

**ISCTE**  **IUL**  
**Instituto Universitário de Lisboa**

**Escola de Ciências Sociais e Humanas**

Departamento de Economia Política – Área de Direito

**O Assédio Moral na Relação Laboral**

Ariane Caldas

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Direito  
do Trabalho

Orientador:

Doutor António Monteiro Fernandes

Professor Auxiliar Convidado, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2018

**ISCTE**  **IUL**  
**Instituto Universitário de Lisboa**

**Escola de Ciências Sociais e Humanas**

Departamento de Economia Política – Área de Direito

**O Assédio Moral na Relação Laboral**

Ariane Caldas

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Direito  
do Trabalho

Orientador:

Doutor António Monteiro Fernandes

Professor Auxiliar Convidado, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2018

## **DEDICATÓRIA**

À minha família, a base de tudo.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao meu orientador, Doutor António Monteiro Fernandes, que esteve sempre disponível ao longo deste processo de investigação e, generosamente, proferiu palavras de apoio nos momentos em que mais precisei.

À minha família que acreditou e continua a acreditar em mim, nos pequenos e grandes desafios da vida.

Pelo vosso apoio, muito obrigada!

## RESUMO

Há mais de 30 anos que a temática do assédio laboral tem sido estudada pelos investigadores das áreas de Psiquiatria, Psicologia e Direito. No entanto, apesar dos avanços destes estudos, a temática do assédio laboral não estava na “ordem do dia” do legislador, contrariamente ao panorama atual.

No ordenamento jurídico português, o tema do assédio mereceu a tutela do Direito apenas em 2003, altura em que a figura ficou expressamente consagrada na legislação laboral.

Volvidos mais de 15 anos, desde a consagração legal desta figura em Portugal, subsiste um vasto leque de problemáticas em torno da interpretação do conceito jurídico em causa.

O assédio na relação laboral surge como fenómeno suscetível de colocar em causa a própria teleologia do direito do trabalho e, conseqüentemente, as relações laborais. Na grande maioria dos casos, o que está em causa é a exposição do trabalhador a situações de desconforto, degradantes, humilhantes, bem como a prestação de trabalho em cenários ou condições insustentáveis ou inadmissíveis.

Devido à inexistência de estudos, especialmente em Portugal, ainda não são, de facto, conhecidos os efeitos que o assédio no trabalho tem, ou pode vir a ter, sobre as suas vítimas.

São vários os fatores que contribuem, negativamente, para o afloramento desta problemática no contexto laboral, pelo que a presente dissertação pretende destacar e demonstrar o que consideramos ser a base do problema, isto é, a insuficiência da definição consagrada no artigo 29º do Código do Trabalho, a omissão legislativa quanto a menção “moral” no respetivo conceito jurídico e, conseqüentemente, as assimetrias teórico-práticas que advêm desta insuficiência jurídica.

**Palavras chaves:** Assédio; Assédio Moral; Relação Laboral; Direito do Trabalho.

## **ABSTRACT**

For more than 30 years the labour harassment subject has been studied by researchers in the fields of Psychiatry, Psychology and Law. However, despite the developments of these studies, the subject was not on the agenda of the legislature in opposition to the current scenario.

In the Portuguese legal system, the subject was protected only in 2003, time when it was explicitly established in labour legislation.

After more than 15 years, since the legal establishment of the figure in Portugal, a wide range of issues remain around the interpretation of the legal concept at hand.

Harassment in the employment relationship appears as a phenomenon capable of questioning the teleology of labor law and, consequently, labor relations. In the vast majority of cases, what is at stake is the worker's exposure to discomfort, degrading, humiliating conditions, as well as the provision of work in unsustainable or unacceptable conditions.

Due to the lack of studies, especially in Portugal, the effects that harassment at work has or may have on its victims are not yet known.

There are several factors that contribute negatively to the development of this problem in the labor context, so this dissertation aims to highlight and demonstrate what we consider to be the basis of the problem, that is, the lack of the definition from article 29 of the Code of Labour, the legislative omission regarding the "moral" mention in its legal concept and, consequently, the theoretical-practical asymmetries that come from this legal insufficiency.

**Keywords:** Harassment; Mobbing; employment relationship; Labour Law

## ÍNDICE

<b>DEDICATÓRIA.....</b>	<b>i</b>
<b>AGRADECIMENTOS.....</b>	<b>ii</b>
<b>RESUMO .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>iv</b>
<b>LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS .....</b>	<b>vii</b>
<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo I – O ASSÉDIO NO ÂMBITO DA RELAÇÃO LABORAL .....</b>	<b>3</b>
1. Delimitação do Tema e Terminologia adotada .....	3
2. A Tutela do Bem Jurídico em Causa.....	6
<b>Capítulo II – O CONCEITO DE ASSÉDIO – ORIGEM E EVOLUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
1. A Origem do Conceito.....	8
2. Terminologias de Assédio – Perspetiva Comparada.....	10
a. Espanha .....	10
b. França.....	11
c. Brasil .....	13
d. Estados Unidos da América.....	18
3. Tipos de Assédio consoante os sujeitos e as motivações inerentes.....	22
3.1. Os Sujeitos – Assediado e Assediante.....	22
a. Assédio Vertical Descendente .....	22
b. Assédio Vertical Ascendente.....	23
c. Assédio horizontal .....	23
d. Assédio Misto .....	24
3.2. Motivações .....	25
<b>Capítulo III - CONCEPTUALIZAÇÃO LEGAL .....</b>	<b>28</b>
1. A Conceptualização legal e as Definições do fenómeno .....	28
<b>Capítulo IV - OS ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DO ASSÉDIO .....</b>	<b>31</b>
1. A Tríade: Lei, Doutrina e Jurisprudência.....	31
<b>Capítulo V - AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SOBRE O ASSEDIADO.....</b>	<b>38</b>
1. Os efeitos da violência psicológica.....	38
<b>Capítulo VI - OS RECENTES DESENVOLVIMENTOS LEGISLATIVO SOBRE O ASSÉDIO – MEDIDAS PREVENTIVAS E COMBATIVAS .....</b>	<b>43</b>
1. Breve enquadramento Legal .....	43
2. Medidas Preventivas e Combativas .....	45
a. Elaboração de Códigos de Conduta - Medida preventiva.....	45
b. Proteção ao denunciante e às testemunhas – Medida preventiva e combativa .....	47
c. Instauração de procedimento disciplinar – Medida combativa.....	47
d. Resolução do Contrato de Trabalho por Justa Causa – Medida combativa .....	47
e. Presunção de despedimento abusivo – Medida combativa.....	48
f. Sanção acessória de publicidade em caso de assédio no trabalho – Medida preventiva.....	48

g. Integração no elenco das doenças profissionais – Medida preventiva e combativa .....	48
<b>CAPÍTULO VII - A DEFESA POR UMA DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>49</b>
1. Enquadramento factual .....	49
2. Proposta de definição e consagração de um elenco exemplificativo.....	50
i. Ações de sensibilização nos meios de comunicação social .....	54
ii. Criação de linha telefónica direccionada às vítimas de assédio moral no trabalho .....	55
iii. Formação nas empresas em parceria com a ACT e a CITE.....	55
<b>CONCLUSÕES.....</b>	<b>56</b>



## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Ac. Acórdão

Al. Alínea

Al.s Alíneas

Art. Artigo

Art.s Artigos

CSE. Carta Social Europeia

CIEG. Centro Interdisciplinar de Estudos de Género

CC. Código Civil

CT. Código do Trabalho

CT'2003. Código do Trabalho de 2003

CT'2009. Código do Trabalho de 2009

CITE. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Cfr. Conforme

CRP. Constituição da República Portuguesa

EUA. Estados Unidos da América

OIT. Organização internacional do Trabalho

UE. União Europeia

STJ. Supremo Tribunal de Justiça

V.g. Verbi gratia

## INTRODUÇÃO

Volvidos mais de quinze anos desde que o tema do assédio moral laboral começou a ser estudado, com maior intensidade, no ordenamento jurídico português, é possível afirmar que o mesmo está longe de encontrar consenso no seio da doutrina e jurisprudência portuguesa.

Enquanto sujeito que impulsiona o desenvolvimento económico de uma sociedade, através da força física e intelectual do seu trabalho, o trabalhador<sup>1</sup> tem um vasto leque de direitos, liberdade e garantias previstos e salvaguardados pela Constituição da República Portuguesa (CRP).

Para além da CRP, a generalidade dos princípios, deveres, obrigações e direitos que tanto o trabalhador como o empregador devem cumprir e respeitar constam do Código do Trabalho (CT)<sup>2</sup>, diploma basilar responsável por regular a dinâmica laboral. Em termos concretos, o CT consagra um conjunto de princípios e normas que visam tutelar os direitos dos trabalhadores. No entanto, apesar do seu papel crucial, muitos trabalhadores ainda são confrontados, quotidianamente, com relações laborais abusivas e violadoras dos seus direitos.

O assédio na relação laboral surge, portanto, como um dos fenómenos que colocam em causa a própria teleologia do direito do trabalho. Na grande maioria dos casos, o que está em causa é a exposição do trabalhador à situações de desconforto, degradantes, humilhantes, bem como a prestação de trabalho em cenários ou condições insustentáveis ou inadmissíveis.

O trabalhador tem um papel relevante, diria indispensável, para o funcionamento de qualquer Organização, no sentido lato da palavra. Simultaneamente, a globalização, responsável pelo desenvolvimento de um mercado cada vez mais interdependente e transfronteiriço, contribuiu e tem contribuído, significativamente, para o afloramento das alterações no mundo laboral, sobretudo no quotidiano das organizações empresariais.

Utiliza-se aqui o conceito de globalização enquanto fenómeno causador de *“um aumento exponencial das trocas entre economias baseadas em regime diferentes e com condições sociais de produção muito desiguais, acarretando a deslocalização das atividades*

---

<sup>1</sup>Atenta a crescente utilização da linguagem inclusiva enquanto mecanismo que visa promover a igualdade entre homens e mulheres, e que merece o meu respeito e apoio, importa referir que a menção “o trabalhador” foi adotada e será utilizada ao longo de todo o texto por questões de facilidade na escrita, devendo ser entendida como menção que abrange, igualmente, “a trabalhadora”.

<sup>2</sup> Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

*produtivas para zonas geográficas onde o custo de trabalho seja menor*”<sup>3</sup>, na grande maioria dos casos em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento.

Paralelamente, o desenvolvimento acelerado de competências e a automatização das funções também são fatores responsáveis pela mudança no mundo laboral, apesar de cooperarem, negativamente, para a banalização e maior “dispensabilidade da mão-de-obra humana”<sup>4</sup>.

A prática, reiterada, de produzir mais com menos é mais um fator gerador de uma enorme pressão na vida dos trabalhadores, sobretudo nos casos dos trabalhadores que possuem vínculos de trabalho precários.

Nos últimos anos, assistiu-se a uma crescente discussão sobre o assédio laboral com o objetivo de compreender as características e conhecer os efeitos deste fenómeno para a vida profissional e pessoal dos trabalhadores.

Com os casos de assédio moral que, residualmente, aparecem nas comunicações sociais, a sociedade civil tem tido uma maior perceção dos efeitos desastrosos que o assédio pode causar num trabalhador sujeito a uma relação laboral contaminada pelo mesmo. Embora alguns efeitos já sejam nacional e internacionalmente <sup>5</sup> conhecidos, sobretudo pelos especialistas da área da saúde, é patente a dificuldade teórico-prática que a prevenção e o combate deste problema enfrenta no nosso ordenamento jurídico.

São várias as circunstâncias que contribuem para o afloramento desta problemática no contexto laboral, mas o que consideramos ser a base do problema será discutido ao longo da presente dissertação: o conceito jurídico de assédio e a sua definição consagrada no art. 29.º do CT, a omissão legislativa quanto à menção “moral” no respetivo conceito, bem como as assimetrias teórico-práticas que do mesmo advêm.

Em termos de metodologia e sistematização adotadas, importa salientar os moldes em que a presente dissertação será desenvolvida. Assim sendo, o primeiro capítulo terá como finalidade salientar e clarificar a nossa posição sobre a terminologia adotada para caracterizar esse fenómeno laboral, bem como analisar o bem jurídico que está a ser tutelado com a proibição legal da prática de assédio.

---

<sup>3</sup> Rita Garcia Pereira, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho - Contributo para a sua conceptualização*, Ed. Coimbra, 2009, p. 47, nota de rodapé nº 73.

<sup>4</sup> *Idem*, p. 47.

<sup>5</sup> Sobre este ponto, vide Noreen Tehrani, *Workplace Bullying – Symptoms and Solutions*, Ed. Routledge, 2012, pp. 2-5 20-40.

Numa perspectiva comparada, o segundo capítulo reunirá as várias terminologias de assédio que são utilizadas em alguns países da Europa, do continente Latino e Norte Americanos. O segundo capítulo consagrará, ainda, os vários tipos de assédio, até então, conhecidos e identificados pelos especialistas deste tema.

Após essa fase, partiremos para a análise da letra da lei de modo a extrair as características e os elementos concretizadores do assédio. E é, justamente, a partir desse ponto que debruçar-nos-emos sobre o impasse teórico-prático acerca da determinação dos elementos constitutivos do assédio laboral.

Na sequência, buscaremos expor, sucintamente, os efeitos do assédio sobre a saúde do assediado.

Já no capítulo VI, abordaremos os recentes desenvolvimentos legislativos sobre essa temática, através da aprovação da lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto e faremos uma breve análise sobre as medidas preventivas e combativas consagradas pelo legislador português.

Por fim, o último capítulo terá como propósito introduzir propostas e mecanismos capazes de contribuir para a prevenção e o combate deste fenómeno no nosso ordenamento jurídico.

## **CAPÍTULO I – O ASSÉDIO NO ÂMBITO DA RELAÇÃO LABORAL**

### **1. Delimitação do Tema e Terminologia adotada**

A dificuldade teórico-prática para a prevenção e combate do assédio laboral foi uma das razões que me guiaram até a escolha deste tema. A existência de uma consagração legal da figura do assédio no nosso ordenamento jurídico não tem sido medida suficiente e eficaz para fazer face ao aparecimento dos casos de assédio na nossa sociedade.

Não se põe aqui em causa a relevância do impulso legislativo no que diz respeito ao enquadramento legal da figura, mas sim o *modus operandi* utilizado pelo legislador para tal consagração.

Desde a aprovação do primeiro Código do Trabalho (CT), em 2003, até a data de elaboração do presente estudo, o artigo que prevê a figura do assédio sofreu duas alterações, embora a definição de assédio tenha sofrido apenas uma alteração. Assim, no que diz respeito

ao conceito, o primeiro CT<sup>6</sup> consagrou a figura do assédio no art. 24.º, com a seguinte definição:

*“Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com fatores discriminatórios, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”*

Com a lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou a revisão do CT, a noção de assédio passou a constar do art. 29.º com o seguinte teor:

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

Com esta alteração, a única diferença registada é que o legislador passou a evidenciar a existência de assédio não discriminatório, a par do discriminatório. Com a lei 73/2017, de 16 Agosto, que visou reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, a definição manteve-se a mesma, tendo sido introduzidos novos mecanismos de prevenção e combate ao fenómeno.

Sem prejuízo das recentes alterações legislativas sobre este tema, neste momento é importante cingirmo-nos à definição da figura que, como vimos, manteve-se praticamente intocável durante mais de uma década.

Importa referir que desde 2003, o CT sempre especificou, no mesmo artigo que consagra o assédio, a modalidade específica ou especial de assédio sexual. Ora, quer os pensadores do Direito, quer os aplicadores, utilizam o conceito de assédio moral ou *mobbing* para enunciar e/ou analisar todas as situações ou casos que não cabem no âmbito do assédio sexual.

Quer isto dizer que o termo assédio moral existe na prática, e é frequentemente utilizado, mas não decorre expressamente da nossa legislação laboral, designadamente do art. 29.º do CT, qualquer menção sobre o termo em análise. Tratar-se-á de um vazio legislativo?

A nosso ver, é pouco prudente prevenir ou combater determinado fenómeno sem conhecer, *ab initio*, os seus elementos concretizadores. Aliás, é justamente essa falta de rigor na delimitação da figura e insuficiência de critérios que a integram que favorece o

---

<sup>6</sup> Aprovado pela lei 99/2003, de 27 de Agosto.

aparecimento de assimetrias na determinação teórico-prática do conceito, pelo que é crucial obter um consenso no que diz respeito aos traços concretizadores do assédio moral para, assim, criar condições eficientes destinadas a travar um fenómeno que tem capacidade para destruir a vida laboral e pessoal das suas vítimas. Para que seja possível construir o conceito e identificar os seus elementos caracterizadores é essencial assegurar que a sua base seja sólida no nosso ordenamento jurídico.

A partir do momento em que as pessoas potencialmente sujeitas à esse cenário, máxime trabalhadores, tiverem conhecimento do que é o assédio moral no trabalho e se tornarem capaz de identificar as características de tal fenómeno, o controlo destas situações será maior e, conseqüentemente, mais eficaz a sua prevenção.

Como destaca, e bem, o atual presidente do Supremo Tribunal de Justiça (STJ), o Exmo. Dr. António Henrique Gaspar *“os critérios que integram o assédio são fundamentais, pois a existência de assimetrias no conceito de assédio gera riscos (...)”*. Tendo em conta que o diagnóstico é fundamental e de grande relevância, é necessário rigor na delimitação do conceito, sobretudo pela jurisprudência<sup>7</sup>.

Ora, se do “conjunto jurídico” (legislação, doutrina e jurisprudência) não resulta a harmonia necessária que esta matéria carece, é natural que não exista uma medida equilibrada e eficaz capaz de prevenir e combater as inúmeras situações de assédio a que os trabalhadores estão ou possam estar expostos.

A ausência de harmonia no seio da doutrina, ainda que menos acentuada nos dias que correm, sobre o que devemos entender por assédio moral, conjugada com o vazio legislativo, que nem sequer prevê expressamente a figura do assédio moral, prejudica, em última instância, o trabalhador que, no final do dia, se vê confrontado com este cenário cuja solução, para além de dolorosa, acaba por ser complexa em termos jurídicos.

Isto significa que, salvo o devido respeito, os esforços do legislador, com as últimas alterações legislativas sobre esta matéria, não foram suficientes para fazer face a este fenómeno que, cada vez mais, se encontra na nossa ordem do dia.

A verdade é que ainda predomina uma definição demasiado vaga e imprecisa que “inviabiliza a prevenção e a punição de certas condutas reprováveis”<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> IX Colóquio sobre Direito do Trabalho Assédio na relação laboral, Supremo Tribunal de Justiça, 18-10-2017.

<sup>8</sup> António Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 17ª ed., 2014, Ed. Almedina, p. 17.

Face ao exposto, o grande objetivo da exposição do tema em análise consiste em centralizar toda a atenção para o que consideramos ser a base do problema, ou se preferir o “tendão de Aquiles”, do assédio laboral, isto é, a disposição legal que, atualmente, prevê a figura do assédio no ordenamento jurídico português, máxime o art. 29.º do CT.

Assim, sem prejuízo das observações que tivemos a oportunidade de aludir *supra*, adotaremos a terminologia “assédio moral” para debruçar sobre os pontos e os capítulos seguintes.

## 2. A Tutela do Bem Jurídico em Causa

Com o surgimento dos estudos sobre o assédio no trabalho, foi-se compreendendo que o mesmo é, ou pode ser, uma conduta “pluriofensiva”, ou seja, uma conduta capaz de violar, simultaneamente, vários direitos<sup>9</sup>.

Grande parte da doutrina considera que o assédio tem impacto em, essencialmente, cinco direitos fundamentais consagrados no nosso ordenamento jurídico: o direito ao respeito pela dignidade pessoal previsto, desde logo, no art. 1.º da CRP, o direito à igualdade e não discriminação, consagrado no art. 13.º da CRP, o direito à integridade física e moral, plasmado no art. 25.º do mesmo diploma legal, o direito à segurança no emprego e o direito ao trabalho, conjeturados nos art.s 53.º e 58.º, respetivamente, na CRP<sup>10</sup>.

Acrescentamos, ainda, o direito previsto no art.59.º, n.1, al. c) da CRP que estabelece que: *“todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito a prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde”*.

Em 1996, a Carta Social Europeia revista (CSE), consagrou no seu art.26.º o direito à dignidade no trabalho. Nos termos do disposto no n.º 2 do citado preceito legal, as partes que ratificaram a carta deveriam comprometer-se a *“promover a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de atos condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos reiteradamente contra qualquer assalariado no local de trabalho ou em relação com o trabalho,*

---

<sup>9</sup> Neste sentido, Júlio Gomes, Algumas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral (laboral), Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, Setembro-Dezembro de 2011, Ed. Coimbra, p.84. E, ainda, Mago Graciano, O Assédio Moral no Trabalho - O “elo” mais fraco, Dissertação de mestrado, 2006, p.30.

<sup>10</sup> Rita Garcia Pereira *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho* – Contributo para a sua conceptualização, Ed. Coimbra, 2009, p.119-120.

e a tornar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos”<sup>11</sup>.

Para a autora Maria Regina Redinha, o bem jurídico afetado pelo assédio é, “*inquestionavelmente, a personalidade do trabalhador, através da sua honra ou dignidade e da sua integridade física, objeto da tutela jurídica descentralizada*”<sup>12</sup>.

Já a autora Rita Garcia Pereira salienta que o bem jurídico tutelado é a “*dignidade da pessoa humana, enquanto decorrência do direito de personalidade*”, pois é exatamente esse o bem jurídico lesado da vítima de assédio moral<sup>13</sup>.

Não obstante, a citada autora não descarta os casos em que o assédio é suscetível de provocar a lesão de outros direitos, tais como o direito à integridade física e/ou moral, direito à honra, direito à intimidade, “*direito aos canais mínimos de comunicação no meio sócio laboral*” e do direito a não discriminação.

Tendo em conta o exposto, é notório que a prática de assédio moral no trabalho colide com os direitos fundamentais dos trabalhadores. Subscreeve-se, assim, o entendimento de Teresa Coelho Moreira, no sentido de que “*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, nem deve ser portador de uma capitis diminutio quanto a esses direitos pelo 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*”<sup>14</sup>.

Ademais, a declaração de Filadélfia que faz parte integrante da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e que consagra os princípios fundamentais em que se funda a

---

<sup>11</sup> Vide, art. 26.º da Carta Social Europeia Revista, disponível em: <[http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta\\_social\\_europeia\\_revista.pdf](http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_revista.pdf)>, acesso em: 28 de Dezembro de 2017.

<sup>12</sup> Maria Regina Gomes Redinha, Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho, in Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura, Coimbra Editora, 2003, p.15.

<sup>13</sup> Rita Garcia Pereira *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho* – Contributo para a sua conceptualização, Ed. Coimbra, 2009, p.147

<sup>14</sup> Teresa Coelho Moreira, Interrogações sobre o poder de controlo do empregador e a esfera privada do trabalhador, Minerva, Revista de estudos laborais, Universidade Lusíada, Instituto Lusíada de Direito do Trabalho, Ano II, n.º 3, Almedina, 2003, p.62.



OIT, referiu em 1944 que “o trabalho não é uma mercadoria”<sup>15</sup>, pelo que o trabalhador não pode ser coisificado e, conseqüentemente, tratado como um mero “objeto da relação jurídica”<sup>16</sup>.

Conforme destaca a autora Rita Garcia Pereira, a falta de exatidão quanto ao direito afetado pelas práticas de assédio moral conduz a um inevitável e profundo debate sobre os direitos lesados com vista a sua individualização.

Para a juíza do trabalho Candy Florencio Thome, o assédio moral no trabalho é caracterizado enquanto “*conduta atentatória da dignidade humana e das condições de trabalho*”<sup>17</sup>, pois estão aqui em causa o direito ao respeito pela dignidade da pessoa humana e, eventualmente, o direito à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde, plasmado no já citado art. 59.º da CRP.

Assim, para a maioria dos autores citados *supra* o assédio moral no trabalho colide e viola o direito a dignidade da pessoa humana, pese embora a necessidade de uma análise casuística para determinar, com precisão, o direito efetivamente violado.

## CAPÍTULO II – O CONCEITO DE ASSÉDIO – ORIGEM E EVOLUÇÃO

*“Cada detalhe, se considerado isoladamente, parece insignificante, mas é o seu conjunto que cria um processo destrutivo”<sup>18</sup>.*

### 3. A Origem do Conceito

Um dos primeiros livros, senão o primeiro, responsável por abordar as relações conflituosas no local de trabalho, intitulado *The harassed worker*, foi escrito pelo psiquiatra americano Carroll Brodsky em 1976<sup>19</sup>.

Anos depois, o tema foi estudado pelos autores Heinz Leymann, Marie-France Hirigoyen e Harald Ege. De facto, o conceito de assédio nasceu da conjugação de vários estudos científicos realizados, essencialmente, nas áreas de Psiquiatria e Psicologia.

---

<sup>15</sup> Declaração de Filadélfia, Declaração relativa aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, p.25, disponível em: <<https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/constitucao.pdf>>, acesso em: 20 de Novembro de 2017.

<sup>16</sup> Aryon Sayão Romita, Direito do Trabalho, Estudos, Livraria Freitas Bastos, S.A, 1ª ed., 1981, p.81.

<sup>17</sup> Candy Florencio Thome, O assédio Moral nas Relações de Emprego, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região Campinas, n.º 31, 2007, p.222.

<sup>18</sup> Marie-France Hirigoyen, *Assédio Moral - A violência perversa do cotidiano*, (título original *Le Harcèlement Moral*) 10 ed., Tradução Maria Helena Kuhner p.20.

<sup>19</sup> O livro “The Harrased Worker” foi publicado em 1976 nos EUA. Aquando da elaboração da obra, o autor entrevistou várias pessoas que alegavam maus-tratos dentro do ambiente de trabalho e após análise do seu estudo descreveu cinco ações suscetíveis de consubstanciar assédio: i) *culpar um companheiro de trabalho, tratando-o como bode expiatório dos problemas*; ii) *xingar e ofender um trabalhador*; iii) *cometer abusos físicos*; iv) *aumentar exponencialmente a pressão do trabalho*; v) *cometer assédio sexual*.

Assim, os primeiros estudos sobre esta temática iniciaram-se nos anos 80, tendo sido o autor Heinz Leymann um dos principais impulsionadores devido a publicação do seu livro *“Mobbing: Psychological Terror at the Workplace and How to Overcome it”*<sup>20</sup>. Após a publicação do livro, este tema passou a ser investigado pela comunidade científica e muitos autores, entre eles Marie France Hirigoyen, começaram a dar ênfase a este fenómeno laboral. Desde então, tornou-se patente a necessidade de intervenção nesta matéria com o intuito de descobrir, não só, as causas de tal fenómeno, mas também as consequências sobre as suas vítimas.

Com a proliferação de estudos científicos, vários países começaram a designar o assédio através de diferentes terminologias. O termo *mobbing* foi um dos primeiros, quiçá o primeiro, a ser introduzido no contexto laboral para caracterizar o fenómeno do assédio. Com origem na etologia, foi utilizado pela primeira vez pelo, já citado, autor Heinz Leymann<sup>21</sup> para descrever *“comportamentos de bandos ou manadas, que frequentemente, cercam e hostilizam um dos seus membros, de modo a expulsá-lo do seio do grupo”*<sup>22</sup>. Para Leymann, *mobbing* consiste *“numa interação social, através da qual um indivíduo (raramente mais do que um) é atacado por um ou mais (raramente mais de quatro) indivíduos de forma diária e continuada durante meses, levando a pessoa assediada a sentir-se numa posição completamente desprotegida e correndo um elevado risco de exclusão”*<sup>23</sup>.

Assim, para o citado autor seria necessário a existência de *“comportamentos considerados hostis, que se prolongasse no tempo, isto é, que ocorressem no mínimo uma vez na semana durante um período de seis meses”*<sup>24</sup> e que se refletisse na saúde física e mental do trabalhador.

Para a autora Marie-France Hirigoyen, o fenómeno do assédio no trabalho é tão antigo quanto o próprio trabalho. No entanto, somente no início da década de 90 é que os seus efeitos destrutivos passaram a ganhar notoriedade<sup>25</sup>. Segundo a autora, o assédio moral caracteriza-se

<sup>20</sup> Informações sobre os livros, artigos e biografia do autor Heinz Leymann disponível no site memorial: <<http://www.mobbingportal.com/leymannmain.html>> acesso em 20 Novembro de 2017.

<sup>21</sup> Professor e psicólogo alemão que vivia na Suécia, criador do termo *mobbing*. Para mais informações biográficas consultar: <<http://www.psychologicalharassment.com/Professor-Heinz-Leymann-Biography.htm>>, acesso em 20 de Novembro de 2017.

<sup>22</sup> Menezes Leitão, Direito do Trabalho, 4ª ed., Ed. Almedina, 2014, p.178.

<sup>23</sup> Para consultar os textos, vide: <<http://www.psychologicalharassment.com/Professor-Heinz-Leymann-Biography.htm>>, acesso em 20 de Novembro de 2017.

<sup>24</sup> Citado por Júlio Gomes, Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado, cadernos do Centro de Estudos Judiciários, disponível em: <[http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf?id=9&username=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&username=guest)>, pp.112-113, acesso em: 3 de Janeiro de 2018.

<sup>25</sup> Marie-France Hirigoyen, *Assédio Moral - A violência perversa do cotidiano*, (título original *Le Harcèlement Moral*) 10 ed., Tradução Maria Helena Kuhner p. 65.

como “*qualquer conduta abusiva manifestada através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho*”<sup>26</sup>.

#### 4. Terminologias de Assédio – Perspetiva Comparada

Antes de iniciarmos um breve estudo comparativo sobre as terminologias de assédio que foram adotadas por alguns países, importa, desde logo, esclarecer que a proliferação de várias designações contribuiu, e tem contribuído, para o agravamento das tentativas de uniformização desta matéria<sup>27</sup>.

Em termos concretos, observemos nos próximos pontos as terminologias que são utilizadas nos ordenamentos jurídico espanhol, francês, brasileiro e americano.

##### a. Espanha

Em Espanha, utilizam-se os termos “*acoso moral*”, “*acoso psicológico*” ou, ainda, “*psicoterrorismo* ou *terrorismo psicológico*”<sup>28</sup> para designar a mesma realidade.

De acordo com o dicionário da Real Academia Espanhola<sup>29</sup>, “*acosar*” significa “*perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona*”.

À semelhança do que aconteceu em Portugal, o legislador espanhol preocupou-se com a matéria do assédio em 2003, tendo consagrado a definição de *acoso*, no art.28.º da Ley n.º 62/2003 de 30 de Dezembro, enquanto “*toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo*”.

No entanto, como bem refere o autor Pedro Barrambana Santos a definição consagrada no ordenamento jurídico espanhol dá a ideia de que o assédio só pode ser discriminatório, o que

---

<sup>26</sup> Marie-France Hirigoyen, Assédio Moral - A violência perversa do cotidiano, (título original Le Harcèlement Moral) 10 ed., Tradução Maria Helena Kuhner p. 65.

<sup>27</sup> Também neste sentido, Rita Garcia Pereira *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho* – Contributo para a sua conceptualização, Ed. Coimbra, 2009, p. 65.

<sup>28</sup> Para mais informações sobre esta matéria vide: <<http://www.mobbing.nu/organizaciones.htm>>, acesso em: 14 de Janeiro de 2018. E, ainda, Rita Garcia Pereira *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho* – Contributo para a sua conceptualização, Ed. Coimbra, 2009, p. 69; Pedro Miguel Barrambana Santos: Do assédio laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português, 2017, Ed. Almedina, p.162-163.

<sup>29</sup> Vigésima terceira edição do dicionário de la Real Academia Española, disponível em: <[www.rae.es](http://www.rae.es)>. Acesso em: 14 de Janeiro de 2018.

contribuiu para limitação do conceito<sup>30</sup>, tal como acontecia no ordenamento jurídico português com o CT'2003.

Não obstante, e ao contrário do que sucedeu com o assédio em função do género<sup>31</sup>, o ordenamento jurídico espanhol não consagrou a figura do assédio moral<sup>32</sup>.

Verifica-se, assim, que não existe no ordenamento jurídico espanhol um conceito unitário de assédio moral, pelo que não é possível traçar ou delimitar uma definição concreta.

## **b. França**

Já verificamos *supra* que o tema do assédio moral foi amplamente divulgado em França, por força do contributo das obras da psiquiatra Marie France Hirigoyen<sup>33</sup>, publicadas em 1998 e 2001 sobre o tema em análise<sup>34</sup>.

No ano 2000, com a entrada em vigor do Decreto n.º 2000-110, de 4 de Fevereiro, que publicou a CSE, ficou consagrado no ordenamento jurídico francês, designadamente no n.º 2 do art. 26.º do citado diploma seguinte regime:

“Article 26<sup>35</sup>

Droit à la dignité au travail

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs :

---

<sup>30</sup> Pedro Miguel Barrambana Santos: Do assédio laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português, 2017, Ed. Almedina, p.162.

<sup>31</sup> O assédio sexual ou em função do género encontra consagração legal na Ley Orgánica n.º 3/2007, de 22 de Março.

<sup>32</sup> A título de curiosidade importa ressaltar que o código penal espanhol, no seu art. 173º, n.º 1, aplica pena de prisão de seis meses a dois anos aqueles que “*en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.*”. Sobre este ponto vide: Gorgonio Martínez Atienza, Tratamiento Jurídico – Criminológico del Mobbing o Acoso Laboral, Barcelona, VLex, 2011, p. 238 e ss.

<sup>33</sup> Para mais informações sobre a autora e as suas obras, vide: <<http://www.mariefrance-hirigoyen.com/en/biography/>>. No site é ainda possível encontrar páginas de apoio online às vítimas de assédio no trabalho, na família e nas relações interpessoais em geral, mais especificamente em: <<http://www.mariefrance-hirigoyen.com/en/rubrique/find-support/>>, acesso em: 20 de Janeiro de 2018.

<sup>34</sup> O primeiro livro da autora, publicado em 1998, vendeu cerca de quatrocentos e cinquenta mil exemplares, tendo sido traduzido em mais de vinte idiomas. Para mais informações vide: <http://www.mariefrance-hirigoyen.com/en/biography/>.

<sup>35</sup> Para leitura integral do Décret n.º 2000-110, de 4 de Fevereiro, vide: <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000384610&fastPos=1&fastReqId=1732544613&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>>, acesso em 20 de Janeiro de 2018.

1. A promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements

2. A promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements.”

O n.º 2 do artigo em análise estabeleceu que os outorgantes da CSE deviam promover a sensibilização, a informação e a prevenção em relação a atos repreensíveis ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos repetidamente contra qualquer empregado no local de trabalho ou em relação com o trabalho, bem como tomar todas as medidas apropriadas para proteger trabalhadores contra esses comportamentos.

Anos mais tarde, com a publicação da Lei n.º 2002-73. De 17 de Janeiro<sup>36</sup>, ficou consagrado no capítulo IV intitulado “Lutte contre le harcèlement moral au travail” o assédio moral no trabalho. Com esta lei, o legislador introduziu alterações e aditamentos ao Código do trabalho francês – *Code du travail*.

Com esta alteração legislativa, encontrava-se previsto no *Code du Travail* o seguinte regime contra o assédio moral no trabalho:

“Article L122-49<sup>37</sup>

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

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

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.”

Ao contrário do que aconteceu no ordenamento jurídico português, o CT francês consagrou, na altura, um amplo regime destinado ao combate do assédio moral no trabalho. A prova disto

---

<sup>36</sup> Lei disponível para consulta em <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000408905&fastPos=2&fastReqId=115375759&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>> acesso em: 20 de Janeiro de 2018.

<sup>37</sup> Para consulta integral, vide [https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=63EF901EAEAA9DE3DDFCA8779D789518.tplgfr31s\\_1?idSectionTA=LEGISCTA000006170008&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20020516](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=63EF901EAEAA9DE3DDFCA8779D789518.tplgfr31s_1?idSectionTA=LEGISCTA000006170008&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20020516)>, acesso em: 20 de Janeiro de 2018.

foi a consagração de seis artigos<sup>38</sup> destinados a tutelar estas situações. Entre eles, constava a obrigação da entidade empregadora adotar as medidas necessárias à prevenção do assédio moral, bem como a previsão da possibilidade da vítima de assédio moral dar início um procedimento de mediação tendente à solução do problema.

Atualmente, o regime do assédio encontra previsão legal nos art.s L 1151-1 até L1155-2. No que diz respeito ao assédio moral, este encontra previsão legal nos art.s L1152-1 à L1152-6. A definição de assédio moral não sofreu alterações e manteve na íntegra a definição prevista em 2002, no já citado art. L122-49.

Acresce que, ao contrário do que resultava do *Code du Travail* de 2002<sup>39</sup>, atualmente o diploma legal determina que *“nenhum colaborador, nenhuma pessoa em formação ou estágio pode ser sancionada, demitida ou sujeita a uma medida discriminatória, direta ou indiretamente, nomeadamente no que diz respeito à remuneração, formação, (...), qualificação, transferência ou renovação do contrato por ter sofrido ou se ter recusado a repetidos atos de assédio moral ou por ter testemunhado ou relatado tais atos”*.

De modo geral, o regime manteve-se praticamente inalterado. Tal como resultava da primeira previsão desta matéria, o regime de ónus da prova permaneceu o mesmo, i.e., sobre o trabalhador recai o dever de demonstração dos factos que consubstanciam a prática de assédio moral, *“cabendo ao empregador enquadrar objetivamente a factualidade exposta”*<sup>40</sup> (Cfr. art. L 1154-1 do diploma em análise).

### **c. Brasil**

Não existe no ordenamento jurídico brasileiro uma conceção unitária do que se deve entender por assédio moral, isto também advém do sistema federativo implementado no Brasil.

Em termos sucintos, importa referir que, a organização político-administrativa brasileira encontra-se dividida em três planos: i) plano federal; ii) plano estadual; iii) plano municipal<sup>41</sup>, sendo que cada um dos referidos planos detém competência legislativa.

---

<sup>38</sup> Art. L122-49 até L122-54, disponíveis para consulta em: [https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=63EF901EAEAA9DE3DDFCA8779D789518.tplgfr31s\\_1?idSectionTA=LEGISCTA000006170008&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20020516](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=63EF901EAEAA9DE3DDFCA8779D789518.tplgfr31s_1?idSectionTA=LEGISCTA000006170008&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20020516), acesso em 20 de Janeiro de 2018.

<sup>39</sup> No *Code du Travail* de 2002, tal previsão só era aplicável aos casos de assédio sexual.

<sup>40</sup> Pedro Miguel Barrambana Santos: Do assédio laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português, 2017, Ed. Almedina, p.140.

<sup>41</sup> Conforme resulta do art.18.º da Constituição da República Federativa do Brasil, disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm), acesso em: 21 de Janeiro de 2018.

Em traços gerais, cada um dos planos tem competência para legislar em diversas matérias. Assim, nos termos do disposto no art. 22.º da Constituição da República Federativa do Brasil, compete privativamente à União legislar, entre outros, sobre: *direito civil; comercial, penal, processual, eleitoral, agrário marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho; desapropriação; (...) organização judiciária, do Ministério Público do Distrito Federal e dos Territórios e da Defensoria Pública dos Territórios (...)*<sup>42</sup>.

Já nos termos do disposto no art. 24.º do mesmo diploma legal, compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: *direito tributário, financeiro, penitenciário, econômico e urbanístico; orçamento; juntas comerciais; custas dos serviços forenses; (...) educação, cultura, ensino, desporto, ciência, tecnologia, pesquisa, desenvolvimento e inovação; criação, funcionamento e processo do juizado de pequenas causas; procedimentos em matéria processual; previdência social, proteção e defesa da saúde; assistência jurídica e Defensoria pública; proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência; proteção à infância e à juventude; organização, garantias, direitos e deveres das polícias civis*

Por fim, nos termos do disposto no art. 30.º n.º I compete aos municípios legislar sobre assuntos de interesse local, bem como, nos termos do n.º II, complementar a legislação federal e a estadual no que couber.

Feita esta breve introdução, com intuito meramente pedagógico, quanto à estrutura organizativa do sistema político brasileiro, avancemos para a análise concreta da tutela jurídica do assédio moral.

No Brasil existem várias leis municipais e estaduais que versam sobre esta temática e que proíbem a sua prática, sobretudo no âmbito da Administração Pública. No entanto, não existe uma legislação unitária sobre o assunto<sup>43</sup>. Para além da dispersão dos diplomas legais, verificar-

---

<sup>42</sup> Bem como, *organização administrativa destes; sistema estatístico, sistema cartográfico e de geologia nacionais; sistemas de poupança, captação e garantia da poupança popular; sistemas de consórcios e sorteios; normas gerais de organização, efetivos, material bélico, garantias, convocação e mobilização das polícias militares e corpos de bombeiros militares; competência da polícia federal e das polícias rodoviária e ferroviária federais; seguridade social; diretrizes e bases da educação nacional; registros públicos; atividades nucleares de qualquer natureza; normas gerais de licitação e contratação, em todas as modalidades, para as administrações públicas diretas, autárquicas e fundacionais da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, obedecido o disposto no art. 37, XXI, e para as empresas públicas e sociedades de economia mista, nos termos do art. 173, § 1º, III; defesa territorial, defesa aeroespacial, defesa marítima, defesa civil e mobilização nacional; propaganda comercial.*

<sup>43</sup> Para mais informações sobre as iniciativas, campanhas e divulgação das problemáticas do assédio no Brasil, consulte o website especialmente criado com este objetivo designado como “assédio moral no trabalho”. O website disponibiliza publicações sobre o tema, artigos, cartilhas e, entre outras, entrevistas com especialistas



se-á *infra* que as definições adotadas pelos diferentes Estados e Municípios não são rigorosas quanto aos elementos concretizadores da figura do assédio moral.

No âmbito federal, ainda não existe lei suscetível de prevenir e combater o assédio laboral. Apesar da realização de alguns estudos sobre esta temática<sup>44</sup>, o ordenamento jurídico brasileiro, particularmente o plano Federal, ainda não despertou para as consequências deste problema, pelo que o mesmo ainda não encontra solução jurídica no âmbito nacional.

O Município de Iracemápolis, localizado no interior do Estado de São Paulo, foi o primeiro a elaborar e adotar uma lei sobre o assédio moral no local de trabalho, a Lei Municipal nº 1.163, de 24 de abril de 2000<sup>45</sup>. No entanto, o âmbito de aplicação da referida lei é limitado, uma vez que a mesma só é aplicável à Administração Pública Municipal e, conseqüentemente, aos funcionários públicos.

Nos termos do disposto no art. 1.º da citada lei, *“considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços”*.

Face ao exposto, merece destaque a tentativa do legislador em incluir alguns casos exemplificativos de atitudes ou comportamentos suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio moral. Para além disso, o legislador consagrou sanções ou penalizações para os

---

que estudam o fenómeno. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique75>>, acesso em: 21 de Janeiro de 2018.

<sup>44</sup> Sobre este ponto, *vide* o estudo realizado pela empresa de recrutamento VAGAS, Lda., em parceria cm a BBC Brasil, em Junho de 2015, em que 47,3% das pessoas inquiridas declararam ter sido alvo de assédio moral no ambiente de trabalho. No questionário respondido pelos inquiridos, o assédio moral foi definido como *“ser motivo de piadas e chacotas, ofensas, agressões verbais ou gritos constantes, gerando humilhação ou constrangimento individual ou coletivo”, enquanto o assédio sexual trazia como definição “receber investidas com tom sexual - cantadas, olhares abusivos, propostas indecorosas”*. Para mais informações sobre a realização do estudo, *vide* <[https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610\\_assedio\\_trabalho\\_pesquisa\\_rb](https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb)>, acesso em 22 de Janeiro de 2018.

<sup>45</sup> Texto integral da lei disponível no site da Câmara Municipal de Iracemápolis em: <<http://consulta.siscam.com.br/camarairacemapolis/Documentos/Pesquisa?id=79&documento=0&pagina=1&Modulo=DocumentosLista&documentos=386&documentos=145&documentos=144&documentos=147&documentos=143&documentos=142&documentos=146&Numeracao=Documento&NumeroInicial=&AnoInicial=&NumeroFinal=&AnoFinal=&DataInicial=&DataFinal=&Situacao=0&Classificacao=0&TipoAutor=Todos&AutoriaId=0&Assunto=ass%C3%A9dio&NoTexto=false#resultado-pesquisa>>, acesso em 22 de Janeiro de 2018.



infratores da norma, tais como: “advertência, suspensão vinculada à participação em curso de comportamento profissional, e demissão” (Cfr. art. 3.º). Estabeleceu, ainda, a aplicação progressiva da pena, consoante a reincidência e a gravidade da ação.

Dois anos mais tarde, em 2002, o Município de São Paulo aprovou a Lei Municipal nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002 que, inspirada na Lei do Município de Iracemápolis, consagrou a mesma definição de assédio moral, mas introduziu medidas distintas quanto a “punição” dos assediadores. Assim, a lei em análise incluiu no leque de penalizações: a *“realização de curso de aprimoramento profissional, suspensão, multa e demissão”*. No que concerne à aplicação de uma multa, esta teria como valor mínimo 20 Unidades Fiscais do Município<sup>46</sup> e como valor máximo o da metade dos rendimentos do assediador.

Outros Municípios de São Paulo espelharam-se no exemplo de Iracemápolis e consagraram, amiúde, a mesma definição de assédio moral<sup>47</sup>.

Igualmente, no ano de 2002, o Estado do Rio de Janeiro consagrou a primeira lei estadual sobre o assédio moral (Lei Estadual nº 3.921, de 22 de agosto de 2002). No entanto, à semelhança do que sucedeu em São Paulo, a aplicação do regime estava limitada ao âmbito da Administração Pública estadual.

O art. 1.º da lei em análise proíbe *“o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho”*. Quanto ao conceito em si, resulta do art. 2.º, a seguinte definição: *“considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, gesto ou palavra, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido”*.

No critério inovação, e contrariamente ao que aconteceu com as leis que já foram objeto de análise *supra*, a Lei Estadual do Rio de Janeiro consagrou um regime protetivo para as pessoas

---

<sup>46</sup> Atualmente, a unidade fiscal do município de São Paulo tem o valor de R\$ 156,95 reais. Na altura em que a lei entrou em vigor o valor era de R\$ 57,49 reais. Para mais informações sobre a evolução dos valores desde 1998 até 2018, vide: <<https://www.aasp.org.br/suporte-profissional/ufm/>>, acesso em: 22 de Janeiro de 2018.

<sup>47</sup> É o caso do Município de Americana, que em 07 de junho de 2002 aprovou a Lei Municipal nº 3.671.

que testemunhassem a prática de assédio moral e proibiu qualquer tipo de sanção ou constrangimento para as respectivas testemunhas”<sup>48</sup>.

Mais, segundo o disposto no art. 7.º da lei em apreço, os órgãos ou entidades da administração pública estadual, bem como, concessionárias ou permissionárias, na pessoa de seus representantes legais, passaram a estar obrigados a adotar as medidas necessárias com vista a prevenção do assédio moral no trabalho. Neste sentido, a lei estipula, entre outras, as seguintes medidas: - planejamento e organização do trabalho; - autodeterminação e exercício de responsabilidades funcional e profissional; - possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais; - oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos, colegas e servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo informações sobre exigências do serviço. A lei também dispõe sobre o procedimento com vista ao apuramento da prática do assédio moral por iniciativa da alegada vítima, através de queixa ou representação ao superior hierárquico que tenha conhecimento da prática do assédio moral.

Face ao exposto, e após uma investigação das leis em vigor no ordenamento jurídico brasileiro, constatamos que, no plano Federal, inexistente diploma que consagre expressamente a proibição de assédio moral na relação laboral. Por outras palavras, apenas alguns Municípios e Estados despertaram para a dimensão do problema e consagraram medidas destinadas a travar o fenómeno, ainda que do ponto de vista da relação laboral no âmbito público<sup>49</sup>.

Salientam alguns autores brasileiros<sup>50</sup> que, pese embora não exista legislação federal que verse especificamente sobre este assunto, os alegados casos de assédio moral encontram tutela jurídica nos princípios gerais do direito, tais como o princípio da proteção da dignidade da pessoa humana<sup>51</sup> e, entre outros, o princípio da boa-fé<sup>52</sup> na conclusão e execução dos contratos.

---

<sup>48</sup> Cfr. art. 5.º, segundo parágrafo da Lei Estadual nº 3.921, de 22 de agosto de 2002.

<sup>49</sup> Também neste sentido, Robson Zanetti, Assédio Moral no Trabalho, Ebook, p.20-21, disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/wp-content/uploads/2017/04/assdiomoral-170124125903.pdf>>, acesso em 23 de Janeiro de 2018.

<sup>50</sup> Entre eles, Robson Zanetti, Assédio Moral no Trabalho, p.22; Alexandre Pandolpho Minassa, Assédio Moral - No Ambito Da Administração Publica, Ed. Habermann, 2012, p.165-167.

<sup>51</sup> Previsto no art. 1.º, inciso III da Constituição da República Federativa do Brasil.

<sup>52</sup> Previsto no art. 422º do Código Civil Brasileiro.

#### d. Estados Unidos da América

*“This will not be easy, but at stake is nothing less than the well-being of millions of people who work for a living and those who depend on them”<sup>53</sup>.*

Nos Estados Unidos da América (EUA) o termo *harrasment* foi inicialmente utilizado em 1976 na altura em que o autor americano Carroll Brodsky publicou o seu livro intitulado “The Harassed Worker”. Foi na década de 70 que o citado autor definiu o assédio como sendo *“comportamento agressivo com tentativas repetidas e persistentes, por parte de um indivíduo, de atormentar, deitar abaixo, frustrar ou obter qualquer reação por parte de um indivíduo. É um tratamento que, persistentemente, provoca, pressiona, amedronta ou, de alguma forma, provoca desconforto no alvo destes comportamentos”<sup>54</sup>.*

Já na década de 90, esta terminologia passou a abranger qualquer “ação de molestar ou aborrecer alguém insistentemente”<sup>55</sup>.

Hodiernamente, tem sido utilizado na língua inglesa o termo “*workplace harassment*” para designar o assédio baseado em fatores discriminatórios e o termo “*workplace bullying*” para denominar as situações de assédio que não têm como base fatores de discriminação. Tal distinção impede que os conceitos em análise sejam utilizados indistintamente.

Assim, “*workplace harassment is unwanted behavior that offends, humiliates or intimidates a person, and targets them on the basis of a characteristic such as gender, race or ethnicity*”. Enquanto que “*workplace bullying is repeated, unreasonable and unwelcome behavior directed towards an employee or group of employees that creates a risk to health and safety*”<sup>56</sup>.

---

<sup>53</sup> David Yamada,, sobre as mudanças na política trabalhista dos EUA, especialmente, em matéria de assédio moral no trabalho, artigo de investigação, Human Dignity and American Employment Law, 08-36, 12 de Novembro de 2008, p.569, disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1299176](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1299176)>, acesso em 23 de Janeiro de 2018.

<sup>54</sup> Carroll Brodsky, The Harassment Worker, 1976, p. 2, citado por: Anália Torres, Dália Costa, Helena Sant’Ana, Bernardo Coelho, Isabel Sousa, *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho*, Ed. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, p. 52.

<sup>55</sup> Rita Garcia Pereira *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – Contributo para a sua conceptualização*, Ed. Coimbra, 2009, p.66.

<sup>56</sup> Para mais informações sobre a diferença entre workplace bullying e workplace harassment vide: <<https://www.employmentlawhandbook.com.au/what-is-the-difference-between-workplace-bullying-and-harassment/>>, acesso em 24 de Janeiro.

Logo, nos EUA o termo *workplace bullying* é utilizado com maior frequência para caracterizar as situações de assédio moral, enquanto o termo *harassment* está usualmente associado à figura do assédio sexual (*sexual harassment*)<sup>57</sup>.

Segundo David Yamada<sup>5859</sup>, apoiando-se nos estudos e afirmações de Andrea Adams<sup>60</sup>, “*bullying at work is like a malignant cancer. It creeps upon you long before you – or anyone else – are able to appreciate what it is that is making you feel the ill effects. Yet despite the fact that the majority of the adult population spends more waking hours at work than anywhere else, the disturbing manifestation of adult bullying, in this particular context, are widely dismissed*”<sup>61</sup>.

Nas palavras do citado autor “*workplace bullying is a profound violation of the right to be let alone, and its methods are many. It may come in the form of the yelling and screaming boss who regularly inflicts high-decibel tirades upon an underling, or a supervisor who imposes excessive workloads on a subordinate and intentionally withholds resources that are necessary for her to succeed at her job. It may be in the way of workers who sabotage the work and reputation of a coworker by spreading lies and rumors about her performance and character. In any of its myriad forms, bullying hurts employees and organizations alike, causing psychological and physical harm to workers and sapping productivity from the workplace*”<sup>62</sup>.

Contudo, salienta o autor que apesar do crescente reconhecimento dos danos causados pelo fenómeno, existem poucos recursos na lei com capacidade para travá-lo, pelo que o assédio

---

<sup>57</sup> A título exemplificativo é possível apurar a utilização dos referidos termos no texto publicado em Novembro de 2015, por Christina Pazzanese, escritora da equipa de Harvard, a respeito do “toxic worker,” ou trabalhador tóxico, disponível em: <<https://news.harvard.edu/gazette/story/2015/11/those-toxic-co-workers/>>, acesso em 24 de Janeiro.

<sup>58</sup> Segundo Yamada, os EUA devem se inspirar nas políticas trabalhistas de outros Estados, sobretudo europeus. Nas palavras do autor, “*instead of exporting our union-busting, anti-labor practices to other nations, America should import the spirit of human dignity that other members of the world community have embraced in shaping their systems of employment law*” e, acrescenta, “*we must implement more humane, efficient, and procedurally fair ways of resolving employment-related conflicts*”. Artigo de investigação, *Human Dignity and American Employment Law*, 08-36, 12 de Novembro de 2008, pp. 566-568, disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1299176](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1299176)>, acesso em 25 de Janeiro de 2018.

<sup>59</sup> Professor de Direito e especialista em Direito do Trabalho, Diretor do *New Workplace Institute* da Suffolk University Law School. Para conhecimento integral da sua experiência académica e profissional, bem como das suas publicações (livros e artigos), vide <<https://www.suffolk.edu/law/faculty/DavidYamada.php>>, acesso em 25 de Janeiro de 2018.

<sup>60</sup> Andrea Adams, *Bullying at Work: How to Confront and Overcome it*, 1992, London: Virago.

<sup>61</sup> David Yamada, *Workplace Bullying and Ethical Leadership*, Art. de investigação 08-37, 14 de Novembro de 2008, p.50., disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1301554](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1301554)>, acesso em: 28 de Janeiro de 2018.

<sup>62</sup> David Yamada, *Human Dignity and American Employment Law*, Art. de investigação 08-36, 12 de Novembro de 2008, p. 562, disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1299176](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1299176)>, acesso em: 28 de Janeiro de 2018.

moral no trabalho continua a ser a “*forma mais negligenciada de maus-tratos graves aos trabalhadores na legislação trabalhista americana*”<sup>63</sup>.

Ao contrário de outros Estados americanos, os Estados de Utah, Tennessee e Califórnia, essencialmente, optaram por utilizar o termo “*abusive Conduct*” ou “conduta abusiva” ao invés de “*workplace bullying*” ou “assédio moral no trabalho” para designar tal fenômeno<sup>64</sup>.

Neste contexto, em 2015, o Estado de Utah aprovou o “*HB 216 Workplace Abusive Conduct Amendments*”<sup>65</sup> com o intuito de promover a saúde no trabalho. Para tal, introduziu no diploma legal o conceito de “conduta abusiva”: “*abusive conduct means verbal, nonverbal, or physical conduct of an employee to another employee that, based on its severity, nature, and frequency of occurrence, a reasonable person would determine: is intended to cause intimidation, humiliation, or unwarranted distress; results in substantial physical or psychological harm as a result of intimidation, humiliation, or unwarranted distress; or exploits an employee’s known physical or psychological disability*”<sup>66</sup>.

Igualmente, o Estado da Califórnia optou por utilizar o termo “*abusive conduct*”, embora a definição adotada contemple alguns pontos distintos da definição referida anteriormente<sup>67</sup>.

Em Fevereiro de 2014, o Instituto de Bullying no Local de Trabalho realizou uma pesquisa nacional, através de inquéritos, para apurar o número de americanos expostos ao fenômeno. Uma das questões colocadas as pessoas que responderam ao inquérito foi a seguinte: “*At work, what has been your personal experience with the following types of repeated mistreatment: abusive conduct that is threatening, intimidating, humiliating, work sabotage or verbal abuse?*”

Desta pesquisa, de âmbito nacional, resultou que “o número de trabalhadores americanos afetados pelo bullying - somando aqueles com experiências diretas de bullying e testemunho – foi de 65,6 milhões (população combinada de 15 estados)”<sup>68</sup>.

---

<sup>63</sup> David Yamada, *Workplace Bullying and American Employment Law: A Ten-Year Progress Report and Assessment*, Artigo de investigação 09-49. 09 de Novembro de 2010, p. 253, disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1507950](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1507950)>, acesso em: 28 de Janeiro de 2018.

<sup>64</sup> Workplace bullying in the United States: An analysis of state court cases, Artigo de Investigação, 1256594, 17 de Novembro de 2016, disponível em: <<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2016.1256594>>, acesso em: 30 de Janeiro de 2018.

<sup>65</sup> Utah State Legislature, disponível em: <<https://le.utah.gov/~2015/bills/static/HB0216.html>>, acesso em 30 de Janeiro de 2018.

<sup>66</sup> Em português a definição seria aproximadamente a seguinte: “*conduta abusiva significa conduta verbal, não verbal ou física de um funcionário para outro funcionário que, com base em sua gravidade, natureza e frequência de ocorrência, uma pessoa razoável determinaria: destina-se a causar intimidação, humilhação ou sofrimento injustificado; resulta em dano físico ou psicológico substancial como resultado de intimidação, humilhação ou sofrimento injustificado; ou explora a deficiência física ou psicológica de um funcionário*”.

<sup>67</sup> Para mais informações sobre este ponto, vide: <[http://www.leginfo.ca.gov/pub/13-14/bill/asm/ab\\_2051-2100/ab\\_2053\\_bill\\_20140909\\_chaptered.pdf](http://www.leginfo.ca.gov/pub/13-14/bill/asm/ab_2051-2100/ab_2053_bill_20140909_chaptered.pdf)>, acesso em: 31 de Janeiro de 2018.

Segundo os autores Davidson e Harrington<sup>69</sup> “não há leis especificamente projetadas para fornecer proteção às vítimas de assédio moral no local de trabalho”. Por esta razão, devido à inexistência de leis específicas contra esse fenômeno laboral, “as vítimas de assédio moral no local de trabalho devem basear-se na lei de responsabilidade civil ou processos discriminatórios”, caso decidam resolver o problema pela via judicial.

Sem prejuízo do exposto *supra*, existiram esforços legais com vista a consagração legal da figura, tendo sido, inclusivamente, o chamado *Healthy Workplace Bill*, um reflexo dessas tentativas. Desde a sua introdução, em 2001, o HWB foi considerado por 31 legislaturas estaduais (29 Estados e 2 territórios)<sup>70</sup>.

Tratou-se de um movimento<sup>71</sup> ou uma campanha com vista a aprovação de leis anti-bullying ou anti-assédio para o local de trabalho, com âmbito de aplicação alargado a todo o território americano.

Ainda assim, volvidos mais de 15 anos sobre o seu aparecimento, inexistente uma lei federal sobre o assunto, embora tenham sido iniciadas discussões com membros da Câmara dos Representantes e do Senado dos EUA sobre esta matéria<sup>72</sup>.

À semelhança do que ficou dito, ainda que sumariamente, sobre o sistema político brasileiro, e conforme destaca o Escritório Administrativo dos Tribunais dos EUA em nome do Judiciário Federal: “*A Constituição dos EUA é a lei suprema da terra nos Estados Unidos. Cria um sistema federal de governo no qual o poder é compartilhado entre o governo federal e os governos estaduais. Devido ao federalismo, tanto o governo federal quanto cada um dos governos estaduais têm seus próprios sistemas judiciais*”<sup>73</sup>.

<sup>68</sup> Relatório completo da pesquisa disponível em <<http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2014-us-survey/>> e <<http://workplacebullying.org/multi/pdf/WBI-2014-US-Survey.pdf>>, acesso em: 05 de Fevereiro de 2018.

<sup>69</sup> Citados nos artigos de investigação: *Intimidação no local de trabalho nos Estados Unidos: uma análise de casos judiciais estaduais*, 17 de Novembro de 2016.

<sup>70</sup> A campanha local de trabalho saudável está disponível em: <http://www.healthyworkplacebill.org/about.php>, acesso em: 06 de Fevereiro de 2018.

<sup>71</sup> O movimento teve origem na proposta de lei sobre “local de trabalho saudável” elaborada pelo autor David Yamada e divulgada no seu art. “The Phenomenon of 'Workplace Bullying' and the Need for Status-Blind Hostile Work Environment Protection”, disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1303690](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1303690), acesso em: 10 de Fevereiro de 2018.

<sup>72</sup> Para mais informações sobre o histórico do movimento, vide a página oficial, disponível em: <<http://www.healthyworkplacebill.org/about.php#about>>, acesso em: 10 de Fevereiro de 2018.

<sup>73</sup> Workplace bullying in the United States: An analysis of state court cases, Artigo de Investigação, 1256594, 17 de Novembro de 2016, disponível em: <<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2016.1256594>>, acesso em: 11 de Fevereiro de 2018.



Face as dificuldades na consagração legal da figura e na homogeneidade quanto a terminologia e definição a ser adotadas, destacamos no presente estudo a proposta de definição elaborada pelo, já referido, *Instituto Workplace Bullying*. Assim, “*workplace bullying is repeated, health-harming mistreatment of one or more persons (the targets) by one or more perpetrators. It is abusive conduct that is:*

- *Threatening, humiliating, or intimidating, or*
- *Work interference — sabotage — which prevents work from getting done, or*
- *Verbal abuse*”<sup>75</sup>.

Face ao exposto, verifica-se que o conceito adotado não difere, na sua essência, dos conceitos de assédio moral consagrados nos ordenamentos jurídicos que foram objeto de investigação, conforme referido nos pontos anteriores.

## **5. Tipos de Assédio consoante os sujeitos e as motivações inerentes**

Durante a relação laboral ou na sua formação, o assédio moral pode atingir trabalhadores ou candidatos ao emprego, respetivamente. Não obstante, pode atingir, igualmente, superiores hierárquicos.

Segundo Marie-France Hirigoyen<sup>76</sup> existem quatro tipos ou escalas<sup>77</sup> de assédio no mundo laboral, isto é, fala-se em *assédio vertical descendente ou ascendente, assédio horizontal e assédio misto*. Embora o assédio moral vertical descendente seja o foco do nosso estudo, debruçar-nos-emos sobre os restantes tipos de assédio que também merecem um desenvolvimento autónomo.

### **5.1. Os Sujeitos – Assediado e Assediante**

#### **a. Assédio Vertical Descendente**

O assédio vertical descendente é executado pelo superior hierárquico e dirigido aos seus subordinados<sup>78</sup>.

---

<sup>74</sup> Sobre este ponto: *Administrative Office of the U.S. Courts on behalf of the Federal Judiciary*, 2016, Comparing federal & state courts, disponível em: < <http://www.uscourts.gov/about-federal-courts/court-role-and-structure/comparing-federal-state-courts>>, acesso em: 11 de Fevereiro de 2018.

<sup>75</sup> Definição divulgada pelo Workplace Bullying Institute, disponível em: <<https://www.workplacebullying.org/individuals/problem/definition/>>, acesso em 11 de Fevereiro de 2018.

<sup>76</sup> Hirigoyen, Marie-France (2002), O assédio no trabalho. Como distinguir a verdade PAG. 70 e ss.

<sup>77</sup> Também neste sentido Menezes Leitão, *Direito do Trabalho*, 4ª ed., Ed. Almedina, 2014, p.179;

<sup>78</sup> Menezes Leitão, *Direito do Trabalho*, 4ª ed., Ed. Almedina, 2014, p.179; e, ainda, Rita Garcia Pereira *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – Contributo para a sua conceptualização*, Ed. Coimbra, 2009, p.173.

Trata-se do tipo de assédio que, com maior frequência, se instala no contexto laboral, visto que o agressor está um plano hierárquico acima ao da vítima. Nestes casos, como refere Marie-France Hirigoyen, o agressor “*busca fazer crer que os subordinados têm que estar dispostos a fazer e a aceitar tudo se quiserem manter o emprego*”<sup>79</sup>.

#### **b. Assédio Vertical Ascendente**

São casos excepcionais em que o assédio parte de um subordinado em direção ao seu superior hierárquico.

De todo modo, como destaca Marie-France Hirigoyen e Rita Garcia Pereira, pode acontecer no caso em que o superior hierárquico vem de “fora” (de uma outra empresa ou de uma outra cultura), devido a um processo de fusão, por exemplo, e possui estilos ou métodos de trabalho que não são aprovados pelo grupo de trabalhadores, seus subordinados. Pode, ainda, suceder nos casos de promoção de um antigo colega que passa a assumir funções de chefia<sup>80</sup>.

Perante estes casos, o assediado se vê numa posição frágil uma vez que as suas queixas podem não ser tomadas em consideração, justamente por conta do seu posicionamento na estrutura da empresa<sup>82</sup>. Na verdade, o próprio assediado evita comunicar tal problema ao seu superior hierárquico para, *inter alia*, “*não demonstrar fraqueza, perder a sua credibilidade ou a sua atual posição*”<sup>83</sup>.

#### **c. Assédio horizontal**

Fala-se em assédio moral horizontal quando é conduzido pelos colegas de trabalho do assediado. Trata-se de um tipo de assédio frequente em casos de disputa de colocação ou

---

<sup>79</sup> Marie-France Hirigoyen, *Assédio Moral - A violência perversa do cotidiano*, 10 ed., Tradução Maria Helena Kuhner p. 74.

<sup>80</sup> Idem, p.74-75.

<sup>81</sup> Rita Garcia Pereira *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho* – Contributo para a sua conceptualização, Ed. Coimbra, 2009, p.173-174.

<sup>82</sup> Idem, *vide* o seguinte caso real relatado por Marie-France Hirigoyen: *Muriel foi inicialmente secretária-assistente do diretor de um grande grupo empresarial. Por força do seu empenho no trabalho e de inúmeros cursos e formações que fora fazendo ao longo da sua vida, ela obteve um cargo de responsabilidade dentro do grupo. Quando tomou posse do cargo, ela se viu imediatamente transformada em alvo de hostilidades das secretárias com quem trabalhava alguns anos antes: não lhe entregavam a correspondência, extraviavam arquivos, ouviam as suas conversas pessoais e privadas ao telefone, não lhe transmitiam os recados. Diante deste cenário, Muriel se queixou a sua chefia que lhe disse que se ela não conseguia fazer-se respeitar pelas secretárias, era porque não tinha envergadura para ser quadro de direção na empresa. E sugeriu que se transferisse para um cargo de menor responsabilidade.*

<sup>83</sup> Robson Zanetti, *Assédio Moral no Trabalho*, Ebook, p.68, disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/wp-content/uploads/2017/04/assdiomoral-170124125903.pdf>>, acesso em 13 de Fevereiro de 2018.



promoção entre colegas que exercem as mesmas funções<sup>84</sup><sup>85</sup>. Aqui, o assediador tem o mesmo nível hierárquico que a sua vítima<sup>86</sup>.

O autor Robson Zanetti, com apoio nos estudos de Heinz Leymann, refere que o assédio moral horizontal pode ter lugar devido a ocorrência de uma ou mais das situações seguintes<sup>87</sup>:

- Tentativa de convencer um colega do grupo a aceitar a opinião/decisão da maioria;
- Agressão a um colega em razão do sexo, orientação sexual, nacionalidade, religião, aparência física, etc.;
- Inimizade pessoal.

Como vimos no capítulo anterior, e tal como salienta o autor Robson Zanetti, esta forma de assédio entre os colegas de trabalho é designada como “harassment” nos EUA e é “*marcada por comportamentos de agressividade física no confronto de companheiros*” com o intuito de agredir o adversário e não como um “*fenómeno com finalidade específica de excluir alguém da empresa*”<sup>88</sup>.

#### **d. Assédio Misto**

O assédio misto ou assédio combinado, como o próprio nome indica, resulta da fusão do assédio horizontal e vertical descendente. Assim sendo, o assédio moral misto é praticado por uma pluralidade de pessoas com níveis hierárquicos distintos. Devido as especificidades deste

---

<sup>84</sup> Tânia Cristina Letras Constantino, Assédio Moral Numa Estrutura Autárquica, 2010, p.28, disponível em: <[http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4599/1/41\\_Tese\\_12-07-2011.pdf](http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4599/1/41_Tese_12-07-2011.pdf)>, acesso em: 13 de Fevereiro de 2018.

<sup>85</sup> A autora Marie-France Hirigoyen fornece o seguinte caso real que caracteriza de forma clara este tipo de assédio. *Cathy tornou-se inspetora da polícia por concurso público. Logo no início das suas funções surgiu um primeiro desentendimento com um colega de trabalho que encerrou a discussão com a seguinte frase: você não é mais que um buraco em cima de patas! Os restantes colegas, presente no momento, acharam a situação engraçada. Cathy protestou. Em represália os colegas isolaram-na e tentaram desvalorizá-la junto as demais inspetoras salientando que as últimas eram mulheres competentes e não que não eram presunçosas. Durante o período de trabalho, quando recebiam uma determinada chamada não informavam a inspetora Cathy sobre a situação e alegavam que não valia a pena repassar a informação pois ela não saberia o que fazer e que por isso o melhor seria a mesma permanecer no ambiente de trabalho e fazer um café. Cathy, por sua vez, não conseguia marcar uma reunião com o seu superior para expor a situação e tentar remediar o que estava a acontecer. Após algumas tentativas conseguiu finalmente marcar uma reunião que ao invés de resolver o problema apenas serviu para que o seu superior hierárquico emitisse críticas a respeito do trabalho de Cathy e da sua posição perante os seus colegas de trabalho. p.70.*

<sup>86</sup> Rita Garcia Pereira *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho* – Contributo para a sua conceptualização, Ed. Coimbra, 2009, p.173. Menezes Leitão, *Direito do Trabalho*, 4ª ed., Ed. Almedina, 2014, p.179-780. António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 17ª ed., Ed. Almedina, 17ª ed.

<sup>87</sup> Robson Zanetti, Assédio Moral no Trabalho, Ebook, p.71., disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/wp-content/uploads/2017/04/assdiomoral-170124125903.pdf>>, acesso em 13 de Fevereiro de 2018.

<sup>88</sup> Idem, p. 72.

tipo de assédio, o mesmo é suscetível de contribuir para o aparecimento de “*cúmplices pelo silêncio*” cujos sujeitos são também designados por “*side-mobbers* ou *assediadores na sombra*”<sup>89</sup>. Os chamados “assediadores na sombra” não praticam os atos suscetíveis de consubstanciar uma conduta assediante, mas “*assistem tais condutas enquanto espectadores passivos, contribuindo, assim, para a lesão da vítima*”<sup>90</sup>.

Parafraseando a autora Tânia Cristina Constantino “*é um assédio horizontal prolongado e sem interferência da hierarquia, que desta forma se torna cúmplice*”<sup>91</sup>.

## 5.2. Motivações

*“Apesar de estressante e doloroso o assédio moral é um instrumento de seleção excepcional, o juiz que fortalece e seleciona os melhores. Significa aprender o caminho duro, através da fadiga e da ira. Não há ninguém que tenha superado um caso de assédio e não tenha saído mais forte dele”*<sup>92</sup>

Devido à existência de estudos realizados por alguns autores, entre eles Marie Hirigoyen, é possível identificar alguns tipos de assédio tendo em conta a sua motivação inicial ou final.

A grande maioria da doutrina<sup>93</sup>, responsável pela investigação e análise desta temática, classifica o assédio moral como sendo emocional ou perverso, estratégico e intencional.

Em primeiro lugar, o assédio moral emocional ou perverso é praticado com o intuito puramente gratuito de eliminação do outro ou valorização do próprio poder. Como salienta, e bem, a autora Rita Garcia Pereira, o assédio moral emocional é mais frequente entre os diversos graus de hierarquia, dado a existência de um maior nível de dependência entre o agressor e o assediador.

---

<sup>89</sup> Rita Garcia Pereira *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho* – Contributo para a sua conceptualização, Ed. Coimbra, 2009, p.174.

<sup>90</sup> Menezes Leitão, *Direito do Trabalho*, 4ª ed., Ed. Almedina, 2014, p.179.

<sup>91</sup> Tânia Cristina Letras Constantino, Tese de mestrado: *Assédio Moral Numa Estrutura Autárquica*, 2010, p.28, disponível em: <[http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4599/1/41\\_Tese\\_12-07-2011.pdf](http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4599/1/41_Tese_12-07-2011.pdf)>, acesso em 01 de Março de 2018.

<sup>92</sup> Palavras proferidas pelo Diretor de Recursos Humanos da Zanussi (filial do grupo sueco Ericsson), durante um debate que ocorreu em Junho de 2000. Citada por Rita Garcia Pereira. p.51, nota de rodapé 85.

<sup>93</sup> Neste sentido, Marie hirigoyen *Mal-estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral*, Tradução Rejane Janowitz (título original: *Malaise dans le travail*), 3ª ed., Ed. Bertrand Brasil, p.112-113; Rita Garcia Pereira *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho* – Contributo para a sua conceptualização, Ed. Coimbra, 2009, p.175-176; Robson Zanetti, *Assédio Moral no Trabalho*, Ebook, p.73-75, disponível em <http://www.robsonzanetti.com.br/wp-content/uploads/2017/04/assdiomoral-170124125903.pdf>; Júlio Gomes, *Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado*, Texto publicado e disponível em: <[http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf?id=9&username=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&username=guest)>, p. 115, acesso em: 01 de Março de 2018.

No entanto, o reconhecimento de tais comportamentos, em termos concretos, é extremamente difícil “*por revestir uma maior subtilidade e até um maior requinte*”<sup>94</sup>.

Segundo o autor Robson Zanetti, os psiquiatras que estudam esta temática definem este tipo de assediador como sendo uma pessoa “*obsessiva*”, “*perversa*”, “*narcisista*” ou “*paranoica*”<sup>95</sup>.

Em segundo lugar, o assédio estratégico visa forçar o trabalhador a deixar a empresa, por “vontade” própria, para que esta possa, por sua vez, contornar as exigências legais inerentes ao processo de despedimento previsto no CT. No fundo, “*procura-se eliminar trabalhadores considerados um incômodo para a empresa*”<sup>96</sup>, sem que para tal seja necessário recorrer aos meios legais necessários para o efeito.

Sobre este ponto, o autor Robson Zanetti refere que, na grande maioria destes casos, uma pessoa é eleita para ser a representante da estratégia e fica, simultaneamente, responsável por utilizar as técnicas necessárias destinadas a levar o trabalhador a solicitar a sua própria demissão. A título meramente exemplificativo, o citado autor enuncia como potenciais técnicas: a colocação de pressão sobre o trabalhador e/ou o modo como o mesmo desempenha as suas funções, bem como a fixação de objetivos irrealistas<sup>97</sup>.

De acordo com o autor Júlio Gomes, devido ao princípio da segurança no trabalho, este seria um meio para contornar as proibições de despedimento sem justa causa. Foi o que aconteceu, V.g., com o trabalhador francês<sup>98</sup> vítima de um processo prolongado de assédio. O assédio verificou-se por iniciativa dos seus superiores hierárquicos após o regresso de uma suspensão do contrato de trabalho por doença e na sequência de uma operação cirúrgica. O trabalhador que exercia funções de subdiretor viu primeiro serem-lhe exigidas funções inferiores, ser-lhe atribuído como escritório um espaço situado no vão de uma escada sem janela e luz direta, espaço em que, aliás, devia encontrar-se com a clientela, sendo-lhe depois recusada a utilização de viatura de serviço ao contrário do que se passava com trabalhadores da sua categoria e muito

---

<sup>94</sup> Rita Garcia Pereira *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho* – Contributo para a sua conceptualização, Ed. Coimbra, 2009, p.176.

<sup>95</sup> Robson Zanetti, *Assédio Moral no Trabalho*, Ebook, p.73, disponível em: <http://www.robsonzanetti.com.br/wp-content/uploads/2017/04/assdiomoral-170124125903.pdf>, acesso em 01 de Março de 2018.

<sup>96</sup> Idem 74.

<sup>97</sup> Ibidem p.73,

<sup>98</sup> Caso comentado pelo autor Cédric Bouty, *Harcèlement moral et droit commun de la responsabilité civile*, DS 2002, p. 695 e ss. Citado pelo autor Júlio Gomes Júlio Gomes: *Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado*, Texto publicado e disponível em: <[http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf?id=9&username=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&username=guest)>, p. 115, acesso em: 03 de Março de 2018.

embora não existissem sequer na vizinhança do estabelecimento restaurantes onde fosse possível almoçar. Viu ser-lhe recusado um empréstimo pelo banco, decisão que não atendeu à sua qualidade de empregado bancário para a concessão do mesmo, foi censurado perante um cliente sem que o motivo da censura fosse correto e recebeu cartas de visita profissionais em que a designação da sua categoria profissional correta fora suprimida e substituída por outra correspondente a uma categoria inferior. A tudo isto acresceu o facto de não ter sido convocado para reuniões do órgão em que era representante sindical.

O citado autor fala, ainda, em assédio institucional caracterizado como sendo uma estratégia, “diabólica”, de gestão de recursos humanos porquanto o objetivo é implementar procedimentos ou proibir a prática de determinados comportamentos e, com isso, promover a expulsão de determinados trabalhadores de uma empresa<sup>99</sup>.

Tal como salienta o autor Gianni Loy<sup>100</sup>, o recurso a esta prática “*é por vezes sistemática nos processos de reorganização, fusão e concentração por parte de grandes empresas que recorrem a comportamentos persecutórios para lograrem libertar-se de trabalhadores incómodos ou reduzir um excesso de pessoal. Trata-se de uma estratégia empresarial de redução, racionalização ou rejuvenescimento dos quadros.*”

Em suma, verificamos que as motivações até então identificadas podem ou são suscetíveis de gerar pressão a um ou mais trabalhadores que não encontram outra saída a não ser o afastamento definitivo e “*voluntário*” do seu local de trabalho.

---

<sup>99</sup> Rita Garcia Pereira *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho* – Contributo para a sua conceptualização, Ed. Coimbra, 2009, p.176. Júlio Gomes: Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado, Texto publicado e disponível em: <[http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf?id=9&username=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&username=guest)>, p. 115, acesso em: 20 de Março de 2017.

<sup>100</sup> Citado pelo autor Júlio Gomes: Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado, Texto publicado e disponível em: [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf?id=9&username=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&username=guest), p. 116, acesso em: 20 de Março de 2018.

## CAPÍTULO III - CONCEPTUALIZAÇÃO LEGAL

*“Como a violência reaparece a cada época sob novas formas, é necessário retomar permanentemente a luta contra ela”<sup>101</sup>.*

### 1. A Conceptualização legal e as Definições do fenómeno

Para muitos autores, entre eles Marie-France Hirigoyen e Rita Garcia Pereira, o assédio é tão antigo como o próprio trabalho<sup>102</sup>. No entanto, este tema só mereceu a atenção do legislador português em 2003, com a aprovação do CT<sup>103</sup> que procedeu à revisão e à unificação da legislação laboral, até então dispersa em vários diplomas. Portanto, em 2003 ainda não existia consagração legal da figura no ordenamento jurídico português. Com a o CT´2003, passou a constar do seu artigo 24.º a seguinte definição legal de assédio:

“Assédio

1. Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador.
2. Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos fatores indicados no n.º 1 do artigo anterior<sup>104</sup>, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior”.

Acresce que, em termos sistemáticos, o CT´2003 estava estruturado de forma distinta da qual conhecemos atualmente, porquanto a tipificação das contraordenações e a classificação do seu grau de gravidade estavam inseridas no capítulo próprio das contraordenações<sup>105</sup>. Com o

---

<sup>101</sup> Stephen Zweig – Uma consciência contra a violência, citado por Marie hirigoyen, Mal-estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral, Tradução Rejane Janowitz (título original: *Malaise dans le travail*), 3ª ed., Ed. Bertrand Brasil, p. 9.

<sup>102</sup> Marie-France Hirigoyen., *Assédio Moral - A violência perversa do cotidiano*, (título original *Le Harcèlement Moral*) 10 ed., Tradução Maria Helena Kuhner p.65.

<sup>103</sup> Código do trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

<sup>104</sup> “O número 1 do art. anterior” (art. 23.º, n.º 1), consagra a proibição da discriminação e refere que “o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical”.

<sup>105</sup> Para um maior aprofundamento das diferenças estruturais, funcionais e normativas da codificação do direito do trabalho e legislação inerente vide: Código do Trabalho, Legislação, tabelas comparativas e índices, António Monteiro Fernandes e Sofia Amaral, Editora Príncípia, Cascais, 1.ª ed. Março de 2009.

CT´2009, a tipificação da contraordenação passou a integrar o próprio preceito legal que proíbe a prática de assédio.

Assim sendo, o art. 642.º do CT de 2003, previa o seguinte:

“Igualdade

1. Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 2 do art.22.º, no n.º 1 do art.23.º, nos artigos 24.º e 27.º, no n.º 1 do art.28.º, no art.29.º e no n.º 1 do art.30.º.

2. A decisão condenatória pode ser objeto de publicidade.”

Já em 2003, a decisão condenatória de prática de assédio podia ser objeto de publicidade.

Nos anos que se seguiram à aprovação do CT´2003, conforme destaca o autor António Monteiro Fernandes<sup>106</sup>, realizaram-se debates para fomentar a discussão de questões laborais, no ordenamento jurídico português. Assim, em Novembro de 2006, com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 160/2006, foi criada a Comissão do Livro Branco das Relações Laborais da qual fazia parte um grupo de peritos cuja missão consistia em diagnosticar as necessidades de intervenção legislativa, tendo como base as conclusões do Livro Verde (apresentado e submetido a discussão pública em Abril de 2006), em matéria de emprego, proteção social e relações de trabalho.

Segundo o autor António Monteiro Fernandes, outro grande objetivo da revisão ao CT´2003 consistiu na criação de um *“quadro normativo mais eficaz, capaz de unificar os principais instrumentos legislativos que disciplinavam as relações de trabalho, na altura, de modo a torná-los mais acessíveis aos seus destinatários e, conseqüentemente, assegurar uma efetiva divulgação do seu conteúdo normativo”*<sup>107</sup>.

A unificação dos instrumentos legislativos deu lugar à lei 7/2009 que aprovou a revisão do Código do Trabalho, em 12 de Fevereiro de 2009, deslocou e alterou o conceito de assédio até então previsto no art. 24.º do CT de 2003, transferindo-o para o art. 29.º do CT.

Com o CT´2009 muitas matérias foram alvo de alterações sistemáticas, mas no que respeita à matéria do assédio, o legislador foi mais longe e alterou a definição de assédio que passou a ser extensiva aos casos e situações que não tivessem qualquer tipo de contato com fatores discriminatórios<sup>108</sup>, como acontecia até então.

---

<sup>106</sup> Código do Trabalho, Legislação, tabelas comparativas e índices, António Monteiro Fernandes e Sofia Amaral, Editora Príncípa, Cascais, 1.ª ed. Março de 2009., p.273.

<sup>107</sup> Idem.

<sup>108</sup> Sobre a extensão do conceito vide: Ac. do STJ de 05 de Março de 2013, Processo n.º 1361/09.1TTPT, Relator Pinto Hespanhol.

O art. 29.º do CT´2009 passou a referir o seguinte: entende-se por assédio:

1. Entende-se por assédio, o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
3. À prática de assédio aplica-se o disposto no artigo anterior<sup>109</sup>.
4. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

Assim, a definição de assédio sofreu alterações significativas. Do ponto de vista da organização sistemática a figura foi deslocada para o artigo 29.º do CT e passou a contemplar mais um número (n.º 4) que integra a contraordenação, em caso de incumprimento, no respetivo preceito legal, contrariamente ao que aconteceu com CT´2003 em que a contraordenação encontrava-se separada da previsão normativa.

Tal como já salientamos, do ponto de vista material, importa reter que o art. 29.º do CT´2009 consagrou um “*escopo mais amplo de tutela de comportamentos indesejados*”<sup>110</sup> capaz de abarcar vários casos de assédio e não apenas os baseados em fatores de discriminação. Como ressalta, e bem, o autor Pedro Barrambana, o CT´2009 “*qualificou, com carácter alternativo, como juridicamente desvaliosa a circunstância de a conduta apresentar como objetivo ou produzir com efeito a perturbação ou constrangimento do assediante*”. Ou seja, para que determinado comportamento seja qualificado como assédio “dependerá, alternativamente, do objetivo ou efeito de:

- i. Perturbar ou constranger; ou
- ii. Afetar a dignidade; ou
- iii. Criar um ambiente:
- iv. Intimidativo; ou
- v. Hostil; ou
- vi. Degradante; ou

---

<sup>109</sup> O art. anterior (28.º do CT 2009) incide sobre a indemnização por ato discriminatório e refere que “*a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.*”

<sup>110</sup> Pedro Miguel Barrambana Santos, *Do Assédio Laboral, Pelo Reenquadramento do Assédio Moral no Ordenamento Jurídico Português*, 2017, Almedina, p. 210.

vii. Desestabilizador”<sup>111</sup>.

Sem prejuízo do exposto no presente capítulo, estes pontos serão concretizados ao longo deste estudo, juntamente com a apresentação das problemáticas oriundas da atual definição de assédio consagrada no ordenamento jurídico português.

## CAPÍTULO IV - OS ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DO ASSÉDIO

“É importante o uso rigoroso do termo assédio moral, para se evitar a inclusão de elementos diferentes e o uso incorreto do mesmo”<sup>112</sup>

### 1. A Tríade: Lei, Doutrina e Jurisprudência

Conforme o que ficou dito, o CT´2009 define no seu artigo 29.º o que devemos entender por Assédio. Decorre deste preceito legal que será assédio “*o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*”.

Muito embora o conceito esteja vertido no referido artigo, muitos autores ainda discutem a definição do fenómeno. Se, por um lado, essa discussão doutrinária em volta do conceito contribui para uma análise profunda das suas características, por outro, esta mesma discussão gera instabilidade no ordenamento jurídico português, uma vez que muitas interpretações do fenómeno extravasam a própria letra da lei, isto é, dizem mais do que o próprio legislador quis dizer.

Sem prejuízo do enquadramento que fizemos, *supra*, quanto a questão terminológica, a verdade é que ainda existe divergência na doutrina portuguesa sobre esta matéria. Assim, enquanto alguns autores avançam com o termo “assédio moral”, cuja designação já tive a oportunidade de eleger e defender, outros têm preferência pela utilização dos termos “mobbing” ou “assédio psicológico”, entre outros, para caracterizar o fenómeno.

---

<sup>111</sup> Pedro Miguel Barrambana Santos, Do Assédio Laboral, Pelo Reenquadramento do Assédio Moral no Ordenamento Jurídico Português, 2017, Almedina, p. 210.

<sup>112</sup> Marie France Hirigoyen - Livro: Mal-estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral – Título original: Malaise dans le travail - 3ª Edição - Tradução Rejane Janowitzter – Bertrand Brasil, p. 10.



A problematização desta questão é essencial, não só para que seja possível “falar a mesma língua”, mas também para construir bases sólidas tendentes ao desenvolvimento aprofundado desta temática. Urge, sobretudo, obter consenso sobre os traços concretizadores do assédio para, conseqüentemente, desenvolver medidas preventivas e combativas destinadas a evitá-lo ou travá-lo.

A partir do momento em que o trabalhador compreender o que deve ser considerado como assédio moral no trabalho e, conseqüentemente, ser capaz de identificar as suas características, o controlo destas situações será mais efetivo.

À semelhança do que acontece na vida da maioria das pessoas, perante problemas complexos e difíceis, o primeiro passo para lidar com os mesmos é identificar o motivo ou motivos da sua origem, bem como as suas características e contornos, para, posteriormente, atuar sobre eles de maneira eficiente e com o menor risco possível.

Contudo, os casos de assédio não são facilmente identificáveis. Trata-se um fenómeno complexo com repercussões ainda mais complexas. De todo modo, há que privilegiar o lado preventivo das situações, no sentido de evitar, ao máximo, a chegada do problema.

Não sendo possível a prevenção, pelas razões que foram apontadas *supra*, as medidas combativas devem ser igualmente eficazes. Por isso, voltamos a questão da importância da harmonia entre a letra da lei, a doutrina e a jurisprudência.

Ora, se do “conjunto jurídico” (legislação, doutrina e jurisprudência) não resulta a homogeneidade necessária sobre as questões inerentes ao assédio laboral é natural que, também, não exista uma medida equilibrada e eficaz capaz de prevenir e combater as inúmeras situações de assédio a que os trabalhadores estão expostos.

Esta ausência de harmonia no seio da doutrina, ainda que menos acentuada hodiernamente, sobre o que devemos entender por assédio moral, conjugada com o vazio legislativo, que nem sequer consagrou expressamente a figura do assédio moral, prevendo apenas a figura do assédio e do assédio sexual, prejudica, em última instância, o trabalhador que, no final do dia, se vê confrontado com este cenário cuja solução jurídica se tem mostrado insuficiente.

Do ponto de vista da jurisprudência portuguesa, um dos objetivos em matéria de assédio tem sido o de “*isolar os elementos de uma noção capaz de servir as finalidades operatórias*”<sup>113</sup> da figura.

---

<sup>113</sup> António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 17ª ed., Ed. Almedina, 17ª ed, p. 173-174.

Em 2012, o STJ afirmou que *“configura uma situação de assédio moral ou mobbing aspetos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respetivo superior hierárquico), que apesar de isoladamente analisados não podem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo, são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal-estar no trabalho que ferem a respetiva dignidade profissional e integridade moral e psíquica”*<sup>114</sup>.

Para o Tribunal da Relação de Coimbra, *“o comportamento subsumível ao conceito de assédio moral é sistemático, repetitivo e com clara premeditação de realização daquela intenção”*<sup>115</sup>.

Anos mais tarde, em 2015, o STJ se pronunciou no sentido de que, *“o assédio moral assenta em situações de extrema gravidade e implica práticas do empregador manifestamente humilhantes, vexatórias e atentatórias da dignidade do trabalhador, com certa duração e consequências”*.

Segundo o Tribunal da Relação do Porto o *“assédio implica comportamentos do empregador para com o trabalhador que sejam aptos a criar neste um desconforto e mal-estar no trabalho e a ferir a respetiva dignidade profissional e integridade moral e psíquica”*<sup>116</sup>. No entanto, complementa o acórdão que *“para a sua verificação não é necessário que na esfera jurídica do empregador se verifique o objetivo de afetar a dignidade do trabalhador, bastando que este resultado seja consequência da conduta (...), mas terá que ter associado um objetivo final ilícito ou, pelo menos, eticamente reprovável”*<sup>117</sup>.

Novamente em 2016, o STJ pronunciou-se sobre mais um caso tendo afirmado que *“o assédio moral pressupõe comportamentos 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”*<sup>118</sup>. No assédio não tem de estar presente o objetivo de afetar a vítima, bastando que este resultado seja efeito do comportamento adotado pelo assediante<sup>119</sup>. Contraditoriamente acrescenta, *“não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador, mesmo que consubstancie um exercício arbitrário de poder de direção, que pode ser considerada assédio moral, exigindo-se*

---

<sup>114</sup> Processo nº 429/09.9TTLSB.L1.S, de 29/03/2012, disponível em: <<http://www.dgsi.pt/>>.

<sup>115</sup> Processo nº 236/11.9TTCTB.C2, de 07-03-2013, disponível em: <<http://www.dgsi.pt/>>.

<sup>116</sup> Processo nº 15/10.0TTPRT.P1, de 01-06-2015, disponível em: <<http://www.dgsi.pt/>>.

<sup>117</sup> Processo nº 15/10.0TTPRT.P1, de 01-06-2015, disponível em: <<http://www.dgsi.pt/>>.

<sup>118</sup> Processo nº 299/14.5T8VVG.P1.S1, de 21/04/2016, disponível em: <<http://www.dgsi.pt/>>.

<sup>119</sup> Processo nº 299/14.5T8VVG.P1.S1, de 21/04/2016, disponível em: <<http://www.dgsi.pt/>>.

que se verifique um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado”<sup>120</sup>.

Em Julho de 2017, o Tribunal da Relação de Évora considerou que “o assédio moral caracteriza-se pelo carácter repetitivo dos comportamentos, pela permanência de um clima de hostilidade, e pelas consequências na saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego”<sup>121</sup>.

O cenário traçado permite concluir, ainda que em traços gerais, que os esforços do legislador português para combater estas situações não foram, e ainda não são, suficientes para fazer face a este fenómeno laboral, porquanto subsistem contradições no seio da jurisprudência quanto a aplicação do regime do assédio laboral.

O fenómeno *per se* é detentor de uma elevada força destrutiva, pelo que os impulsos legislativos que sobre esta matéria foram implementados em Portugal constituem tão somente o tendão de Aquiles, i.e., uma base legislativa débil, incapaz de fazer face ao problema, quiçá, preveni-lo.

A doutrina portuguesa, por sua vez, com destaque para a posição do autor António Monteiro Fernandes<sup>122</sup>, tem considerado que a norma constante do art. 29.º da lei laboral é demasiado ampla, capaz de incluir um leque muito vasto de casos em que existam, apenas, “*um mau relacionamento entre chefes e empregados ou entre companheiros de trabalho*”.

A este propósito temos os dois lados da mesma moeda. Por um lado, pergunta-se: como estabelecer a fronteira entre o que é ou pode vir a ser assédio e o que não é? como evitar que qualquer tipo de situação de mau relacionamento entre chefes e trabalhadores caiam no âmbito do artigo 29.º? Por outro lado, como evitar que, por uma excessiva preocupação de uma eventual prática de abuso de Direito ou uso indevido do Direito, verdadeiras situações de assédio fiquem de fora do âmbito do referido artigo 29.º e da sua tutela jurídica?

Aqui chegados, verificamos que predomina uma certa harmonia na jurisprudência portuguesa no que diz respeito ao elemento comportamental, bem como o objetivo de causar um “efeito psicológico” na vítima de assédio. No entanto, existe desarmonia quanto ao elemento intencional, isto é, quando se fala na existência de uma intenção de provocar todos os efeitos que

---

<sup>120</sup> Processo nº 299/14.5T8VLG.P1.S1, de 21/04/2016, disponível em: <<http://www.dgsi.pt>>.

<sup>121</sup> Processo nº 532/11.5TTSTR.E1, de 13-07-2017, disponível em: <http://www.dgsi.pt>.

<sup>122</sup> António Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 17ª ed., Ed. Almedina, 17ª ed, p. 172-173.

resultam da pressão moral (humilhação, desvalorização, afetação da dignidade humana, entre outros).

Não é possível retirar da letra do artigo 29.º do CT esse posicionamento, razão pela qual esta questão ainda levanta muita controvérsia no ordenamento jurídico português. Ainda assim, a jurisprudência portuguesa tem tomado em consideração nas suas decisões o elemento intencional, pelo facto de ser para muitos autores um dos componentes que tem contribuído para diferenciar um verdadeiro caso de assédio moral de outros casos que apenas se enquadram em más relações laborais.

*Data venia*, tendo a discordar com as posições que defendem a autonomia do elemento intencional como elemento essencial para caracterizar um caso como assédio. Isto porque, é extremamente difícil provar a intenção de uma pessoa, sobretudo nestes casos.

Mais, o próprio artigo 29º, faz referência aos efeitos da conduta assediante, o que permite enquadrar os casos em que o assediador se comporta com desconsideração ou indiferença em relação aos efeitos da sua conduta sobre o assediado.

Para além desse aspeto e, mais uma vez, com a devida vénia, discordo das posições que defendem a existência de danos psíquicos para o trabalhador vítima de assédio. Ademais, o próprio artigo em análise fala em “*objetivo ou efeito de perturbar ou constranger (...)*”.

Não podemos limitar o assédio às condições psicológicas do trabalhador. O que realmente deve, ou deveria ser relevante, a nossa ver, é a atitude direta ou indireta do assediante<sup>123</sup> para com o assediado suscetível de lhe causar danos. Se assim não fosse, pessoas consideradas mais “fortes”, do ponto de vista psicológico, ficariam sem tutela jurídica, uma vez que “*a proteção jurídica dependeria das características da vítima e não da atuação do agressor*”<sup>124</sup>.

Volvendo a questão do elemento intencional, e não obstante a maioria da doutrina portuguesa considerar este elemento como estruturante do assédio moral, concordo, uma vez mais, com a autora Candy Thomes no sentido de que “*uma solução mais equânime seria considerar a existência da intencionalidade implícita quando da ocorrência do assédio moral no*

---

<sup>123</sup> Adotamos a posição da Juíza Candy Florencio Thomes, no sentido de que “a mera existência de assédio moral já configura a conduta abusiva e o dano moral é um dano *in re ipsa*”, Revista do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/2647700/R+31-2007.pdf/d0eef154-cf05-45cf-9dd3-428d0606e03f>>, p. 212. Acesso em 03 de Abril de 2018.

<sup>124</sup> Revista do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/2647700/R+31-2007.pdf/d0eef154-cf05-45cf-9dd3-428d0606e03f>>, p. 214. Acesso em 03 de Abril de 2018.

*trabalho*”. Inclusive, a própria autora Marie Hirigoyen afirmou em sua obra literária que “*não há uma dicotomia nítida entre a existência ou não da intencionalidade*”<sup>125</sup>.

Como podemos observar *supra* a Jurisprudência utilizou, na grande maioria dos acórdãos, os mesmos critérios para definir o assédio moral. No entanto, partindo de uma perspectiva comparada, com apoio no CT, os critérios apresentados extravasam a letra da lei. Em consequência, verificamos que na grande maioria dos casos os juízes decidiram no sentido da inexistência de situações que consubstanciam a prática de assédio moral.

Face ao exposto, acreditamos que a falta de rigor na delimitação e concretização do conceito pela jurisprudência, em muitos casos para além da letra da lei, contribuiu e tem contribuído para o afloramento desta fragilidade, fator que tem impacto negativo sobre as tentativas de combate de casos de assédio moral.

Acresce que, o mecanismo basilar de interpretação das leis, consagrado no ordenamento jurídico português, previsto no art. 9.º do Código Civil (CC), diz-nos que:

1. A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada.
2. Não pode, porém, ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso.
3. Na fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados”.

Pergunta-se, a este propósito, quais foram as razões que chamaram à tona o citado artigo 9.º do CC. Como já tivemos a oportunidade de salientar veementemente, a maior fragilidade do assédio moral assenta na sua definição legal, devido a inexistência, no nosso ordenamento jurídico, de uma definição única e homogênea no que diz respeito aos seus elementos concretizadores.

Prova disso são algumas decisões dos Tribunais, entre elas as citadas *supra*, que utilizaram elementos para caracterizar uma situação de assédio que não encontram correspondência na letra do art. 29.º CT, a saber:

---

<sup>125</sup> Revista do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/2647700/R+31-2007.pdf/d0eef154-cf05-45cf-9dd3-428d0606e03f>>, p. 214. Acesso em 03 de Abril de 2018.

- *caráter insidioso;*
- *reiteração;*
- *especial intenção;*
- *intencionalidade quanto à prática do ato e quanto ao seu efeito.*

Ora, esses elementos não estão expressamente previstos na definição consagrada pelo legislador. Então, será prudente, diante de um fenômeno tão complexo como este, introduzir na interpretação dos mesmos elementos igualmente complexos que contribuem para dificultar, *ab initio*, o esclarecimento de alegados casos de assédio moral? A nosso ver, a resposta deverá ser negativa.

Enquanto para alguns autores o elemento intencional deve estar presente num típico caso de assédio, para outros, não é necessário que a intenção seja considerada de forma isolada do objetivo que o assédio visa atingir.

Certo é que esta exigência não resulta da letra da lei laboral, tal como tivemos a oportunidade de apurar. Nos termos da lei, não é necessário que o assediante queira afetar o assediado, bastando a existência da conduta lesiva para existir proteção.

São estas as razões nos levam a crer que o conceito de assédio “moral”, tal como conhecemos hoje, deverá ser objeto de um maior desenvolvimento e deverá contemplar uma definição mais pormenorizada e transparente, para que os destinatários da lei laboral saibam compreender o fenômeno, identificá-lo e, conseqüentemente, atuar de forma preventivamente sobre o mesmo. Isto passa, desde logo e como já destacamos numa fase inicial deste estudo, pela inclusão da expressão “moral” na designação de assédio para que, *ab initio*, as pessoas tenham conhecimento do que está em causa.

Os critérios utilizados para analisar os casos de assédio não devem ser ou devem deixar de ser mais complexos do que o próprio caso concreto, sob pena de tal raciocínio jurídico inviabilizar a aplicação da proteção jurídica que o artigo 29.º do CT pretende atribuir.

Em jeito de síntese, é importante frisar que com a devida identificação e designação legal da figura será possível esmiuçar, detalhadamente, os traços concretizadores do assédio moral. Com este passo, o fenômeno passará a ser amplamente conhecido tanto por aqueles que estudam, praticam e aplicam o direito, como pelas suas potenciais vítimas e pela sociedade civil.

Impõe-se, assim, maior rigor na delimitação do conceito entre os pensadores e aplicadores do Direito. Só através dessa harmonia, conjugada com uma definição pormenorizada e transparente que contemple, expressamente, a figura será possível garantir maior tutela aos casos de assédio moral.

## CAPÍTULO V - AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SOBRE O ASSEDIADO

*“A violência no trabalho mina a esperança no futuro, desintegra o vínculo social, fortalece o individualismo predador, corrói a cooperação e a confiança, derrota a solidariedade e retira do homem a sua humanidade”<sup>126</sup>.*

### 1. Os efeitos da violência psicológica

Os pesquisadores que se dedicam ao estudo desta matéria, entre eles Marie-France Hirigoyen e Heinz Leymann, relatam que os efeitos do assédio na saúde do trabalhador podem ser devastadores, a começar pela redução do bem-estar psicológico e físico, passando pelo aumento do absentismo no trabalho e desaguando em licenças médicas.

Para além deste eventual percurso, são ainda identificados como “sintomas típicos” a insónia, a melancolia e apatia, bem como a “ansiedade, depressão, agressividade, desconfiança, prejuízos cognitivos, tais como, dificuldades de concentração, reduzida capacidade para resolução de problemas, isolamento e solidão, deterioração das relações interpessoais”<sup>127</sup>. Embora não existam muitos estudos sobre os efeitos do assédio laboral sobre o assediado, os sintomas aqui elencados são *per se* alarmantes.

Conforme refere as autoras Liliana Guimarães e Adriana Rimoli, com referência a um estudo sueco levado a cabo pelo autor Heinz Leymann, concluiu-se que: *“alguns sintomas psicoemocionais, como irritabilidade, agressividade, prejuízos relativos à memória e à concentração e outros de origem psicossomática, como desconforto gástrico, perda de apetite e náusea, diferenciaram marcadamente trabalhadores com mobbing e sem mobbing”*<sup>128</sup>.

---

<sup>126</sup> Roberto Heloani, Maria Ester de Freitas, Margarida Barreto, Assédio Moral no Trabalho, 2008, Ed.Cengage.

<sup>127</sup> Liliana Andolpho Magalhães Guimarães, Adriana Odalia Rimoli “Mobbing” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional, Psicologia: Teoria e Pesquisa, Maio-Agosto de 2006, Vol. 22. N.2, p.188.

<sup>128</sup> Idem.

Em 2002, altura em que os países da União Europeia (UE) começaram a despertar para a problemática do assédio moral no trabalho, a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho elaborou uma ficha informativa<sup>129</sup> com as informações essenciais sobre o conceito de assédio moral, as suas causas e a suas consequências, bem como medidas práticas voltadas para a sua prevenção.

No que diz respeito às consequências do assédio, refere a Agência que *“para as vítimas, o assédio moral pode ter consequências graves. Estas consequências manifestam-se sob a forma de sintomas físicos, mentais e psicossomáticos já comprovados, tais como stresse, depressão, reduzida autoestima, culpabilização, fobias, perturbações do sono, e problemas digestivos e músculo-esqueléticos”*. O *stresse pós-traumático que apresenta sintomas semelhantes aos que se manifestam depois de outras experiências traumáticas, tais como catástrofes e agressões, é também comum entre as vítimas de assédio moral. Estes sintomas podem persistir durante vários anos após os incidentes que os causaram*. Outras consequências são: *“o isolamento social, problemas familiares e problemas financeiros decorrentes de absentismo ou baixa”*<sup>130</sup>.

Embora este capítulo seja dedicado aos efeitos do assédio sobre o assediado, importa mencionar, sucintamente, o que a Agência Europeia destaca, ou destacou na altura, como sendo consequências para as empresas:

- Maior absentismo;
- Maior rotação de pessoal;
- Menor eficácia e produtividade, tanto sobre a vítima de assédio como sobre os colegas que são afetados pelo clima psicossocial negativo do ambiente de trabalho;
- Pagamento de indemnizações<sup>131</sup>.

Em 2010, numa entrevista concedida ao jornal Público, o psiquiatra, psicanalista e professor Christophe Dejourns<sup>132</sup> salientou as consequências do assédio, com especial destaque para o suicídio como última via utilizada pelas vítimas.

---

<sup>129</sup> Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho, O Assédio Moral no Trabalho, Ficha informativa n.º 23, disponível em <<https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/factsheets/23>>, acesso em 10 de Abril de 2018.

<sup>130</sup> Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho, O Assédio Moral no Trabalho, Ficha informativa n.º 23, disponível em <<https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/factsheets/23>>, acesso em 10 de Abril de 2018.

<sup>131</sup> Idem.



Questionado pela entrevistadora sobre se o assédio no trabalho é um fenómeno novo, Dejours referiu que não e acrescentou que *“a diferença é que, antes, as pessoas não adoeciam. O que mudou não foi o assédio, mas a solidariedade que desapareceu. Quando alguém era assediado, beneficiava do olhar dos outros, da ajuda dos outros, ou simplesmente do testemunho dos outros. Agora estão sós perante o assediador – é isso que é particularmente difícil de suportar”*.

Para Dejours, de acordo com a sua experiência clínica na matéria, são, essencialmente, três os fatores que contribuíram para a proliferação do assédio, todos eles ligados à organização do trabalho. Em primeiro lugar, a introdução de novos métodos de avaliação do trabalho e dos trabalhadores, de maneira individualizada. Em segundo lugar, as técnicas designadas como “qualidade total”. Em terceiro lugar o *outsourcing*, responsável por tornar o trabalho mais “precário”<sup>133</sup>.

Quanto ao primeiro ponto, Dejours afirma que *“a avaliação individual é uma técnica extremamente poderosa que modificou totalmente o mundo do trabalho, porque pôs em concorrência os serviços, as empresas, as sucursais – e também os indivíduos. E se estiver associada quer a prémios ou promoções, quer a ameaças em relação à manutenção do emprego, gera o medo. E como as pessoas estão agora a competir entre elas, o êxito dos colegas constitui uma ameaça, altera profundamente as relações no trabalho”*<sup>134</sup>.

Relativamente ao segundo ponto, refere o autor que a qualidade total é um ideal e, portanto, inatingível na sua totalidade. Em termos concretos, trata-se de uma medida que, juntamente com a avaliação individual, controla a qualidade do trabalho. Utiliza-se o termo “total”, porquanto o objetivo é que exista “zero-defeitos” e “zero-acidentes”<sup>135</sup> na prossecução do trabalho realizado pelo trabalhador.

O autor refere que a *“qualidade total é um contra-senso porque a realidade se encarrega de fazer com que as coisas não funcionem de forma ideal”*, pelo que, conseqüentemente, *“quando o ideal se transforma na condição para obter uma certificação, o que acontece é que se está a obrigar toda a gente a dissimular o que realmente se passa no trabalho. Assim, “deixa de ser possível falar do que não funciona, das dificuldades encontradas”*<sup>136</sup>.

---

<sup>132</sup> Ana Gerschenfeld, *Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal*, 2010, Disponível em <<https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>>, acesso em 15 de Abril de 2018.

<sup>133</sup> Idem.

<sup>134</sup> Idem.

<sup>135</sup> Ibidem.

<sup>136</sup> Ibidem.

Quanto à utilização do suicídio com última via para combater uma situação de assédio e questionado o professor sobre as formas de distinguir a motivação do suicídio, o mesmo refere que não é simples esclarecer tais motivações. Porém, *“há casos em que é indiscutível que o que está em causa é o trabalho. Isto porque, quando as pessoas se matam no local de trabalho, não há dúvida de que o trabalho está em causa. Quando o suicídio acontece fora do local de trabalho e a pessoa deixa cartas, um diário, onde explica por que se suicida, também não há dúvidas”*<sup>137</sup>.

A propósito desta temática, Dejourns destaca um caso que ocorreu em 2006-2007 com trabalhadores, engenheiros e cientistas altamente qualificados que trabalhavam na conceção dos veículos da empresa Renault.

No total, refere Dejourns, houve cinco suicídios consecutivos: *“quatro atiraram-se do topo de umas escadas interiores, do quinto andar, à frente dos colegas, num local com muita passagem à hora do almoço, mas um deles – aliás de origem portuguesa – não se suicidou no local do trabalho. Este trabalhador era “muitíssimo utilizado pela Renault nas discussões e negociações sobre novos modelos e produção de peças no Brasil. Foi utilizado, explorado de forma aterradora. Pediam-lhe constantemente para ir ao Brasil e o homem estava exausto por causa da diferença horária. Era uma pessoa totalmente dedicada, fazia coisas sem ninguém lhe pedir, como traduzir documentos técnicos para portugueses, para tentar ganhar o mercado brasileiro para a empresa. A dada altura, teve uma depressão bastante grave e acabou por se suicidar”*<sup>138</sup>.

Quando se fala em suicídio no trabalho, importa fazer uma breve referência ao conhecido caso da empresa France Télécom<sup>139</sup> em que cerca de 30 trabalhadores da empresa cometeram suicídio, entre 2006 e 2009.

Com base nos factos que foram apurados naquela altura, os trabalhadores teriam cometido suicídio devido às más condições de trabalho, muitas delas criadas propositadamente, para que os trabalhadores saíssem de forma “voluntária” da empresa, de modo a que a mesma não tivesse

---

<sup>137</sup> Ana Gerschenfeld, *Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal*, 2010, Disponível em <<https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>>, acesso em 15 de Abril de 2018.

<sup>138</sup> Idem.

<sup>139</sup> Desde de 2006, essencialmente, a empresa passou a ser designada por “Orange S.A.” cujo objeto social consiste na prestação de serviços de telecomunicações.

que observar as exigências legais e custos inerentes ao despedimento de cada um dos trabalhadores<sup>140</sup>.

Na altura, apurou-se que o então presidente da empresa referiu durante uma reunião de trabalho que os funcionários deveriam sair de *“uma forma ou de outra, pela porta ou pela janela”*.

Segundo alguns relatos dos jornais internacionais, a empresa utilizou técnicas de assédio moral com o intuito de gerar o “esgotamento físico e moral” dos trabalhadores. Dentre essas técnicas foram citadas: *“interrogatórios sistemáticos e rigorosos, recriminações infundadas, definição de metas inatingíveis, isolamento social ou físico, transferência consultoria para locais isolados, determinação de tarefas degradantes, viagens contínuas sem finalidade objetiva, sobrecarga com tarefas e esvaziamento de funções”*<sup>141</sup>.

Em 2010, após declarar, publicamente, que o suicídio “estava na moda” o então presidente decidiu renunciar ao seu cargo.

Em 2016, a justiça francesa decidiu pedir o julgamento da empresa France Telecom, desde 2013 designada por Orange, e do seu ex-presidente, com fundamento em assédio moral.

Apesar da pobreza de estudos científicos relativamente aos danos ou efeitos do assédio sobre a saúde das suas vítimas, verifica-se, face ao exposto, que o assédio laboral é capaz de causar variados danos à saúde do trabalhador, sobretudo do ponto de vista psicológico, podendo ir desde a insónia até o suicídio, quando não detetado e tratado numa fase inicial.

---

<sup>140</sup> Na altura foi apurado que a empresa teria em mente um plano de reestruturação, designado por “Next”, que passava pelo “despedimento” de cerca de 22 mil trabalhadores.

<sup>141</sup> Para mais informações sobre as notícias internacionais sobre este assunto, vide: <<https://www.dn.pt/globo/europa/interior/24-suicidios-na-france-telecom-em-18-meses-1375783.html>>; <<https://www.dn.pt/bolsa/interior/france-telecom-reconhece-suicidio-de-32-funcionarios-1436050.html>>; <<https://dcomercio.com.br/categoria/sustentabilidade/justica-francesa-acusa-empresa-por-dezenas-de-suicidios-de-funcionarios>>; <<https://economia.estadao.com.br/noticias/negocios,mp-frances-denuncia-ex-executivos-da-france-telecom-por-suicidios,10000061648>>, <[https://www.lemonde.fr/societe/article/2016/07/07/suicides-le-parquet-demande-le-renvoi-de-la-direction-de-france-telecom-pour-harcelement-moral\\_4965171\\_3224.html](https://www.lemonde.fr/societe/article/2016/07/07/suicides-le-parquet-demande-le-renvoi-de-la-direction-de-france-telecom-pour-harcelement-moral_4965171_3224.html)>, acesso em 26 de Abril de 2018.

## CAPÍTULO VI - OS RECENTES DESENVOLVIMENTOS LEGISLATIVO SOBRE O ASSÉDIO – MEDIDAS PREVENTIVAS E COMBATIVAS

*“A sociedade apela respostas sobre esta matéria. Está na ordem do dia e na ordem do legislador”<sup>142</sup>.*

### 1. Breve enquadramento Legal

Em Outubro de 2017, entrou em vigor no ordenamento jurídico português a lei n.º 73/2017, de 16 de agosto destinada a reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, tanto no setor privado como no setor público. A lei em análise procedeu à décima segunda alteração ao CT<sup>2009</sup>, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho.

Em termos gerais, a lei em causa alterou e/ou aditou os art.s 29.º, 127.º, 283.º, 331.º, 394.º e 563.º, todos do CT, bem como os art.s 4.º e 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e, ainda, o art. 66.º do Código de Processo do Trabalho.

Em termos concretos, os art.s *supra* referidos do CT passaram a ter a seguinte redação:

O artigo 29.º foi aditado e o n.º 1, do mesmo, passou a contemplar expressamente a proibição da prática de assédio. Os n.ºs 4, 5 e 6, do mesmo preceito legal, passaram a estipular o seguinte:

“4 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.

5 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

6 - 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”.

O artigo 127.º foi, igualmente, aditado e passou a contemplar a al. k) e a al. l), bem como o n.º 7. Assim, desde 2017, passam a ser deveres do empregador:

*“k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;*

*l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho”.*

---

<sup>142</sup> Albertina Aveiro Pereira., Juíza Desembargadora, in sessão de abertura do IX Colóquio sobre Direito do Trabalho Assédio na relação laboral, realizado no dia 18 de Outubro de 2017, no Supremo Tribunal de Justiça.

Sob pena de, em caso de incumprimento desses deveres, constituir contraordenação grave (Cfr. nº 7, primeira parte, do mesmo preceito legal).

O art. 283.º do CT que trata, em termos gerais<sup>143</sup>, a matéria sobre os acidentes de trabalho e doenças profissionais estabeleceu que:

“8 - A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.” E

“9 - A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da segurança social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.”

Ainda sobre esta matéria, a lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, estabeleceu no seu art. 6.º o dever do Governo definir, em sede de regulamentação própria, os termos da sua aplicação na parte referente aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, no prazo de um mês a contar da data da sua publicação.

Contudo, a lista de doenças profissionais ainda não foi atualizada e, conseqüentemente, ainda não foram incluídas as doenças relacionadas com o assédio no trabalho.

O legislador português incluiu, no art. 331.º, nº 2, al. b), a presunção de que o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração é abusiva quando a mesma tenha lugar “*até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio*”.

Já o art. 394.º do CT, que regula o regime da resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador e as causas justificativas para tal resolução, passou a contemplar, no seu elenco exemplificativo, que a “*ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante*” constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho.

Por fim, o art. 563.º do CT que regula os termos em que a sanção acessória de publicidade pode ser dispensada, previu expressamente no nº 3 que essa dispensa não é possível nos casos em que exista a prática de assédio moral. O que, à *contrário*, significa que existindo assédio no trabalho a sanção acessória de publicidade não poderá ser dispensada ainda que o “*agente pague imediatamente a coima a que foi condenado e não tenha praticado qualquer contraordenação grave ou muito grave nos cinco anos anteriores*” (Cfr. nº 5 do art. 563.º do CT).

---

<sup>143</sup> A matéria sobre os acidentes de trabalho e doenças profissionais está regulada na lei específica n.º 98/2009 de 4 de Setembro, que prevê o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

No que diz respeito ao setor público, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas também foi aditada, conforme já referimos. Assim, o art. 4.º, nº 1, al. d) determina ser, igualmente, aplicável ao vínculo de emprego público o previsto no CT quanto ao regime referente ao assédio, entre outras matérias relevantes.

Já o art. 71.º, nº 1, al. k), do mesmo diploma legal, incluiu no leque de deveres do empregador público a adoção de “*códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho*”, bem como o dever de “*instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho*”.

A lei adjetiva foi, também, alvo de aditamento. O art. 66.º do Código de Processo do Trabalho passou a contemplar um procedimento próprio para as testemunhas da prática de assédio. Ao contrário das outras testemunhas, que podem ser notificadas pelo tribunal ou apresentadas pela parte, as testemunhas de assédio são obrigatoriamente notificadas pelo tribunal.

Apesar desses avanços legislativos, ocorridos em 2017, alguns autores salientam a insuficiência de tais alterações para fazer face ao fenómeno. Entre eles, destaca-se a posição da autora Isabel Vieira Borges segunda a qual “a nova lei não trouxe alterações conceptuais”. Na verdade, permanece o problema a que designamos como vazio legislativo, uma vez que “não existe noção legal de assédio moral, existindo apenas um modelo de assédio, ao contrário do assédio sexual em que há uma definição legal”<sup>144</sup>.

## **2. Medidas Preventivas e Combativas**

Com as alterações legislativas que foram expostas no ponto anterior, o legislador português consagrou várias medidas que classificamos como preventivas e/ou combativas. Vejamos cada uma delas separadamente.

### **a. Elaboração de Códigos de Conduta - Medida preventiva**

Com a imposição do dever de adotar códigos de conduta, o legislador pretendeu assegurar a vertente preventiva do fenómeno. Embora sob a designação de “código de conduta e combate”, a nosso ver a vertente preventiva é superior à vertente combativa.

Segundo o guia para a elaboração de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, publicado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), a adoção de código de boa

---

<sup>144</sup> Isabel Vieira Borges, *in sessão de abertura do IX Colóquio sobre Direito do Trabalho Assédio na relação laboral*, realizado no dia 18 de Outubro de 2017, no Supremo Tribunal de Justiça.

conduta tem contribuído para que “o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da integridade moral dos/as seus/as trabalhadores/ as ou colaboradores/as e assegurar o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual”<sup>145</sup>.

Como já tivemos a oportunidade de referir ao longo deste estudo, o diagnóstico é essencial para fazer frente ao fenómeno e, evitar, consequentemente, o seu combate.

Com o incitamento da consciencialização do fenómeno, bem como dos seus reflexos negativos, dentro do próprio local de trabalho, as chances do seu aparecimento e proliferação se tornam, consideravelmente, menores.

Todavia, apesar do importante passo dado pelo legislador com a consagração deste dever, a referência ao número mínimo de trabalhadores, imposto pelo mesmo, parece ser contrária à própria lógica preventiva do problema. Isto porque, nos termos do art. 127.º, nº 1, al. k), o empregador só está obrigado a adotar códigos de boa conduta se a empresa for composta por sete ou mais trabalhadores.

A este propósito, pergunta-se: não será necessário evitar a prática de assédio em qualquer tipo de empresa, independente da sua dimensão, ainda que determinada empresa tenha apenas dois trabalhadores? Não deverá, ao invés, este dever ser alargado a todas as empresas, independentemente do número de trabalhadores?

A nosso ver as respostas deverão ser positivas, uma vez que a ampliação deste dever à todas as empresas e à todos os empregadores constitui a forma mais efetiva de assegurar, tanto quanto possível, a vertente preventiva do assédio no trabalho.

Poderá estar na base do pensamento legislativo, ao consagrar esta limitação, questões relacionadas com aspetos económicos, uma vez que as empresas com menos de sete trabalhadores terão, em princípio, gastos avultados com a adoção de um código de conduta. No entanto, a nosso ver, este argumento não colhe. Uma possível saída, capaz de ultrapassar a questão económica, prende-se com o auxílio ou apoio da própria Autoridade para as condições do Trabalho (ACT) e da CITE na elaboração de códigos de conduta em conjunto com as empresas que apresentem dificuldades para implementar esse mecanismo preventivo.

---

<sup>145</sup> Guia para a elaboração de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, disponível em: <[http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Guia\\_Cite.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Guia_Cite.pdf)>, acesso em 22 de Setembro de 2018.

#### **b. Proteção ao denunciante e às testemunhas – Medida preventiva e combativa**

Trata-se de uma medida que contém tanto a componente preventiva como a componente combativa.

No que toca à proteção ao denunciante, a lei é clara ao assegurar que o mesmo não pode ser sancionado disciplinarmente caso denuncie atos que consubstanciam a prática de assédio, o que significa, em termos simplistas, que o denunciante não pode ser alvo de retaliação ou represálias por parte da empresa na sequência de denúncia de assédio no trabalho.

Relativamente a proteção às testemunhas, a norma legal é, igualmente, esclarecedora ao garantir que as testemunhas de tal ato também não podem ser sancionadas. Quanto a este ponto, importa salientar que, numa primeira fase, a existência de um regime protetor contribui para que as pessoas deixem de fazer “vista grossa” aos problemas que se passam à sua volta e comecem a ter mais atenção ao meio em que desenvolvem o seu trabalho e os comportamentos dos superiores hierárquicos, clientes e colegas de trabalho. Em consequência, numa segunda fase, esta medida protetora é suscetível de criar um “espectador” do fenómeno com menos receio de proferir o seu testemunho contra o assediante.

#### **c. Instauração de procedimento disciplinar – Medida combativa**

A instauração de procedimento disciplinar constitui uma medida claramente combativa que impede a empresa ou a entidade empregadora de “fechar os olhos” para os eventuais casos de assédio moral que possam ocorrer durante a relação laboral.

#### **d. Resolução do Contrato de Trabalho por Justa Causa – Medida combativa**

A resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador com fundamento em justa causa, apresenta-se, a nosso ver, como uma medida combativa do problema. Está aqui em causa a possibilidade de autodefesa da vítima de assédio no trabalho. No entanto, e salvo o devido respeito, discordamos da exigência de denúncia prévia à ACT por parte do trabalhador. A nosso ver, tal exigência não é razoável pois significa que na ausência de tal denúncia o trabalhador ficará impedido de resolver o seu contrato de trabalho. A única razão, plausível, que encontramos para justificar a imposição de tal exigência, prende-se com a necessidade de promover a denúncia de tais comportamentos assediantes para, assim, garantir que a ACT tenha total controlo da ocorrência desse tipo de problema laboral. Ainda assim, tal exigência poderia ter sido estabelecida para o futuro, isto é, posteriormente à resolução do contrato de trabalho por justa causa.



**e. Presunção de despedimento abusivo – Medida combativa**

Trata-se de uma medida que visa impedir a existência de represálias posteriores à denúncia de prática de assédio. Abrange não só os denunciantes como as próprias testemunhas. Na prática esta medida é complementar a que foi estabelecida no n° 6 do art. 29.º do CT, pelo que devem ser analisadas e aplicadas em conjunto.

**f. Sanção acessória de publicidade em caso de assédio no trabalho – Medida preventiva**

Para além de constituir contraordenação muito grave, a prática de assédio dá origem à sanção acessória de publicidade de tais atos no site da ACT. Até a data da entrada em vigor da lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, esta sanção deixou de ser facultativa e passou a ser obrigatória para os casos de assédio no trabalho.

Trata-se, sobretudo, de uma medida preventiva que visa fazer o empregador despertar para as consequências que uma possível prática de assédio pode gerar para a imagem da empresa.

**g. Integração no elenco das doenças profissionais – Medida preventiva e combativa**

A integração do assédio ou dos efeitos do assédio<sup>146</sup> no elenco da lista de doenças profissionais constitui uma grande evolução no que toca à prevenção do aparecimento deste fenómeno. Com este avanço legislativo temos, simultaneamente, uma medida preventiva e combativa, uma vez que o assediador, sobretudo se for o empregador, pensará duas vezes nas consequências económicas que os seus atos poderão provocar para a empresa.

Quanto a vertente combativa, esta medida garante, pelo menos do ponto de vista reparador, que o trabalhador vítima de assédio laboral seja ressarcido pelos danos sofridos.

Todavia, esta medida ainda não foi efetivamente consagrada no nosso ordenamento jurídico, porquanto o Governo não definiu os termos de aplicação da lei que reforçou o quadro legislativo em matéria de assédio, sobretudo no que diz respeito à consagração dos efeitos do assédio no trabalho na lista de doenças profissionais.

---

<sup>146</sup> Neste sentido, afirma Robson Zanetti, Assédio Moral no Trabalho, Ebook, p 37: “o assédio por si só não é uma doença, o que pode vir a ser uma doença são os efeitos do assédio”, disponível em: <<http://www.robsonzanetti.com.br/wp-content/uploads/2017/04/assdiomoral-170124125903.pdf>>.

De acordo com o já referido art. 6.º da lei em causa, o Governo estava obrigado a atualizar a citada lista no prazo de um mês a contar da data de publicação, isto é, até o mês de Novembro de 2017. Volvidos mais de 10 meses após esta estipulação legal, permanece o vazio legislativo quanto à consagração desta temática no ordenamento jurídico português.

Em termos práticos, este cenário permite que determinada empresa não seja responsabilizada pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, ainda que seja comprovada a existência de atos assediantes.

Face ao exposto, impõe-se a necessidade de atualizar a lista de doenças profissionais para, assim, assegurar a aplicação efetiva desta medida preventiva e reparadora.

## CAPÍTULO VII - A DEFESA POR UMA DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

“O local de trabalho é o último campo de batalha no qual uma pessoa pode aniquilar outra sem correr o risco de sequer vir a ser processado”<sup>147</sup>

### 1. Enquadramento factual

De acordo com o estudo realizado pelo CIEG, em 2015, cerca de 16,5% da população ativa portuguesa já viveu ao longo da sua vida profissional uma situação de assédio moral<sup>148149</sup>.

Apesar do elevado número de alegadas vítimas de assédio moral no trabalho, o número de queixas apresentadas é extremamente baixo. Entre os anos de 2010 e 2016 a CITE recebeu apenas 26 queixas de assédio moral no trabalho<sup>150</sup>.

Segundo a co-coordenadora do CIEG, Dália Costa, “*as principais razões para estas reações são ter medo de ser despedido/a e de sofrer consequências profissionais. Pouco mais de 5 por cento procura a CITE, a ACT, sindicatos ou outros organismos de defesa dos*

---

<sup>147</sup> Heinz Leymann., *Mobbing: La persécution au travail*. Paris: Editions du Seuil, p. 25, citado por Maria Regina Redinha, *Assédio moral ou Mobbing no trabalho*. In Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa Estudos em homenagem ao Professor Raul Ventura, Vol. II, pp. 833-847, Coimbra, Coimbra Editora, p. 833.

<sup>148</sup> Estudo realizado por Anália Torres, Dália Costa, Helena Sant’Ana, Bernardo Coelho, Isabel Sousa, desenvolvido pelo CIEG – Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, em 2015, no âmbito de um projeto de parceria promovido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego pelo disponível em: <[http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio\\_Sexual\\_Moral.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio_Sexual_Moral.pdf)>, acesso em 12 de Junho de 2018.

<sup>149</sup> O estudo em causa não se limitou a inquirir vítimas de assédio moral, tendo estendido o seu âmbito às vítimas de assédio sexual no trabalho. Contudo, devido ao objeto da presente dissertação, cingir-nos-emos à análise do assédio moral no trabalho.

<sup>150</sup> Para mais informações *vide*: <<https://www.noticiasmagazine.pt/2018/assedio-moral-trabalho-torna-um-pesadelo/>>, acesso em 20 de Julho de 2018.

*direitos*". Isto porque, acrescenta, “*por um lado, os direitos dos trabalhadores a este nível estavam pouco protegidos, por outro, na sociedade portuguesa não existe uma prática de denúncia muito frequente*”<sup>151</sup>.

A nossa ver, o baixo número de denúncias apresentadas se deve, essencialmente, a dois motivos. O primeiro motivo tem a sua fonte no medo, isto é, no medo de ser despedido, sofrer represálias ou ser desacreditado, tendo sido, inclusivamente, este fator apontado no estudo realizado pelo CIEG<sup>152</sup>. O segundo motivo está relacionado com a própria dificuldade de perceção, identificação e compreensão do fenómeno. Como já frisamos anteriormente, muitas pessoas desconhecem que estão a ser vítimas de assédio moral no trabalho e isso se deve, a nosso ver, a complexidade da definição da figura consagrada no nosso ordenamento jurídico sob o art. 29.º do CT.

Por outras palavras, a consciencialização de que está a ser vítima de tal fenómeno é elemento essencial e determinante para, posteriormente, efetuar denúncias.

Assim, sem prejuízo do estudo que fora feito sobre esta matéria, acreditamos que para além do medo, muitos indivíduos ainda não têm consciência de que estão a ser vítimas de uma violência laboral, pelo que tal desconhecimento tem reflexos na quantidade de queixas apresentadas perante os órgãos competentes.

Face ao exposto, avancemos para a proposta que visa assegurar uma definição transparente e demonstrar, ainda que em termos exemplificativos, potenciais comportamentos assediadores com o intuito de promover a consciencialização e a compreensão desta violência laboral.

## **2. Proposta de definição e consagração de um elenco exemplificativo**

Como vimos, de acordo com o disposto no art. 29.º do CT, é proibida a prática de assédio e tal fenómeno é caracterizado como sendo o comportamento *indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio*

---

<sup>151</sup> Entrevista concedida a Notícias Magazine, realizada em 01 de Maio de 2018, disponível em: <<https://www.noticiasmagazine.pt/2018/assedio-moral-trabalho-torna-um-pesadelo/>>, acesso em 12 de Junho de 2018.

<sup>152</sup> Estudo realizado por Anália Torres, Dália Costa, Helena Sant’Ana, Bernardo Coelho, Isabel Sousa, desenvolvido pelo CIEG – Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, em 2015, no âmbito de um projeto de parceria promovido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego pelo disponível em: <[http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio\\_Sexual\\_Moral.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio_Sexual_Moral.pdf)>, p. 27 e ss. Acesso em 12 de Junho de 2018.

*emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.*

Já o assédio sexual, consiste *no comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, 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.*

Não resulta de tal preceito legal a expressão “moral”, mas tão somente a expressa sexual, pelo que a própria letra da lei constitui um entrave para a compreensão do fenómeno.

Mas mais, o n.º do 2 do art. 29.º apenas sugere, através da utilização da expressão “nomeadamente”, como exemplo de assédio os comportamentos baseados em fatores discriminatórios, limitando a abrangência de outros cenários.

O atual art. 29.º do CT mostra-se, portanto, insuficiente para prevenir o aparecimento de possíveis casos de assédio moral e combater os casos já existentes no nosso ordenamento jurídico.

Em termos sucintos, o assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores, independentemente da sua posição hierárquica, são intimidados, ameaçados ou humilhados em circunstâncias relacionadas com o trabalho. Assim sendo, o assédio pode ser levado a cabo por um ou mais quadros dirigentes, clientes, fornecedores ou trabalhadores, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de qualquer um desses intervenientes, afetando a sua saúde ou criando um ambiente de trabalho intimidativo, degradante, humilhante ou desestabilizador.

De acordo com o estudo realizado pelo CIEG as situações de assédio moral mais frequentes em Portugal são: o isolamento social, a perseguição profissional, a intimidação e a humilhação pessoal<sup>153</sup>.

---

<sup>153</sup> Estudo realizado por Anália Torres, Dália Costa, Helena Sant’Ana, Bernardo Coelho, Isabel Sousa, desenvolvido pelo CIEG – Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, em 2015, no âmbito de um projeto de parceria promovido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego pelo disponível em: <[http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio\\_Sexual\\_Moral.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio_Sexual_Moral.pdf)>, p. 06. Acesso em 12 de Junho de 2018.

Nas palavras do autor Robson Zanetti, com a qual concordamos parcialmente, inexistem uma “lista objetiva” capaz de demonstrar as atitudes que são consideradas hostis. Na verdade, *“o modo específico de agressão é variável conforme o meio sociocultural e os setores profissionais”*. Assim, no setor da produção a violência é mais direta, verbal ou física. Quanto mais alta for a hierarquia mais as agressões são sofisticadas, perversas e difíceis de se constatar”<sup>154</sup>.

Concordamos parcialmente com o citado autor, porquanto ainda que os comportamentos assediadores possam variar de acordo com o meio sociocultural e os setores profissionais é possível elaborar um elenco, ainda que exemplificativo, de situações ou comportamentos suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio moral, com âmbito transversal a generalidade das áreas ou setores profissionais.

Na verdade, o objetivo da consagração deste elenco vai ainda mais longe e prende-se com a necessidade de fazer chegar as vítimas de assédio, particularmente de assédio moral, o conhecimento de possíveis atos assediadores.

Trata-se, em última análise, de aumentar a consciência e a compreensão dos empregadores, trabalhadores e todos os intervenientes de uma relação laboral quanto ao fenómeno do assédio enquanto violência laboral.

Pese embora a dificuldade em encontrar a fronteira entre o que se deve ou não entender por assédio, uma vez que tal fenómeno pode assumir diversas formas, algumas das quais mais fácil ou dificilmente identificáveis, defendemos que a consagração exemplificativa de atos e comportamentos suscetíveis de constituir assédio moral no trabalho é um passo a mais em direção à consciencialização, prevenção e tutela desta problemática.

Destarte, *data vénia*, apresentamos a nossa proposta de redação do art. 29.º do CT:

#### **Proibição de assédio**

Artigo 29.º

Assédio

1. É proibida a prática de assédio.
2. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação

---

<sup>154</sup> Robson Zanetti, Assédio Moral no Trabalho, Ebook, p.58., disponível em: <http://www.robsonzanetti.com.br/wp-content/uploads/2017/04/assdiomoral-170124125903.pdf>.

profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

**3.** Denomina-se assediador o sujeito ativo que pratica os atos ou comportamentos assediadores e assediado a vítima de tais comportamentos.

**4.** O assédio desdobra-se, designadamente, em assédio moral e assédio sexual.

**5.** Considera-se assédio moral o comportamento indesejado sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito referido no n.º 2, nomeadamente<sup>155</sup>:

- a)** A impossibilidade de se expressar ou comunicar, com o superior hierárquico ou colega de trabalho;
- b)** O isolamento ou a segregação de um ou mais colegas de trabalho;
- c)** A não atribuição de tarefas ou a desocupação efetiva;
- d)** A atribuição de tarefas inúteis, humilhantes ou inferiores a competência para a qual foi contratado;
- e)** A atribuição de tarefas exigentes e qualificações superiores a competência para a qual foi contratado;
- f)** A desvalorização do trabalho, sem qualquer motivo justificativo;
- g)** A exigência de metas impossíveis de alcançar;
- h)** A mudança de horários e posto de trabalho, sem motivo justificativo;
- i)** A ameaça de despedimento, sem motivo justificativo;
- j)** A ausência, sem motivo justificado, de participação em reuniões ou eventos de trabalho;
- k)** A indução, criação e disseminação de rumores ou comentários ofensivos ou degradantes sobre o superior hierárquico ou colega de trabalho;
- l)** A imitação de falas, voz ou gestos;
- m)** A ofensa ou a emissão de piadas sobre as convicções políticas ou crenças religiosas, as origens raciais ou nacionalidade, as características físicas ou psicológicas;
- n)** Qualquer discriminação com base no sexo, ascendência, origem racial e étnica, cor, nacionalidade, território de origem, religião, idade, convicções políticas ou ideológicas ou outros fatores discriminatórios;
- o)** A exibição ou circulação de imagens ou materiais ofensivos em formato eletrónico ou impresso conhecidos ou que devam ser reconhecidos como ofensivos;
- p)** A omissão de relato ou participação de atos de assédio.

**6.** Constitui assédio sexual<sup>156</sup> o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no n.º 2.

---

<sup>155</sup> A elaboração deste elenco exemplificativo teve como base de inspiração: Robson Zanetti, Assédio Moral no Trabalho, Ebook, pp. 58-63; Promoção da saúde mental no local de trabalho, Orientações para aplicação de uma abordagem abrangente, Comissão Europeia, Novembro de 2014; Comunicação das Comunidades Europeias ao Conselho e ao Parlamento Europeu que transmite o acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho, 686, 08/11/2007; Márcia Novaes Guedes, Terror psicológico no trabalho, São Paulo, 2003, pp. 33; Jorge Luiz de Oliveira da Silva, Assédio moral no ambiente de trabalho, Rio de Janeiro, Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005, p. 15.

<sup>156</sup> Embora os casos de assédio sexual sejam mais notórios, defendemos, igualmente, a consagração de um elenco exemplificativo de modo a fornecer conhecimento as suas potenciais vítimas. No entanto, tendo em conta a delimitação do nosso estudo esta matéria não foi aqui contemplada. Ainda assim, espera-se que esse ensaio

7. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

8. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

9. 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.

À semelhança do que acontece com outras figuras jurídicas, a consagração de um elenco exemplificativo visa delimitar, em certa medida, situações suscetíveis de consubstanciar determinada prática. Como o próprio nome indica, esta técnica legislativa permite deixar o elenco “em aberto” para, assim, incluir ou considerar outras situações.

A implementação de um elenco exemplificativo contribuirá, positivamente, para amenizar a complexidade do tema do assédio moral laboral e, conseqüentemente, para facilitar o diagnóstico de possíveis casos. Importa, uma vez mais, referir que para combater este fenómeno é preciso, antes de tudo, identificá-lo. E é precisamente este o objetivo que pretendemos atingir com a defesa da consagração de atos ou comportamentos, exemplificativos, suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio moral no trabalho.

### **3. Outras medidas Preventivas**

#### **i. Ações de sensibilização nos meios de comunicação social**

Como vimos ao longo desta dissertação, o assédio moral laboral pode provocar sérios prejuízos para a saúde física e psicológica dos trabalhadores. Nesta medida, acreditamos que está aqui em causa uma responsabilidade preventiva não só ao nível das empresas, mas também do Governo e autoridades públicas, pelo que este tema também deve ser tratado e encarado como um problema social.

Enquanto problemática social, a divulgação deste tema nos meios de comunicação social, com vista à sensibilização para a sua existência e os seus efeitos, seria um grande contributo do ponto de vista preventivo<sup>157</sup>.

---

legislativo possa contribuir para as futuras alterações legislativas em matéria de assédio moral e sexual no trabalho.

<sup>157</sup> Sobre este ponto, vide o documentário realizado pelo Ministério Público do Trabalho, Caxias do Sul, Rio Grande do Sul, disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ZKGzTljGgM>.

## **ii. Criação de linha telefónica direcionada às vítimas de assédio moral no trabalho**

À semelhança do que acontece com a proteção das vítimas de violência doméstica, defendemos a criação de uma linha telefónica<sup>158</sup> direcionada às vítimas de assédio moral no trabalho.

Tendo em conta os efeitos nocivos que a prática de tal violência pode causar sobre a saúde do trabalhador, é crucial que exista um canal de queixas, de modo a que as mesmas sejam analisadas com celeridade. A criação de tal mecanismo contribuirá para a execução desta tarefa.

Temos em consideração que a disponibilização de uma linha telefónica poderá dar origem a falsos casos de assédio laboral e, conseqüentemente, falsas solicitações de ajuda. No entanto, tais dificuldades não devem, a nosso ver, sobrepor-se aos verdadeiros casos que poderão ser detetados e resolvidos com apoio neste mecanismo. Não obstante, e de modo a dirimir eventuais usos incorretos desta linha, no início de cada atendimento efetuado por esta via em causa a alegada vítima de assédio laboral deverá ser devidamente alertada para as conseqüências de falsas declarações.

## **iii. Formação nas empresas em parceria com a ACT e a CITE**

Assim como os trabalhadores recebem formação em segurança e saúde no trabalho, acreditamos que as empresas devem planejar e disponibilizar, em parceria com a ACT e a CITE, ações de formação sobre a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, de modo a que os trabalhadores da empresa compreendam os princípios e as normas que estão em causa e que são suscetíveis de ser violadas com tal prática, bem como as conseqüências de condutas assediadas, tanto do ponto de vista disciplinar como do ponto de vista dos efeitos sobre a saúde do assediado.

Com essas ações de formação, os trabalhadores passarão a ter conhecimento dos pontos de auxílio, dentro e fora da própria empresa, para apoiar ou esclarecer questões relacionadas com o assédio no trabalho.

---

<sup>158</sup> Sobre este ponto, vide: <<https://jscottmatthews.com/similar-pdf-worksheet-on-chemical-bonding-intranet.html>>, acesso em 25 de Agosto de 2018.



## CONCLUSÕES

Mais de três décadas se passaram desde que o fenômeno do assédio laboral começou a ser estudado, com mais intensidade, pela comunidade científica e pelos especialistas em Psicologia, Psiquiatria e, posteriormente, em Direito. Com os valiosos contributos dos autores Heinz Leymann e Marie-France Hirigoyen, através das suas obras literárias, este fenômeno ganhou notoriedade tanto nos ordenamentos jurídicos europeus como nos ordenamentos jurídicos internacionais. No entanto, constatamos ao longo da presente dissertação que a matéria do assédio laboral ainda levanta grandes discussões no seio da doutrina e jurisprudência, sobretudo, no ordenamento jurídico português. As discussões giram, essencialmente, em tornos dos elementos concretizadores do fenômeno aqui em causa.

Como vimos, trata-se de um fenômeno complexo que exige a adoção de medidas preventivas e combativas. Contudo, a nosso ver, para prevenir ou combater este problema jurídico-laboral é preciso, em primeiro lugar, conhecê-lo e compreendê-lo. Ocorre que, a própria definição de assédio consagrada no ordenamento jurídico português é, *per se*, complexa e insuficiente. Mas mais, o atual artigo 29.º do CT nem sequer prevê expressamente a figura do assédio moral no trabalho. Embora a expressão assédio moral seja frequentemente utilizada, certo é que a mesma ainda não foi consagrada no ordenamento jurídico português. Torna-se, assim, evidente a falta de rigor na delimitação desta figura, bem como a insuficiência da mesma para fazer face aos casos de assédio no trabalho.

Acresce que, do trio jurídico: lei, doutrina e jurisprudência, não resulta a harmonia jurídica necessária para fazer face a este fenômeno. Na realidade, verificamos que ainda predomina a falta de consenso sobre esta matéria o que, de certo modo, favorece a proliferação de interpretações e dá espaço à instabilidade jurídica em torno desta temática.

Constatamos, ao longo da presente dissertação, que a legislação portuguesa sobre esta matéria é frágil e, apesar das recentes alterações legislativas sobre o tema, ainda não existe uma medida equilibrada e eficaz capaz de prevenir e combater as inúmeras situações de assédio a que os trabalhadores estão ou possam estar expostos.

Na verdade, fala-se muitas vezes em assédio moral laboral sem saber o que verdadeiramente está em causa. Isto se deve, principalmente, a falta de conhecimento sobre o que pode, efetivamente, consubstanciar a prática de assédio moral no trabalho.

Destacamos, *ab initio*, que a maior dificuldade para combater este fenómeno resulta da insuficiência do conceito jurídico de assédio atualmente consagrado no nosso ordenamento jurídico, sob o art. 29.º do CT. Em consequência, defendemos a necessidade de garantir maior rigor na delimitação do conceito de assédio, a importância de consagrar uma definição transparente e pormenorizada que contemple, expressamente, a figura do assédio moral e a relevância da criação de um elenco exemplificativo de situações suscetíveis de consubstanciar atos ou comportamentos assediantes.

A defesa pelo elenco exemplificativo tem como propósito concretizar, em certa medida, a definição demasiado vaga que prevalece até os dias de hoje e que obsta a aplicação efetiva de punição dos atos ou comportamentos assediantes. Com a implementação deste elenco exemplificativo, que defendemos, ganhar-se-á uma base jurídica mais sólida e mais eficaz na luta contra esta problemática. Simultaneamente, será possível assegurar maior tutela às vítimas de assédio moral laboral.

Realça-se, uma vez mais, a nossa posição de que a luta deve estar direcionada à prevenção e à proliferação de conhecimento e consciencialização sobre o que é o assédio moral no trabalho, de modo a que as suas potenciais vítimas saibam identificar as características de tal fenómeno, para conseguir evitar, controlar, quiçá combater, o aparecimento do mesmo. Trata-se, efetivamente, de ampliar a consciência e a compreensão de todos os intervenientes na relação laboral quanto à existência e às consequências de tal fenómeno.

Verificamos que o assédio moral laboral é suscetível de gerar consequências devastadoras para a saúde física e psicológica das suas vítimas. Os efeitos até então conhecidos pela sociedade civil são, *per se*, alarmantes e assustadores, podendo ir desde a insónia até o suicídio. Assim, é primordial conjugar os esforços entre as empresas, os trabalhadores, as autoridades públicas e a sociedade civil, uma vez que a luta contra o assédio moral no trabalho deve ser encarada por todos, não só como um problema laboral, mas, igualmente como um problema social.

Em termos sucintos, a organização e implementação de formações sobre a prevenção e o combate ao assédio moral no trabalho, levadas a cabo pelas empresas, em conjunto com a ACT e a CITE, a parceria entre estas entidades na investigação da dimensão e efeitos desta problemática, conjugada com o planeamento estratégico e a implementação de ações de

sensibilização promovida pelo Governo em conjunto com autoridades públicas, sobretudo nos meios de comunicação social, com informação sobre os impactos desastrosos de tal fenómeno sobre a vida profissional e pessoal do trabalhador, são medidas e contributos essenciais na luta contra o assédio moral laboral.

---

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho, O Assédio Moral no Trabalho, Ficha informativa n.º 23, disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/factsheets/23>

Alexandre Pandolpho Minassa, Assédio Moral - No Âmbito Da Administração Pública, Ed. Habermann

Ana Gerschenfeld, Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal, 2010, Disponível em: <https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>

Anália Torres, Dália Costa, Helena Sant'Ana, Bernardo Coelho, Isabel Sousa, Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho, Ed. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, estudo disponível em: [http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio\\_Sexual\\_Moral.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio_Sexual_Moral.pdf)

António Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 17ª ed., 2014, Ed. Almedina

António Monteiro Fernandes e Sofia Amaral, Código do Trabalho, Legislação, tabelas comparativas e índices, Editora Princípia, Cascais, 1.ª ed. Março de 2009

António Henrique Gaspar, IX Colóquio sobre Direito do Trabalho Assédio na relação laboral, Outubro de 2017, Supremo Tribunal de Justiça

Andrea Adams, Bullying at Work: How to Confront and Overcome it, 1992, London: Virago

Aryon Sayão Romita, Direito do Trabalho, Estudos, Livraria Freitas Bastos, S.A, 1ª ed., 1981

Assédio Moral no Trabalho, Chega de humilhação, disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique75>

Candy Florencio Thome, O assédio Moral nas Relações de Emprego, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região Campinas, n.º 31, 2007, disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/2647700/R+31-2007.pdf/d0eef154-cf05-45cf-9dd3-428d0606e03pdf>,

Carta Social Europeia Revista, disponível em: [http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta\\_social\\_europeia\\_revista.pdf](http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_revista.pdf)

Christina Pazzanese, “Toxic worker,” disponível em: <https://news.harvard.edu/gazette/story/2015/11/those-toxic-co-workers/>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, disponível em: <http://cite.gov.pt/>

David Yamada, artigo de investigação, Human Dignity and American Employment Law, 08-36, disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1299176](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1299176)

David Yamada, Workplace Bullying and Ethical Leadership, artigo de investigação 08-37, disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1301554](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1301554)

David Yamada, Workplace Bullying and American Employment Law: A Ten-Year Progress Report and Assessment, Artigo de investigação 09-49, disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1507950](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1507950)

David Yamada, The Phenomenon of 'Workplace Bullying' and the Need for Status-Blind Hostile Work Environment Protection, disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1303690](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1303690)

Declaração de Filadélfia, disponível em: <https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/constituacao.pdf>

Dicionário de la Real Academia Española, disponível em: [www.rae.es](http://www.rae.es)

Gorgonio Martínez Atienza, Tratamiento Jurídico – Criminológico del Mobbing o Acoso Laboral, Barcelona, VLex, 2011

Guia para a elaboração de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Guia\\_Cite.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Guia_Cite.pdf)

Heinz Leymann disponível no site memorial: <http://www.mobbingportal.com/leymannmain.html>; e, ainda, <http://www.psychologicalharassment.com/Professor-Heinz-Leymann-Biography.htm>

Isabel Vieira Borges, IX Colóquio sobre Direito do Trabalho Assédio na relação laboral, Outubro de 2017, Supremo Tribunal de Justiça

Júlio Gomes, Algumas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral (laboral), Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários, Ed. Coimbra, Setembro -Dezembro de 2011

Júlio Gomes,Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado, Texto publicado e disponível em: [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf?id=9&username=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&username=guest)

Liliana Andolpho Magalhães Guimarães, Adriana Odalia Rimoli “Mobbing” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional, Psicologia: Teoria e Pesquisa, Maio-Agosto de 2006, Vol. 22. N.2

Magno Graciano, O Assédio Moral no Trabalho - O “elo” mais fraco, Dissertação de mestrado, 2006

Maria Regina Gomes Redinha, Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho, in Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura, Ed. Coimbra, 2003

Marie Hirigoyen Mal-estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral, Tradução Rejane Janowitzzer (título original: Malaise dans le travail), 3ª ed., Ed. Bertrand Brasil

Marie-France Hirigoyen, Assédio Moral - A violência perversa do cotidiano, (título original Le Harcèlement Moral) 10 ed., Tradução Maria Helena Kuhner

Marie-France Hirigoyen, O assédio no trabalho. Como distinguir a verdade, 2002

Marie-France Hirigoyen, biografia disponível em: <http://www.mariefrance-hirigoyen.com/en/biography>

Menezes Leitão, Direito do Trabalho, 4ª ed., Ed. Almedina, 2014

Noreen Tehrani, Workplace Bullying – Symptoms and Solutions, Ed. Routledge, 2012

Pedro Miguel Barrambana Santos, Do assédio laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português, 2017, Ed. Almedina

Revista do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/2647700/R+31-2007.pdf/d0eef154-cf05-45cf-9dd3-428d0606e03f>

Rita Garcia Pereira Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – Contributo para a sua conceptualização, Ed. Coimbra, 2009

Roberto Heloani, Maria Ester de Freitas, Margarida Barreto, Assédio Moral no Trabalho, 2008, Ed. Cengage

Robson Zanetti, Assédio Moral no Trabalho, Ebook, disponível em: <http://www.robsonzanetti.com.br/wp-content/uploads/2017/04/assdiomoral-170124125903.pdf>

Sónia Nascimento, O assédio moral no ambiente do trabalho. Revista LTr, São Paulo, v. 68, n. 8, p. 922-930, Agosto 2004

Tânia Cristina Letras Constantino, Assédio Moral Numa Estrutura Autárquica, 2010, disponível em: [http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4599/1/41\\_Tese\\_12-07-2011.pdf](http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4599/1/41_Tese_12-07-2011.pdf)

Teresa Coelho Moreira, Interrogações sobre o poder de controlo do empregador e a esfera privada do trabalhador”, Minerva, Revista de estudos laborais, Universidade Lusíada, Instituto Lusíada de Direito do Trabalho, Ano II, n.º 3, Almedina, 2003.

#### **SITES REFERIDOS:**

<http://www.mobbing.nu/organizaciones.htm>

(Mobbing. NU)

<http://www.mariefrance-hirigoyen.com/rubrique/harcelement-moral/>

(Marie-France Hirigoyen)

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000384610&fastPos=1&fastReqId=1732544613&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>

(Legifrance)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

(Constituição da República Federativa do Brasil de 1988)

[https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610\\_assedio\\_trabalho\\_pesquisa\\_rb](https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb)

(BBC News)

<http://consulta.siscam.com.br/camarairacemapolis/Documentos/Pesquisa?id=79&documento=0&pagina=1&Modulo=DocumentosLista&documentos=386&documentos=145&documentos=144&documentos=147&documentos=143&documentos=142&documentos=146&Numeracao=Documento&NumeroInicial=&AnoInicial=&NumeroFinal=&AnoFinal=&DataInicial=&DataFinal=& Situacao=0&Classificacao=0&TipoAutor=Todos&AutoriaId=0&Assunto=ass%C3%A9dio&NoTexto=false#resultado-pesquisa>

(Câmara Municipal de Iracemápolis)

<https://www.employmentlawhandbook.com.au/what-is-the-difference-between-workplace-bullying-and-harassment/>

(Employment Law – Handbook)

<https://news.harvard.edu/gazette/story/2015/11/those-toxic-co-workers/>

(News Harvard)

<https://www.suffolk.edu/law/faculty/DavidYamada.php>

(Suffolk University Boston)

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2016.1256594>

(Taylor & Francis Online)

<https://jscottmatthews.com/similar-pdf-worksheet-on-chemical-bonding-intranet.html>

(Working on stress)

<https://le.utah.gov/~2015/bills/static/HB0216.html>

(Utah State Legislature)

[http://www.leginfo.ca.gov/pub/13-14/bill/asm/ab\\_2051-2100/ab\\_2053\\_bill\\_20140909\\_chaptered.pdf](http://www.leginfo.ca.gov/pub/13-14/bill/asm/ab_2051-2100/ab_2053_bill_20140909_chaptered.pdf)

(Assembly Bill)

<http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2014-us-survey/>

(Workplace Bullying Institute)

<http://www.uscourts.gov/about-federal-courts/court-role-and-structure/comparing-federal-state-courts>

(United States Courts)

<http://www.dgsi.pt/>

(DGS)

<https://www.dn.pt/globo/europa/interior/24-suicidios-na-france-telecom-em-18-meses-1375783.html>

(Diário de Notícias)

<https://www.dn.pt/bolsa/interior/france-telecom-reconhece-suicidio-de-32-funcionarios-1436050.html>

(Diário de Notícias)

<https://dcomercio.com.br/categoria/sustentabilidade/justica-francesa-acusa-empresa-por-dezenas-de-suicidios-de-funcionarios>

(Jornal Estadão)

<https://economia.estadao.com.br/noticias/negocios,mp-frances-denuncia-ex-executivos-da-france-telecom-por-suicidios,10000061648>

(Jornal Estadão)

[https://www.lemonde.fr/societe/article/2016/07/07/suicides-le-parquet-demande-le-renvoi-de-la-direction-de-france-telecom-pour-harcelement-moral\\_4965171\\_3224.html](https://www.lemonde.fr/societe/article/2016/07/07/suicides-le-parquet-demande-le-renvoi-de-la-direction-de-france-telecom-pour-harcelement-moral_4965171_3224.html)

(Le Monde)

<https://www.noticiasmagazine.pt/2018/assedio-moral-trabalho-torna-um-pesadelo/>

(Notícias Magazine)



<http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0544.pdf>

(Scielo)

<https://www.youtube.com/watch?v=ZKGzTljGgM> (Documentário A dor (in)visível - Assédio Moral no Trabalho)