN, que visava o reforço da tutela contra os atos de assédio no âmbito das relações de trabalho, sugeria as seguintes modificações: consagração expressa, no art. 29.º, da proibição da prática de todo e qualquer ato de assédio, atribuindo às vítimas o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais; *“aditamento do artigo 29.º-A ao CT, por forma a fazer depender a cessação de contrato de trabalho de trabalhador assediado, por iniciativa do empregador, de um parecer prévio emitido pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral”* e aditamento do artigo 29.º-B, que prevê a obrigatoriedade das médias e grandes empresas estabelecerem os procedimentos a adotar em caso de denúncia de uma situação de assédio na sua organização.²⁵⁵

Da mencionada proposta, foi apenas aprovada a consagração, no n.º 1 do art. 29.º, da proibição da prática de assédio. No que a este particular respeita, entendemos que teria sido útil a aprovação, tanto do aditamento do art. 29.º-A, que permitiria uma maior proteção do trabalhador que continuasse ao serviço da entidade empregadora, como da obrigação imposta às pequenas e médias empresas, esclarecendo a organização laboral sobre o modo de proceder em caso de denúncias de assédio, possibilitando a concessão de um conjunto de informações necessárias e que, atualmente, não se encontram na disponibilidade nem dos trabalhadores assediados, nem dos empregadores.

²⁵⁴ Exposição de motivos do projeto de lei n.º 375/XIII. No mais, as propostas de alteração inseridas neste diploma eram idênticas às do projeto de lei supra analisado, designadamente quanto à integração do assédio nas causas de ilicitude do despedimento e no conjunto de fundamentos de resolução do contrato com justa causa, à proteção das testemunhas, às doenças profissionais e acidentes de trabalho e às sanções aplicáveis às empresas.

²⁵⁵ Exposição de motivos do projeto lei n.º 378/XIII.

Por último, o projeto de lei n.º 371/XIII, do PS, que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio em contexto laboral no setor privado e na administração pública, visou reformular os números 3 e 4 do art. 29.º, relativos ao direito a indemnização do assediado e à qualificação como contraordenação muito grave, podendo, em função das circunstâncias, constituir ilícito penal. A aludida modificação foi totalmente aprovada, numa opção que, quanto a nós, é de aplaudir, pelas razões que enunciaremos mais adiante.

Por outro lado, o diploma em análise previa, ainda, a introdução, no elenco dos deveres do empregador, da obrigação de adoção de um *“código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instauração de procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no local de trabalho.”*^{256 257}.

No domínio da Administração Pública, estabelece-se, no art. 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas²⁵⁸, a remissão para o regime do assédio, aplicando-se ao vínculo de emprego público o disposto no CT, no que àquele respeita.

Por fim, estabelecia-se ainda a *“necessidade de as entidades fiscalizadoras – Autoridade para as Condições do Trabalho e Inspeção-Geral de Finanças – disponibilizarem endereços eletrónicos próprios para a receção de queixas de assédio em contexto laboral.”*.

Finda a discussão e debate dos referidos diplomas, acabou por ser aprovada a Lei n.º 73/2017, como resultado final de todos os projetos de lei apresentados, tendo a sua aprovação obtido unanimidade parlamentar, depois de ouvidas algumas entidades públicas, como a CTSS, bem como juízes, investigadores e médicos.

Com efeito, cumpre enunciar as alterações introduzidas nos vários diplomas legais (a saber, CT, CPT e LGTFP), decorrentes das propostas apresentadas pelos vários partidos políticos, naquela que foi a mais recente modificação ao regime do assédio no ordenamento jurídico Português.

Ora, no que ao CT respeita, modificaram-se os arts. 29.º, 127.º, 283.º, 331.º, 349.º e 563.º. Já no CPT, verificou-se uma única alteração, ao nível do art. 66.º e, por

²⁵⁶ Proposta de alteração ao art. 127.º al. e) do CT.

²⁵⁷ Analisaremos, seguidamente, a mencionada alteração.

²⁵⁸ Art. 4.º n.º 1 al. e) da LGTFP.

fim, no âmbito da LGTFP, o legislador dedicou a sua atenção aos arts. 4.º e 71.º, nos quais foram acrescentadas novas alíneas.

Abordaremos, de seguida, o conteúdo das referidas modificações e o seu contributo para o regime jurídico atualmente em vigor, no que ao tema em análise diz respeito, procurando efetuar uma análise crítica das mesmas.

1. Art. 29.º CT

No primeiro dos preceitos mencionados, estabelece-se expressamente, no novo n.º 1, que “*é proibida a prática de assédio*”. Não obstante, sistematicamente, a figura se encontrar inserida, antes da alteração legislativa, na Divisão II do CT, intitulada “*Proibição de assédio*”, eram apontadas algumas críticas²⁵⁹ ao facto de o corpo do artigo não mencionar, de forma expressa, tal proibição, já que é sabido não serem os títulos das divisões, secções ou subsecções, vinculativos no que aos respetivos regimes respeita. Não obstante tal reprovação se encontrar implícita, entendemos que a sua inserção no corpo do art. 29.º permite uma maior certeza e segurança jurídicas, tanto pelos destinatários da norma, como pelo intérprete e aplicador do direito.

Por outro lado, introduziu-se um novo n.º 4, que estabelece os direitos da vítima de assédio, discriminatório ou não, através da concessão de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, previsto para a prática de ato discriminatório²⁶⁰.

Neste particular, entendemos que, através da aplicação do anterior n.º 3 do art. 29.º, que remetia para o art. 28.º, o resultado visado pela recente alteração era exatamente o mesmo, sendo que o direito a indemnização (seja por atos discriminatórios ou não discriminatórios) se encontra acautelado desde a reforma do CT 2009, na qual se passou a incluir o assédio não discriminatório na previsão do preceito em análise, introduzindo-se a obrigação de indemnização a cargo do sujeito assediador, através da remissão prevista no anterior n.º 3. Contudo, a referida alteração vem, pois, reforçar a tutela indemnizatória, prevendo-a no corpo do artigo 29.º e incluindo-a, assim, no próprio regime do assédio, ao invés de obrigar o intérprete aplicador a efetuar a remissão para o artigo 28.º.

²⁵⁹ Cfr. BARRAMBANA SANTOS, *Do Assédio Laboral*, cit. p. 246 e 247.

²⁶⁰ Consagrado no art. 28.º do CT, intitulado “*Indemnização por acto discriminatório*”.

No n.º 5, manteve-se a consequência da contraordenação muito grave para a prática de assédio, passando, contudo, a referir-se a eventual responsabilidade penal, numa alteração que, quanto a nós, é de aplaudir. De facto, sabendo-se que o Direito Penal constitui a última *ratio* do nosso Ordenamento Jurídico, atuando, apenas e só, nas situações em que os demais ramos do Direito se revelam insuficientes e possuindo, por isso, carácter subsidiário, entendemos que foi intenção do legislador conferir importância acrescida à matéria do assédio, alertando, no seu regime, para a possibilidade de fazer acionar o Direito Penal, em última instância.

Ainda na norma do art. 29.º, determinou-se, no novo n.º 6, o seguinte: “o denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.”, impedindo, assim, práticas persecutórias e represálias por parte da entidade empregadora.

A crítica que temos a apontar a esta alteração prende-se com a deficiente e obscura formulação deste preceito, que, quanto a nós, não nos parece claro.

Por outro lado e, em bom rigor, a proibição aqui estabelecida já decorria da proibição de sanções abusivas prevista no art. 331.º n.º 2 alínea b), pelo que, entendemos que terá sido intenção do legislador acautelar a situação relativamente às testemunhas e não apenas ao denunciante da situação de assédio.

2. Art. 127.º CT

No que aos deveres do empregador respeita, introduziram-se as alíneas k) e l) no n.º 1 do art. 127.º, passando a prever-se a obrigatoriedade de adoção de “*códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores*”²⁶¹, bem como a instauração de “*procedimento disciplinar sempre que (o empregador) tiver conhecimento de alegadas situações de*

²⁶¹ Al. k) do n.º 1 do art. 127.º.

assédio no trabalho”, incorrendo o empregador na prática de contraordenação grave, em caso de violação dos referidos deveres²⁶².

Ora, no que respeita à nova alínea k), entendemos que os códigos de conduta, por constituírem instrumentos de *soft law*, carecem de força vinculativa²⁶³. As suas normas são, portanto, facultativas, ficando na disponibilidade dos seus destinatários o cumprimento, ou não, das mesmas, constituindo, pois, meras orientações e diretrizes. Por outro lado, o número de trabalhadores das empresas consideradas para efeitos de aplicação desta alínea parece-nos demasiado reduzido, não se justificando, em algumas empresas com esse número de trabalhadores, a obrigatoriedade dos referidos códigos de conduta.

Ademais, não existe, ainda, qualquer guia ou manual disponibilizado por entidades como a ACT ou a CITE²⁶⁴, que auxilie as Empresas na elaboração dos referidos códigos, o que dificulta de sobremaneira o cumprimento, por estas, desta nova obrigação imposta, num curto espaço de tempo^{265 266}. De facto, não se retira da lei qualquer orientação, no sentido de clarificar o conteúdo dos códigos de conduta exigidos, designadamente se devem os mesmos, simplesmente, remeter para o regime jurídico do assédio, resumindo as normas vigentes nessa matéria ou, por outro lado, criar novas regras, indicando expressamente os comportamentos a adotar em situações de assédio. Assim, entendemos que o nível de regulamentação exigido nos referidos códigos não se encontra, ainda, suficientemente detalhado pelo legislador, o que dificultará a sua adoção pelas Empresas.

De facto, somos da opinião que, para que a referida alteração produzisse efeito útil, os códigos de conduta deveriam integrar “*uma especial concretização de condutas ou práticas internas (a definir por cada organização), que visem a prevenção*”

²⁶² N.º 7 do art. 127.º do CT.

²⁶³ A menos que sejam adotados sob a forma de regulamento interno de empresa, na sua vertente normativa, prevista no art. 99.º do CT, ou contratual, nos termos do disposto no art. 104.º do mesmo diploma. Contudo, e atendendo à inexistência de regulamentação nesta matéria, desconhece-se qual o grau de exigência que será estabelecido, neste particular.

²⁶⁴ A CITE elaborou, em 2013, um “*Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à Autorregulação*”, o qual poderá vir a ser reeditado, servindo de referência às Empresas para adotarem os seus próprios Códigos.

²⁶⁵ As Empresas tinham até ao dia 01 de Outubro, data de entrada em vigor da Lei n.º 73/2017, para adotarem os referidos Códigos. Neste particular, entendemos que o período de *vacatio legis* concedido é bastante reduzido, tendo em conta a ausência de regulamentação do legislador nesta matéria.

²⁶⁶ A título de exemplo no que respeita ao conteúdo dos referidos códigos, *vd.* declaração de compromisso da GALP, disponível em http://www.galpennergia.com/PT/investidor/GovernoCorporativo/Documents/Politica_Prevencao_Reacao_Assedio.pdf.

(profilática e cautelar) e o combate (iniciativa reativa a situações já detetadas ” ao assédio no contexto laboral²⁶⁷. Será necessário, pois, aguardar pela futura regulamentação legislativa neste particular, bem como pelo auxílio, ainda muito escasso, das autoridades competentes em matéria laboral.

Contudo, não obstante o alcance prático desta nova obrigação nos parecer reduzido, entendemos que, se os referidos códigos de conduta forem devidamente divulgados a nível interno, os mesmos servirão para alertar a população laboral da Empresa para a existência do problema do assédio, o que, pese embora as críticas apontadas, se revelará positivo.

Quanto à instauração de procedimento disciplinar, poder concedido ao empregador, decorrente da subordinação jurídica²⁶⁸ existente no contrato de trabalho, o mesmo já se encontrava previsto²⁶⁹, ainda que indiretamente e de forma não obrigatória. De facto, este poder, que constitui um direito potestativo atribuído por lei ao empregador²⁷⁰, em decorrência do poder disciplinar²⁷¹, torna-se agora num poder-dever²⁷² ou poder vinculado, de exercício necessário e imposto sempre que surjam alegadas práticas de assédio, imiscuindo-se o legislador numa competência privada que sempre pertenceu, unicamente, ao empregador. Assim, e nas palavras de RAMIREZ FERNANDES, “o regime privado de trabalho é influenciado por opções políticas, que passam a qualificar de interesse público algo que sempre constituiu um poder diretivo privado”²⁷³.

²⁶⁷ Entendimento manifestado por VIEIRA BORGES no IX Colóquio sobre Direito do Trabalho.

²⁶⁸ *In casu*, a faculdade de instaurar procedimento disciplinar decorre do poder disciplinar atribuído, por lei, ao legislador.

²⁶⁹ Nomeadamente, pela violação do art. 128.º n.º 1 al. a) do CT.

²⁷⁰ Cfr. MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 265, “O poder disciplinar constitui uma prerrogativa da entidade patronal (...)”, pelo que não faz sentido que lhe seja imposta.

²⁷¹ Na sua vertente sancionatória ou punitiva, que se traduz na faculdade de “aplicar sanções disciplinares ao trabalhador em caso de incumprimento”, cfr. PALMA RAMALHO, *Tratado*, Parte I, cit., p. 446.

²⁷² De acordo com o entendimento de ABRANCHES PINTO, in *Instituto Disciplinar Laboral*, Coimbra, 2009, p. 16, “Se parte dos autores entende o poder disciplinar como um direito subjetivo que o empregador usa ou não usa de acordo com o critério exclusivo do seu interesse, outros qualificam-no (ou referem-se a ele) como poder-dever afecto a critérios que não coincidem necessariamente com o interesse egoístico da entidade patronal e que esta está obrigada a exercer em determinadas circunstâncias (...) é a própria lei que se lhe refere como poder (art. 328.º, n.º 1, quanto ao “pode aplicar”) e que, se fosse outra a intenção do legislador, nada o teria impedido de impor ao empregador a obrigação de actuar disciplinarmente (...)”.

²⁷³ Entendimento manifestado na Conferência sobre “O Assédio no Local de Trabalho e as Recentes Alterações aos Códigos de Trabalho e de Processo de Trabalho”.

Não obstante constituir o procedimento disciplinar um processo auto tutelar, conduzido pelo empregador, “*por si ou através de instrutor*”²⁷⁴, toda a prova tem de ser reproduzida em tribunal, pelo que a sua instauração necessita de ser sustentada em indícios concretos, determinando-se, desde logo, as circunstâncias de tempo (“quando”), modo (“como”) e lugar (“onde”) da infração cometida, essenciais para a elaboração e fundamentação da nota de culpa, já que da mesma tem de constar, obrigatoriamente, a “*descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados*”²⁷⁵, isto é, a delimitação completa e detalhada dos mesmos, sendo, pois, insuficiente, a mera aparência de infração.

Neste sentido, entendemos que a mera denúncia de alegadas situações de assédio não é, por si só, suficiente para a instauração de um procedimento disciplinar, na medida em que, na maioria dos casos, inexistirão indícios suficientes suscetíveis de fundamentar a abertura daquele procedimento, podendo tal imposição conduzir, em última instância, à prática do crime de denúncia caluniosa²⁷⁶ e ao aumento das situações, a que já nos referimos, de falsas denúncias de assédio.

Face ao exposto e, acompanhando a posição de RAMIREZ FERNANDES²⁷⁷ e VIEIRA BORGES²⁷⁸, a única obrigação que impende sobre o empregador, neste particular, é a de, tendo conhecimento de alegadas e sustentadas situações de assédio, instaurar procedimento prévio de inquérito²⁷⁹, destinado a suportar a elaboração da nota da culpa, visando o apuramento das concretas circunstâncias em que ocorreu o ilícito disciplinar, sendo que, caso seja o mesmo arquivado, por falta de indícios suficientes para a elaboração daquela nota, não existirá um verdadeiro procedimento disciplinar.

Em nossa opinião, entendemos que a norma do art. 127.º alínea l) deverá ser interpretada restritivamente, na medida em que o procedimento disciplinar só alcança justificação se, em sede de inquérito, se consigam descortinar indícios suficientes e concretos da prática de assédio. Parece-nos, pois, que esta solução é a que melhor se adequa à tutela do assédio, evitando a transformação do poder disciplinar num poder-dever e afetando, com tal imposição, a sua essência e natureza jurídicas.

²⁷⁴ Art. 356.º n.º 1 CT.

²⁷⁵ Art. 353.º n.º 1 CT.

²⁷⁶ P.p. pelo art. 365.º do CP.

²⁷⁷ Manifestada na Conferência sobre “O Assédio no Local de Trabalho e as Recentes Alterações aos Códigos de Trabalho e de Processo de Trabalho”.

²⁷⁸ Entendimento manifestado por VIEIRA BORGES no IX Colóquio sobre Direito do Trabalho.

²⁷⁹ Previsto no art. 352.º do CT.

3. Art. 283.º CT

No campo das doenças profissionais, passa a reconhecer-se expressamente o assédio como possível fonte das mesmas, ficando a cargo da entidade empregadora a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes daquelas doenças, quando resultantes da prática de assédio. Atualmente, e de acordo com o disposto no n.º 7 do art. 283.º, “*a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais é assumida pela segurança social, nos termos da lei.*”. Com a referida inovação²⁸⁰, a segurança social suporta, *ab initio*, o valor dos tratamentos decorrentes daquelas doenças, podendo, porém, exigir ao empregador o reembolso do que despendeu, através do instituto da sub-rogação nos direitos do trabalhador vítima do assédio, ainda que sem o consentimento deste e abrangendo igualmente as situações em que a conduta assediante não seja praticada pelo empregador.

Neste ponto, caberia ao Governo regulamentar a referida alteração, nos termos do disposto no art. 6.º da Lei n.º 73/2017, no prazo de um mês a contar da data da sua publicação, designadamente através da atualização da lista das doenças profissionais, nela se incluindo as doenças provenientes do foro psicológico, o que ainda não ocorreu. Assim, e atualmente, encontramos-nos perante um vazio legal, já que, enquanto não se proceder à referida regulamentação, os custos decorrentes daquelas doenças não poderão ser imputados às Empresas, como prevê a nova lei.

No que a esta alteração respeita, entendemos que o legislador pretendeu tornar mais notória a responsabilidade do empregador em situações de assédio, já que é a este que cabe prevenir e acautelar tais práticas no seio da sua organização laboral, numa lógica de responsabilidade civil objetiva pelo risco, reforçando-se, neste ponto, o efeito dissuasor do regime jurídico do assédio.

4. Art. 331.º CT

Neste particular, incluiu-se no elenco das sanções abusivas previstas no art. 331.º n.º 2, o despedimento ou qualquer outra sanção efetuada “*até um ano após a denúncia*”

²⁸⁰ Esta alteração aguarda, ainda, regulamentação que melhor a clarifique e desenvolva.

ou outra forma de exercício de direitos relativos à igualdade, não discriminação e assédio”²⁸¹, aqui se incluindo o assédio baseado em fatores não discriminatórios.

A referida norma não especifica, porém, se se encontram nela abrangidas todas e quaisquer denúncias, incluindo as que acabam por ser arquivadas, por falta de fundamentos.

Ora, neste particular, muito embora entendamos que a referida alteração virá, certamente, aumentar o número de denúncias efetuadas, muito reduzidas nos dias de hoje, receamos, contudo, que com ela possam surgir falsas denúncias de assédio, efetuadas apenas com o intuito de beneficiar da norma em análise. Assim, em nossa opinião, esta questão deveria ter sido, pelo legislador, acautelada, através, por exemplo, da exclusão de aplicação da norma em caso de denúncia arquivada.

Não obstante, entendemos ser a aludida alteração positiva, visando-se, com ela, evitar atos de retaliação pelo empregador que, em virtude da denúncia ou propositura de ação judicial relativa ao assédio, poderia, naturalmente, utilizar de forma abusiva o seu poder disciplinar, como forma de represália perante o trabalhador que exerceu os seus direitos.

5. Art. 349.º e art. 394.º CT

No que a este ponto respeita, introduziu-se, na parte final do n.º 3 do art. 349.º, a obrigação de, no documento do qual conste o acordo de cessação do contrato, se incluir o “*prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação*” que, nos termos do n.º 1 do art. 350.º, é de sete dias²⁸², a contar da data da assinatura do acordo. Contudo, tal direito é, para a maioria dos trabalhadores, desconhecido, bem como o prazo legal para o exercer.

Não obstante a referida alteração se encontrar inserida na Lei n.º 73/2017, relativa ao assédio, a mesma abrange as revogações que resultem de qualquer outro motivo.

²⁸¹ Al. b) do art. 331.º n.º 2 do CT.

²⁸² Tal como já atrás mencionámos, o BE, na sua proposta de lei, pretendeu alargar tal prazo para quinze dias, aplicável apenas às situações de cessação do contrato decorrente da prática de assédio. Contudo, tal alteração não obteve maioria.

Está aqui em causa o chamado “direito ao arrependimento”, isto é, a possibilidade, concedida ao trabalhador, de “voltar atrás” na decisão de fazer cessar o contrato de trabalho por acordo. Este direito inexistia, apenas, nos casos em que tal acordo e respetivas assinaturas tenham sido objeto de reconhecimento notarial presencial, nos termos do disposto no n.º 4 do art. 350.º.

Neste sentido, entendemos ser a aludida alteração de aplaudir, na medida em que dá a conhecer ao trabalhador a existência do prazo legal para fazer cessar o acordo, permitindo, da sua parte, uma decisão ponderada, evitando a aceitação de acordos que, porventura, lhe poderão ser desvantajosos.

Já quanto à resolução do contrato de trabalho, clarificou-se a suscetibilidade da sujeição ao assédio facultar a resolução por justa causa por iniciativa do trabalhador, modificando-se a parte final da alínea f) do art. 394.º, passando a mesma a ter a seguinte redação: “*incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.*”. Ora, em primeiro lugar, entendemos que a prática de assédio já se encontrava, anteriormente, e ainda que indiretamente, incluída no elenco do art. 394.º²⁸³, designadamente, por constituir, como já demonstrámos, uma ofensa à dignidade e integridade moral do trabalhador. O que se fez foi apenas clarificar tal possibilidade, o que poderá revelar alguma utilidade, porventura, em termos probatórios, já que a dificuldade decorrente desta atividade poderá ser reduzida, com a introdução expressa do assédio nas causas de resolução do contrato de trabalho.

²⁸³ Com efeito, existe jurisprudência anterior à referida alteração que comprova que o assédio se encontrava já presente no elenco do art. 394.º do CT. Assim, o Ac. do TRG, proc. n.º 98/12.9TTGMR.G1, de 18/02/2016, entendeu que “*existe justa causa subjetiva de resolução do contrato pelo trabalhador quando o empregador o assedia, entre outras coisas mudando-lhe o sítio onde prestava a atividade, proibindo-o de se deslocar na empresa salvo ir à casa de banho, e de conversar com outros elementos, lhe retira o telemóvel sem qualquer motivo, lhe proíbe a entrada pela porta que até aí utilizava, lhe retira o acesso à net, primeiro totalmente e depois com a exceção de sites com as palavras "text" ou "textil", tudo na sequência de propostas para aceitar uma substancial redução na retribuição ou a cessação com a compensação sugerida pela R., muito inferior ao valor médio de uma retribuição de antiguidade, que o A. não aceitou.*”. Já o Ac. do TRP, proc. n.º 10796/15.0T8VNG.P1, de 05/01/2017, sublinhou que “*a justa causa subjectiva justificativa do despedimento por parte do trabalhador assente em assédio moral do empregador, estando para além de situações de mero mau relacionamento, implica a verificação de comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, passíveis de exercer pressão moral sobre este e tendo em regra associado um objetivo final ilícito ou pelo menos eticamente reprovável, bem como, ainda, enquanto característica essencial do conceito de justa causa, a demonstração de que esse comportamento da entidade patronal, que lhe possa ser imputável a título de culpa, pela sua gravidade e consequências, torne inexigível a manutenção do vínculo laboral.*”

Contudo, a referida alteração introduz um encargo adicional, que não existia anteriormente: da leitura do preceito em análise, parece retirar-se que a resolução do contrato se encontra dependente da prévia denúncia do trabalhador à ACT, o que, ao invés de facilitar, poderá vir dificultar a cessação do contrato decorrente da prática de assédio.

Com efeito, nunca o trabalhador teve de denunciar a ofensa à integridade física ou moral, à liberdade, à honra ou à dignidade a qualquer outra entidade que não o empregador. Ademais, afigura-se-nos pouco provável que a ACT cumpra o prazo de 30 dias, concedido por lei²⁸⁴ ao trabalhador para comunicar a resolução do contrato ao empregador, para se deslocar à Empresa, por forma a verificar a situação de assédio, pelo que, não obstante reconhecermos que a intenção do legislador foi, porventura, a de conferir maior seriedade à denúncia efetuada, entendemos que a introdução deste ónus na resolução do contrato com justa causa, não foi feliz.

6. Art. 563.º CT

Por fim, e ainda no âmbito das alterações verificadas ao nível do Código do Trabalho, no que respeita à sanção acessória de publicidade, que consiste na *“inclusão da decisão condenatória em registo público disponibilizado na página electrónica do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, de um extracto com a caracterização da contra-ordenação, a norma violada, a identificação do infractor, o sector de actividade, o lugar da prática da infracção e a sanção aplicada.”*²⁸⁵, introduziu-se, e bem, no art. 563.º, um n.º 3, que veda a possibilidade de dispensa da sanção²⁸⁶ aos casos de contraordenação aplicada pela prática de assédio.

7. Art. 66.º CPT

Em termos processuais, verificou-se, ao nível do Código de Processo do Trabalho, uma importante alteração no que respeita à produção da prova testemunhal em situações de assédio. Assim, nos termos do disposto no novo n.º 2 do art. 66.º, “as

²⁸⁴ Art. 395.º n.º 1 do CT.

²⁸⁵ Art. 562.º n.º 3 do CT.

²⁸⁶ Nos termos previstos no n.º 1 do art. 563.º do CT.

testemunhas em processo judicial cuja causa de pedir seja a prática de assédio são notificadas pelo tribunal.”.

Ora, o facto de, nos processos decorrentes da prática de assédio, a prova se alicerçar, quase na sua totalidade, em testemunhas, sendo que, em regra, estas são compostas por colegas de trabalho da vítima, dificulta todo o processo de produção de prova. Por outro lado, e como assinala JÚLIO GOMES²⁸⁷, “*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 aperceberam 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.*”.

Neste sentido, consideramos ser de aplaudir a alteração introduzida no regime de notificação das testemunhas, porquanto, ao passarem a ser notificadas pelo Tribunal, ao invés de apresentadas pelo trabalhador, reduz-se a probabilidade de perda deste meio de prova, essencial para a descoberta da verdade, já que, neste caso, passa a introduzir-se uma imposição legal de comparência das mesmas em Tribunal, sendo o empregador, no caso de colegas de trabalho, obrigado a consentir na deslocação dos trabalhadores à audiência de julgamento, com a consequente justificação da falta.

8. Art. 4.º LGTFP

Na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e, como já referimos, introduziu-se, no elenco das remissões do art. 4.º, a matéria do assédio, aplicando-se o regime previsto no Código do Trabalho ao vínculo de emprego público.

Tal inovação vem, pois, demonstrar a preocupação do legislador relativamente ao tema do assédio, não apenas no âmbito do setor privado mas, também, nas relações de trabalho existentes no setor público, equiparando-as, no que a este particular respeita.

²⁸⁷ JÚLIO GOMES, *Algumas observações*, cit., p. 124.

9. Art. 71.º LGTFP

Já no âmbito dos deveres do empregador público e, em conformidade com as alterações ocorridas em sede de Código do Trabalho, introduziu-se, no n.º 1 do art. 71.º da LGTFP, a alínea k), que estabelece a obrigatoriedade de *“adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.”*.

VII. Conclusão

Cabe, nesta fase, tentar dar resposta às questões colocadas na introdução, no respeito pelo âmbito do tema delimitado no título, e optando por fazer uma síntese das meras descrições em relação aos capítulos II, III e IV, e desenvolver algumas conclusões sobre os principais assuntos tratados nos capítulos V e VI, que acima considerámos não ser conveniente adiantar.

A par do Direito do Trabalho, outras ciências sociais têm contribuído para a formulação do conceito de assédio, razão pela qual optámos por apreciar, em separado, a sua perspetiva sociológica e a sua perspetiva jurídica. O assédio constitui, antes de mais, um fenómeno social, pelo que, inevitavelmente, o Direito necessita dos conhecimentos provenientes de áreas diversas, para melhor o compreender e qualificar.

Neste sentido, concluímos que o ordenamento nacional fixou a designação e os conceitos de “*assédio*” e de “*assédio sexual*” mas já não o conceito de “*assédio moral*”. Em consequência, defendemos que o “*assédio moral*” constitui um tipo social estudado pelas outras ciências humanas, que se integra no modelo legal previsto no artigo 29.º, apesar de este preceito não conter referência à sua designação ou ao seu conceito, porque são distintos os respetivos elementos constitutivos de um e de outro modelo. A noção legal de assédio parece-nos mais abrangente, protegendo um conjunto mais vasto de situações e tutelando, como bem jurídico primordial, a dignidade do assediado enquanto pessoa humana. Nessa previsão geral, não pode deixar de estar presente e de ser admissível um modelo social de “*assédio moral*”, como qualquer outro que a evolução da sociedade e das mentalidades venha a assinalar no futuro.

A inquestionável relevância, social e jurídica, associada à problemática do assédio levou a que também a nível internacional e comunitário, os legisladores tomassem iniciativas pertinentes. Assim, sobretudo por via das diretivas e recomendações aprovadas e apesar do destaque focado na vertente discriminatória, foi assumida uma importância fundamental destes normativos no desempenho de um papel determinante na consagração da figura a nível nacional, em termos de regime jurídico e de conceptualização.

Também no Direito Comparado, e muito por influência do Direito Comunitário, se constata estas preocupações, assinalando-se alguns avanços concretos em termos de

legislação, doutrina e jurisprudência, e uma valoração especial da tutela da dignidade da pessoa humana neste contexto, mas ainda não tão próximos de um regime específico como o nosso ensaio através da Lei n.º 73/2017.

Quanto ao conceito jurídico de assédio, identificámos alguns pressupostos primordiais: a existência de um ou de mais sujeitos ativos e passivos, sem necessidade de corresponderem os mesmos a empregador e trabalhador, respetivamente; o facto de a lei tutelar tanto as situações de assédio no emprego, como no acesso a este; a necessidade de as condutas relevantes serem também objetivamente indesejadas; a não exigência legal de reiteração daquelas condutas no tempo, admitindo-se como integrantes do conceito de assédio determinados comportamentos isolados que, pela sua censurabilidade, são aptos a atingir o bem jurídico que se pretende tutelar; o facto de as condutas assediantes terem como objetivo ou efeito afetar a dignidade humana do sujeito passivo, sendo essa afetação independente da intencionalidade do assediante, exigindo-se apenas a culpa na conduta assediante e não a culpa direcionada ao seu efeito.

Tentando uma definição de assédio laboral, registamos que o mesmo pode ser entendido como um qualquer comportamento ocorrido em contexto de trabalho; pontual ou reiterado; indesejado pelo seu destinatário, analisando-se essa indesejabilidade à luz dos valores comuns de uma sociedade e dos comportamentos que sejam, pela mesma, considerados censuráveis, repudiados e ofensivos dos mais essenciais princípios; e que tenha como efeito a afetação da dignidade humana do assediado, ainda que não seja essa a direta intenção do assediante. Não obstante, sustentamos que o assédio configura um conceito jurídico aberto, em constante evolução, não se encontrando, por isso, totalmente consolidado, nem sendo essa a sua finalidade, considerando a tutela da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

No que concerne às recentes alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, é nossa opinião que fica evidenciada a preocupação do legislador, acolhendo um *sentir* da sociedade em geral, no que respeita às proporções negativas que este fenómeno tem vindo a assumir, em contexto laboral. Tal finalidade será sempre de aplaudir, independentemente do sucesso alcançado ou a alcançar.

De facto, tendo em conta o desconhecimento ainda atual sobre o detalhe do fenómeno em análise, estamos convencidos que a atuação do legislador é extremamente importante, ao informar a população sobre a sua real importância, divulgar essa

realidade, e prevenir a comunidade laboral para a sua ocorrência, potenciando a criação de mecanismos reais de responsabilização dos sujeitos assediados que visem a dissuasão e a efetiva reparação dos efeitos negativos das práticas em assédio. Além disso, as alterações publicadas poderão constituir o ponto de partida para desenvolvimentos futuros mais aprofundados nesta matéria, na doutrina, jurisprudência e até nas entidades que fiscalizam estas matérias, como a ACT e a CITE.

Só o verdadeiro conhecimento deste fenómeno pela sociedade, incluindo empregadores, trabalhadores, juristas, magistrados, advogados e demais entidades, permitirá, a nosso ver, combater de forma adequada a sua progressão e criar mecanismos de defesa capazes de proteger os sujeitos em situações de assédio.

Neste particular, cremos que o legislador alcançou, em alguns pontos, efetivas melhorias no regime do assédio, tendo, porém, ignorado, outros tantos que, em nossa opinião, teriam merecido igual atenção.

Assim, são de destacar, pela positiva, desde logo, as modificações de regime operadas ao nível da produção de prova testemunhal e da proteção do denunciante e das testemunhas, questões que, ao longo dos tempos, têm sido severamente criticadas pela maioria da doutrina, atendendo ao facto de ser a prova testemunhal o meio mais importante nos casos de assédio, facilitando-se, agora, a sua produção em sede judicial.

De facto, há muito que se criticava a inexistência de uma norma que garantisse o depoimento das testemunhas em processos judiciais de assédio, já que, na maioria dos casos, aquela prova incide sobre trabalhadores que integram a organização laboral do assediado. Com a alteração verificada neste ponto, entendemos que o legislador alcançou uma forma de iniciar a garantia do depoimento das testemunhas, conferindo-lhes a proteção posterior necessária, através da proibição de sanções disciplinares.

Por outro lado, a responsabilização da entidade empregadora pelos danos decorrentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, é também de aplaudir, não obstante a ainda omissão de regulamentação, evidenciando o objetivo, visado pelo legislador, de chamar à atenção dos empregadores para esta realidade, e de os onerar com os prejuízos resultantes da sua indiferença.

No que respeita à obrigação de instauração de procedimento disciplinar, defendemos uma interpretação restritiva da norma que a introduz, na convicção de que, neste particular, não pretendia o legislador *ir tão longe*, exigindo-se, apenas e só, a

abertura de procedimento prévio de inquérito, em caso de conhecimento de alegadas situações de assédio, e desde que a denúncia tenha substrato fático suficiente.

Ficou pelo caminho, pois, a questão, em nossa opinião essencial, relativa à inversão do ónus da prova nos casos de assédio não discriminatório.

Resta-nos, enfim, aguardar que as referidas temáticas venham, ainda, a ser abordadas, numa futura intervenção legislativa na matéria em estudo.

Ademais, não deixaremos de constatar, igualmente, que a Lei n.º 73/2017 emergiu de um conjunto heterogêneo de elementos decorrentes de diferentes projetos de lei, razão pela qual, a nosso ver, algumas alterações isoladas poderão não surtir o efeito desejado, pelo que entendemos que seria útil a inclusão do assédio laboral em diploma autónomo, conferindo-se, assim, uma maior clareza e organização legislativas no que a esta matéria respeita.

Por fim, sublinhamos que a utilidade e mais-valia do regime do assédio prende-se com o que pode ser designado por efeito de lupa e tutela de cúpula, permitindo qualificar como ilícitas condutas aparentemente lícitas, e conferir uma dupla proteção, para além daquela que sempre resultou do regime da igualdade e dos direitos de personalidade, evidenciando a força criadora do princípio da dignidade da pessoa humana²⁸⁸. Uma realidade que se transforma no espaço e com o tempo e que, por isso, apela a uma urgente mudança da mentalidade coletiva e da consciencialização de que o trabalhador é uma pessoa e um cidadão a respeitar - condições indispensáveis ao crescimento de uma saudável organização social e laboral.

Mas, como em tudo, “*o caminho faz-se caminhando...*”.

²⁸⁸ Como escreve VIEIRA BORGES, *Assédio e Assédio Moral*, cit., p. 271 e 273, o “efeito lupa da tutela do assédio, que permite identificar, na aparência de licitude potenciada pela confusão da realidade dos factos, a essência da afectação da pessoa do trabalhador. A tanto obriga e explica o bem jurídico que justifica a garantia e o quadro regimental do assédio”; “A previsão do assédio representa uma tutela de cúpula para condutas reprováveis, com ou sem aparente ilicitude inicial, num juízo de dupla garantia que atua conjugando a protecção de violações directas dos direitos dos trabalhadores com a especial afectação da sua dignidade.”.

BIBLIOGRAFIA

ALEXANDRINO, José Melo, *Direitos Fundamentais: Introdução Geral*, 2.^a edição, Princípia, 2011

ALMEIDA, Paulo Pereira de, *Assédio Moral no Trabalho, Resultados de um estudo*, in *Dirigir, a Revista para Chefias e Quadros*, n.º 98, 2007

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho, Noções Básicas*, Almedina, 2016

AMANTE, Carolina *A Prova no Assédio Moral*, Nova Causa, Edições Jurídicas, 2016

ARRUDA, Inês, *Mobbing ou Assédio Moral no Local de Trabalho. Análise do Fenómeno à luz do Ordenamento Jurídico Português*, in *Actualidad Jurídica*, Uría Menéndez, Revista n.º 19, 2008

BORGES, Isabel Vieira, *Assédio e Assédio Moral no Código do Trabalho*, in *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo*, Vol. 2, Peter Lang Ed., Berna, 2017

BORGES, Isabel Vieira, *Majoração de férias e sanção disciplinar de perda de dias de férias: mais e menos do que vinte e dois. Notas de síntese*, *Estudos APODIT*, n.º 4, AAFDUL, 2018

CANEDO, Ana Luísa Matos Morais Caldas, Universidade do Minho, Escola de Direito, *Assédio discriminatório e assédio moral simples: um contributo para a análise do conceito de assédio moral no CT*, 2012

CANOTILHO, J.J. Gomes e Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4.^a edição, Coimbra, 2007

CARRILO, Djamil Tony Kahale, *El Acoso Moral en el Trabajo (Mobbing): Solución a un antiguo problema desde una nueva perspectiva jurídica*, in *Boletín de la Facultad*

de Derecho, Número Monográfico, II Edición Premio Artículos Jurídicos «García Goyena», UNED, 2003

CHIESSE, Daniel, *A reparação do assédio moral: Novas perspectivas*, 1.^a edição, 2016, Chiado Editora

CORDEIRO, António Menezes, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, 1999.

FALCÃO, David e Sérgio Tenreiro Tomás, *Lições de Direito do Trabalho, A Relação Individual de Trabalho*, Almedina, 2014

COSTA, Ana Cristina Ribeiro, *O Ressarcimento dos Danos Decorrentes do Assédio Moral ao abrigo dos Regimes das Contingências Profissionais*, in *Questões Laborais*, Ano XVII, N.º 35-36, Janeiro/Dezembro 2010, Associação de Estudos Laborais.

COX, Rachel, *Harcèlement psychologique au travail: entre psychologisation et victimisation. Une étude de la jurisprudence arbitrale québécoise*, in *Droit et Société* N.º 81/2012, LGDJ, 2012

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 12.^a edição, Almedina, 2004

FERNÁNDEZ-RÍOS, Luis, *Aspectos psicológicos del acoso moral*, in *Psicología Forense: manual de técnicas y aplicaciones*, Biblioteca Nueva Universidad, 2006

GASCO-GARCÍA, Enrique, *Acoso Moral Laboral o “Mobbing”*, Documento de Trabajo, Seminario Permanente de Ciencias Sociales, Universidad de Castilla – La Mancha, Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca

GOMES, Júlio Vieira, *Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado*, in *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor Doutor António Motta Veiga*, Almedina, 2007

GOMES, Júlio Vieira, *Direito do Trabalho, Volume I, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra, 2007

HIRIGOYEN, Marie-France, *Assédio, Coacção e Violência no Quotidiano*, Pergaminho, 1.^a edição, 1999

LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 3.^a edição, Almedina, 2012, p. 313.

LEYMANN, Heinz, *Mobbing. La persécution au Travail*, Seuil, Paris, 1996

LEYMANN, Heinz, *The Content and Development of Mobbing at Work*, in *European Journal Of Work and Organizational Psychology*, 1996

LOPES, Sónia Kietzmann, *Direitos de Personalidade do Trabalhador à luz do CT*, in *Cadernos do CEJ, Direitos Fundamentais e de Personalidade do Trabalhador*, 2.^a edição, 2014.

LOPES, Sónia Kietzmann, *O Assédio Moral no Trabalho*, in *Cadernos do CEJ, Direitos Fundamentais e de Personalidade do Trabalhador*, 2.^a edição, 2014

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 7.^a edição, Almedina, 2015

MARTINEZ, Pedro Romano, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva, *CT Anotado*, 10.^a edição, Almedina, 2016

MARTINS, João Zenha, *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, Almedina, 2016

MARTINS, José Soares, Marla P. Cruz e Patrícia dos Santos Gomes, *Mobbing – Assédio moral no ambiente de trabalho*, in *Temas de Vitimologia: Realidades emergentes na vitimação e respostas sociais*, Almedina, 2011

MIRANDA, Jorge, *Direitos Fundamentais*, Almedina, 2017

MONTEIRO, Luís Miguel *Assédio na Relação Laboral, Ónus da prova*, in *IX Colóquio sobre Direito do Trabalho, Supremo Tribunal de Justiça*, 18/10/2017

MOREIRA, Teresa Coelho, *Interrogações sobre o poder de controlo do empregador e a esfera privada do trabalhador*, in *Minerva, Revista de Estudos Laborais*, Universidade Lusíada, Série 1, Ano II, N.º 3, Almedina, 2003

NETO, Abílio, *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 3.^a edição, Ediforum, 2012

NETO, José Affonso Dallegrave, *Assédio moral interpessoal e organizacional no Direito do Trabalho*, in *Revista do Advogado*, n.º 121, 2013, Associação dos Advogados de São Paulo

NOVAIS, Jorge Reis, *Direitos Fundamentais: Trunfos contra a Maioria*, Coimbra, 2006

NOVAIS, Jorge Reis, *A Dignidade da Pessoa Humana, Dignidade e Direitos Fundamentais*, Vol. I, Almedina, 2016

OLIVEIRA, Catarina Sales, *Do fim (e) da evolução do trabalho*, in *Trabalho sem Fronteiras? O papel da regulação*, coordenação de Manuel M. Roxo, Almedina, 2017

PACHECO, Mago Graciano de Rocha, *O Assédio Moral no Trabalho, o Elo mais Fraco*, Almedina, 2007

PARREIRA, Isabel Ribeiro, *O Assédio Sexual no Trabalho*, in *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias*, Almedina, 2002

PARREIRA, Isabel Ribeiro, *O Assédio Moral no Trabalho*, in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias*, Almedina, 2003

PEREIRA, António Garcia, *A grande e urgente tarefa da dogmática juslaboral: constitucionalização das relações laborais*, in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho- Memórias*, Coordenação de António Moreira, Almedina, 2003

PEREIRA, António Garcia, *O Assédio Moral, Causas e Condicionantes*, Conferência "O assédio moral no local de trabalho: emergência de uma nova realidade", 29 e 30 de Novembro de 2007, Instituto Superior de Economia e Gestão

PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho - Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra, 2009

PINTO, Nuno Abranches, *Instituto Disciplinar Laboral*, Coimbra, 2009

QUINTAS, Paula e Hélder Quintas, *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, 2.^a edição, Almedina, 2012

QUINTAS, Paula, *Os Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspetiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado – Direitos (Des)Figurados*, Almedina, 2013

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais da Pessoa*, in *Estudos em homenagem à Prof. Doutora Isabel de Magalhães Colaço*, Vol. II, Almedina, 2002

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Estudos de Direito do Trabalho*, Volume I, Almedina, 2003

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, 3.^a edição, Almedina, 2012

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tutela da personalidade e equilíbrio entre interesses dos trabalhadores e dos empregadores no contrato de trabalho. Breves notas*, in *VI Colóquio sobre Direito do Trabalho*, 22 de Outubro de 2014

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5.^a edição, Almedina, 2016

REBELO, Glória, *Assédio Moral e Dignidade no Trabalho*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 76-78, Centro de Estudos Judiciários, Coimbra, 2007

REDINHA, Maria Regina Gomes, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, in *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*, in *Estudos em homenagem ao Professor Raul Ventura*, Coimbra, 2003

REDINHA, Maria Regina Gomes, *Assédio – Uma Noção Binária?*, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Coordenadores Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Vieira Gomes, 1.^a edição, Coimbra Editora, 2011

SANTOS, Pedro Barrambana, *Do Assédio Laboral, Pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*, Almedina, 2017

SEQUEIRA, Alexandra Marques, *Do assédio no local de trabalho: um caso de flirt legislativo? Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno*, *Questões Laborais*, Coimbra, n.º 28, 2006

SILVA, Manuel Carvalho da, in *Seminário O Trabalho Hoje*, 2 de Fevereiro de 2016, Porto, *Tendências do mundo do trabalho*, in *Trabalho sem Fronteiras? O papel da regulação*, coordenação de Manuel M. Roxo, Almedina, 2017

SUÁREZ, Óscar Arroyuelo, *La Violencia Psicológica en el lugar de trabajo en el marco de la Unión Europea*, Universidad del País Vasco

VEIGA, António Jorge da Motta, *Lições de Direito do Trabalho*, 8.^a edição, Universidade Lusíada, 2000

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, 2011

ÍNDICE

I – Introdução	10
II – Aproximação à Noção de Assédio	17
1. Perspetiva Sociológica	17
2. Perspetiva Jurídica	22
III – Tutela Normativa do Assédio	28
1. Bem Jurídico Protegido	28
2. Previsão do Assédio no Direito Português	33
3. Quadro Internacional e Comunitário	36
4. Síntese de Direito Comparado	42
IV – Enquadramento Jurídico-Laboral do Assédio no Ordenamento Nacional	46
1. Antes da Codificação	46
2. Código do Trabalho de 2003	49
3. Código do Trabalho de 2009	54
V - Conceito Jurídico de Assédio Laboral: Elementos Constitutivos	59
1. Sujeitos da Relação Assediante.....	60
2. Condutas Assediantes	62
3. Duração das Condutas Assediantes	64
4. Intencionalidade das Condutas Assediantes	67
VI – Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto: Anotações ao Regime	71
1. Art. 29.º CT	76

2. Art. 127.º CT	77
3. Art. 283.º CT	81
4. Art. 331.º CT	81
5. Art. 349.º e art. 394.º CT	82
6. Art. 563.º CT	84
7. Art. 66.º CPT	84
8. Art. 4.º LGTFP	85
9. Art. 71.º LGTFP	86
 VII - Conclusão.....	87
 Bibliografia.....	91
 Índice.....	97