Relatório de Estágio

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Do Assédio Moral (não discriminatório) no Trabalho

Beatriz Marques Morais

Leiria, março de 2025

Relatório de Estágio

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Do Assédio Moral (não discriminatório) no Trabalho

Beatriz Marques Morais

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do Professor Dr. Nuno Abranches Pinto e sob supervisão da Dra. Catarina Sardinha e Luísa Freitas.

Leiria, março de 2025

Originalidade e Direitos de Autor

O presente relatório de estágio é original, elaborado unicamente para este fim, tendo sido devidamente citados todos os autores cujos estudos e publicações contribuíram para o elaborar.

Reproduções parciais deste documento serão autorizadas na condição de que seja mencionada a Autora e feita referência ao ciclo de estudos no âmbito do qual o mesmo foi realizado, a saber, Mestrado em Solicitadoria de Empresa, no ano letivo 2023/2024, da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Portugal, e, bem assim, à data das provas públicas que visaram a avaliação deste trabalho.

Agradecimentos

Agradecer em primeiro lugar aos meus pais, sem eles não seria possível estar aqui, quer pela oportunidade que me deram de prosseguir os estudos como por todo o apoio ao longo desta jornada. Agradecer também ao meu irmão por tornar esta caminhada mais leve com o seu sentido de humor.

Um enorme obrigada as minhas avós, que desde pequena vibram com às minhas conquistas, e aos meus avôs que apesar de já não estarem aqui levo sempre comigo e tenho a certeza que estão muito orgulhosos do meu percurso.

Agradeço ainda à restante família por estarem sempre lá quando mais precisei.

Um obrigada ao meu namorado, que foi quem mais me ouviu queixar e também quem tornou todo este percurso mais feliz.

A todos os meus amigos que estiveram ao meu lado e que me ajudaram até através das conversas mais banais.

A todos os colegas da ACT por me receberem tão bem e onde sei que posso voltar sempre. Foram muito especiais durante 8 meses. Um especial agradecimento à Dra. Catarina e à Dra. Luísa por toda a disponibilidade que tiveram para mim e também por todo o apoio que me deram. Um obrigada ao João por demostrar todos os dias o cuidado e a ajuda pelo outro. Agradecer também às minhas colegas de escritório, a Carla e a Paula, por todas as conversas que tivemos, por toda a sabedoria, por todos os ensinamentos, por terem sido (sem saberem) um ombro amigo e por estarem sempre lá.

Um agradecimento muito especial também à minha querida, para sempre, Professora Elsa. Por ter sido um pilar na minha formação académica e que sei que fica muito feliz com as minhas conquistas. A sua generosidade e carinho para com os seus alunos não tem preço.

Por fim, e não menos importante, agradecer ao Professor Dr. Nuno Abranches Pinto pela orientação ao longo do estágio e pela ajuda na elaboração do presente relatório.

Resumo

O presente relatório final de estágio, desenvolvido no âmbito da unidade curricular de Estágio inserida no 2º ano de Mestrado em Solicitadoria de Empresa, tem como objetivo explorar alguns pontos que consideramos importantes no que ao assédio moral no trabalho diz respeito.

Este trabalho tem por base um estágio realizado junto da ACT, durante um período de 8 meses, tendo início em setembro e términus em junho. Com a realização deste estágio, tivemos a oportunidade de colocar em prática muitos dos ensinamentos que formos adquirindo ao longo do nosso percurso académico, nomeadamente o que toca à legislação laboral.

Assim, iniciamos o relatório com a caracterização da entidade de acolhimento e bem assim das atividades desenvolvidas ao longo do estágio. Falaremos ainda sucintamente das atribuições da ACT e no papel que desempenha no âmbito das relações laborais.

De seguida, entramos no tema do relatório, onde falaremos de aspetos que julgamos importantes ter em consideração sobre o assédio moral (não discriminatório) no trabalho.

Apresentaremos estatísticas, a noção, os elementos necessários para que determinado comportamento possa ser classificado como assédio moral, a dificuldade que os trabalhadores têm na obtenção de prova, entre outros temas que consideramos relevantes e que gostávamos de ver abordados.

Ao longo de todo o relatório, tentaremos, para além da parte teórica que é exigida para a compreensão deste fenómeno, trazer ainda a vertente prática, contando situações que aconteceram connosco no decurso do estágio e que consideramos serem uma mais valia para este trabalho.

Palavras-chave: “assédio moral”; “figuras afins”, “ocupação efetiva”, “justa causa de resolução do contrato”, “Códigos de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio”

Abstract

This final internship report, developed within the scope of the Internship curricular unit included in the 2nd year of the Master's Degree in *Solicitadoria de Empresa*, aims to explore some points that we consider important about moral harassment at work.

This work is based on an internship carried out with ACT, over a period of 8 months, starting in September and ending in June. By completing this internship we had the opportunity to put into practice many of the lessons we acquired throughout our academic career, particularly those related to labor legislation.

We therefore begin the report by describing the host entity and the activities carried out during the internship. We will also briefly discuss the ACT's duties and the role it plays in the context of labor relations.

We will then address the subject of the report, where we will discuss aspects that we consider important to take into consideration regarding moral harassment (non-discriminatory) at work.

We will present statistics, the concept, the elements necessary for a certain behavior to be classified as moral harassment, the difficulty that workers have in obtaining evidence, among other topics that we consider relevant and that we would like to see addressed.

Throughout the report, we will try, in addition to the theoretical part that is required to understand this phenomenon, to also bring the practical aspect, recounting situations that happened to us during the internship and that we consider to be an added value for this work.

Keywords: “mobbing”; “related figures"; “effective occupation”; “just cause for termination of the contract”; “Codes of Good Conduct for Preventing and Combating Harassment”

Lista de abreviaturas

ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
al.	Alínea
art.	Artigo
CT	Código do Trabalho
n.º	Número
pág.	Página
STJ	Supremo Tribunal de Justiça

Índice

ORIGINALIDADE E DIREITOS DE AUTOR **II**

AGRADECIMENTOS **III**

RESUMO **IV**

ABSTRACT **V**

LISTA DE ABREVIATURAS **VI**

ÍNDICE **VII**

1. INTRODUÇÃO **1**

2. CARACTERIZAÇÃO DA ENTIDADE DE ACOLHIMENTO **4**

3. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS AO LONGO DO ESTÁGIO **7**

4. DADOS ESTATÍSTICOS **9**

5. O ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS – BREVES CONSIDERAÇÕES **11**

6. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO **15**

6.1. Introdução ao conceito **15**

6.2. Definição **16**

7. DIREITO FUNDAMENTAL AFETADO **19**

8. ELEMENTOS NECESSÁRIOS PARA QUE SE VERIFIQUE A PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL 22

8.1. Meio laboral 23

8.2. Sujeitos 24

8.3. Frequência, reiteração e duração 25

8.4. Prática de atos ou omissões 28

8.5. Objetivo ou efeito 29

9. DISTINÇÃO DE FIGURAS AFINS 32

9.1. Assédio VS *stress* 33

9.2. Assédio VS conflito 34

9.3. Assédio VS discriminação 35

9.4. Assédio VS poder de direção 36

10. TIPOS DE ASSÉDIO MORAL 39

10.1. Quanto ao agente 39

10.2. Quanto aos motivos 40

10.3. Quanto ao momento 41

11. EXEMPLOS DE PRÁTICAS CONSTITUINTES DE ASSÉDIO MORAL 42

12. A (DIFICULDADE) DA PROVA NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL 43

12.1. Inversão do ónus da prova 44

12.2. Da apresentação de denúncia junto da ACT como meio de prova 46

13. DO DEVER DE OCUPAÇÃO EFETIVA 48

13.1. Jurisprudência: exemplo 49

14. CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: JUSTA CAUSA DE RESOLUÇÃO PELO TRABALHADOR 54

14.1. Jurisprudência: exemplos 57

15. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE OS CÓDIGOS DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO 61

15.1. Análise do Guia Para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho 62

15.1.2. O que é um Código de Conduta? – definição, objetivos e compromisso 63

15.2. Crítica aos Códigos de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho 64

16. CONCLUSÃO 67

BIBLIOGRAFIA 69

DISSERTAÇÕES DE MESTRADO 70

JURISPRUDÊNCIA 71

WEBGRAFIA 73

1. Introdução

O presente relatório de estágio foi realizado no âmbito do Mestrado em Solicitadoria de Empresa, da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Politécnico de Leiria. O estágio realizou-se na Autoridade para as Condições do Trabalho, de setembro de 2023 a junho de 2024, decorrendo ao longo de 8 meses.

Escolhemos a realização do Estágio por considerarmos que seria uma mais valia, dado que nos permitiria, para além dos conhecimentos que fomos adquirindo ao longo do nosso percurso académico, colocar em prática aquilo que aprendemos tanto na Licenciatura como no Mestrado, e, simultaneamente, nos proporcionaria uma primeira experiência de trabalho.

A realização do Estágio junto da ACT permitiu-nos aprofundar os nossos conhecimentos no que ao Direito do Trabalho diz respeito, uma vez que, diariamente, trabalhávamos com um vasto conjunto de temáticas, por forma a respondermos aos nossos Consulentes.

O tema do Relatório surgiu com base nos temas que eram abordados no informativo presencial, escrito, bem como nas conversas que fomos tendo com os colegas do serviço nas quais estes demonstravam uma grande preocupação com o tema, por ser cada vez mais recorrente nas empresas.

O presente Relatório de Estágio tem assim como tema o Assédio (não discriminatório) no Trabalho, no qual falaremos de temas que consideramos importantes e também porque foram os que mais "problemas" levantaram ao longo do Estágio.

Iniciaremos o trabalho com a caracterização da entidade de acolhimento e com a explicação das atividades desenvolvidas durante o período do estágio. Daremos ainda exemplos das temáticas mais recorrentes tanto no informativo presencial como no informativo escrito.

Seguir-se-á um capítulo no qual falaremos sobre notícias que chegam até nós e que nos mostram alguns dados estatísticos, por forma a conseguirmos entender melhor se o assédio moral é um fenómeno que afeta muitos trabalhadores ou não e também para que

consigamos perceber se os números correspondem à realidade e espelham efetivamente o que acontece no meio laboral.

No capítulo seguinte, falaremos sucintamente sobre o assédio moral no ordenamento jurídico português, de que forma foi evoluindo e se o que consta atualmente no Código do Trabalho será suficiente ou se ainda poderá ser alvo de melhorias por forma a beneficiar os trabalhadores que são vítimas.

Posteriormente, e no capítulo que se segue, tentaremos chegar a uma definição de assédio moral, recorrendo para isso à doutrina e aos seus diferentes conceitos por forma a entendermos o que se encontra na base. Falaremos ainda do direito fundamental afetado, ou seja, sempre que exista a prática de assédio moral qual é o direito da vítima que se encontra a ser lesado.

No capítulo seguinte, estudaremos os elementos que se têm de verificar para que determinada situação seja passível de ser classificada como assédio moral. Assim, abordaremos os seguintes elementos: meio laboral; sujeitos; frequência, reiteração e duração; prática de atos ou omissões; objetivo ou efeito.

Como a prática de assédio moral é por vezes confundida com outros fenómenos que ocorrem no meio laboral, faremos uma distinção entre assédio e o *stress*, o conflito, a discriminação e o poder de direção. Apesar de serem situações muitas vezes confundidas, veremos, ao longo do trabalho, que existe sempre uma linha que as separa e que faz com que possamos classificar um determinado comportamento como a prática de assédio ou um mero "conflito" no local de trabalho.

No capítulo que se segue, daremos conta dos tipos de assédio moral que existem tendo em consideração quem os pratica (quanto ao agente), por que motivos (quanto aos motivos) e em que momento (quanto ao momento). De seguida daremos alguns exemplos de situações passíveis de serem classificadas como assédio moral no trabalho.

Como veremos ao longo do trabalho, nem sempre o trabalhador consegue provar que foi vítima de assédio, pelo que consideramos pertinente falarmos sobre a dificuldade que os trabalhadores enfrentam no que à prova diz respeito. Teceremos ainda breves considerações sobre a inversão do ónus da prova, e como isso poderia ser mais vantajoso para o trabalhador, aproveitando para referir que a queixa efetuada junto da ACT poderá ser vantajosa no que concerne a ajudar o trabalhador a ter meios de prova.

Por considerarmos importante e por ser um dos casos que mais vezes presenciamos no informativo presencial, falaremos ainda sobre o dever de ocupação efetiva, e como muitas das vezes este é o caminho escolhido pelo assediador, que em última instância pretende que o trabalhador abandone a empresa. Nesta sede, daremos ainda exemplos práticos, através da jurisprudência nacional.

Consideramos ainda relevante abordar a resolução do contrato por justa causa, nomeadamente no que à necessidade de demonstrar a justa causa diz respeito. Neste capítulo, falaremos da forma como o trabalhador deve resolver o contrato e alertamos ainda para que, em grande parte dos casos, estes têm se seguir para tribunal caso queiram sair da empresa com todos os créditos a que têm direito.

Por fim, falaremos brevemente sobre os Códigos de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio, que é um tema de que gostamos bastante e que achamos que poderia ser um bom mecanismo a utilizar por trabalhadores vítimas de assédio.

Para a realização do presente trabalho, tivemos por base, para além da legislação laboral, isto é, do Código do Trabalho, recurso à doutrina e a jurisprudência nacional para que conseguíssemos entender os vários pontos de vista no que toca a esta matéria e para que nos ajudasse a formular o nosso ponto de vista sobre o tema em análise.

2. Caracterização da entidade de acolhimento

O presente relatório de estágio é elaborado no âmbito do Mestrado de Solicitadoria de Empresa, tendo este decorrido na Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), com morada na Rua Egas Moniz, Bloco 4, 2410-100, Leiria.

O estágio curricular desenvolveu-se ao longo de 8 meses, com início a 18 de setembro de 2023 e términus a 11 de junho de 2024, perfazendo uma duração total de 1260 horas. Decorreu no seu todo de forma presencial, o que foi muito benéfico por nos permitir acompanhar de perto o funcionamento do organismo.

O estágio tem como supervisor da escola o Dr. Nuno Abranches Pinto e como supervisoras por parte da ACT a Doutora Catarina Sardinha (diretora do serviço) e a Doutora Luísa Freitas (orientadora nomeada).

A ACT é

> um serviço da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, que tem uma função inspetiva com vista à prevenção do incumprimento de regras jurídico-laborais, assegurando os correspondentes procedimentos contraordenacionais em caso de violação das disposições legais relacionadas com as condições de trabalho, em especial as relativas à segurança e saúde no trabalho. (Martinez, 2023, pág. 46).

No que toca à entidade de acolhimento, a ACT, nos termos do Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho, tem como missão a melhoria das condições de trabalho, através da fiscalização do cumprimento das normas em matérias laboral e o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, quer no âmbito das relações laborais privadas, quer no âmbito da Administração Pública (art. 1º, n.º1).

A ACT tem como atribuições a promoção, o controlo e a fiscalização das disposições legais, regulamentares e convencionais, respeitantes às relações e condições de trabalho; a promoção de políticas de segurança e saúde no trabalho; entre outras que se encontram previstas no artigo 1º, n.º2 do Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de

julho. Estas atribuições são prosseguidas em empresas de todos os setores de atividade, independentemente da sua forma ou natureza jurídica e do regime aplicável aos respetivos trabalhadores, e em qualquer local em que se verifique a prestação de trabalho ou existam indícios suficientes dessa prestação (art. 1º, n.º5 do Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho).

É ainda à ACT que cabe a fiscalização no que toca às condições de trabalho bem como a aplicação de contraordenações caso estas não se encontrem conformes à lei.

O local onde decorreu o estágio designa-se por Centro Local do Lis e tem como área de jurisdição os concelhos de Alvaiázere, Ansião, Batalha, Castanheira de Pêra, Figueiró dos Vinhos, Leiria, Marinha Grande, Pedrogão Grande, Pombal e Porto de Mós (Despacho n.º 29673/2007).

No que toca à sua estrutura interna este organismo encontra-se dividido da seguinte forma:

- Diretora do Serviço: Catarina Sardinha;
- Serviço Inspetivo: Aldora Firmo, Alexandra Almeida, Celina, Fernando Gonçalves, Helena, Henrique, Isabel Duarte, Rosália Rosa, Rui Mónico, Sandra Graça, Sofia Oliveira, Sónia Relvas, Sónia Santos, Susana Santiago, Teresa Ferrer e Raquel Luzio (apoio);
- Serviço Informativo: Aldora Firmo, Alexandra Almeida, Carla Fonseca, Celina, Fernando Gonçalves, Helena, Henrique, Isabel Duarte, João Pedro Monteiro, Luísa Freitas, Paula Alves, Pedro Oliveira, Rita Cardoso, Rosália Rosa, Rui Mónico, Sandra Graça, Sofia Oliveira, Sónia Relvas, Sónia Santos, Susana Santiago, Teresa Ferrer;
- Contraordenações: Carla Fonseca, João Pedro Monteiro, Luísa Freitas, Paula Alves, Pedro Oliveira, Rita Cardoso e Brigite Pessoa/ Sandra Faustino (apoio);
- Promoção de Segurança e Saúde no Trabalho: Margarida Barosa;
- Apoio Administrativo: Cláudia Conceição, Filipe Prior, Susana Ferreira.

Este organismo dedica-se a informar e a apoiar tanto trabalhadores como empregadores e também a regularizar situações que possam não estar bem nas empresas através de uma intervenção inspetiva que poderá dar origem a um

processo contraordenacional. A ACT é ainda responsável pelo prosseguimento dos processos de autos lavrados pelas autoridades policiais.

Por forma a esclarecer e informar tanto trabalhadores como empregadores, a ACT tem à disposição destes os seguintes meios:

- Informativo presencial (com marcação prévia para deslocação do trabalhador/empregador às instalações por forma a ser esclarecido/informado);
- Informativo telefónico/ videoconferência (com marcação prévia, onde a informação é dada à distância);
- Informativo escrito (os pedidos são respondidos e fundamentados por escrito e enviados para o trabalhador pela mesma via).

3. Atividades desenvolvidas ao longo do Estágio

No decorrer do estágio fomos realizando várias tarefas que se enquadravam no dia a dia do organismo bem como no plano de trabalho elaborado aquando do início do estágio.

A tarefa que assumiu maior relevância ao longo do período de estágio foi o serviço de atendimento informativo presencial/ telefónico / por videoconferência. Diariamente, chegavam até nós trabalhadores e empregadores que pretendiam ver as suas questões sobre Direito Laboral respondidas. Os temas eram variados, no entanto os que se verificavam com mais regularidade eram relativos às seguintes matérias: aviso prévio em caso de cessação do contrato de trabalho; créditos devidos em virtude da cessação do contrato de trabalho; contabilização dos dias de férias, sobretudo no ano da admissão e no ano da cessação do contrato de trabalho; faltas; questões sobre Contratos Coletivos de Trabalho, nomeadamente no que toca a sua aplicação a um determinado setor de atividade e as suas especificidades consoante o setor; assédio moral, em que os trabalhadores pretendiam saber qual a melhor forma de reagir e quais os mecanismos que tinham à sua disposição; acidentes de trabalho, situações em que o seguro não foi acionado por parte da empregada; salários em atraso, por forma a saberem o que poderiam fazer e qual o procedimento a adotar para que os salários fossem regularizados; direitos parentais, nomeadamente no que toca a licenças e a ao pedido de horário flexível.

Diariamente, respondíamos também a pedidos de informação por escrito que nos chegavam tanto da parte dos trabalhadores como por parte dos empregadores. Os pedidos eram respondidos por escrito e fundamentados juridicamente o que implicava que muitas vezes tivéssemos de estudar sobre determinada matéria, tendo por base doutrina e jurisprudência, e pedir opiniões aos colegas por forma a conseguirmos informar o Consulente da melhor forma que sabíamos.

O serviço informativo foi muito importante ao longo do estágio, uma vez que nos permitiu lidar com a maioria das temáticas ligadas ao Direito do Trabalho, e nos fez entender e colocar em prática todos os ensinamentos que fomos adquirindo ao longo da licenciatura e do mestrado. Foi nesta parte do estágio que adquirimos mais conhecimentos e que entendemos a realidade do mundo do trabalho e dos muitos problemas que dele podem surgir.

Ao longo do estágio, analisámos também vários processos de contraordenações, nomeadamente em matérias de ultrapassagem dos tempos de condução e sobre assédio. Nos primeiros processos, foi possível verificar que existem muitos motoristas que conduzem para além do tempo permitido por lei e, consequentemente, não respeitam os períodos de repouso obrigatórios. Relativamente aos processos de contraordenação sobre o assédio no trabalho, que deram o mote a este relatório, foi interessante verificar todo o processo desde a apresentação da queixa, passando levantamento do auto de notícia e até ao encerramento do processo, muitas vezes através de decisão judicial.

Para além dos processos de contraordenação, analisei ainda a certificação dos modelos GS 001 DGSS, para que o trabalhador pudesse requerer o Fundo de Garantia Salarial e ainda participações da CITE.

No decorrer do estágio, realizamos ainda uma vistoria de licenciamento ao nível de Segurança e Saúde no Trabalho a uma empresa de recolha de resíduos. Ao longo da visita, identificámos algumas situações que não se encontravam conformes, sendo posteriormente enviado um relatório com as alterações que devem ser feitas pela empresa. No caso em concreto, concluímos que a empresa deveria: adotar proteção para as aberturas no pavimento, nomeadamente a vala junto à entrada da instalação e a abertura junto ao muro do parque dos contentores; proteger contra quedas os desníveis junto à rampa bem como a própria rampa, devendo ainda proceder à sinalização com placas de alerta para o risco de queda; proceder à colocação de uma escada para passagem de trabalhadores e pessoas em geral, devendo esta ser fixa, sólida e com piso antiderrapante; sensibilizar os trabalhadores para o risco biológico decorrente da atividade, bem como para a obrigatoriedade do uso de Equipamentos de Proteção Individual.

4. Dados estatísticos

Os dados estatísticos em matérias de assédio moral são assustadores. Um estudo de 2015 estima que mais de 1.5 milhões de trabalhadores já foram vítimas de assédio moral/sexual, sendo as mulheres as principais vítimas de ambos os tipos de assédio. Revela-nos ainda que 16.5% da população ativa em Portugal já sofreu, no mínimo uma vez, de assédio moral no seu local de trabalho. Assim, estima-se que 856.350 pessoas já tenham sido vítimas de assédio moral. No que toca ao agressor, este é na maioria das vezes o superior hierárquico, seguido de colegas de trabalho.

A maioria dos trabalhadores sente "vergonha, culpa ou falta de confiança nas instituições, ou porque tais comportamentos inaceitáveis são considerados normais"[1], optando na maioria das vezes por não apresentarem queixa.

Outro estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho revela que "23% dos trabalhadores a nível mundial foram vítimas de violência ou assédio físico, psicológico ou sexual ao longo da sua vida profissional"[2]. O relatório refere ainda que uma em cada cinco trabalhadoras já foi vítima de assédio moral e que em mais de metade dos casos os episódios aconteciam várias vezes. Apenas metade das vítimas partilhou a sua experiência com outra pessoa e a sua maioria apenas depois de ter sido vítima de assédio mais do que uma vez por considerar uma perda de tempo ou que a denuncia mancharia a sua reputação. As mulheres, por comparação aos homens, são as que mais partilham este tipo de experiências

O número de denúncias está em crescimento, tendo atingido em 2023 o valor mais alto dos últimos 5 anos[3]. Em 2023 foram registadas 2764 queixas por assédio sendo que a maioria são relativas a assédio moral, existindo assim cerca de 230 denúncias mensais.

Por comparação ao número de denuncias feitas no ano de 2019 este número duplicou, este aumento tem-se vindo a verificar todos os anos exceto em 2021 (COVID). A

[1] https://cnnportugal.iol.pt/assedio/violencia/um-em-cada-cinco-ja-foi-vitima-de-violencia-e-assedio-no-trabalho/20221205/638e43c90cf255d6e13ec024

[2] Notícia e relatório disponíveis em:
https://rr.sapo.pt/noticia/economia/2022/12/05/mais-de-um-em-cinco-empregados-sao-vitimas-de-violencia-e-assedio-no-trabalho/310669/
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf

[3] https://expresso.pt/sociedade/2024-06-27-queixas-de-assedio-laboral-atingem-valor-recorde-sao-feitas-230-denuncias-por-mes-8b26be82

notícia refere, no entanto, que estes números não correspondem à realidade, pelo que o número de denúncias, apesar de ser superior, continua a ser manifestamente inferior aos casos que efetivamente existem.

Note-se que, apesar de o número de denuncias ter aumentado, as denuncias por assédio que foram efetivamente investigadas representam uma minoria, pelo que apenas em 7% das denúncias existiu intervenção da ACT.

Note-se que, dentro desta percentagem, as visitas inspetivas ocorreram sobretudo devido a "irregularidades nos códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio obrigatórios por lei", matéria que será brevemente discutida na parte final do trabalho.

Como pudemos comprovar, o assédio moral no trabalho não é um fenómeno apenas nacional, existindo em todos os países. Os números tornam-se ainda mais assustadores se pensarmos que o número de denúncias não corresponde à realidade, isto é, existem muitos mais casos de assédio moral do que aqueles que são denunciados ou que chegam até nós.

5. O assédio moral no ordenamento jurídico português – breves considerações

Apesar de o fenómeno do assédio moral sempre ter existido, a consagração do assédio moral na ordem jurídica portuguesa apenas se verificou com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003. Pese embora não se encontrasse legalmente previsto, "a originária inexistência de previsão legal expressa não significava, porém, que os direitos lesados pelo assédio moral não fossem já reconhecidos e aceites, tanto pela doutrina como pela jurisprudência" (Pereira, 2009, pág 195).

No artigo 24.º, do Código do Trabalho de 2003, surgia o primeiro conceito de 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 factores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
>
> 3 - Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.

Numa primeira leitura do n.º1 do artigo anterior, podemos questionar se "a lei parece indicar que todo o tipo de assédio, inclusivamente o assédio moral no local de trabalho é discriminação" (Pacheco, 2007, pág. 212). Assim, poderíamos entender que "o assédio só seria legalmente reconhecido e, por este motivo, vedado quando se fundasse em práticas discriminatórias ou quando se manifestasse através destas" (Pereira, 2009, pág.

197). No entanto, não faria sentido deixar de fora as situações de assédio que não assentam em qualquer fator de discriminação.

Este era outro problema do artigo, que apenas consagrava o assédio moral discriminatório, deixando de fora o não discriminatório, sendo que este problema veio a ser posteriormente resolvido.

Nos termos do artigo 24.º, estaremos perante uma situação se assédio moral "sempre que, pelo apuramento dos comportamentos praticados contra o sujeito passivo, se vislumbrar o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou de criar um ambiente de trabalho degradante, humilhante o desestabilizador" (Pacheco, 2007, pág. 214).

Esta definição de assédio é, no entanto, manifestamente insuficiente, atendendo ao facto de ser necessário à sua conjugação com outras normas jurídicas. Conforme defende Mago Pacheco, "o art. 24.º do Código do Trabalho, por si só, não regula o assédio moral no trabalho", pelo que

> o apoio normativo basilar, conferido a este fenómeno, encontra-se no art. 25.º da Constituição Portuguesa, mais especificamente no reconhecimento do direito à integridade moral que, por consequência, proscreve todos aqueles tratos comissivos ou omissivos degradantes, humilhantes, vexatórios em salvaguarda do respeito devido a toda a pessoa humana.
>
> O art. 18.º, do Código do Trabalho, consagra a integridade moral no domínio do direito do trabalho e, nesse sentido, assume-se como preceito basilar na regulação do assédio moral.
>
> Com a consagração do direito à integridade moral no trabalho postulado no art. 18.º, do C.T., fica incontornável a proteção que lhe é conferida no domínio do direito do trabalho. (Pacheco, 2007, pág 272)

O artigo 24.º levanta ainda problemas no âmbito da necessidade ou não da reiteração de condutas assediadoras, dado que "no que se reporta aos elementos objectivos do tipo de "assédio", uma das particularidades da legislação portuguesa respeita ao facto

de, aparentemente, não existir qualquer continuidade ou reiteração da conduta para efeitos da sua qualificação" (Pereira, 2009, pág. 199). Assim, na

> interpretação literal do artigo 24.º do Código do Trabalho poder-se-ia ser levado a considerar que bastaria um único acto para que se desse por verificada a previsão, o que é reforçado pelo facto de se admitir a existência da figura quando do acesso ao emprego. (Pereira, 2009, pág. 199)

A pergunta fica no ar e será debatida mais à frente: para que se verifique a prática de assédio são considerados um conjunto de comportamentos ou um comportamento extremamente grave bastará?

Com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2009, o assédio moral passou a estar previsto no artigo 29.º que dispõe o seguinte:

> 1 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Com esta redação, o artigo abrange todas as situações de assédio moral na sua vertente discriminatória e não discriminatória.

Com a alteração feita pela Lei n.º 73/2017, de 16/08, o artigo sofreu novamente uma alteração que consideramos bastante importante, na medida em que passou a ser expressamente proibida a prática de assédio.

Apesar de já se encontrar previsto no Código do Trabalho e o legislador nos dizer que situações poderão configurar a prática de assédio, o artigo não é taxativo, pelo que constitui "um enunciado aberto a construções divergentes daquela legalmente apresentada, não excluindo, por conseguinte, a existência de outras manifestações igualmente lesivas" (Santos, 2019, pág. 269 e 270).

Importa, ainda nesta sede, salientar que o regime previsto no artigo 29.º, n.º2, do Código do Trabalho, exige ao trabalhador que este assuma um papel principal no que toca

a provar que existe prática de assédio porquanto é a este que cabe “formular, demonstrar e provar”. A questão da prova no assédio moral será também âmbito de discussão nos próximos capítulos.

6. Assédio moral no trabalho

6.1. Introdução ao conceito

O assédio moral não se trata de um tema novo, este sempre foi praticado nas empresas apesar de na maioria das vezes os trabalhadores não terem consciência de que estavam a ser vítimas de assédio. No entanto, nos dias de hoje, talvez pelas práticas das empresas continuarem as mesmas (nomeadamente quando querem "descartar" um trabalhador) e pelo facto de os trabalhadores estarem cada vez mais informados, este é um tema cada vez mais falado.

São várias as notícias, algumas das quais referidas anteriormente, que nos dão conta de situações de assédio moral no trabalho e que nos permitem entender que esta é ainda uma prática bastante recorrente nas empresas e que leva ao sofrimento dos trabalhadores que passam por estas situações (uma ou várias vezes) ao longo da sua carreira profissional. Além disso, é possível constatar que grande maioria dos assediadores sai impune, sem qualquer tipo de represália.

No que respeita ao conceito de assédio moral no trabalho, para além do preceituado na lei, da qual vertemos os elementos essenciais, existem inúmeras definições apresentadas pelos diferentes autores e também pela jurisprudência.

A vantagem de termos uma definição de assédio moral prende-se com a necessidade de "assegurar que a sucessão de condutas, ainda que isoladamente tidas como ilícitas, não permanece impune ou fora da correspondente previsão legal quando entendida no seu conjunto" (Pereira, 2009, pág. 160).

Assim,

> a existência de um preceito específico serve, por um lado, para determinar de forma inequívoca e categórica o que está contido na figura (esforço clarificador); assim, pode estabelecer garantias, de qualquer ordem, destinadas a proporcionar o recurso pelos potenciais afectados (esforço facilitador) e, por último, se o ordenamento considerar o acto especialmente

> reprovável, pode ainda impor uma sanção (esforço sancionatório). (Pereira, 2009, pág 160)

6.2. Definição

Enquanto para as demais ciências importa "o reconhecimento, caracterização e identificação das suas características típicas, ao Direito cabe promover a sua qualificação e enquadramento no ordenamento jurídico" (Santos, 2019, pág 82). O Direito deve assim "confrontar a conformidade ou desconformidade do fenómeno com o ordenamento jurídico, dito de outro modo, envolver a realidade pelos comandos normativos, retirando do preenchimento da norma as consequências legalmente determinadas" (Santos, 2019, pág. 83).

Cabe, assim, ao Direito "conhecer, como adquirido factual, a realidade existente de modo a possibilitar a sua avaliação de acordo com os valores, princípios e normas vigentes numa determinada sociedade e num determinado estádio do seu desenvolvimento" (Santos, 2019, pág 82).

Numa primeira fase, Pedro Santos define assédio como

> a conduta ou o conjunto de condutas, de carácter indesejado, singular ou reiteradas, ocorridas durante o procedimento de formação ou execução da relação laboral, que, por via de importunação do sujeito alvo, visam constranger, afectar a dignidade ou gerar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador para o sujeito para as quais são direcionadas. (Santos, 2019, pág. 74)

Para o autor, considera-se assédio

> o conjunto reiterado de actos, lícitos ou ilícitos, relacionados entre si pese temporalmente espaçados, conectados com a existência, formação ou execução de uma relação laboral, que se revelam finalisticamente destinados

> a lesar o destinatário ou geram neste um efeito nocivo, perturbador, constrangendo ou afectando a dignidade do lesado ou lesados. (Santos, 2019, pág. 95)

Para Carolina Amante, "o assédio será assim entendido como um comportamento indesejado, praticado com o objetivo de afetar a dignidade do visado através da prática de comportamentos humilhantes, vexatórios e atentatórios à dignidade do mesmo" (Amante, 2016, pág. 48).

Já Rita Pereira considera que

> o assédio moral no trabalho caracteriza-se fundamentalmente por ser um conjunto sequencial de actos de diversa índole, praticados no âmbito de uma relação laboral ou por causa desta, por um sujeito individual ou por um colectivo, aptos a produzirem lesões nos direitos fundamentais inerentes à pessoa de cada trabalhador, entre os quais o direito à dignidade e o direito à integridade física e moral, e que importam uma degradação do estatuto laboral do visado. (Pereira, 2009, pág. 172)

Assim, no que ao assédio moral laboral diz respeito, este trata-se da "perseguição movida a um trabalhador, através da reiteração de comportamentos hostis, humilhantes e persecutórios, destinados a perturbá-lo emocionalmente e, em última instância, levá-lo a abandonar o trabalho" (Leitão, 2023, pág 187).

Trata-se assim de "comportamentos que isoladamente seriam lícitos e poderiam até parecer insignificantes", mas que "podem ganhar um relevo muito distinto quando inseridos num determinado procedimento e reiterados ao longo do tempo" (Gomes, 2007, pág. 426).

Em suma, podemos definir assédio moral como sendo

> a prática de comportamentos hostis, humilhantes e vexatórios para com o trabalhador, com o objetivo de o diminuir e degradar, fragilizando-o através do isolamento, sendo que pela sua subtileza não permitirão, a priori, a

> qualificação dos mesmos como conducentes à figura do assédio moral, apenas sendo tal configuração possível através da análise dos mesmos no seu todo. (Amante, 2016, pág. 53)

Utilizaremos, ao longo de todo o Relatório, o termo "assédio moral no trabalho" por considerarmos, assim como Magno, que este é o termo que mais se ajusta a realidade, tendo em consideração que faz referência ao bem jurídico afetado com a prática do assédio moral

> é neste sentido que partilhamos do entendimento que os termos assédio moral no trabalho (…) se afiguram como os mais ajustados à realidade visada, porquanto, fazem referência ao bem jurídico que, em última instância, é protegido – o direito à integridade moral da pessoa do trabalhador. (Pacheco, 2007, pág. 171)

7. Direito fundamental afetado

A prática de assédio moral "tem por objecto ou por efeito uma degradação das condições de trabalho", pelo que pode lesar direitos como "o da dignidade da pessoa humana, de alterar a saúde física e mental ou psicológica ou de comprometer a progressão na carreira do visado" (Pereira, 2009, pág. 119).

Como é de fácil entendimento, não é porque o trabalhador entra no mundo do trabalho que se vê despido dos seus direitos fundamentais, uma vez que "os direitos fundamentais aplicam-se no domínio do direito do trabalho e vinculam imediatamente os trabalhadores e os empregadores" (Pacheco, 2007, pág. 36 e 37). É muito importante salvaguardar estes direitos, não podendo o Direito do Trabalho em "circunstância alguma perder de vista que a sua questão fundamental é a pessoa humana, a pessoa do trabalhador e os seus direitos" (Pacheco, 2007, pág. 35).

No que toca ao direito fundamental afetado, também este varia de autor para autor, uma vez que "o assédio moral no trabalho assume carácter pluriofensivo", isto é, "os diversos comportamentos considerados poderem resultar lesivos de diversos direitos fundamentais tão díspares como o da integridade moral, da honra ou da liberdade, implica o reconhecimento" (Pereira, 2009, pág. 146).

Encontramo-nos assim numa "encruzilhada de escolher o caminho por onde se iriam esgrimir os direitos afectados consoante o caso concreto e mediante juízos casuísticos ou de procurar uma categoria onde se pudesse reconduzir o feixe de lesões através de um conceito unificador" (Pereira, 2009, pág. 146 e 147).

Assim, podem ser violados vários direitos, como por exemplo o direito à "dignidade, intimidade, honra, integridade física e moral, livre desenvolvimento da personalidade, entre outros, com a necessária repercussão no bem jurídico protegido por aqueles direitos" (Pacheco, 2007, pág. 39).

Por outro lado, Mago Graciano e Rita Garcia consideram que o direito fundamental violado com a prática de assédio moral é o da integridade moral, desde logo porque "o reconhecimento do direito fundamental à integridade moral como direito agredido pela prática de assédio moral supõe e garante uma efectiva proteção da dignidade humana no direito do trabalho" (Pacheco, 2007, pág. 60). Conforme nos diz Rita Pereira, "o assédio no

trabalho é psicológico porque utiliza a violência psicológica, ou seja, o abuso de poder através da intimidação. Também é um assédio moral porque atenta contra o direito fundamental da integridade moral" (Pereira, 2009, pág. 73). Para estes autores, devemos "colocar totalmente de parte todos os danos psicológicos e psíquicos, importando apenas, para o preenchimento da figura a violação da integridade moral do trabalhador enquanto pessoa humana" (Pacheco, 2007, pág. 62).

Por fim, Pedro Barrambana Santos considera que estamos perante a violação da dignidade da pessoa humana, uma vez que

> a consideração do assédio enquanto tutelador da dignidade da pessoa humana no âmbito da relação laboral logra funcionar como cláusula geral, suficientemente ampla para acolher as manifestações do fenómeno dignas de tutela mas não sendo igualmente vaga que permita um interpretação absolutamente discricionária pelo que, no nosso entendimento, deve afirmar-se expressamente que o assédio moral se destina a tutelar de modo direto e imediato a dignidade da pessoa humana no seio da relação laboral. (Santos, 2019, pág. 264)

Para este autor, sempre que estejamos perante a prática de assédio moral e para que determinada conduta possa ser classificada como tal "a conduta assediante deve mostrar-se de tal modo intensa que a prática, do seu circunstancialismo, produz e revela a existência de um quadro incompatível com a dignidade inerente ao trabalhador" (Santos, 2019, pág. 265).

Quanto a nós, temos a seguir a linha de raciocínio de Pedro Barrambana Santos, desde logo por considerarmos que a dignidade da pessoa humana, no âmbito das relações de trabalho, é um (se não o) direito que deve ser sempre tido em consideração e que não deve ser lesado. Também nos é mais fácil acolher esta posição pelo facto de "o bem jurídico tutelado (dignidade da pessoa humana) [se oferecer] como instrumento de diferenciação da situação de assédio" (Santos, 2019, pág. 265).

Assim, tal como o autor, consideramos que

não deverão existir hesitações em identificar a dignidade da pessoa humana (do empregador e do trabalhador) como bem jurídico fundamental tutelado, parâmetro central do nosso sistema jurídico, em razão de dois argumento essenciais, a saber e em suma, em virtude do caracter pluriofensivo do assédio laboral, que, independentemente da lesão específica ou mais aprofundada de um bem jurídico concretizado, é instrumento de diferenciação, e por outro lado, em resultado da origem histórica do direito do trabalho como direito da dignidade no trabalho. (Santos, 2019, pág. 273)

8. Elementos necessários para que se verifique a prática de assédio moral

Cumpre nesta sede saber quais as condições necessárias para que se verifique uma situação de assédio moral no trabalho.

Importa, desde logo, referir que

> uma das características do assédio moral é o facto de ter como pressuposto uma situação fáctica em que uma das partes está numa posição de maior fragilidade, seja formal, seja meramente material, situação essa que é aproveitada para dotar de ainda maior eficácia as agressões que lhe são dirigidas. (Pereira, 2009, pág 44)

Diz-nos Rita Pereira que

> para se verificar assédio moral, é necessário que exita uma relação de dependência, a qual, no caso de ser laboral, se funda na inserção numa organização alheia que pressupõe tanto a impossibilidade de aceder aos elementos que o pratiquem (seja assente numa desigualdade hierárquica, seja assente numa desigualdade substantiva) quanto uma marcada vulnerabilidade às pressões. (Pereira, 2009, pág. 44)

Para a autora,

> independentemente da teoria que se perfilhe, o que resulta manifesto é que se a precariedade do vínculo pode obstar ao assédio moral, tal só se verifica quando o mesmo emana do empregador. Para os colegas da vítima e terceiros, a natureza do vínculo é quase irrelevante pois a decisão de fazer sair o trabalhador da organização não depende da sua vontade, tornando o

> revestimento formal da relação um pormenor de relevância determinante no momento da escolha do alvo. (Pereira, 2009, pág. 59)

Note-se que

> a delimitação do assédio moral no trabalho deve ser operada com especiais cuidados, visto que, por um lado, não pode ser negada a sua existência no domínio do direito do trabalho e, por outro, tem de se ter em atenção que o fenómeno é propício aos mais diversos tipos de fraude. (Pacheco, 2007, pág. 63)

No que diz respeito aos elementos que integram a prática de assédio moral, cada autor considera que são essenciais determinados requisitos, pelo que analisaremos de seguida aqueles que consideramos fundamentais para que se encontre verificada a prática de assédio moral.

8.1. Meio laboral

Estas práticas são realizadas em meio laboral, sendo importante

> a delimitação circunstancial que permite a regulamentação destes comportamentos com base na concreta relação jurídica estabelecida [que] tem de ser operada através da circunscrição onde o sujeito passivo se encontra tolhido pela sujeição ao empregador, ainda que não inteiramente coincidente com o horário ou o local de trabalho. (Pereira, 2009, pag. 108)

Como é normal nas relações de trabalho, "o(s) sujeito(s) activo(s) está(ão) dotado(s) de um acervo de poderes substancialmente superiores ao do visado, sejam eles formais, sejam substantivos" (Pereira, 2009, pág. 108). Durante o horário de trabalho, o trabalhador encontra-se (supostamente) protegido pelos seus direitos não só enquanto trabalhador mas também enquanto pessoa. Assim, esta proteção deveria estender-se para além do horário de

trabalho, pois, em alguns casos, a prática de assédio não acontece apenas durante o horário de trabalho, uma vez que se estende para além do mesmo.

Existirá, assim, a prática de assédio moral "sempre que a razão de ser ou os motivos que estão na base das condutas alvo de apreciação estejam relacionados, ainda que mediatamente, com a prestação de trabalho e [exista] assédio moral no trabalho" (Pereira, 2009, pág. 108), mesmo que os comportamentos ocorram fora do horário de trabalho.

8.2. Sujeitos

Na situação de assédio moral no trabalho, devemos ter em conta a "assimetria de poderes entre ambas as partes, uma vez que é esta que a maior parte das vezes explica a razão de ser deste fenómeno" (Pereira, 2009, pág. 107).

Para que possa existir a prática de assédio moral, temos obrigatoriamente de ter pelo menos duas partes envolvidas, sendo a parte assediada o "alvo" do(s) assediador(es), pelo que "não se podem considerar como constitutivos de assédio moral aqueles actos, ainda que de natureza persecutória, praticados indistintamente contra a globalidade dos trabalhadores" (Pacheco, 2007, pág. 65).

Num dos polos, temos o assediador, que regra geral se encontra numa posição de superioridade dentro da empresa relativamente ao trabalhador (independentemente de ser o superior hierárquico ou o colega de trabalho) e, no outro, o assediado. Por norma, "a parte assediadora, como sujeito activo de assédio moral, é aquela que, regra geral, dispõe de mais poder, de mais recursos, de mais apoios ou que então, ocupa uma posição de superioridade em relação ao assediado" (Pacheco, 2007, pág. 66).

Em suma, se de um lado se encontra o assediador, que pratica os atos, e que muitas das vezes pratica o assédio de uma posição de superioridade/ de mais poder, do outro lado temos o assediado, que é a pessoa contra quem são praticados comportamentos vexatórios ou humilhantes e que se encontra desprotegido, sendo na maioria das vezes o elo mais fraco.

8.3. Frequência, reiteração e duração

No que toca à prática reiterada de atos pelo assediador,

> existe quase unanimidade na doutrina e na jurisprudência que aponta para a exclusão dos fenómenos onde não se possa contatar uma continuidade ao longo do tempo ou que, analisados conjuntamente, não permitam inferir acerca da sua inserção num plano premeditado com algum fim concreto que seja lesivo dos direitos da vítima. (Pereira, 2009, pág. 109)

Para além do mais, o que se verifica é que "tais comportamentos são, frequentemente, ilícitos mesmo quando isoladamente considerados; mas sucede frequentemente que a sua ilicitude só se compreende, ou só se compreende na sua plena dimensão atendendo ao seu carácter repetitivo" (Gomes, 2007, pág. 429).

Para que seja possível considerar uma situação como prática de assédio moral, esta "pressupõe um conjunto de actuações manifestadas num determinado lapso de tempo tido como juridicamente relevante" (Pereira, 2009, pág. 116). Assim para além da verificação de uma sequência com determinada duração, que os atos praticados tenham relevância jurídica, devendo estes culminar numa degradação das condições de trabalho.

A reiteração de atos é posta "em prática de forma gradual e crescentemente progressiva, em regra coincidente com o processo de fragilização da vítima" (Pereira, 2009, pág. 116). Neste sentido, o facto de serem postos em prática de forma gradual leva a que atinja um ponto que se torna impossível para o trabalhador continuar a aceitar tais comportamentos.

Não devemos, no entanto, contemplar "prazos certos e predeterminados como partes componentes do conceito de assédio moral no local de trabalho" (Pacheco, 2007, pág. 96). Não fará de todo sentido a imposição de um determinado prazo, isto é, a obrigação dos comportamentos se verificarem diariamente, semanalmente ou mensalmente, uma vez que seria muito mais difícil punir o assediador. Deste modo,

> não parece razoável exigir de forma categórica que se prolongue por um mínimo de seis meses, já que poderia chegar ao absurdo de não se apreciar a

> existência de assédio moral pelo facto de ter havido uma interrupção pouco tempo antes do final do prazo. (Pereira, 2009, pág 111)

Para além do mais,

> em sede de julgamento já é bastante difícil a defesa do moralmente assediado no trabalho em virtude da natureza capciosa do fenómeno, então, se acrescesse ainda a prova daquela especifica reiteração dos actos constitutivos de assédio moral com aquela certa pré-determinada frequência, praticamente, nunca seria possível demonstrar um caso de assédio moral. (Pacheco, 2007, pág. 97)

Verifica-se então que o "assédio moral no local de trabalho se prolonga no tempo e, por isso, constitui-se pela prática de uma série de actos que se estendem ao longo de determinado espaço temporal" (Pacheco, 2007, pág, 97). Isto é, trata-se de um fenómeno que se vai formando ao longo do tempo no qual a duração e a frequência variam.

Podemos considerar, portanto, que o assédio moral não é constituído apenas por um ato, mas por uma sequência de atos que se prolongam num determinado período. Tem de existir uma continuidade nos comportamentos por parte do assediador, não fazendo assim sentido colocar um prazo para a ocorrência dos mesmos.

No que toca ao prazo, estamos plenamente de acordo com os autores supracitados, uma vez que não seria viável a imposição de um prazo para que se verificasse a prática de assédio.

No entanto, quanto à reiteração de comportamentos, podermos colocar a seguinte questão: não haverá casos em que apenas um ato é suficientemente grave para que seja passível de ser considerado como assédio moral?

Para Rita Pereira, "o conceito de assédio moral pressupõe o preenchimento de vários requisitos, entre eles a reiteração. Desta forma, para que uma determinada conduta possa ser qualificável como assédio moral, é necessário que exista uma "cadência de comportamentos". Ainda que um ato não possa ser considerado como assédio moral por lhe faltar a reiteração, o certo é que "um único comportamento pode ter como consequência danos irreparáveis e até mais gravoso do que um conjunto de actuações" (Pereira, 2009, pág 113).

Apesar de, em grande parte dos casos, fazer sentido a reiteração de comportamentos, desde logo porque um ato não seria suficientemente para criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, existem, no nosso entendimento, comportamentos que, pela sua gravidade, são suficientes por si só.

Existem de facto situações que são tão graves e de tal modo tão prejudiciais para o trabalhador "que a dignidade legal da prática de assédio não obriga a comportamentos continuados, repetidos e sistemáticos, ou seja, pode consumar-se instantaneamente" (Quintas & Quintas, 2022, pág. 231). Assim, temos casos em que "um único ato de humilhação pública (pense-se em reuniões de Chefia) pode colocar o visado num sofrido estado de degradação perante os seus partes e subordinados" (Quintas & Quintas, 2022, pág. 231). Para estes autores, o que deverá ser tido em consideração será a "intenção/efeito de tal prática, traduzida em atos sucessivos ou únicos" (Quintas & Quintas, 2022, pág. 231).

Em nosso entender, deverá ser sempre feita uma análise caso a caso. Por um lado, consideramos que a reiteração de atos é bastante importante ,pois na

> ideia de repetição que está subjacente ao conceito de assédio moral importa que tenha de existir uma certa unidade no tempo, uma determinada ordem sequencial nas diversas condutas, de modo a que a vítima ainda não se tenha recomposto da última quando já está a ser alvo da próxima. (Pereira, 2009, pág. 114)

Porém, defendemos que ,em alguns casos, pela gravidade das condutas adotadas pelo assediador, bastará apenas um comportamento que leva a que o trabalhador não se consiga de forma alguma recompor, pelo que também nestes casos, pese embora a falta da reiteração, o resultado foi o mesmo, pelo que também deveriam ser consideradas como assédio moral.

Deste modo, consideramos importante que se encontrem compreendidas no conceito de assédio moral tanto "as atuações que estão dotadas de identidade suficiente como aquelas outras que, individualmente consideradas, não se enquadrariam mas que, atendendo a estarem inseridas num conjunto complexo e a serem praticadas com periodicidade, acabam por adquirir a intensidade das primeiras" (Pereira, 2009, pág. 112).

8.4. Prática de atos ou omissões

Integram a prática de assédio moral vários atos que, tomados no seu conjunto, violam a integridade moral da pessoa enquanto trabalhador" (Pacheco, 2007, pág. 79). Como referimos anteriormente, "o assédio moral concretiza-se através de medidas extremamente subtis, compreendendo, igualmente, artimanhas, manobras mais hostis, degradantes que manifestamente podem conduzir ao culminar do mais alto grau da escalada de violência no trabalho" (Pacheco, 2007, pág. 75).

Assim, para que possamos considerar um ato como integrante da prática de assédio moral, devemos analisá-lo tendo em conta toda a sua envolvência. Esta análise deve então ser feita caso a caso, pois o que num determinado cenário poderá ser considerado assédio moral noutro poderá não o ser. É assim muito importante que seja feita "uma análise casuística para facilitar a demonstração destes casos de assédio moral, visto que representa uma forma de violência no local de trabalho que não é visível" (Pacheco, 2007, pág. 74).

São considerados, para a prática de assédio moral, apenas os atos ou também podemos ter em consideração omissões, isto é, podem os "comportamentos omissivos, perturbar constranger a pessoa, afectar a dignidade, gerar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador para o destinatário" (Santos, 2019, pág. 293)? No nosso entender, julgamos que também as omissões são comportamentos que podem configurar a prática de assédio moral. Vejamos os seguintes exemplos em que, pese embora não exista uma ação por parte de assediador, existe uma omissão:

> o assédio poder-se-á precipitar sob a forma de isolamento da vítima, não comunicando com esta ou segregando-a da restante comunidade laboral, ocultando a transmissão de informação disponível ou informação essencial e necessária à correta execução da actividade laboral ou, por outro lado, omitindo a atribuição de actividade laboral ao trabalhador, deixando-o profissionalmente inactivo enquanto decorre o tempo de trabalho, violando o seu dever de ocupação efectiva. (Santos, 2019, pág. 293)

8.5. Objetivo ou efeito

Em grande parte das situações, a principal "finalidade do assédio moral consiste em levar o assediado a abandonar o seu posto de trabalho" (Pacheco, 2007, pág. 102). No entanto, existem também situações em que o único objetivo é o de "amedrontar ou impor-se, ou até criar um ascendente sobre o sujeito passivo" (Pacheco, 2007, pág. 104).

O que o assediador pretende é,

> com esse comportamento, exercer *pressão moral* sobre o outro, tirando partido de algum factor seu de *debilidade* ou menor resistência (desde logo, a dependência económica e o receio do desemprego; mas também, em não poucos casos, uma especial vulnerabilidade psicológica ou mesmo física; ou até situações da vida privada cuja divulgação se receia), ou no mínimo, a *desconsideração* da possibilidade de tal efeito. (Fernandes, 2023, pág. 303)

Os efeitos que produzirá na vítima são variados, entre os quais a "submissão total à vontade do assediante, penalização por actos legítimos da vítima, indução à resolução do contrato ou ao abandono do trabalho, aceitação de uma modificação negativa das condições de trabalho" (António Fernandes pág. 303).

Importa referir que,

> para que o assédio moral adquira relevância jurídica terá forçosamente de violar a dignidade, ou mais concretamente, a integridade moral do trabalhador enquanto pessoa humana, pois o assédio moral tem por finalidade ou efeito tratos, objectivamente, degradantes, humilhantes ou vexatórios, isto é, actos que submetem ou pretendem submeter o assediado a um ambiente de trabalho degradante, a tratos humilhantes, vexatórios. (Pacheco, 2007, pág. 112)

Esta violação acontece sempre independentemente do objetivo que move o assediador, seja ele o abandono da empresa pelo trabalhador, o simples facto de o pretender amedrontar ou aproveitar-se dele para sair beneficiado.

Monteiro Fernandes considera que, para que se possa considerar assédio moral, é necessário que exista "uma relação de *causalidade adequada* entre esse comportamento e efeitos perturbadores, constrangedores, atentatórios da dignidade ou geradores de clima social negativo para o destinatário" (Fernandes pág. 303). Quanto a nós, não concordamos com o autor por considerarmos que se encontram compreendidas na prática de assédio moral

> não apenas as hipóteses em que se vislumbra na esfera jurídica do empregador o *objetivo* de afetar a dignidade do visado, mas também aquelas em que, ainda que se não reconheça tal desiderato, ocorra o *efeito* a que se refere a parte final do n.º2. (Martinez, *et al*., 2012, pág. 185)

Assim, devem ser considerados todos os atos que se configurem como "um trato degradante, humilhante que ofende a dignidade da pessoa humana ou, mais propriamente, saber se foi ou não violada a integridade moral do trabalhador" (Pacheco, 2007, pág. 108), independentemente de terem ou não o objetivo de "magoar" o trabalhador, desde logo porque "não se nos afigura que seja requisito do assédio moral um qualquer propósito subjetivo, sendo o critério volitivo «acidental e não essencial»" (Costa, 2010, pág 104).

Sendo certo que o que acontece ao longo de todo este processo é a deterioração das condições de trabalho do trabalhador, que, durante todo este período em que ocorre a prática de assédio, se encontra mais desprotegido e que na maioria das vezes não consegue realizar o seu trabalho de forma normal.

Em suma, e no que toca a este ponto, consideramos que

> não tem de estar presente o «objectivo» de afectar a vítima, bastando que este resultado seja "efeito" do comportamento adoptado pelo «assediante» e embora o legislador tenha prescindindo do elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das

suas modalidades, tem em regra associado um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável. (Rebelo, 2024, pág. 119)

9. Distinção de figuras afins

Como bem sabemos, apesar de poder ser confundida, a prática de assédio apresenta diferenças relativamente a outros comportamentos que, apesar de serem maliciosos, não podem ser considerados como assédio, por não se encontrarem preenchidos os requisitos que anteriormente referimos. Deste modo, todas "as práticas violentas no trabalho que não preencham os elementos do tipo, serão, em princípio, ilícitas, mas a sanção será encontrada à margem da resposta dada pela figura do assédio moral" (Pereira, 2009, pág. 149).

Apesar de poder ser confundido com outros comportamentos existentes no meio laboral e apesar de ter

> traços comuns com outros conflitos que derivam e emergem da relação laboral, não se pode escamotear que existem características específicas que o distanciam dos outros fenómenos, quer no que respeita à sua origem como ao bem jurídico atacado e aos meios de reação. (Pereira, 2009, pág. 149)

Note-se, no entanto, que, apesar de serem figuras distintas destas, "dependendo da sua reiteração, grau lesivo e, eventualmente, intenção do agente, poderão vir a degenerar em situações de assédio" (Santos, 2019, pág. 77).

Face ao exposto, conseguimos entender que

> um mesmo tipo de acções pode constituir assédio, ou exercício arbitrário do poder de direcção, ou lesão do direito à integridade física e moral, ou era violação do dever de respeito e urbanidade (art. 127º/1-*a*), ou a infracção contra uma das várias proibições contantes no art. 129º, ou sanção disciplinar abusiva (art. 331º)- ou simplesmente, a expressão (juridicamente neutra) de antipatias, más relações pessoais ou até mesmo maus estados de espírito de um ou outro dos personagens que actuam no cenário da relação de trabalho (empregador, chefias/dirigentes, trabalhador, companheiros de trabalho)" (Fernandes, 2023, pág. 300). Desta forma, "as decisões legítimas,

> as críticas construtivas, a avaliação profissional do trabalhador, por muito que não lhe sejam favoráveis, não integram qualquer forma de assédio por parte do superior hierárquico, autor das mesmas, desde que estejam explicitas e sem intentos de represálias. (Parreira, 2003, pág. 216 e 217)

Como podemos ver, existem vários cenários que podem ser confundidos com assédio e que muitas das vezes se encontram separados por uma linha ténue, pelo que "a qualificação de cada situação concreta implica consequências muito diferentes" (Fernandes, 2023, pág. 300).

Deste modo, "torna-se, no entanto, difícil, por vezes, delimitar o *mobbing* dos conflitos normais em qualquer organização humana" (Gomes, 2007, pág. 437), e é por isso que devemos atender às características de cada caso fazendo uma análise individual.

9.1. Assédio VS *stress*

O *stress* profissional é entendido "como um estado biológico normalmente causado pelas sobrecargas de trabalho ou pelas más condições laborais proporcionadas". É certo que as situações de stress desgastam o trabalhador, podendo ter consequências graves na saúde do mesmo, no entanto "não existe humilhação nem falta de respeito para com o trabalhador" (Parreira, 2003, pág. 215).

O *stress* "é constituído em simultâneo pelo agente provocador ou "stressante" e pela reacção do organismo submetido a essa acção, tendo o mesmo, quando excessivo, consequências diversas a nível físico e psicológico". (Pereira, 2009, pág. 149).

Apesar de não poder ser confundido com assédio moral

> o *stress* pode ser o primeiro estádio do assédio moral, pode parar ou transformar-se no fenómeno em análise quando a vítima se apercebe da maldade de que está a ser objecto, de que as ordens, as críticas, as atitudes e as palavras não visam exclusivamente a sua produtividade, nem se

> relacionam com o interesse da actividade, mas revelam-se só ou também, como uma forma do agressor a injuriar e humilhar. (Parreira, 2003, pág. 215)

Como refere Isabel Ribeiro Parreira, o que distingue o assédio moral do *stress* é

> que não existe intencionalidade malévola, isto é, visa-se apenas a rentabilidade do trabalhador e da empresa, enquanto no assédio o que está em questão é o individuo trabalhador, cuja vontade se tenta apagar tendo em vista outras motivações, *maxime*, o seu afastamento da empresa. (Parreira, 2003, pág. 215)

Em suma, o *stress* em nada se confunde com o assédio na medida em que, apesar de normais, as situações de stress também tendem a ser temporárias ao contrário do que acontece com a prática de assédio que se prolonga ao longo do tempo. Para além do mais, "o stress só é destrutivo quando excessivo" diferente do que acontece com o assédio moral "que é destrutivo por natureza" (Parreira, 2003, pág. 215).

9.2. Assédio VS conflito

O conflito "trata-se de um fenómeno entre duas ou mais pessoas que se encontram, em princípio, numa relação simétrica, e que é claro, expresso e evidente perante terceiros" (Pacheco, 2007, pág. 140).

Assim,

> o assédio moral distingue-se do conflito, declarado e aberto, porque não é verbalizado nem manifestado, mas oculto, subterrâneo; porque não integra uma igualdade de posições de ataque como o conflito, mas pressupõe uma assimetria de poderes gerada pela prévia desarmação do adversário, a vítima, que não tem vontade nem forças para contestar ou ripostar. (Parreira, 2003, pág. 215)

Enquanto no conflito as partes se encontram em posições opostas, existindo "uma discordância expressa entre polos dessa relação", a prática de assédio "corresponde a um comportamento penalizador de sentido único e unilateral- ainda que possa não ser singular- dotado de um propósito ou efeito lesivo" (Santos, 2019, pág. 77).

Note-se que, caso os trabalhadores em conflito o omitam, ou quando não o resolvam, e este perdura no tempo, rapidamente poderá escalar para a fase seguinte, isto é, para a prática de assédio moral.

Os conflitos no meio laboral podem até ser benéficos uma vez que podem resultar no "melhoramento das condições e do ambiente de trabalho" (Pacheco, 2007, pág. 140). Ao contrario do que se verifica numa situação de assédio moral, principalmente para a vítima, atendendo ao facto de "esta figura caracteriza-se exactamente pela criação de um ambiente degradante, humilhante para o assediado" (Pacheco, 2007, pág. 140).

9.3. Assédio VS discriminação

Apesar de o assédio moral poder ser discriminatório, nomeadamente quando existe uma violação do direito à igualdade e não discriminação, no entanto, em nada se confunde com a prática de comportamentos discriminatórios.

O Código do Trabalho, no seu artigo 23º dá-nos uma noção do que se entende por discriminação direta e indireta. Estamos perante a prática de discriminação direta quando "uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável" (artigo 23º, n.º1, al. a), do CT). Estaremos perante a prática de discriminação indireta sempre "sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários" (artigo 23º, n.º1, al. b), do CT).

O Código do Trabalho, no seu artigo 25º, proíbe a discriminação, em qualquer das suas modalidades, nomeadamente quando fundamentada em género, raça, religião …

Embora existam casos em que ambas se sobrepõem "enquanto o assédio lesa o assediado na sua dignidade, a situação discriminatória, se infundada, caracteriza-se em razão da violação directa do direito à igualdade" (Santos, 2019, pág. 77 e 78).

9.4. Assédio VS poder de direção

Como já vimos pelas comparações anteriores, "nem todos os conflitos no local de trabalho constituem *mobbing*, embora não possa deixar de se ter presente que as situações de grave e sistemática conflitualidade/animosidade configuram com frequência situações deste tipo, em especial quando têm lugar num quadro de exercício arbitrário e excessivo do poder de direção"[4].

O poder de direção encontra-se previsto no artigo 97º, do Código do Trabalho e consiste na "faculdade através da qual o empregador procede à determinação da função do trabalhador e emite ordens e instruções com vista ao cumprimento da actividade laboral e de outros deveres acessórios pelo trabalhador" (Ramalho, 2021, pág. 612). Este poder conferido ao empregador encontra-se na base de muitos dos conflitos que ocorrem entre empregador e entidade empregadora.

O trabalhador, nos termos do artigo 128º, n.º1, al. e), do Código do Trabalho, deve cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do seu trabalho que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias.

O poder do empregador encontra-se ainda delimitado pelos

> limites decorrentes do instituto da boa-fé na execução do contrato de trabalho – acha-se delimitado pelos deveres do empregador e pelas garantias gerais dos trabalhadores, podendo, ainda, resultar limitações a esse poder por virtude dos direitos de personalidade e do princípio da igualdade e não discriminação. (Rebelo, 2024, pág 119)

Como bem sabemos,

[4] https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a42200f8c19ebb6e80258b0200469fab?OpenDocument&Highlight=0,POder,de,dire%C3%A7ao,ass%C3%A9dio,moral

> é evidente que a entidade empregadora dispõe do poder de dirigir, conformar, controlar e fiscalizar a atividade dos respetivos trabalhadores. Ponto é, contudo, que o exercício destes poderes empresariais se processe de acordo com a boa fé, não originando constrangimentos ao trabalhador, não afetando a sua dignidade, não lhe criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. (Amado, 2018, pág. 174 e 175)

Apesar de a entidade empregadora poder determinar o que cabe ao trabalhador fazer, no polo oposto ao poder de direção encontram-se a "existência de limites, que têm a ver com a protecção da dignidade do trabalhador, que não poderá ser obrigado a «fazer tudo», e com a necessidade de mínima determinabilidade no objecto da prestação do trabalho" (Xavier, Martins, Carvalho, & Vasconcelos, pág. 442).

Como sabemos, por vezes, o empregador utiliza o poder de direção de forma errada, sendo por vezes abusivo por forma a obter mais lucro e penalizando as condições de trabalho. No entanto, caso apenas se verifique ocasionalmente, em nada se relaciona com a prática de assédio moral. Porém, a entidade patronal recorre, em alguns casos, "a faculdades legalmente admitidas para se criarem sucessivos incómodos, dificuldades ou incertezas ao visado (como seja a mudança de funções, de horários ou de local de trabalho), por forma a que este opte pela saída ou ainda como medida retaliatória por algum comportamento que se julgou inadequado" (Pereira, 2009, pág. 53).

Com efeito, o poder de direção surge muitas das vezes como uma "capa" que esconde as reais intenções do assediador. Isto é perturbar o trabalhador "cujos direitos fundamentais são derrogados de facto, embora tal processo, porque fundado num aparente uso do poder de direcção organizacional, se revista muitas vezes de uma aparência de legalidade" (Pereira, 2009, pág. 121).

Também a jurisprudência nacional considera que "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 que se verifique um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado."[5]

[5] https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/3792f6b1e4b462e580257f9c0056d4a2?OpenDocument

10. Tipos de assédio moral

Nos termos do artigo 29º, n.º2, do Código do trabalho, podemos desde logo distinguir assédio moral discriminatório (quando tenha como base comportamentos discriminatórios, nomeadamente em função do sexo, da raça, da religião …) de assédio moral não discriminatório.

10.1. Quanto ao agente

O assédio moral pode ser vertical descendente ou ascendente, no primeiro caso sendo praticado pelo superior hierárquico (assediador) ao trabalhador (assediado) e na segunda opção quando os papéis se invertem, isto é, quem pratica o assédio é o trabalhador relativamente ao seu superior hierárquico. No caso do assédio moral vertical descendente, "o assediado não se encontra na mesma posição hierárquica do assediador que pode ser, por exemplo, o superior hierárquico ou o próprio empregador" (Pacheco, 2007, pág. 157).

Nestes casos, a prática de assédio ocorre "ao longo da cadeira hierárquica" (Leitão, 2023, pág. 188).

Note-se que é muito mais comum a prática de assédio moral laboral que é praticado pelo superior hierárquico do que o contrário, sendo sempre mais "fácil" a prática de atos constitutivos de assédio moral pelo superior hierárquico, dado que é praticado por alguém que dentro da empresa se encontra num patamar superior ao do subordinado e, como tal, sente uma impunidade na prática de tais atos.

Quando a prática de assédio seja entre colegas de trabalho que se encontram todos ao mesmo nível estamos perante a prática de assédio moral horizontal.

O assédio moral pode ainda revestir a vertente mista, que ocorre quando é praticado assédio moral vertical e horizontal em simultâneo, ou seja, é praticado por várias pessoas de diferentes níveis hierárquicos.

10.2.Quanto aos motivos

A prática de assédio pode, desde logo, ser estratégico quando é "usado pelas empresas para promover o afastamento, à margem da lei, dos sujeito tidos como incómodos" (Quintas & Quintas, 2022, pág. 230). Presenciámos, ao longo de todo o estágio, várias situações deste tipo de assédio, em que as empresas se queriam "livrar" dos trabalhadores através da "promoção da denúncia contratual, dado que perante a falta de ilicitude disciplinar é inexequível o despedimento por facto imputável ao trabalhador" (Quintas & Quintas, 2022, pág. 230). Este tipo de assédio tem por base "uma técnica perversa de gestão, dirigida a objetivos estratégicos definidos, com frequência utilizada como meio para contornar as proibições de despedimento sem justa causa e, por outro lado, como instrumento de alteração das relações de poder no local de trabalho (por exemplo, com o fito de levar o trabalhador a aceitar condições laborais menos favoráveis) ou para implementar determinados padrões de cultura empresarial e/ou de disciplina"[6].

Poderá também ser institucional quando constitui "parte integrante de uma estratégia de gestão dos recursos humanos, na esteira das novas formas de organização do trabalho" (Pereira, 2009, pág. 175). São medidas que são aplicadas "a todo o universo dos trabalhadores, com vista à "implementação de determinados procedimentos ou à proibição de certos comportamentos, visando-se atingir com tal melhores resultados produtivos" (Pereira, 2009, pág. 176).

Existe ainda o assédio moral emocional que é "mais frequente entre diversos graus de hierarquia" (Pereira, 2009, pág. 175), regra geral é praticado por um "agente singular, dotado muitas das vezes de uma personalidade obsessiva, perversa ou patológica" (Pereira, 2009, pág. 175). Este tipo de assédio decorre, a título de exemplo, através de "animosidade, antipatia inveja, desconfiança ou insegurança, em regra dirigido à obtenção de um efeito psicológico na vítima, desejado pelo assediante"[7].

Neste caso, o assediador recorre a um processo disciplinador e punitivo da posição do trabalhador, para melhor o submeter e, quiçá, explorá-lo". A prática deste tipo de

6 https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a42200f8c19ebb6e80258b0200469fab?OpenDocument&Highlight=0,Justa,causa,de,despedimento,ass%C3%A9dio,moral

7 https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a42200f8c19ebb6e80258b0200469fab?OpenDocument&Highlight=0,Justa,causa,de,despedimento,ass%C3%A9dio,moral

assédio recorre, assim, ao ataque da "personalidade do assediador"; ao "esvaziamento de funções"; ao "isolamento social"; à "violação da própria arquitetura de desempenho e das condições de trabalho, através de uma estratégia de desgaste e de perseguição profissional, uma espécie de *bossing* intencional e com o objetivo de não permitir a concretização de tarefas para mais tarde, invocar violação de deveres legais e contratuais de desempenho"; a "desvalorização pública; críticas injustificadas e humilhantes ao comportamento laboral; atribuição de tarefas para as quais o trabalhador não possui competência; construção de um ambiente de constante suspeição e conspiração"; e à "intimidação através de ameaças sistemáticas"; à "discriminação devido a características (físicas, psicológicas, etc.) do trabalhador. (Quintas & Quintas, 2022q, pág. 231)

O assédio moral emocional é também prática recorrente utilizada pelos assediadores por forma a conseguirem fragilizar o trabalhador para que este se sinta mal e acabe por ser ele a tomar a iniciativa de abandonar o emprego.

10.3.Quanto ao momento

No que toca ao momento da prática do assédio moral, este pode ocorrer no acesso ao emprego ou durante execução do contrato de trabalho.

A prática de assédio pelo empregador ocorre algumas das vezes

> nos processos de contratação e em relação a candidatos a emprego, mas são mais comuns ao longo da execução do contrato, e, sobretudo, em países com regimes de despedimento mais rígidos, como forma de «provocar» a extinção do vínculo laboral por iniciativa do trabalhador, esgotado pelas práticas assediantes. (Ramalho, 2021, pág. 203)

11. Exemplos de práticas constituintes de assédio moral

No que toca aos motivos pelos quais o assédio é praticado, estes são bastante variados. Como referimos anteriormente, a prática de assédio consiste na pática de "comportamentos que tem por objetivo ou efeito criar um ambiente de tal forma hostil, que o trabalhador se vê na contingência de, ele próprio, por se sentir marginalizado, pretender desvincular-se perante o empregador, pondo termo à relação" (Martinez, Direito do Trabalho, 2023, pág. 185).

Consideramos que podemos dizer que, muitas vezes, a prática de assédio acontece com vista a que o trabalhador abandone a empresa por sua livre iniciativa, atendendo ao facto de este não poder ser despedido sem justa causa. Trata-se assim de um meio mais rápido e económico que é utilizado pelas empresas quando não desejam manter o trabalhador.

As táticas do assediador podem ser também variadas. A título de exemplo, pensemos nas mudanças de funções que muitas vezes ocorrem com o objetivo de, no caso de serem funções para as quais o trabalhador não se encontra qualificado, o levarem a cometer erros ou ainda a atribuição de tarefas excessivas, inúteis ou mesmo a não atribuição de tarefas alguma. Alguns assediadores optam por mudar o horário de trabalho e o local para horários que a vítima não consegue praticar ou para sítios aonde esta não se consegue deslocar, ou ainda, por emitir ordens contraditórias, com o objetivo de desprezar e humilhar o trabalhador.

12. A (dificuldade) da prova nos casos de assédio moral

A prova da prática de assédio moral trata-se de um tema sensível, uma vez que, muitas vezes, o trabalhador tem sérias dificuldades em recolher elementos de prova. Vários foram os trabalhadores que chegaram até nós, no decorrer do estágio, que eram vítimas de assédio moral, tanto pelo empregador como pelos colegas de trabalho, mas que não dispunham de meios para o provar. Conforme refere Mago Pacheco, "quem lança mão do assédio moral fá-lo, exactamente, porque sabe que está a usar um meio cuja prova é praticamente impossível" (Pacheco, 2007, pág. 218).

Note-se que "a única prova a que poderá recorrer será a prova testemunhal, embora em alguns casos possa também existir prova documental (Gomes, 2007, pág. 440).

O facto de na maioria dos casos o trabalhador apenas poder contar com a prova testemunhal levanta um problema que se prende com a situação de os colegas ou quem presencia o assédio moral não querer arranjar conflitos com quem o pratica e por isso,

> em múltiplas situações será difícil encontrar quem esteja disposto a testemunhar em favor da vítima de *mobbing* e isto por muitas razões: ou porque muitos trabalhadores não se aperceberam da real gravidade dos factos, ou porque tomaram parte activa no mesmo ou foram, pelo menos, cúmplices com o seu silêncio no agravamento da situação ou, ainda, porque o *mobbing* provém do empregador ou de um superior hierárquico e há um justo receio de represálias. (Gomes, 2007, pág. 440)

Para além do mais, "muitas vezes os trabalhadores/testemunhas (colegas da vítima de assédio moral) mantém ainda um vínculo com o empregador (que ocupará nestas ações a posição de réu) e por isso encontrar-se-ão em dependência económica deste", pelo que muitas das vezes optam por não querer ser testemunhas (Amante, 2016, pág. 123). Este é também um obstáculo para o trabalhador, pois, mesmo que este venha a sair da empresa, os colegas que podiam corroborar a sua história manter-se-ão no local de trabalho, pelo que temem as represálias que podem vir a sofrer.

Note-se que, tanto o denunciante como as testemunhas que este indique, se encontrarem protegidas no âmbito do artigo 29º, n.º1, do Código do Trabalho, não podendo ser sancionados disciplinarmente, para além de que, caso aconteça, esta sanção considera-se abusiva, nos termos do artigo 331º, n.º1, al. d), do Código do Trabalho. Apesar desta proteção consideramos que esta não se afigura suficiente, desde logo pelo facto de existirem outras formas de tornar a vida dos trabalhadores infernal dentro da empresa.

Esta dificuldade é ainda mais acrescida pelo facto de a prática de assédio moral "nem sempre implica[r] a prática de atos ilícitos, o que apresenta dificuldades acrescidas de prova" (Pinheiro, 2013, pág. 428).

No que toca à prova, cabe ao trabalhador provar os atos constituintes da prática de assédio bem como os danos que dele emergem.

12.1. Inversão do ónus da prova

O facto de o assédio ser considerado discriminatório ou não discriminatório é bastante relevante no que à prova diz respeito, uma vez que existem regimes diferentes para casa um deles.

Caso se trate de assédio discriminatório, nos termos do artigo 25º, n.º5, do Código do Trabalho, "cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação". No caso do assédio moral discriminatório, no que toca ao ónus da prova, este "será repartido entre trabalhador e empregador, tornando naturalmente a prova do assédio mais fácil do que nas situações em que se aplique a regra geral em que o ónus se encontra na sua totalidade do lado do trabalhador" (Amante, 2016, pág. 86).

No que toca à inversão do ónus da prova, conforme refere Marlene Costa,

> se para uma corrente doutrinária esta é a única alternativa de um trabalhador vítima de assédio moral conseguir provar a situação alegada, para a outra corrente não se deve alterar o regime de prova, sob pena de passar a ser a

> entidade empregadora vítima de assédio por falsas acusações, sendo que teria esta o ónus da provam ou porque consideram que o nosso ordenamento jurídico já dispõe de todos os mecanismos para que a vítima consiga fazer prova das situações de assédio alegadas. (Marlene Costa, 2018, pág. 32)

Agora perguntamos: se a inversão do ónus da prova é permitida para os casos de assédio moral discriminatórios, porque não proceder de igual forma quando estamos perante um caso de assédio moral não discriminatório?

A inversão do ónus da prova teria como "objectivo facilitar uma prova que seria muito difícil ou mesmo impossível de outra forma" (Pinheiro, 2013, pág. 428).

Concordamos, assim, com Rita Pinheiro, pelo que a inversão do ónus da prova deveria ser possível, pese embora fosse admitida apenas nos casos em que seria impossível a recolha de provas pelo trabalhador, sendo por isso adaptada a cada situação em concreto. Assim, "a inversão do ónus da prova só é admissível se considerarmos que é necessário introduzir um mecanismo que reequilibre a relação entre o empregador e o trabalhador, pois o recurso à inversão do ónus pode ser demasiado radical, podendo trazer outros problemas ainda mais graves" (Pinheiro, 2013, pág. 433).

A melhor opção, salvo melhor entendimento, "a inversão do ónus da prova [poder julgar-se] admissível quando se tratasse de assédio vertical descendente, mas não o seria quando se tratasse de *mobbing* vertical ascendente, horizontal ou proveniente de terceiro" (Pinheiro, 2013, pág. 434). De facto, é sempre mais difícil para o trabalhador fazer prova das práticas de assédio quando estas são praticadas pelo superior hierárquico, atendendo ao facto de este se encontrar numa posição de superioridade e, por isso, poder ocultar ou fazer desaparecer determinadas provas.

Consideramos então que a solução que melhor resolveria os problemas da prova em sede de assédio moral não discriminatório, e também aquela que se afiguraria mais justa, seria a aplicação do disposto para o assédio moral discriminatório, equiparando assim os regimes em sede de prova, passando o ónus da prova a ser repartido, ocorrendo "a repartição entre o trabalhador e o agente do ónus de alegação e de prova" (Pinheiro, 2013, pág. 434).

12.2. Da apresentação de denúncia junto da ACT como meio de prova

Durante o estágio, para além de assistirmos ao informativo presencial e à distância, e de respondermos às dúvidas dos Consulentes por escrito, ajudámos ainda os trabalhadores na formalização de denúncias, junto da ACT. Apesar de muitas das vezes não ser essa a intenção dos trabalhadores, após conversarem connosco, tomam a importante decisão de apresentar queixa juntos de nós.

A apresentação da queixa deverá ser feita, preferencialmente, via internet, através do portal da ACT. Após a sua apresentação, a diretora do serviço distribui pelos inspetores as denúncias por forma a que estes lhes deem seguimento ou, quando sejam necessários esclarecimentos adicionais os pedidos de intervenção inspetiva, seguem para os técnicos que vão tentar falar com os trabalhadores com vista à recolha de mais informações.

Os inspetores procedem à preparação da visita e posteriormente fazem a visita à empresa. Caso verifiquem que o trabalhador se encontra a ser vítima de uma situação de assédio (que nem sempre é fácil de ser presenciada pelos inspetores, pensemos por exemplo, no assédio moral que tem como base as ofensas, o assediador não vai tratar mal o trabalhador enquanto o inspetor se encontrar lá), existem dois caminhos: ou verificam irregularidades e levantam um auto de notícia ou pedem que as irregularidades sejam sanadas e efetuam uma segunda visita.

Após a visita e o levantamento do auto de notícia, segue para decisão da dirigente e depois seguir-se-á todo um processo que, caso as empresas não procedam ao pagamento das contraordenações será decidido em sede de tribunal.

A apresentação de queixa juntos da ACT poderá ser uma mais valia para o trabalhador, nomeadamente caso este pretenda colocar fim ao contrato de trabalho (situação que veremos mais à frente) ou quando este pretenda seguir com um processo em tribunal. De facto, quando seja possível ao inspetor verificar que o trabalhador se encontra a ser alvo da prática de assédio moral, este levanta um auto no qual descreve e indica o que presenciou aquando da visita à empresa.

Ora, como referimos anteriormente, a prova das situações de assédio moral assume especial dificuldade, não conseguindo muitas vezes o trabalhador recolher provas que

indiquem que está a ser alvo destas situações. Assim, caso apresente queixa e após a visita do inspetor, o levantamento do auto de notícia poderá servir como prova, nomeadamente em sede de tribunal, uma vez que descreverá o que aconteceu na visita.

13. Do dever de ocupação efetiva

O empregador tem o dever de atribuir tarefas ao trabalhador, pelo que o esvaziamento de funções pelo empregador constitui uma violação ao dever de ocupação efetiva que se encontra previsto no artigo 129º, n.º1, al e) do Código do Trabalho.

A retirada de funções aos trabalhadores é um mecanismo utilizado pelo empregador quando pretende que o trabalhador saia da empresa por sua iniciativa.

Apesar de se poder "fundar na falta de trabalho, ou noutras circunstâncias impeditivas, [bem como] em ambientes de trabalho deteriorados, no [qual se verificam o] desenvolvimento de hostilidades entre trabalhador e empregador ou hierarquias, [pode ainda configurar a prática] de situações de assédio" (Fernandes, 2023, pág. 418).

Como referimos anteriormente, "sobre o empregador impende um dever de ocupação efectiva do trabalhador ao qual corresponderia o direito deste a exigir a integração na organização produtiva e a prestação do trabalho efectivo em tal organização" (Xavier, Martins, Carvalho, & Vasconcelos, pág. 475).

O que se verifica é que "a não atribuição de funções ao trabalhador surge muitas vezes como retaliação do empregador em relação ao exercício dos seus direitos, podendo mesmo ser vista como um comportamento discriminatório" (Leitão, 2023, pág. 379).

Configura a prática de assédio moral o esvaziamento de fincões do trabalhador quer "seja através da retirada em completo das funções do mesmo seja através da atribuição de funções manifestamente inúteis ou desajustadas face às competências do trabalhador em causa" (Amante, 2016, pág. 127).

Note-se que o empregador tanto viola o dever de ocupação efetiva quando "não atribui qualquer tarefa ao trabalhador, como da atribuição de tarefas sem qualquer relevância laboral, uma vez que em ambas as situações se coloca em causa a profissionalidade do trabalhador" (Leitão, 2023, pág. 80). O facto de existirem funções para o trabalhador desenvolver é bastante prejudicial para ele, desde logo porque "a inactividade forçada (embora remunerada) constitui, em regra, um factor de desvalorização pessoal e profissional" (Fernandes, 2023, pág. 419).

A inocupação do trabalhador

> não se trata, simplesmente, de um comportamento incorreto, contrário à ética (à boa fé na execução do contrato) e, como tal censurável – trata-se de uma conduta lesiva do interesse contratual da outra parte, violadora de um seu direito, e, como tal, indutora de responsabilidade contratual. (Fernandes, 2023, pág. 423)

A intenção da violação do dever de ocupação efetiva tem, muitas das vezes, como objetivo sancionar o trabalhador. Assim, ocorre com frequência quando, "não pretendendo manter aquele trabalhador, mas não tendo fundamento para o despedir, o empregador opta por colocá-lo à margem" por forma a levá-lo a denunciar o contrato por já não aguentar mais estar naquele ambiente. Pode ainda servir como forma de retaliação, isto é, "perante um comportamento do trabalhador que lhe desagrada, o empregador sanciona-o com a inactividade forçada" (Ramalho, 2021, pág. 299).

Atendendo ao facto de esta ser uma situação trazida recorrentemente para o atendimento informativo da ACT, analisaremos de seguida alguns acórdãos com vista a encontrar exemplos práticos da violação do dever de ocupação efetiva. Para além disso, pretendemos ainda entender quais os requisitos necessário para que exista violação do dever de ocupação efetiva, se esta violação corresponde sempre à prática de assédio moral e caso não corresponda, em que casos se pode considerar.

13.1. Jurisprudência: exemplo

Para um melhor entendimento daquilo que se passa na prática, passemos então à análise de jurisprudência.

O autor, trabalhador "**A**", moveu ação contra a Movijovem[8], empregador e réu, com vista a provar que existe justa causa de resolução do contrato por violação do dever de ocupação efetiva.

[8] https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8738ec660541516280258ba40055b452?OpenDocument

"**A**" iniciou funções na pousada a 1/07/2005, tendo sido alvo de despedimento coletivo a 1/04/2011. Este veio, posteriormente, a ser considerado ilícito, pelo que "**A**" recomeçou novamente a prestação de trabalho a 15/07/2014.

Aquando do seu regresso à empresa, não foram atribuídas quaisquer funções, pelo que este pediu a intervenção do seu Sindicato. O Sindicato em questão enviou uma carta à Movijovem, pedindo que fossem regularizadas várias situações, de entre as quais a inocupação do trabalhador, uma vez que este comportamento por parte da entidade empregadora "está a perturbar e a constranger o trabalhador, afeta a sua dignidade, cria-lhe um ambiente hostil, degradante, humilhante e desestabilizador para a sua personalidade, o que configura uma prática de assédio moral no trabalho, punível legalmente.

Para além da inocupação do trabalhador, este considera ainda que está a ser alvo de assédio moral, desde logo por se encontrar a ser pressionado no seu local de trabalho e por receber, por parte dos demais, um tratamento hostil.

Entre 9/05/2916 e 16/12/2016 o trabalhador encontrou-se temporariamente incapacitado para o exercício da sua atividade profissional, tendo passado, posteriormente por situações semelhantes, regressando ao trabalho a 13/07/2019. Note-se que, desde dia 8/07/2016, o trabalhador se encontra a receber acompanhamento psiquiátrico, sofrendo de perturbação depressiva maior.

A 3/01/2020, após pedido do trabalhador, o Sindicato deslocou-se à pousada e comprovou que, para além do trabalhador se encontrar em total inocupação (acontecendo esta situação durante mais de 6 meses), este se encontrava ainda em "condições indignas". O trabalhador sente-se "discriminado, marginalizado, humilhado, afetado gravemente na sua dignidade como trabalhador", para além de constatar as consequências disso na sua saúde.

Aquando do regresso ao trabalho, o trabalhador verificou que existia outro colega no seu posto de trabalho a desempenhar as funções que anteriormente lhe pertenciam, passando este a ocupar a mesa de refeições que se encontrava junto à zona da lavandaria. Para além do mais foi excluído de reuniões, não tinha acesso ao seu email institucional…

Face ao exposto e

por não ter desempenhado, de forma efetiva, as suas funções de responsável de

Pousada, pelo menos, desde que regressou em 2019, o autor tornou-se uma pessoa

> magoada, marginalizada, triste, taciturna, irritável e fechada, com reduzida autoestima, deixando de dormir de noite, passando a sofrer de insónias frequentes, perdendo o apetite e sofrendo hoje de perturbação de ansiedade/depressão reativa

o trabalhador decidiu colocar fim ao contrato de trabalho.

Importa, assim, verificar[9]:

- Se existiu um esvaziamento de funcões do trabalhador;
- Se este esvaziamento constitui a prática de assédio moral.

Quanto à violação do dever de ocupação efetiva, este foi violado, desde logo pelo facto de o "**A**" ter passado a ocupar a mesa de refeições que se encontrava junto à lavandaria e por ter deixado de desempenhar as funções de responsável da pousada, pelo menos desde 2019.

No que toca ao segundo ponto em análise, e conforme fomos referindo ao longo do trabalho, "a lei não exige como requisito imprescindível a intenção nociva do empregador, bastando-se com o resultado da conduta, como decorre da letra da lei ("com o objetivo ou o efeito")."

Para conseguirmos entender se este trabalhador foi ou não vítima da prática de assédio, importa ter em consideração a conduta do empregador no seu todo, atendendo ao facto de que "certos comportamentos podem, isoladamente considerados, parecer insignificantes ou até lícitos; mas a sua cumulação pode resultar na criação daquele ambiente «intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador»".

Deste modo, devemos ter em consideração que: o trabalhador foi alvo de dois despedimentos ilícitos sucessivos e que apenas em tribunal conseguiu que o empregador cumprisse o que havia sido determinado. Seria de esperar que, após este episódio, o trabalhador fosse reintegrado e passasse a ter um bom ambiente de trabalho. Tal não sucedeu. Foram-lhe retiradas as suas funções e foi colocado à margem dos demais trabalhadores, deixando inclusive de ser convocado para as reuniões que existiam no estabelecimento.

9 https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/78483ef35a877ce680258c1400607b4b?OpenDocument&Highlight=0,Movijovem-

São vários os exemplos ao nível da jurisprudência que nos mostram que a prática de assédio pode começar pela violação do dever de ocupação efetiva, pensemos por exemplo, no seguinte caso[10]: a entidade empregadora que não atribuiu à trabalhadora funções correspondentes às suas habilitações e categoria desde julho de 2016 até 2018, daí advindo graves repercussões para a saúde da trabalhadora.

Concordamos inteiramente com o acórdão do STJ[11], quando este diz que "*Um bom exemplo de mobbing estratégico é a violação do dever de ocupação efetiva por parte da entidade patronal para obrigar o trabalhador a cessar o seu contrato de trabalho"*. Esta era uma situação que assistíamos várias vezes em sede de informativo presencial. Foram-nos relatados casos em que o trabalhador era colocado numa sala/arrecadação, virado para a parede e sem qualquer instrumento para que pudesse desempenhar o seu trabalho, ficando inocupado durante o seu horário de trabalho.

Este acaba por ser um caminho mais silencioso, mas que tem inúmeras repercussões nos trabalhadores. Como podemos imaginar, não deve ser nada fácil o trabalhador ir para o seu local de trabalho e não ter nada para fazer. Passar oito ou mais horas em completa inatividade. Para além de ser humilhante, desgasta o trabalhador, que muitas das vezes cede à pressão feita pela entidade empregadora e acaba, por sua iniciativa e em alguns casos abdicando dos seus direitos, por abandonar a empresa.

Recordamo-nos de uma situação relatada por um trabalhador que para o desempenho das suas funções necessitava de um computador e de um telefone, bem como de uma secretária e de uma impressora. O empregador colocou-o numa arrecadação a prestar trabalho, virado para a parede (como se se encontrasse de castigo), com um computador obsoleto que não continha os programas que lhe era necessário para o desenvolvimento da sua atividade laboral. A impressora não funcionava e o telefone fixo não se encontrava ligado nem era possível ao trabalhador ligá-lo, pois não existia o cabo necessário. Consequentemente, o trabalhador permanecia oito horas, sentado na secretária sem ter nada que fazer.

Assim, e conforme conta do acórdão em apreço,

---

10 https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/8c096250080d92f880258487003d8363?OpenDocument

11 https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7c9406bb3b83c11780257c7d004299d8?OpenDocument

"o problema da ocupação efetiva do trabalhador não decorre de toda e qualquer situação de inatividade deste, mas apenas surge naquelas situações em que o empregador, de forma deliberada e independentemente de qualquer causa objetiva ligada às vicissitudes da atividade empresarial, nada lhe dá para fazer".

Importa ainda termos em consideração que "a relevância (e o grau de relevância) das situações de inatividade e [o] "vazio funcional" depende de todas as circunstâncias de cada caso concreto, nomeadamente, a natureza da atividade do trabalhador, o seu posicionamento na hierarquia da empresa e o regime de prestação do serviço".

Em suma, para que consigamos entender se a violação do dever de ocupação efetiva do trabalhador pode configurar a prática de uma situação de assédio, devemos ter sempre em consideração o caso em concreto, fazendo uma análise de toda a factualidade.

14. Cessação do contrato de trabalho: justa causa de resolução pelo trabalhador

Quando os trabalhadores chegavam até nós, o seu principal objetivo era o de saírem da empresa sem abdicarem dos seus direitos. A grande maioria não pretendia seguir a via do tribunal por considerar que seria prolongar o sofrimento e que, na maioria das vezes, quem saia vitorioso eram os empregadores.

Importa desde logo referir que "a justa causa subjectiva justificativa do despedimento por parte do trabalhador assente em assédio moral do empregador, estando para além de situações de mero mau relacionamento, implica a verificação de comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, passíveis de exercer pressão moral sobre este e tendo em regra associado um objetivo final ilícito ou pelo menos eticamente reprovável, bem como, ainda, enquanto característica essencial do conceito de justa causa, a demonstração de que esse comportamento da entidade patronal, que lhe possa ser imputável a título de culpa, pela sua gravidade e consequências, torne inexigível a manutenção do vínculo laboral"[12].

A resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador encontra-se prevista no artigo 340º, al. g), do Código do Trabalho, sendo que esta "determina a cessação do vínculo contratual, podendo a extinção dos efeitos do contrato ser imediata ou deferida" (Martinez, 2023, pág. 1067). Note-se que "nem toda a violação de obrigações contratuais por parte do empregador confere ao trabalhador o direito de resolver o contrato" (Martinez, 2023, pág. 1069) pelo que, caso o trabalhador opte por esta via (por oposição à denuncia do contrato de trabalho), "é necessário que o comportamento seja ilícito, culposo e que, em razão da sua gravidade, implique a insubsistência da relação laboral" (Martinez, 2023, pág. 1069).

O que se pretende é que o trabalhador consiga resolver o contrato tendo como base uma justa causa, por forma a sair da empresa com todos os direitos que lhe pertencem, nomeadamente no que à compensação diz respeito. A noção de justa causa encontra-se prevista no artigo 351º, do Código do Trabalho (sendo esta noção a que utilizaremos, uma vez que o art. 394º, n.º4, do CT nos remete para aqui).

12 https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b465d2b961ab1f3e802580ac0040f964?OpenDocument

Para que exista justa causa, tem de existir por parte do empregador um comportamento culposo que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (art. 351º, n.º1, do CT). Note-se que, quando no encontramos a apreciar uma justa causa, devemos atender sempre ao "quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes" (art. 351, n.º3, do CT).

A justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador encontra-se prevista no 394º, do Código de Trabalho que nos diz que, quando exista justa causa, o trabalhador pode fazer cessar o contrato com efeitos imediatos. Já no n.º 2 do mesmo artigo, o legislador diz-nos qua situações podem constituir justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, desde logo quando exista "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" (art. 394º, n.º2, al. f), do CT).

Após a leitura do artigo 394º, n.º2, al. f), do Código do Trabalho, podemos ficar com dúvidas relativamente à sua parte final quando diz que a prática de assédio deverá ser denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral. Quererá isto dizer que, caso o trabalhador não tenha feito denuncia junto da ACT, não poderá recorrer a este mecanismo? De facto, o artigo parece indicar que sim, no entanto não faria sentido que a resolução por justa causa estivesse dependente da apresentação da queixa. Assim, aplica-se, mesmo que o trabalhador não tenha feito queixa, uma vez que "a prova do assédio não depende da respetiva denúncia às autoridades" (Ramalho, 2021, pág. 1047). Mesmo quando o assédio é praticado por colegas de trabalhado é "o empregador tem o dever de proporcionar boas condições morais de trabalho (o que não ocorre quando tolera comportamentos assediantes horizontais na sua empresa)" (Ramalho, 2021, pág. 1047).

Maria do Rosário Palma Ramalho faz uma síntese do que é importante no que toca à apreciação da justa causa. Assim, para que esta se encontre verificada é necessário:

> "i) Um requisito objetivo, que é o comportamento do empregador violador dos direitos ou garantias do trabalhador";

> "ii) Um requisito subjetivo, que é a atribuição desse comportamento ao empregador - título de culpa";
>
> "iii) um terceiro requisito, que relaciona aquele comportamento com o vínculo laboral, no sentido de tornar «imediata e praticamente impossível» para o trabalhador a subsistência do contrato" (Ramalho, 2021, pág. 1045).

Nos termos do artigo 395º, do Código do Trabalho, o procedimento para a resolução do contrato pelo trabalhador inicia-se com uma comunicação ao empregador, por escrito, onde se encontram indicados os factos que fundamentam a resolução do contrato de trabalho nos 30 dias posteriores ao conhecimento dos mesmos.

É muito importante que o trabalhador, nesta comunicação, exponha e explique todas as situações de assédio de que foi alvo, por forma a demonstrar que foi vítima da prática de assédio. No serviço, aconselhávamos sempre os trabalhadores a fazerem um "diário", isto é, deveriam tomar nota de todas as situações da seguinte forma: no dia X, pelas X horas, no meu local de trabalho, presenciado pelos colegas Y e Z, o A, meu superior hierárquico/meu colega de trabalho, dirigiu-se a mim insultando-me, dizendo que eu sou …

Note-se que, para que se verifique a justa causa de resolução, é obrigatório que o trabalhador demonstre a prática de assédio. Assim sendo, caso o trabalhador não exponha detalhadamente todas as situações que aconteceram, este não está a provar que foi vítima de assédio moral.

A prova das situações de assédio, como fomos referindo, é muito difícil, pelo que "o assediado, pese embora possa recorrer às figuras gerais, encontrará sérias dificuldades em demonstrar a existência daqueles comportamentos lesivos" (Santos, 2019, pág. 346).

Caso se verifique a justa causa, o trabalhador tem direito a uma compensação que deverá ser determinada entre 15 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Para tal, devemos atender ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude do comportamento do empregador, não podendo esta compensação ser de montante inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades (art. 396, n.º1, do CT).

Por fim, importa ainda salientar que, embora o trabalhador invoque e demonstre que existe justa causa, o empregador pode não a aceitar. Esta situação era bastante recorrente no informativo: os trabalhadores até tinham feito bem a comunicação,

demonstrando todas as vezes que foram vítimas de assédio ao longo da relação laboral, mas o empregador não considera que existe justa causa e por isso trata do processo como se o trabalhador estivesse a denunciar o contrato de trabalho.

Nestes casos, para além de não terem direito à compensação, muitas das vezes ainda lhes era descontado o aviso prévio em falta, uma vez que os trabalhadores diziam que, com a comunicação, o contrato cessava imediatamente.

Caso o empregador não aceite a justa causa, a única hipótese do trabalhador ser ressarcido pelos valores em falta é através da propositura de uma ação junto do Tribunal do Trabalho, por forma a que este considere que existe justa causa de resolução do contrato de trabalho com fundamento na prática de assédio moral.

14.1. Jurisprudência: exemplos

Por forma a conseguirmos entender melhor toda esta situação, analisaremos alguns acórdãos.

Exemplo 1[13]:

"**A**", trabalhadora da Santa casa da Misericórdia desde 6/01/2005, que desempenha as funções de Diretora Técnica, resolveu o contrato de trabalho com justa causa (no dia 17/05/2022). A entidade empregadora não concordou com a situação, o que levou a "**A**" a intentar a presente ação.

Como diretora técnica, dirigia e assumia a responsabilidade pela programação de atividade e coordenação de pessoal.

"**A**" trabalhava das 8.30h às 18h, tendo trabalhado mais de doze horas por dia durante a pandemia que a obrigou a adotar um ritmo mais exigente e cansativo. Em virtude de uma redução de utentes e por forma a não ser necessário despedir trabalhadores, a Santa Casa da Misericórdia pretendia que os trabalhadores assinassem um acordo no qual se encontrava previsto que não existisse mais pagamento de horas extraordinárias bem como a extinção do pagamento da isenção de horário e do subsídio de turno. No entanto, e uma

13 https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/356a9bc9ddfa62f580258a7e00439c3c?OpenDocument&Highlight=0,Justa,causa,de,despedimento,ass%C3%A9dio,moral

vez que os trabalhadores não assinaram, o empregador pediu a "**A**" que colocasse o acordo na sala e que desse conhecimento aos trabalhadores para que estes assinassem, no entanto, nenhum trabalhador assinou o acordo.

Posteriormente, numa reunião entre a administração da Santa Casa da Misericórdia e o "**A**", após saberem que ninguém tinha assinado o acordo, entenderam que tal não aconteceu devido ao facto de a "**A**" não ter conduzido bem o processo e que por isso lhe imputariam responsabilidades. Disseram ainda à trabalhadora que, em virtude de o acordo se ter frustrado, seria esta que escolheria os trabalhadores que seriam despedidos, o que deixou a trabalhadora "muito transtornada, pois entendia não poder obrigar ninguém a assinar o acordo".

A direção disse, à trabalhadora, com palavras desagradáveis, que já não confiavam mais nela. Note-se que, desde este dia, em todas as reuniões que a trabalhadora tinha com a administração, esta tentava obrigá-la a assinar o acordo. As reuniões passaram assim a ser um lugar onde a "**A**" não queria estar, desde logo porque o "tesoureiro tomava uma postura agressiva, prepotente quando lhe era questionada qualquer ideia, atirando agendas à parede, gritando, acusando a trabalhadora de tudo o que estava mal na instituição ser da responsabilidade [dela] e da sua equipa".

Durante um surto de Covid, a empregadora ameaçou a trabalhadora, dizendo que se alguma coisa acontecesse às trabalhadoras que prestavam serviço doentes a responsabilidade era dela.

A trabalhadora "viu-se isolada, apreensiva, sem equipa (médica, enfermeira e fisioterapeuta) e com uma grande responsabilidade, pois sabe que não pode prescindir de fisioterapeutas, entendendo que não era da sua responsabilidade contratar enfermeiros".

Todas as situações supramencionadas levaram a que a trabalhadora tivesse a necessidade de colocar baixa desde abril de 2022, com o diagnóstico de "ansiedade, insónia, cansaço, humor lábil acentuado, anedonia".

Cumpre assim saber o seguinte:

- Se "**A**" foi vítima de assédio moral no trabalho;
- Se existe justa causa para a resolução do contrato de trabalho.

No que toca à primeira questão, por tudo o que referimos anteriormente e pelo que se encontrava ainda mais especificado no acórdão, não se pode negar que o empregador praticou assédio moral para com a trabalhadora. Apesar de até podermos considerar que a entidade empregadora não tinha como objetivo afetar a trabalhadora, "resulta com clareza da letra da lei que o objetivo referido não é condição imprescindível para a existência de assédio, bastando que se verifique o efeito «de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador»". Assim, considera o STJ que, no caso em concreto, existiu a "intenção comprovada de humilhar o trabalhador e de o afetar na sua dignidade".

No que toca à justa causa, esta encontra-se verificada, no caso em concreto, com fundamento na prática de assédio pelo empregador, pelo que tais atos tornam a relação, pela sua gravidade e consequências, inexigível ao trabalhador.

Exemplo 2[14]:

"**B**", trabalhador, despediu-se com justa causa. No entanto, o empregador **C** não considera que a justa causa se encontra verificada.

"**B**" foi admitida a 01/09/2009, para a categoria de Empregada de Andares e resolveu o contrato a 20/11/2015, alegando que a entidade empregadora mantém para com ela um "*comportamento reiterado e culposo que pela sua gravidade e consequências tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*".

Como fundamento para a prática de assédio e por forma a ter fundamento para resolver o contrato de trabalho tendo por base a justa causa, "**B**" alega que "**C**" lhe chamava muitas vezes "de incompetente"; que, no dia 20/10/2015, a acusou de não ter limpo o quarto 9, conforme lhe pedira; que isso levou a uma reclamação de um cliente por cabelos deixados no wc e cama; que "**B**" era incompetente e estava a fazer perder clientes ao motel"; que era "atrasadinha" e "deficiente". A entidade empregadora maltratava-a, chamava-lhe nomes e sempre que se dirigia a ela era a gritar.

Cumpre assim decidir se:

- A trabalhadora tem justa causa para resolver o contrato;

14 https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b465d2b961ab1f3e802580ac0040f964?OpenDocument

- Se foi vítima de assédio moral.

No que toca à justa causa, note-se que, para que esta exista, é necessária "a verificação da característica essencial do conceito de justa causa, ou seja, a demonstração de que esse comportamento da entidade patronal, que lhe possa ser imputável a título de culpa, pela sua gravidade e consequências, torne inexigível a manutenção do vínculo laboral". Note-se que, no acórdão, a trabalhadora apenas nos dá conta de uma situação isolada que ocorreu entre esta e o gerente. Assim, e atendendo à duração do contrato (6 anos), seria necessário mais do que um episódio para que existisse justa causa de resolução do contrato.

No que ao assédio moral diz respeito, e apesar de a trabalhadora poder ter sido maltratada pelo empregador, esta também o tratou mal, dirigindo ao gerente "acusações ou impropérios, como os de ser mau, frio e ir morrer sozinho". Deste modo, não estamos perante a prática de assédio moral, podendo, no entanto, estar em causa a violação de deveres como o do respeito, urbanidade e o dever que o empregador tem para com o trabalhador de lhe proporcionar boas condições de trabalho.

Por fim, gostaríamos de dizer que, apesar de, na esmagadora maioria dos casos, os trabalhadores terem justa causa para a resolução do contrato de trabalho, quando esta não é aceite pelos empregadores, os trabalhadores não seguem com o processo para tribunal. A grande maioria prefere perder os créditos a que tem direito, mas preservar a paz de espírito, colocando este episódio "menos bom" para trás das costas.

15. Breves considerações sobre os Códigos de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio

Em vários países tem-se assistido a uma

> crescente consciencialização da ocorrência do assédio no âmbito das relações laborais e da sua danosidade social, em diferentes ordenamentos jurídicos, constatando que a mera repreensão do fenómeno não se revelar suficiente para travar a prodição dos efeitos nefastos e orientar os agentes para o cumprimento das normas, optaram por empreender concomitantemente na prevenção deste fenómeno. (Santos, 2019, pág. 323)

Embora a nível comunitário se preveja que os estados adotem medidas com o objetivo de prevenir e mitigar o assédio, o que é certo é, que até à entrada da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto em vigor, tal não acontecia no nosso ordenamento jurídico. Com a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, o panorama foi alterado, uma vez que passou a ser obrigatória, segundo o artigo 127º, n.º1, al. k) da lei suprarreferida, a adoção pelo empregador de Códigos de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio sempre que a empresa tenha um total de sete [15]ou mais trabalhadores. A obrigatoriedade da adoção destes Códigos de Conduta aplica-se também aos empregadores públicos independentemente do número de trabalhador que estes tenham (art. 71º, n.º1, da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas).

Com estes artigos, o legislador responsabiliza o empregador, ficando este adstrito a "promover a prevenção e combate ao assédio laboral mediante a aprovação de Códigos de Conduta, punindo a título contraordenacional a inexistência dos mesmos" (Santos, 2019, pág. 323). Os empregadores ficam ainda obrigados à instauração de um procedimento disciplinar quando tenham conhecimento de situações de assédio laboral.

[15] Esta obrigação legal abrange todas as empresas portuguesas, desde as micro as grandes empresas, atendendo ao facto de serem consideradas microempresas aquelas que tenham menos de 10 trabalhadores (art. 100º do CTrabalho).

Embora o legislador tivesse uma boa intenção com a criação dos Códigos de Conduta, este não estabeleceu qual o conteúdo que este devia contemplar, pelo que "abriu o legislador a porta para o cumprimento puramente formal ou burocrático do dever criado sem que se possa retirar qualquer conteúdo substantivamente útil ao combate do assédio nas relações laborais" (Santos, 2019, pág. 324). Foi devido a esta "lacuna" que a ACT, de modo a ajudar e informar os empregadores sobre o conteúdo que o Código de Conduta deveria observar, desenvolveu o Guia Para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

15.1. Análise do Guia Para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho [16]

15.1.1. Enquadramento e definições

O Guia, inicia-se um enquadramento sobre o fenómeno do assédio laboral, onde nos são dados a conhecer os dados estatísticos do fenómeno em Portugal, encontrando-se estes números desatualizados face aos dias de hoje.

Define assédio sexual como

> um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de

[16] https://cite.gov.pt/documents/14333/193238/Guia+para+a+elabora%25C3%25A7%25C3%25A3o+do+c%25C3%25B3digo+de+boa+conduta+para+a+preven%25C3%25A7%25C3%25A3o+e+combate+ao+ass%25C3%25A9dio+no+trabalho/395a274d-7df7-4cd8-a6a8-b917f90b19d4

> coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçado

encontrando-se dividindo em quatro dimensões: insinuações sexuais, atenção sexual não desejada, contacto físico e agressão e aliciamento dando exemplos de situações que cabem em cada uma das situações.

O assédio moral é também definido como

> um conjunto de comportamentos indesejados percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se

podendo este dividir-se também em quatro dimensões, sendo elas o isolamento social, a perseguição profissional, a intimidação e a humilhação pessoal, sendo também estas devidamente exemplificadas.

15.1.2. O que é um Código de Conduta? – definição, objetivos e compromisso

Segundo o Guia, o Código de Conduta "tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores/as ou colaboradores/as da organização/entidade empregadora, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa". Pretende-se, assim, com a criação destes códigos, criar um bom ambiente laboral, saudável, em que exista o respeito por valores básicos como os de não discriminação e de combate ao assédio.

Com a adoção destes códigos, pretende-se essencialmente garantir que os trabalhadores tenham boas condições de trabalho e que toda a empresa respeite a sua dignidade individual. Ao elaborarem e publicarem estes códigos, os empregadores assumem publicamente a intenção de combater o assédio nas suas várias modalidades dentro da sua empresa, definindo, de forma explícita e clara, quais são os deveres e os direitos das partes, sendo este o compromisso da empresa.

Importa ainda referir que todos os membros da empresa devem ter conhecimento e compreender o Código de Conduta, pelo que o conhecimento/compreensão ou não do mesmo deve ser tido em conta para avaliação de qualidade da organização.

O Guia diz-nos ainda que "a definição do compromisso deve ser feita de forma participada envolvendo todos/as os/as trabalhadores/as e colaboradores/as nos casos de entidades até 50 e representantes de trabalhadores/as e colaboradores/as nos casos de entidades com mais de 250 trabalhadores/as", atendendo ao facto de se pretender que a participação seja "alargada, ativa e inclusiva".

15.2. Crítica aos Códigos de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Existem atualmente centenas de exemplos de Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, apesar de serem todos bastante semelhantes e, na sua grande maioria, servirem apenas para dar cumprimento a uma obrigação que se encontra legalmente prevista.

Embora o legislador tenha tido boas intenções com a obrigatoriedade de criação de Códigos de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio, facto é que não o concretizou legalmente como era esperado.

Ao impor esta obrigação, o legislador deveria ter criado um modelo de modo a ajudar as empresas e organizações na elaboração dos seus Códigos de Conduta. Apesar de existirem muitos códigos que poderão servir de exemplo, pensemos numa pequena empresa que não dispõe de apoio jurídico: conseguirá formular um bom código ou limitar-se-á a copiar um que já existe? Da mesma forma, consideramos que deveria ter previsto

legislativamente quais os princípios fundamentais que os códigos deveriam conter, bem como qual o conteúdo obrigatório do mesmo.

Também o facto de se aplicarem apenas a empresas/organizações que tenham sete ou mais trabalhadores não faz, na nossa ótica, muito sentido. Seria o objetivo isentar as pequenas empresas de terem de proceder à sua elaboração? Se assim fosse, provavelmente deveria constar o número de dez trabalhadores ao invés de sete. Para além do mais, o assédio pode acontecer em todas as empresas e organizações, independentemente do número de trabalhadores que estas tenham, pelo que faria sentido se fosse obrigatório para todas as empresas. Para nós, seria bastante vantajoso estender a medida a todas as empresas, independentemente do número de trabalhadores.

Outra questão que pode ser levantada quanto aos Códigos de Conduta, é a revisão dos mesmos, isto é, um código elaborado aquando da entrada em vigor da atualização legislativa não tem de ser revisto? A empresa manterá o código desde que este foi criado? Não serão necessárias atualizações e adaptações do mesmo para que possa prevenir e mitigar, de uma melhor forma, os casos de assédio no ambiente laboral? Na nossa perspetiva, faria sentido obrigar o empregador a rever os seus Códigos de Conduta de X em X anos para que estes estivessem sempre atuais e pudessem ter mecanismos de prevenção mais atuais e céleres, ajudando assim a que os casos de assédio fossem diminuídos.

Por fim, será que os Códigos de Conduta funcionarão na prática ou serão apenas um instrumento teórico que os empregadores elaboram apenas para dar cumprimento à obrigatoriedade legal?

Esta questão é muito importante, porque o Código não tem como objetivo dar apenas cumprimento a uma "formalidade". Quando os trabalhadores chegavam até nós com o objetivo de tentarem entender quais os mecanismos que se encontram ao seu dispor, nomeadamente quais os passos a seguir dentro da empresa, a pergunta que lhes fazíamos era a seguinte: tem conhecimento de algum Código de Conduta para a prevenção e Combate ao Assédio? Na esmagadora maioria, os trabalhadores não sabiam do que se tratava e desconheciam se a empresa na qual trabalhavam o tinha ou não. Alguns trabalhadores sabiam que estes existiam, no entanto julgavam que era apenas uma formalidade e que não iria resolver os seus problemas.

No que à nossa opinião diz respeito, consideramos que, em algumas empresas, este instrumento servirá apenas para dar cumprimento à lei, não trazendo nenhum benefício para os trabalhadores, uma vez que, na prática, tudo se irá manter igual, o que é lamentável. Este seria um mecanismo bastante benéfico para os trabalhadores se se encontrasse a funcionar em pleno, permitindo-lhes saber quais os passos a seguir e de que forma se podiam defender numa situação de assédio moral. Seria também benéfico para as empresas, uma vez que demonstrariam que as situações de assédio moral são tratadas e que quem o pratica não sai impune. Consideramos ainda que estes Códigos poderiam "debruçar-se, por exemplo, sobre relações entre trabalhadores e os "potenciais conflitos de interesse que rodeiam essas relações""[17].

[17] Conforme notícia disponível em: https://eco.sapo.pt/2025/01/09/dos-codigos-de-conduta-a-informalidade-como-gerem-as-empresas-as-relacoes-pessoais-entre-trabalhadores/

16. Conclusão

Aqui chegados, cumpre tecer algumas considerações sobre o estágio e também sobre o trabalho, nomeadamente no que aos conhecimentos adquiridos e às conclusões retiradas diz respeito.

No que toca ao estágio, esta experiência foi muito importante e enriquecedora para nós. Apesar de termos consciência de que o assédio moral no trabalho é um problema no meio laboral, não fazíamos ideia de que era tão recorrente. Quase todos os dias tínhamos trabalhadores, quer no informativo presencial, nos pedidos de informação ou no âmbito das contraordenações, que vinham ter connosco para nos pedir ajuda para resolver a situação. Para além do número de trabalhadores vítimas de assédio moral ser assustador, a forma como este é praticado pelo assediador não lhe fica nada atrás. O que mais nos custou no decorrer do estágio, era ver (no serviço informativo presencial) a forma como o assédio destruía os trabalhadores. Vê-los sentados à nossa frente, indefesos e sem forças para lutar era o pior.

Após o estágio, concluímos que muitos trabalhadores vítimas de assédio moral acabam, infelizmente, por sair das empresas, denunciando o seu contrato de trabalho ao invés de utilizarem a justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador. Muitos optam por esta via por considerarem que será menos penosa, pois a maioria dos trabalhadores conhece a dificuldade da prova da prática de assédio junto do tribunal.

No que toca ao presente relatório, a realização do mesmo permitiu-nos aprofundar os nossos conhecimentos sobre o tema e mergulhar no (escuro) mundo do assédio moral no trabalho. Ao longo do trabalho, fomos dando a nossa opinião e o nosso ponto de vista sobre os temas em apreço, porém existem algumas considerações que gostaríamos de deixar nesta sede.

Começamos por enfatizar desde logo, a importância da criação de uma noção de assédio moral e bem assim da explicação de todos os requisitos necessários para a sua verificação. Apesar de tanto a doutrina como a jurisprudência terem adotado noções e critérios que balizam o fenómeno, consideramos pertinente que também esses se encontrassem plasmados no Código do Trabalho.

No que toca à prova, conforme referimos anteriormente, julgamos necessário que existam mecanismos que facilitem ao trabalhador a obtenção de provas. Como vimos, este é um dos grandes problemas que os trabalhadores enfrentam. Mesmo que pretendam ir para Tribunal provar que são vítimas de assédio, a verdade é que na maioria dos casos, não existe prova para além da testemunhal. O problema da prova testemunhal é que quem presencia a prática de assédio são, muitas vezes os colegas da vítima e estes não se encontram disponíveis para fazer frente ao assediador (sobretudo quando este é seu superior hierárquico) sob pena de sofrerem, posteriormente, represálias.

Entendemos assim, e sobretudo nos casos em que quem pratica o assédio é o superior hierárquico, que o regime de prova deveria ser equiparado à prova nas situações de assédio moral discriminatório, dividindo assim o ónus da prova entre empregador e trabalhador.

A justa causa de resolução do contrato de trabalho é também um dos problemas que os trabalhadores enfrentam. Vários são os casos em que o trabalhador se quer desvincular da empresa com fundamento na prática de assédio e a empresa não considera que o trabalhador tenha justa causa para o fazer, tendo este de seguir para tribunal. De facto, nada impede o trabalhador de abandonar a empresa, no entanto, caso o faça sem recorrer a tribunal, este será penalizado, uma vez que não terá direito à compensação.

Por fim, no que toca aos Códigos de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio, consideramos que, apesar de a maioria das empresas cumprir com a obrigação legal de o ter, o que é certo é que estes não servem de muito às vítimas de assédio. Alguns trabalhadores desconhecem que os Códigos existem e a outra parte sabe que existem, mas que na prática não têm qualquer eficácia. Na nossa opinião, estes Códigos poderiam ser muito úteis, pois permitiriam ao trabalhador saber que passos deve seguir e o que pode fazer por forma a ver a situação resolvida.

Em suma, e como pudemos constatar ao longo do trabalho, os trabalhadores vítimas da prática de assédio, para além de sofrerem durante todo o período em que esta ocorre, sofrem ainda quando pretendem colocar fim às mesmas, quer pela dificuldade de provarem quer pela dificuldade de resolverem os contratos com fundamento em justa causa. A prática de assédio, apesar de parecer o caminho mais fácil, não o é e quem o praticasse deveria ser altamente punido. Para além de ser eticamente reprovável é desumano e causa inúmeros danos nas vítimas.

Bibliografia

Amado, J. L. (2018). *Questões Laborais, Ano XXIV - n.º 52.* Almedina.

Amante, C. (2016). *A Prova no Assédio Moral.* Nova Causa .

Costa, A. C. (2010). *Questões Laborais, Ano XVII - N.º 35-36.* Coimbra Editora.

Fernandes, A. M. (2023). *Direito do Trabalho.* Almedina.

Gomes, J. M. (2007). *Direito do Trabalho - Volume I - Relações Individuais de Trabalho.* Coimbra Editora.

Leitão, L. M. (2023). *Direito do Trabalho.* Almedina.

Martinez, P. R. (2023). *Direito do Trabalho.* Almedina.

Martinez, P. R., Monteiro, L. M., Vasconcelos, J., Brito, P. M., Dray, G., & Silva, L. G. (2012). *Código do Trabalho - Anotado.* Almedina.

Pacheco, M. G. (2007). *O Assédio Moral no Trabalho - O Elo Mais Fraco.* Almedina.

Parreira, I. R. (2003). *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho.* Almedina.

Pereira, R. G. (2009). *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho - Contributo para a sua Conceptualização.* Coimbra Editora.

Pinheiro, R. J. (2013). *Questões Laborais, n.º 42.* Coimbra Editora.

Quintas, P., & Quintas, H. (2022). *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho.* Almedina.

Ramalho, M. d. (2021). *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II - Situações Laborais Individuais.* Almedina.

Rebelo, G. (2024). *Estudos de Direito do Trabalho - Teletrabalho, Banco de Horas, Assédio Moral, Contrato a Termo.* Almedina.

Santos, P. B. (2019). *Do Assédio Laboral - Pelo Reenquadramento do Assédio Moral no Ordenamento Jurídico Português.* Almedina.

Xavier, B. d., Martins, P. F., Carvalho, A. N., & Vasconcelos, J. (s.d.). *Manual de Direito do Trabalho.*

Dissertações de Mestrado

Costa, M. S. R, Assédio Moral no Local de Trabalho – Um Problema de Prova, disponível em https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/26436 (nota: a dissertação é de acesso restrito, pelo que é necessário pedir uma cópia ao autor).

Jurisprudência

Supremo Tribunal de Justiça

Processo 248/10.0TTBRG.P1.S1, de 18/12/2013, disponível em https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7c9406bb3b83c11780257c7d004299d8?OpenDocument;

Processo 299/14.5T8VLG.P1.S1, de 21/04/2016, disponível em https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/3792f6b1e4b462e580257f9c0056d4a2?OpenDocument;

Processo 1110/22.9T8CTB.C1.S1, de 06/12/2023, disponível em https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/356a9bc9ddfa62f580258a7e00439c3c?OpenDocument&Highlight=0,Justa,causa,de,despedimento,ass%C3%A9dio,moral;

Processo 17592/19.3T8PRT.P1.S1, de 12/04/2024, disponível em https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a42200f8c19ebb6e80258b0200469fab?OpenDocument&Highlight=0,POder,de,dire%C3%A7ao,ass%C3%A9dio,moral;

Processo 1066/20.2T8AVR.P1.S2, de 25/09/2024, disponível em https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8738ec6605415162802580ba40055b452?OpenDocument;

Processo 1066/20.2T8AVR.P1.S1, de 15/01/2025, disponível em https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/78483ef35a877ce680258c1400607b4b?OpenDocument&Highlight=0,Movijovem-;

Tribunal da Relação do Porto

Processo 10796/15.0T8VNG.P1, de 05/01/2017, disponível em https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b465d2b961ab1f3e802580ac0040f964?OpenDocument;

Tribunal da Relação de Lisboa

Processo 10302/18.4T8LSB.L1-4, de 25/09/2019, disponível em https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/8c096250080d92f880258487003d8363?OpenDocument;

Webgrafia

Notícias:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf

https://rr.sapo.pt/noticia/economia/2022/12/05/mais-de-um-em-cinco-empregados-sao-vitimas-de-violencia-e-assedio-no-trabalho/310669/

https://www.publico.pt/2015/06/02/sociedade/noticia/mais-de-15-de-milhoes-de-pessoas-vitimas-de-assedio-moral-ou-sexual-no-emprego-1697708

https://expresso.pt/sociedade/2024-06-27-queixas-de-assedio-laboral-atingem-valor-recorde-sao-feitas-230-denuncias-por-mes-8b26be82

https://expresso.pt/sociedade/2024-06-27-queixas-de-assedio-laboral-atingem-valor-recorde-sao-feitas-230-denuncias-por-mes-8b26be82

https://eco.sapo.pt/2025/01/09/dos-codigos-de-conduta-a-informalidade-como-gerem-as-empresas-as-relacoes-pessoais-entre-trabalhadores/

Guia para Elaboração dos Códigos de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho:

https://cite.gov.pt/documents/14333/193238/Guia+para+a+elabora%25C3%25A7%25C3%25A3o+do+c%25C3%25B3digo+de+boa+conduta+para+a+preven%25C3%25A7%25C3%25A3o+e+combate+ao+ass%25C3%25A9dio+no+trabalho/395a274d-7df7-4cd8-a6a8-b917f90b19d4