



Mestrado em Solicitação de Empresa

Relatório de Estágio

## **Assédio moral laboral – estudo de caso**

**Mariana Domingues Carreira**

Leiria, novembro de 2020

*Esta página foi intencionalmente deixada em branco*



Mestrado em Solicitação de Empresa

Relatório de Estágio

# **Assédio moral laboral – estudo de caso**

**Mariana Domingues Carreira**

Leiria, novembro de 2020

*Esta página foi intencionalmente deixada em branco*

# 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 a mesma foi realizado, a saber, Mestrado em Solicitadora de Empresa, no ano letivo 2019/2020 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 destes trabalhos.

# Agradecimentos

---

Aos meus pais e ao meu irmão, pelo amor incondicional.

Ao Luisinho, pelo apoio.

À Mia, pela companhia.

À Sara e à Ana, pela inspiração.

À Sofia, à Catarina, à Catarina e à Joana, pela amizade.

À Exma. Dra. Juíza Ana Paula Baptista e a todos os que integram o Juízo de Trabalho de Leiria, pela ajuda.

À Professora Dra. Ana Lambelho, pela orientação.

# Resumo

---

No presente relatório de estágio o principal foco é a análise de um estudo de caso cuja temática é o assédio moral. Este caso surgiu no decurso de um estágio de nove meses no Juízo de Trabalho de Leiria, pelo que enquadramos o regime jurídico do assédio moral em Portugal ao mesmo tempo que o analisamos.

O ponto de partida surge com uma breve descrição acerca do local e das atividades desenvolvidas no decorrer do estágio, seguida de um enquadramento pormenorizado do caso de estudo de assédio moral, onde são referidos os vários acontecimentos ocorridos.

No ponto seguinte, contextualizámos historicamente a figura nos vários ordenamentos, com relevo para o ordenamento nacional e seguimos por aprofundar as várias características do assédio moral: os seus elementos integradores, as diferentes tipologias, a distinção das figuras afins, o ónus da prova, os meios de reação disponíveis à vítima e por fim uma análise à possível inclusão da figura no regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Apesar de este ser um relatório de estágio, não nos coibimos de, ao longo do trabalho, dar a nossa opinião acerca dos aspetos jurídicos mais controversos, que passam por questões como a intencionalidade da conduta do assédio moral, a inversão ou não do ónus da prova e a inclusão no regime das contingências profissionais.

Palavras-chave: Estágio; Estudo de caso; Assédio moral; *Mobbing*;

# *Abstract*

---

*This internship report the main focus is to analyze a real case study whose thematic is moral harassment. This case emerged in the course of a nine month internship at the Leiria' Labour Court, so we will frame moral harassment legal regime at the same time that we analyze it.*

*The starting point emerges with a brief description about the place and activities developed in the internship course, proceeded by detailed frame of the case study, where its refered the multiple events that unfolded.*

*Afterwords, we historically contextualize the figure in the various legal systems, with emphasis on the national legal system and follow by developing the various characteristics of moral harassment: its elements, different typologys, distinction of related figures, burden of proof, means of reaction available to the victim and finally the possible inclusion in the work accidents or occupational diseases regime.*

*Even though this is a internship report, we will give our oppinion about the different raised problematics over the paper, which include the intentionality of moral harassment conduct, the reversal or not of the burden of proof and the possible inclusion in the occupational contingencies.*

*Keywords: Internship; Case study; Moral harassment; Mobbing.*

# Lista de abreviaturas e siglas

---

Ac.	acórdão
art./arts.	artigo/ artigos.
al./als.	alínea/alíneas
CC	Código Civil
CEDM	Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres
CEDR	Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial
cf.	confira
CPT	Código de Processo do Trabalho
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
DL	Decreto-Lei
DRE	Diário da República
ETN	Estatuto do Trabalho Nacional
Ex.	exemplo
LAT	Lei dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais
LGTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
LOSJ	Lei da Organização do Sistema Judiciário
n.º/ n.ºs	número/ números
p./ pp.	página/ páginas
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
ss.	seguintes
TRC	Tribunal da Relação de Coimbra
TRE	Tribunal da Relação de Évora
TRG	Tribunal da Relação de Guimarães
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto

# Índice

---

Originalidade e Direitos de Autor .....	v
Agradecimentos.....	vi
Resumo.....	vii
<i>Abstract</i> .....	viii
Lista de abreviaturas e siglas.....	ix
Índice.....	x
Introdução.....	1
Capítulo I.....	5
1. Local de estágio.....	5
2. Programa e atividades desenvolvidas no estágio .....	8
Capítulo II .....	10
1. Enquadramento do estudo de caso .....	10
2. Contextualização histórica do assédio moral .....	18
3. Elementos integradores da noção de assédio .....	26
4. Tipologia .....	35
5. Distinção de figuras afins .....	38
6. Ónus da prova e meios de reação .....	42
7. Assédio moral: acidente de trabalho ou doença profissional? .....	51
Conclusão .....	61
Bibliografia.....	65
Jurisprudência.....	69

# Introdução

---

“Vistas bem as coisas, não há infelicidade maior do que estar sujeito a um chefe; nunca se pode confiar na bondade dele e só dele depende o ser mau quando assim lhe aprouver” (La Boétie, 2016, p. 17).

Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas (art. 11.º do CT).

Em regra, um contrato de trabalho executa-se num quadro empresarial, que se traduz num espaço de autoridade e convivialidade. É um espaço hierarquizado em que se desenvolvem relações de poder e um espaço relacional, pelo que constitui “um palco privilegiado para os múltiplos e diversificados fenómenos” que integram a figura do assédio moral ou *mobbing*. Atualmente, a violência psicológica no trabalho tende a agudizar-se por diversas razões: pressão competitiva, agressividade concorrencial e precariedade de emprego são algumas delas (Amado, 2018, pp. 191-192).

Entre 14 de dezembro de 2014 e 22 de fevereiro de 2015, foi realizado um inquérito acerca do assédio sexual e moral no trabalho a uma amostra representativa da população ativa de Portugal continental, excluindo o setor primário. Responderam 1801 pessoas, sendo 558 homens e 1243 mulheres. Pode concluir-se que cerca de um sexto da população ativa portuguesa já sofreu pelo menos uma vez ao longo da sua carreira profissional uma situação de assédio moral no local de trabalho. De forma mais concreta, 16,5% da população inquirida já experimentou de forma persistente e reiterada algum tipo de comportamento indesejado e abusivo de conteúdo humilhante ou ofensivo (Torres, 2016, p. 129).

As situações de assédio moral mais frequentes no local de trabalho em território nacional são a intimidação (48,1%) e a perseguição profissional (46,5%). As situações de humilhação pessoal apresentam valores relativamente baixos, com 3,7% das respostas e o mesmo acontece com as situações que estão incluídas no isolamento social (1,7%) (Torres, 2016, p. 130).

É proibida a prática de assédio – que se entende por todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, que pode ser praticado em diversos momentos: aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional e tem como objetivo ou efeito o de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (29.º, n.º 1 e 2 do CT). O assédio pode também ser sexual, quando existe um comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o mesmo objetivo ou efeito (n.º 3).

Os atos ou comportamentos suscetíveis de configurar assédio podem bulir com um conjunto amplo de bens jurídicos pessoais constitucionalmente tutelados: a vida (art. 24.º da CRP), a integridade física e moral (25.º, n.º 1 da CRP), o bom nome, reputação e imagem (72.º, 73.º, 74.º, 79.º e 484.º do CC), a reserva da vida privada e familiar (26.º, n.º 1 e 2 da CRP e 81.º do CC), a igualdade e não discriminação (13.º e 26.º, n.º 1 da CRP), a liberdade e a segurança (27.º da CRP), a inviolabilidade do domicílio e da correspondência e dos outros meios de comunicação privada (34.º, n.º 1 da CRP), os dados pessoais (35.º, n.º 2 da CRP), a constituição de família (36.º da CRP), a liberdade de expressão, opinião e informação (37.º da CRP), a liberdade de consciência, de religião e culto (41.º da CRP), a liberdade de criação intelectual (42.º, n.º 2 da CRP), a livre escolha de profissão (47.º, n.º 1 da CRP) (Martins, 2018, pp. 158-159).

Como elementos integradores da figura, podemos identificar: o comportamento em si, a duração desses comportamentos, a intenção, as consequências e a causalidade adequada.

Atendendo aos seus agentes, o assédio moral pode classificar-se em vertical (ao longo da cadeira hierárquica), horizontal (colegas de trabalho), ou combinado (reveste as duas modalidades). O assédio moral vertical pode ser descendente (superiores hierárquicos da vítima) ou ascendente (os assediadores são seus subordinados) (Leitão, 2019, p. 184).

Existem diversas figuras afins do assédio moral: o *stress* laboral, o *burnout*, o exercício de poder de direção excessivo e as tensões em ambiente laboral. Apesar de terem certas semelhanças, existem pequenas diferenças que distanciam as preditas figuras.

Outro tema veementemente discutido pela doutrina no âmbito do assédio moral é o ónus da prova que se deve adotar, de que forma a prova é prejudicial às vítimas e se deve ser alterado este regime com o objetivo de facilitar a vida da vítima, que se encontra numa posição fragilizada.

Cabe igualmente analisar a integração do assédio moral no regime das contingências profissionais<sup>1</sup>. O assédio moral configura um risco psicossocial, que resulta da deficiente organização e gestão do trabalho, bem como das más condições de segurança e saúde no trabalho. É necessário analisar se as lesões geradoras de incapacidades para o trabalho decorrentes de assédio moral podem ser consideradas como patologias indenizáveis a título de acidente de trabalho, ou qualificadas como doença profissional ou doença de trabalho (Costa, 2014, pp. 20-22).

No caso de estudo atinente a este relatório de estágio mais detalhadamente dissecado adiante, é relatada a história de uma trabalhadora que se viu envolvida numa série de comportamentos assediantes, comportamentos estes que a perturbaram, constrangeram, afetaram a sua dignidade e que lhe criaram um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, de tal forma que se viu obrigada a recorrer a uma consulta da sua médica de família, que a encaminhou para consulta de psiquiatria, onde passou a ser seguida, com terapêutica para fármaco serotoninérgico; tendo ficado com incapacidade para o trabalho desde 30 de abril de 2018 a 05 de fevereiro de 2019, com diagnóstico de sintomatologia ansiosa e depressiva com somatizações várias.

Nunca é demasiada a análise e constante busca para uma melhoria das condições laborais, que constituem para todos os trabalhadores uma das partes mais importantes e essenciais da sua vida diária. A proteção dos bens jurídicos pessoais deverá ser prioritariamente tutelada, com relevo para os trabalhadores que são vítimas de comportamentos indesejados que violem os direitos constitucionalmente protegidos, diminuindo a sua qualidade de vida e fragilizando a sua saúde mental.

Ao longo deste relatório de estágio, procurámos conciliar as diversas componentes da figura do assédio moral com o caso prático em estudo, com a pretensão de verificar a teoria na prática de forma a entender a aplicação da lei.

---

<sup>1</sup> Termo utilizado pela autora Rita Garcia Pereira (Pereira, 2009, p. 206).

Com este objetivo recorreremos à doutrina e jurisprudência nacionais, de forma a entender e justificar os diversos pontos de vista acerca de temas controversos e, ao mesmo tempo, desenvolver uma opinião pessoal baseada em toda esta informação.

# Capítulo I

## 1. Local de estágio

---

O estágio curricular que serviu de mote ao presente relatório decorreu no Juízo de Trabalho de Leiria, cuja competência territorial engloba os municípios de Alvaiázere, Ansião, Batalha, Castanheira de Pera, Figueiró dos Vinhos, Leiria, Marinha Grande, Nazaré, Pedrogão Grande, Pombal e Porto de Mós.

Os Tribunais são órgãos de soberania com competência para administrar a justiça em nome do povo, pelo que lhes incumbe assegurar a defesa dos direitos e interesses legalmente protegidos, reprimir a violação da legalidade democrática e dirimir os conflitos de interesses públicos e privados (conforme o art. 2.º da LOSJ e de acordo com o art. 202.º, n.º 1 e 2 da CRP). As suas decisões são fundamentadas na lei e são obrigatórias para todas as entidades públicas e privadas e prevalecem sobre as de quaisquer outras autoridades (24.º da LOSJ e art. 205.º, n.º 1 e 2 da CRP).

Além do Tribunal Constitucional, existem as seguintes categorias de tribunais: Supremo Tribunal de Justiça e os tribunais judiciais de primeira e de segunda instância; Supremo Tribunal Administrativo e os demais tribunais administrativos e fiscais; Tribunal de Contas; Tribunais Arbitrais e Julgados de Paz (29.º da LOSJ e art. 209.º da CRP).

Os tribunais judiciais de segunda instância são, em regra, os tribunais da Relação e designam-se pelo nome do município em que se encontram instalados – atualmente existem cinco: Guimarães, Porto, Coimbra, Évora e Lisboa (32.º e 67.º da LOSJ e 210.º, n.º 4 da CRP).

Os tribunais de primeira instância são, em regra, os tribunais de comarca e encontram-se situados em Açores, Aveiro, Braga, Bragança, Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Coimbra, Guarda, Lisboa, Lisboa Norte, Lisboa Oeste, Leiria, Madeira, Portalegre, Porto, Porto Este, Santarém, Setúbal, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu. Estes tribunais podem também ser de competência alargada: Tribunal de Propriedade Intelectual, Tribunal da Concorrência, Regulação e Supervisão, Tribunal Marítimo, Tribunais de

Execução de Penas e Tribunal Central de Instrução Criminal (33.º da LOSJ e 210.º, n.º 3 da CRP).

Aos tribunais de comarca compete preparar e julgar os processos relativos a causas não abrangidas pela competência de outros tribunais; são de competência genérica e de competência especializada (80.º). O juízo de trabalho pertence aos juízos de competência especializada – aqui chegados podemos concluir que o Juízo de Trabalho de Leiria está incluído nos tribunais de 1.ª instância, pertencente à comarca de Leiria, e é um tribunal de competência especializada.

Existiram várias reformas no sistema judicial português – entre estas, a publicação do primeiro Estatuto Judiciário, consagrado pelo Decreto n.º 13.809<sup>2</sup>, que teve como objetivo a organização do sistema como um todo e assumiu um papel muito importante no futuro dos tribunais judiciais. Como podemos verificar pelo capítulo VI do mesmo diploma, denominado de “Instalação dos tribunais, suas sessões e audiências” fixam-se novos pressupostos que determinam o espaço das estruturas judiciais; caberia às câmaras municipais o “fornecimento de edifícios próprios para funcionamento dos tribunais judiciais e suas dependências” (164.º).

Esta ação de modernização iniciou-se em 1926 no decorrer do mandato do ministro da Justiça Manuel Rodrigues Júnior durante o Estado Novo e assentou em dois desígnios: a intenção de remodelação dos mecanismos processuais e da orgânica do sistema judicial e a criação de uma política de dignificação dos edifícios judiciais e consequente estabelecimento de uma rede nacional (Figueiredo, 2006, pp. 49-51).

Na década de 50, a Direção-Geral da Justiça procurou tipificar as novas construções judiciais, definindo um conjunto de diretrizes, nomeadamente ao nível da arquitetura que deveria contemplar uma “certa dignidade arquitetónica”, variável consoante a categoria da comarca, ser construída por materiais resistentes ao uso e ao tempo e respeitar características da arquitetura da região. O edifício judicial de Leiria obedece a estes pressupostos e foi Raúl Rodrigues Lima o arquiteto deste Tribunal (sendo autor de 43 tribunais entre 1944 e 1954). O Tribunal de Leiria foi inaugurado a 27 de dezembro de 1959 (Figueiredo, 2006, pp. 49-51).

---

<sup>2</sup> <https://dre.pt/application/file/a/689163>.

O Juízo de Trabalho é atualmente constituído por três Juízes de Direito, dois Procuradores do Ministério Público, uma escritã de direito, dois escrivães-adjuntos, quatro escrivães auxiliares e dois técnicos auxiliares. Existem três salas de audiência no edifício.

O estágio ocorreu de 10 de outubro de 2019 a 12 de junho de 2020, tendo a duração total de nove meses, perfazendo 1240 horas, decorrendo os últimos três meses em regime de teletrabalho.

## 2. Programa e atividades desenvolvidas no estágio

---

A LOSJ elenca no seu art. 126.º a competência cível dos juízos de trabalho. A competência engloba, entre outras, questões de: anulação e interpretação dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho que não revistam natureza administrativa; relações de trabalho subordinado e de relações estabelecidas com vista à celebração de contratos de trabalho; acidentes de trabalho e doenças profissionais; das ações destinadas a anular os atos e contratos celebrados por quaisquer entidades responsáveis com o fim de se eximirem ao cumprimento de obrigações resultantes da aplicação da legislação sindical ou do trabalho; das questões emergentes de contratos equiparados por lei aos de trabalho; questões entre instituições de previdência ou entre associações sindicais, a respeito da existência, extensão ou qualidade de poderes ou deveres legais, regulamentares ou estatutários de um deles que afete o outro; das execuções fundadas nas suas decisões ou noutros títulos executivos, ressalvada a competência atribuída a outros tribunais; questões cíveis relativas à greve.

Várias destas questões foram abordadas durante o decorrer do estágio, quer na leitura de processos, antigos e recentes, com diferentes níveis de profundidade, quer na assistência de diligências não só da Exma. Dra. Juíza de Direito encarregue da supervisão do estágio, mas igualmente dos restantes Exmos. Drs. Juízes de Direito do Juízo de Trabalho de Leiria. Em alguns casos, houve também permissão da Exma. Procuradora do Ministério Público para assistir a reuniões onde se procedeu às fases de conciliação de acidentes de trabalho.

De forma conciliada, também se procedeu a uma pesquisa bibliográfica e jurisprudencial de vários temas retratados nos processos e nas audiências, passando por vários assuntos, entre eles a proteção dos trabalhadores vítimas de violência doméstica, o controlo de comunicações eletrónicas dos trabalhadores, dever de lealdade, abuso de direito e tempo de trabalho.

Para além destas atividades, também ocorreu o estudo e resolução de casos práticos, onde foram elaboradas várias e diversas petições iniciais relativas, entre outras, à resolução de contrato de trabalho com justa causa e inexistência da justa causa referida, acidentes de trabalho, conversão de contrato a termo; foram efetuados cálculos de indemnizações e elaboração de quesitos no âmbito de acidentes de trabalho e doenças profissionais, assim como cálculos de compensação salarial e elaboração de contratos a termo, de trabalho temporário e de utilização de trabalho temporário.

A 2 de março de 2020, Portugal confirmava os dois primeiros casos do novo coronavírus; a partir de 13 de março a maioria dos trabalhadores iniciou a quarentena, uma vez que foi declarado o estado de alerta em todo o país. No dia 18 de março foi declarado o estado de emergência, sendo que apenas a 2 de maio é feita a transição para o estado de calamidade. Por este motivo, o estágio decorreu em regime de teletrabalho desde o dia 13 de março a 12 de junho de 2020.

# Capítulo II

## 1. Enquadramento do estudo de caso

---

O caso em mãos foi acompanhado ao longo de parte do estágio, onde pudemos assistir às audiências de julgamento, assim como tivemos acesso aos autos e à decisão final, proferida a 18 de novembro de 2019.

A trabalhadora, casada, instaurou em 06 de junho de 2019 a ação com processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento que lhe foi promovido pela entidade empregadora, pessoa coletiva, pedindo que fosse declarada a ilicitude ou irregularidade do mesmo, com as legais consequências.

Notificada, a entidade empregadora apresentou o seu articulado, alegando o comportamento culposo da trabalhadora, que despediu com justa causa, concluindo, portanto, pela procedência do articulado.

A trabalhadora apresentou contestação, excepcionando a caducidade do procedimento disciplinar por não se ter iniciado no prazo de 60 dias após o conhecimento da entidade empregadora das alegadas infrações, invocando a nulidade dos meios de prova obtidos (publicações da trabalhadora nas suas redes sociais – por intromissão abusiva na sua esfera privada) e negando a autoria dos factos imputados que consubstanciam a invocada justa causa de despedimento, pelo que devia o mesmo ser considerado ilícito e a entidade empregadora condenada na sua reintegração.

Deduziu ainda pedido reconvenicional, pretendendo que a entidade empregadora, nos termos legais e em virtude da ilicitude do despedimento fosse condenada a pagar-lhe as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão que declare a ilicitude do despedimento e uma indemnização no valor de €7.500,00 por danos não patrimoniais sofridos com o alegado assédio moral de que foi alvo e que culminou no seu despedimento.

A entidade empregadora apresentou resposta à exceção de caducidade, alegando o desconhecimento dos factos constantes da nota de culpa além dos 60 dias anteriores,

acrescentando ainda que não praticou assédio moral para com a trabalhadora, concluindo pela improcedência do pedido reconvençional.

O despacho saneador admitiu a reconvenção da trabalhadora, afirmou a validade e regularidade da instância, dispensou a fixação de matéria de facto assente, bem como a seleção de base instrutória e admitiu os meios de prova que as partes apresentaram.

Assim sendo, procedeu-se à audiência de julgamento onde importava decidir as seguintes questões: i) se ocorreu a caducidade do procedimento disciplinar; ii) da legalidade dos meios de prova que fundamentam a decisão disciplinar; iii) se existe justa causa de despedimento (nos termos dos artigos 387.º, n.º 4 do CT e 98.º-M, n.º 2 do CPT).

Consideraram-se como provados os seguintes factos, que passamos a elencar.

A entidade empregadora é uma pessoa coletiva religiosa, com estatuto de Instituição Particular de Solidariedade Social que prossegue o bem público eclesial na sua área de intervenção concretizado na prestação de serviços às pessoas, famílias e comunidade onde se insere através das valências sociais: Centro de Dia; Serviço de Apoio Domiciliário; ERPI – Estrutura Residencial para Idosos (Lar).

São órgãos gerentes da entidade empregadora a Direção (Presidente, Secretário e Tesoureiro) e o Conselho Fiscal (Presidente, Secretário e um Vogal).

A trabalhadora concluiu a licenciatura em Educação, e posteriormente em Psicologia com Pós-Graduação em Gerontologia e Geriatria e mestrado em Geriatria Social e Serviço Social.

Foi admitida ao serviço da entidade empregadora mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado em 05 de março de 2007, para desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Técnica Superior de Serviço Social, num horário de 35 horas semanais, distribuídas de segunda a sexta-feira, nas instalações da mesma. No âmbito das suas funções, competia-lhe assegurar a direção técnica da Estrutura Residencial para Idosos (Lar), incumbindo-lhe orientar e supervisionar as tarefas adstritas aos auxiliares do lar, interagir e programar atividades com os utentes do lar, supervisionar as necessidades logísticas do lar e solicitar as respetivas encomendas, bem como necessidades médicas e medicamentosas de cada utente.

Durante o tempo em que exerceu funções no lar, sempre foi por todos (comunidade, utentes, familiares, colegas de trabalho, Direção) reconhecido que a

trabalhadora desenvolveu e pautou a sua conduta pessoal e profissional por princípios de rigor e lealdade, de trabalho sério e diligente, de zelo e preocupação pelo nível dos cuidados prestados, tendo recebido vários prémios e reconhecimentos pela atividade prestada.

A partir de janeiro de 2018 (coincidente com a eleição e entrada em funções da nova Direção), a entidade empregadora (por intermédio da tesoureira nomeada) retirou funções/competências à trabalhadora que tinha a seu cargo como: responsabilidade de realização das caixas de medicação semanal dos utentes e organização da escala de serviço das colaboradoras, que passou a ser feita e afixada pela tesoureira (a qual, sem conhecimento da trabalhadora, reuniu com as colaboradoras no gabinete da Direção, transmitindo-lhes que ficavam obrigadas a passar-lhe toda a informação referente à ERPI, proibindo-as de reportar à trabalhadora).

A partir da mesma data, a entidade empregadora retirou o cadeado do armário da trabalhadora, proibiu-a de o ter fechado, sendo nesse armário que esta guardava e mantinha as informações confidenciais dos utentes (com o propósito de salvaguarda do termo de confidencialidade a que a entidade empregadora está obrigada), bloqueou a conta de correio eletrónico de serviço da trabalhadora, mudando a respetiva palavra-passe e retirou ainda a chave da máquina do café. Foi igualmente proibida de fazer e participar em ações de formação e de participar em atividades da Instituição, de contactar fornecedores e de fazer compras de bens ou material para os utentes.

Nessa época, a trabalhadora vivia com o filho menor, tendo o marido emigrado, pelo que não tinha qualquer outro apoio familiar perto de si.

Por virtude do referido em cima, a trabalhadora começou a sentir-se hostilizada no local de trabalho, tendo recorrido a uma consulta da sua médica de família, que a encaminhou para consulta de psiquiatria, onde passou a ser seguida, com terapêutica para fármaco serotoninérgico. Ficou com baixa médica desde 30 de abril de 2018 a 05 de fevereiro de 2019, com diagnóstico de sintomatologia ansiosa e depressiva com somatizações várias, confirmada pelos Certificados de Incapacidade Temporária que indicavam ainda que “mantendo incapacidade para o trabalho, beneficia de poder sair de casa, para melhoria do quadro psicopatológico”.

No ano de 2018, a entidade empregadora organizou a festa de Natal para a qual convidou todos os seus colaboradores, incluindo os que se encontravam de baixa médica, excetuando a trabalhadora.

Em carta registada datada de 01-02-2019, a trabalhadora comunicou à entidade empregadora que entraria ao serviço da Instituição a partir do dia 06-02-2019, solicitando o gozo dos dias de férias de 2018 que ainda lhe faltavam, e que lhe fosse enviado *e-mail* com o mapa de férias do ano transato, bem como a indicação do dia exato de entrada ao serviço após o *terminus* do gozo de férias, referindo que aguardava “resposta breve no sentido de organizar a minha vida pessoal e profissional”. A entidade empregadora comunicou à trabalhadora que retomaria o serviço dia 20 de fevereiro.

No dia 20 de fevereiro, a trabalhadora fez chegar atestado médico à entidade empregadora, comunicando a sua doença e impossibilidade de trabalhar por um período previsível de 3 dias, após o que apresentou Certificados de Incapacidade Temporária pelos períodos de 25 de fevereiro de 2019 até 17 de abril de 2019, sempre com autorização para saída do domicílio por razões clínicas.

A trabalhadora sempre teve uma vida social ativa, quer como militante de um partido político, quer participando em eventos de cariz social, publicitário ou de abertura de determinados espaços comerciais e lúdicos, sendo alvo de exposição em revistas que publicavam esse tipo de eventos, com participações em programas de televisão deste carácter, o que fazia com o conhecimento da entidade empregadora e sem prejuízo das suas obrigações laborais.

Nos períodos a que se referem os Certificados de Incapacidade (nos dias 22-05-2018, 10-06-2018, 05-10-2018, 19-10-2018, 14-10-2018, 11-12-2018 e 30-03-2019), a trabalhadora participou em vários eventos públicos como um almoço comemorativo, gala, casamento, ação de solidariedade e inauguração. A entidade empregadora tomou conhecimento destas participações por intermédio de comunicação social, utentes e familiares que reconheciam a trabalhadora nas publicações. Algumas destas publicações referenciavam a trabalhadora como “apresentadora de televisão e cronista das festas do social, moda e entretenimento”. Contudo, a trabalhadora jamais se identificou, em qualquer dos eventos que participou como apresentadora ou cronista.

Em 07 de junho de 2018 foi realizada uma avaliação efetuada pela Segurança Social ao lar da entidade empregadora, onde se detetaram algumas irregularidades como:

excesso de capacidade, inexistência de processos individuais de clientes ou sua desatualização e inexistência de animador sociocultural. Nesta sequência, a entidade empregadora diligenciou por regularizar as desconformidades apontadas e verificou alguns ficheiros incompletos e rasurados, bem como a existência de processos com indicação de doenças e prescrição farmacológica desconformes com a realidade do utente identificado na capa individual – sendo que a trabalhadora não tinha responsabilidade em matérias farmacológicas, toma de medicamentos e folha medicamentosa de utentes.

Durante a ausência da trabalhadora, a entidade empregadora teve de organizar o seu quadro de pessoal – tanto a Técnica Superior da secção de apoio de dia e ao domicílio como a tesoureira da entidade empregadora (que passou do regime de tempo parcial ao regime de tempo inteiro), foram necessárias para suprir a ausência da trabalhadora; também o apoio da animadora social foi necessário em algumas funções. Porém, tal não resulta do absentismo voluntário da trabalhadora. Também não ficou provado que a “atitude” da trabalhadora provocou dificuldades na resposta às solicitações dos seus utentes e na sua organização diária.

Foi dado como provado que a trabalhadora não possuía nem desempenha qualquer outra atividade profissional, para si e/ou outrem, para além da desenvolvida por conta da entidade empregadora, não sendo agenciada por qualquer agência.

A entidade empregadora instaurou procedimento disciplinar à trabalhadora, com vista ao seu despedimento, elaborando a Nota de Culpa, que remeteu por carta datada de 05-04-2019. A referida carta foi enviada por correio sob registo com aviso de receção no dia 08-04-2019, tendo a trabalhadora recebido no dia seguinte. A trabalhadora respondeu à Nota de Culpa, por carta datada de 23-04-2019, enviada por correio sob registo com aviso de receção no dia 24-04-2019, arrolando testemunhas, cuja inquirição prescindiu por carta datada de 05-05-2019, enviada sob registo com aviso de receção no dia 06-05-2019. A decisão final do processo disciplinar foi proferida em 28-05-2019, a qual foi remetida à trabalhadora por carta datada de 31-05-2019, enviada por correio registado com aviso de receção nesse dia e recebida em 03-06-2019, aplicando-lhe sanção de despedimento com os fundamentos previstos no art. 351.º, n.º 1 e n.º 2, alíneas f) e g) do CT.

O despedimento baseou-se em várias alegações da entidade empregadora: que a trabalhadora durante todo o ano de 2018 e parte de 2019, passou a exercer atividade com

caráter profissional de apresentadora televisiva e participante em eventos sociais, programas televisivos, concursos como “jurada”, ignorando os seus deveres como trabalhadora dependente da entidade empregadora; que o fez de forma remunerada e com agenciamento próprio para participação em eventos e promoção em festas, omitindo tal circunstância à entidade empregadora, provocando-lhe limitações no quadro de pessoal e de gestão de tarefas na capacidade de resposta às necessidades dos seus utentes; que a trabalhadora não diligenciou pela organização correta dos processos dos utentes, sendo as desconformidades apontadas no relatório foram resultado da sua ação/omissão, concluindo que não cumpria as suas funções com critério, profissionalismo e brio; que, com o seu comportamento, a trabalhadora faltou injustificadamente ao seu trabalho na instituição da entidade empregadora, apresentando os certificados de incapacidade temporária com o intuito de arranjar disponibilidade para participar em eventos, viagens e outras atividades e com o objetivo de justificar as faltas ao serviço – todas estas alegações não foram provadas.

O processo disciplinar foi instruído pela entidade empregadora com cópias retiradas de publicações de revistas e jornais, sítios da internet e nas redes sociais, designadamente contas de “*Facebook*” e “*Instagram*” da trabalhadora e de “amigos” desta nessas contas (sendo que uma das publicações se reporta ao ano de 2013).

Durante o tempo que esteve incapacitada por motivo de doença, a trabalhadora publicitava nas suas contas de “*Facebook*” e “*Instagram*” os eventos a que a entidade empregadora fez alusão no processo, mas em que não participou, tendo inclusive, em agosto de 2018, feito alusão à viagem que efetuou à República Popular da China, de 28 de março a 14 de abril de 2018 (data anterior ao início da baixa médica). A trabalhadora procedia deste modo para não dar a entender publicamente a situação em que se encontrava, que apenas contava aos amigos mais chegados, não sendo responsável pelo que os outros publicavam nas suas contas de redes sociais.

Curiosamente, uma das trabalhadoras da instituição mantém-se em situação de baixa médica desde março de 2018, desenvolvendo intensa atividade social e associativa, organizando eventos e participando em jantares públicos, nos quais participa o presidente da Direção – que os divulga e parabeniza, conformando-se a entidade empregadora com a atividade social e associativa desta sua trabalhadora.

Até à data do despedimento, a trabalhadora tinha uma atividade profissional intensa, que a estimulava e a fazia sentir-se preenchida tanto intelectual como emocionalmente. Sentiu-se discriminada, envergonhada e ofendida, vivendo em angústia e sofrimento. O seu sustento e independência financeira provinha da retribuição que auferia na entidade empregadora, deixou de poder de contar com essa quantia, o que provocou sentimentos de insegurança, preocupação e desespero.

Quando, na carta que enviou à entidade empregadora em 01-02-2019, referiu que aguardava “resposta breve no sentido de organizar a minha vida pessoal e profissional”, não foi no sentido de referir-se a qualquer outra atividade que exercesse paralela desenvolvida na instituição.

Quando, em 20-02-2019, deveria retomar as suas funções na entidade empregadora, a trabalhadora teve conhecimento da instauração do processo disciplinar, facto que a desmotivou, mormente face ao quadro clínico que padecia.

O Juízo de Trabalho decidiu que resultou claramente demonstrado o assédio moral, e, por isso, condenou a entidade empregadora a pagar à trabalhadora a quantia de €5.000,00 a título de indemnização por danos não patrimoniais, acrescida de juros de mora contados desde o trânsito em julgado da presente ação até integral pagamento.

Não conformada com a decisão, decidiu a entidade empregadora apelar ao Tribunal de Relação, de modo a que se discutissem as seguintes questões: i) a reapreciação da matéria de facto; ii) se existiu justa causa de despedimento; iii) a existência de danos não patrimoniais e o montante da indemnização fixada.

Relativamente ao assunto que nos interessa, a existência de danos não patrimoniais e montante da indemnização fixada, a apelante vem dizer que a condenação em danos morais no montante de €5.000,00 de indemnização não se encontra factual e juridicamente sustentada, uma vez que nenhum dano foi causado. Pede ainda, que se atente na falta de sustentabilidade e desproporcionalidade do quantitativo fixado, fundamentos que, em seu entender, devem determinar a revogação da decisão proferida nesse conspecto.

O Tribunal da Relação refere então que, apesar de ter em conta a rejeição da impugnação da matéria de facto, o que ressalta desde logo é que a apelante, nas conclusões da alegação de recurso, nada diz e por isso, não contradiz as considerações da

sentença acerca da existência do (considerado verificado) assédio moral. Não deduz um único argumento do qual se retire que o mesmo não ocorreu.

Por outro lado, os danos estão claramente identificados na sentença, encontram respaldo na matéria de facto dada como provada e merecem assim, inequivocamente, o tutelado direito.

Ainda para mais, considerando o montante da indemnização desproporcionado, a apelante não indica, como era sua responsabilidade, o montante que, em sua opinião e em alternativa, se mostra adequado aos danos ocorridos.

Vem então este Tribunal cimentar a decisão do Juízo de 1.<sup>a</sup> Instância, na medida em que improcede o recurso, tanto nesta matéria como nas restantes, julgando improcedente a apelação e confirmando a sentença recorrida.

Feita a descrição do caso de estudo em mãos, iremos iniciar por contextualizar historicamente a figura do assédio moral e daí partiremos para a análise dos elementos que a caracterizam.

## 2. Contextualização histórica do assédio moral

---

Júlio Gomes refere que o fenómeno do *mobbing*<sup>3</sup> para alguns autores<sup>4</sup> se trata apenas de um nome novo para uma realidade tão antiga como o próprio trabalho – uma vez que no ambiente laboral sempre existiu humilhação, violência física e psíquica e *stress* (Gomes, 2007, p. 425).

Atribui-se ao ordenamento jurídico sueco<sup>5</sup> a inovação de considerar o assédio moral no trabalho como questão jurídica carecida de tutela – foi a Autoridade Sueca para a Segurança e Saúde no Trabalho que, em 21 de setembro de 1993, aprovou a *Kränkande Särbehandling I Arbetslive*, publicada em 26 de outubro, que se destina à adoção de medidas contra o assédio no local de trabalho<sup>6</sup> (Santos, 2019, p. 103).

Após a 2.<sup>a</sup> Guerra Mundial surgem, no plano do Direito Internacional, os seguintes diplomas com importância no direito laboral: Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)<sup>7</sup>, a Convenção Europeia dos Direitos do Homem (1950)<sup>8</sup>, a Carta Social Europeia (1961)<sup>9</sup> e o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e

---

<sup>3</sup>Atribui-se a *Heinz Leymann* a transposição do conceito para a sociologia, sendo um dos mais creditados especialistas no tema do assédio moral – o seu estudo iniciou-se nos anos oitenta e a sua pesquisa de campo realizou-se na Suécia (Gomes, 2007, p. 427). O seu trabalho – “*Mobbing. La persécution au travail*” foi publicado em Paris, em 1996.

<sup>4</sup>Maria Regina Gomes Redinha nota que a existência do fenómeno do *mobbing* é tão remota como qualquer grupo ou coletividade – mas apesar de remoto, a presente configuração das relações laborais tem propiciado o aumento de comportamentos assediadores (Redinha, 2014b, p. 135). João Leal Amado refere que o ambiente laboral tem características de autoridade e convivialidade, pelo que desde sempre constituiu um ambiente propício aos comportamentos assediadores, porém – este fenómeno tende a agudizar-se atualmente (Amado, 2019, p. 147). Paula Quintas refere que desde os primórdios das relações subordinadas se assiste a assédio, em particular, no que concerne ao género (Quintas, 2018, p. 282).

<sup>5</sup>A Suécia adotou a primeira designação deste tipo de comportamentos - “psico-terror”; no início da década de 90, o termo foi substituído por “*harassment*”; uso com grande frequência nos países anglo-saxónicos o “*bullying*” (termo muito abrangente) e por fim, aceita-se hoje em dia a expressão “*mobbing*” quando se fala sobre assédio moral no trabalho (Pereira, 2009, pp. 66-78).

<sup>6</sup>Na legislação mencionada, define-se o assédio como as “habituais e repreensíveis ações negativas dirigidas contra empregados de forma ofensiva e que podem acarretar a sua saída da organização” (Pereira, 2009, p. 66).

<sup>7</sup><https://dre.pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>, consultado a 04/11/2020.

<sup>8</sup>[http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/convention\\_por.pdf](http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/convention_por.pdf), consultado a 04/11/2020.

<sup>9</sup>Este diploma foi revisto em 1991, com vista a atualizar e adaptar o seu conteúdo material, a fim de ter em conta as mudanças sociais ocorridas desde a sua adoção: [http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta\\_social\\_europeia\\_revista.pdf](http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_revista.pdf), consultado a 04/11/2020.

Culturais (1976)<sup>10</sup>. A Organização das Nações Unidas aprova ainda a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial (1965)<sup>11</sup> e a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres (1969)<sup>12</sup>, aprovadas pela Lei n.º 7/82, de 29 de abril, e Lei n.º 23/80, de 26 de julho, respetivamente.

No Reino Unido, o fenómeno do assédio laboral – “*workplace bullying*” – foi profundamente analisado na década de 90, quando se realizaram diversos estudos, estudos esses que levaram à ponderação de uma legislação que tutelasse os atos assediadores. Existiu, assim, uma iniciativa legislativa, em 2001, designada por “*Dignity at Work Bill*”<sup>13</sup>, porém, não foi adotada. Deste modo, no sistema britânico, a tutela do assédio laboral é aplicável ao caso concreto, pelo que cada caso é um caso, aplicando-se, assim, normas da *common law*, saúde, higiene e segurança<sup>14</sup>, normas tuteladoras de atos discriminatórios<sup>15</sup>, ou estritas normas laborais (Santos, 2019, p. 141).

No Direito francês, o tema foi dinamizado no ano de 2000 devido ao *Décret* n.º 2000-110, de 4 de fevereiro, que publica a Carta Social Europeia de 3 de maio de 1996<sup>16</sup>. Com este impulso, foi publicada a *Loi* n.º 2002-73, de 17 de janeiro, designada *Loi de modernisation sociale*, na qual existe o capítulo IV, dedicado à “*lutte contre le harcèlement morale au travail*”, traduzindo-se na introdução e aditamento de preceitos no *Code du Travail* e ao *Code Pénal* (*idem, ibidem*, pp. 145-146).

---

10

[http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pacto\\_internacional\\_sobre\\_o\\_s\\_direitos\\_economicos.pdf](http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pacto_internacional_sobre_o_s_direitos_economicos.pdf), consultado a 04/11/2020.

<sup>11</sup> Na CEDR, os Estados Partes obrigam-se a proibir a discriminação racial para garantir o direito à igualdade no gozo de vários direitos como “direitos ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho, à protecção contra o desemprego, a salário igual para trabalho igual e a uma remuneração equitativa e satisfatória;” (5.º, al. e)).

<sup>12</sup> Na CEDM, os Estados Partes comprometem-se a tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, entre outros: direito às mesmas possibilidades de emprego, direito à livre escolha da profissão, direito à igualdade de retribuição (11.º, n.ºs 1 e 2).

<sup>13</sup> Disponível em: <https://publications.parliament.uk/pa/ld200102/ldbills/031/2002031.pdf>, consultado a 21/10/2020.

<sup>14</sup> <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/contents>, consultado a 21/10/2020.

<sup>15</sup> Nestas normas incluem-se o Equal Pay Act 1970 (<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1970/41/enacted>), o Sex Discrimination Act (<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1986/59/enacted>), o Race Relations Act 1976 (<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1976/74/enacted>), e o Disability Discrimination Act 1995 (<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1995/50/contents>) – atualmente, todos estes normativos foram objeto de reforma e encontram-se no Equality Act 2010 (<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>), onde se reúne este núcleo normativo (Santos, 2019, p. 141).

<sup>16</sup> O art. 26.º da Carta Social Europeia assegura o direito à dignidade no trabalho tanto em matéria de assédio sexual como atos condenáveis ou hostis e ofensivos.

No ordenamento jurídico espanhol existe um enquadramento assistemático que se caracteriza pela divisão do assédio moral e do assédio sexual. O assédio sexual é regulado pela *Ley Orgánica* n.º 3/2007, de 22 de *marzo*, relativa à igualdade efetiva de género; num momento anterior, era tutelado na *Constitución Española* nos arts. 10.º, n.º 1 (dignidade da pessoa humana), 14.º (direito à igualdade e não discriminação), 15.º (direito à integridade física e moral) e 35.º (proibição da discriminação laboral em função do sexo). Relativamente ao assédio moral, este ordenamento não oferece um enquadramento conceptual ou tutelar de atos violadores de direitos dos trabalhadores, pelo que cabe à doutrina e jurisprudência espanhola enquadrar esta figura no âmbito das normas gerais do ordenamento (Santos, 2019, p. 173).

Em Portugal, foi aprovado pelo DL n.º 23048, de 23 de setembro de 1933<sup>17</sup>, o Estatuto de Trabalho Nacional, onde verificamos uma breve referência às condições de trabalho, atendendo às “necessidades de higiene física e moral e segurança do trabalhador” – art. 25.º, associado ao art. 8.º, n.º 1 da Constituição de 1933 que invoca o direito à vida e integridade pessoal dos cidadãos portugueses.

A primeira regulamentação acerca das relações contratuais resulta da Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937<sup>18</sup>, que instituiu o regime do contrato individual de trabalho. Assim, diz-nos o art. 11.º que se considera justa causa para rescisão ou denúncia do contrato de trabalho qualquer facto ou circunstância grave que torne prática e imediatamente impossível a subsistência das relações – entre outras – ofensas à honra, dignidade ou interesses de qualquer das partes (n.º 2).

O DL n.º 47032, de 27 de maio de 1966<sup>19</sup> vem reforçar o caráter pessoal das relações laborais, aprovando o regime do contrato individual de trabalho e estabelecendo o dever da entidade patronal em tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral – 19.º, als. a) e c); ao trabalhador impõe-se o dever de respeito e urbanidade relativamente ao empregador – 20.º, n.º 1, al. a)). A inobservância destes deveres constituía justa causa de despedimento ou rescisão do contrato de trabalho (arts. 99.º, als. e), h) e art. 100.º, als. c), g), h).

---

<sup>17</sup> <https://dre.pt/application/file/a/330533>.

<sup>18</sup> <https://dre.pt/application/file/a/418107>.

<sup>19</sup> <https://dre.pt/application/file/a/473451>.

Um dos arts. com especial importância neste DL acerca da matéria em análise é o art. 21.º, n.º 1, al. b), que constitui como garantia do trabalhador a proibição de o empregador “exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros”, ato que fundamentava a rescisão do contrato com direito a indemnização nos termos do n.º 2 do mesmo artigo. O art. 40.º, n.º 2 vem reforçar a garantia, promovendo o dever de aplicar sanções disciplinares aos trabalhadores que “pela sua conduta, provoquem ou criem o risco de provocar a desmoralização dos companheiros, especialmente mulheres e menores”.

Com a revolução de 25 de abril de 1974 entrou em vigor o DL n.º 372-A/75, de 16 de julho<sup>20</sup>, que promove a regulamentação de causas ou fundamentos para a cessação do contrato mediante despedimento, sendo qualificados como justa causa de despedimento a “violação de direitos ou garantias dos trabalhadores seus subordinados” (art. 10.º, n.º 2, b)), e a “provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho” (art. 10.º, n.º 2, al. c)). Estabeleceu também como fundamento para rescisão imediata do contrato de trabalho a “violação culposa de garantias legais e convencionais do trabalhador” e a “lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade” – art. 25.º, n.º 3, als. c) e f).

A Constituição da República Portuguesa de 25 de abril de 1976 veio introduzir novas normas como o direito universal ao trabalho (51.º, n.º 1), a garantia à segurança no emprego (52.º, al. b)), o direito à organização do trabalho em condições dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal (53.º, al. b)) – daqui se extrai o dever à ocupação efetiva do trabalhador. Foi com a CRP de 1976 que se assistiu à distinção entre “direitos, liberdades e garantias” e “direitos económicos, sociais e culturais”.

Esta introdução da CRP esboça o primeiro regime jurídico tutelador da igualdade de género no plano laboral, aprovado pelo DL n.º 392/79, de 20 de setembro<sup>21</sup>. Apesar de o diploma assentar principalmente na diferença de género e nas diferenças salariais, é consagrada a inversão do ónus da prova, no art. 9.º, n.º 4 - cabendo à trabalhadora que alegue a discriminação fundamentar tal alegação e à entidade empregadora provar que a diferença salarial assenta noutro fator que não o género.

---

<sup>20</sup> <https://dre.pt/application/file/a/151996>.

<sup>21</sup> <https://dre.pt/application/file/a/369881>.

O regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, aprovado pelo DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro, determinava, no seu art. 9.º, vários fundamentos de cessação de trabalho pela entidade empregadora, entre eles “violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa” (n.º 2, al. b)), “prática (...) de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas (...)” (n.º 2, al. i)). Por outro lado, no art. 35.º, estabeleciam-se como justa causa de resolução de contrato pelo trabalhador, a “violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador” (n.º 1, al. b)) e “ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador (...)” (n.º 1, al. f)).

Depois das normas genéricas anteriormente descritas e de duas iniciativas legislativas falhadas (n.º 252/VIII<sup>22</sup> e n.º 334/VIII<sup>23</sup>), eis que o regime jurídico específico do assédio em ambiente laboral surge e se sistematiza com o Código do Trabalho de 2003 (aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto). A codificação trouxe uma mais ampla tutela do trabalhador contra a prática de atos discriminatórios, consagrando o assédio a candidatos de emprego e trabalhadores como discriminação (22.º), e, prevendo um regime especial de ónus da prova e, bem assim, a tutela indemnizatória por danos patrimoniais e não patrimoniais (23.º, n.º 3 e 26.º); definiu-se ainda, no art. 24.º, o conceito de assédio como:

“todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado no âmbito aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo e o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

O Código do Trabalho de 2003 foi revogado pelo Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Surgiram várias modificações, uma delas prende-se com a disposição sistemática da tutela de assédio, passando de se incluir nas disposições gerais referentes à igualdade e não discriminação, para uma divisão autónoma e exclusiva: Divisão II – “proibição de assédio”. Outra modificação foi o afastamento da qualificação expressa do assédio como discriminação; se no anterior n.º 2

---

<sup>22</sup> O Projeto de Lei n.º 252/VIII – Proteção Laboral contra o Terrorismo Psicológico ou Assédio Moral – onde surgiu a primeira iniciativa de tratamento desta matéria por seis deputados do Partido Socialista e nunca chegou a ser aprovado. Disponível para consulta em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=5974>.

<sup>23</sup> Já o Projeto de Lei n.º 334/VIII, também não aprovado - estabelece medidas de prevenção e combate a práticas laborais violadoras da dignidade e integridade física e psíquica dos trabalhadores – autoria de Vicente Merendas (PCP). Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=5832>.

do art. 24.º do CT 2003, o assédio era todo o comportamento indesejado “relacionado com um dos fatores indicados no n.º 1 do artigo anterior” (discriminação), no n.º 1 do art. 29.º do CT 2009<sup>24</sup>, o assédio é um comportamento indesejado, “nomeadamente o baseado em factor de discriminação”. Também na definição de assédio, incluiu-se a circunstância de a conduta ter como objetivo ou efeito a perturbação ou constrangimento da pessoa. Por fim, uma das principais modificações foi a tipificação do ato assediante como contraordenação – art. 29.º, n.º 5 – sendo qualificada como muito grave, com o valor de coima compreendido entre 10 e 50 UC no caso de o agente não ter trabalhadores ao serviço, ou sendo uma pessoa singular, não exerça atividade com fins lucrativos, ou entre 20 e 600 UC no caso de ser empresa - 554.º e 555.º do CT.

Em 2017, o tema do assédio laboral regressou a debate na Assembleia da República, por iniciativa do Bloco de Esquerda que apresentou o projeto de lei n.º 307/XIII. Foram na altura apresentados outros três projetos legislativos – n.º 371/XIII (Partido Socialista), n.º 375/XIII (Partido Comunista Português) e n.º 378/XIII (Pessoas-Animais-Natureza)<sup>25</sup> – e a discussão culminou na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.

Com esta lei, o assédio foi expressamente declarado como ato proibido (29.º, n.º 1), foi feita alusão à obrigação de indemnização (29.º, n.º 4), ao sancionamento penal do ato (29.º, n.º 5), à qualificação de assédio como fundamento de resolução de contrato de trabalho (394.º, n.º 1, al. f) e, finalmente, à previsão de aplicabilidade do regime comum no trabalho em funções públicas (4.º, n.º 1, al. d) da Lei 35/2014, doravante mencionada LGTFP). Já as alterações inovativas são o n.º 6 do art. 29.º que se traduz na inibição da sanção disciplinar do empregador para com o denunciante e testemunhas indicadas nos autos de processo, assim como estabelecimento da presunção do carácter abusivo do despedimento ocorrido no prazo de um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relacionados com assédio (331.º, n.º 2, al. b)). Outra alteração passa pela obrigação da entidade empregadora em adotar um código de conduta para a prevenção e combate ao assédio, quando a empresa tenha sete ou mais trabalhadores ou caso seja empregador público, bem como a obrigação de instaurar procedimento disciplinar quando tiver conhecimento de situações de assédio no trabalho e correspondente sancionamento

---

<sup>24</sup>“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.”.

<sup>25</sup> Todos disponíveis em

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=40668>.

contraordenacional (arts. 129.º, n.º 1, al. k) e l) e 71.º, n.º 1, al. k) da LFTFP). A lei estabeleceu a responsabilização da entidade empregadora pela reparação de danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio (283.º, n.º 8 e 9). Por fim, a lei veio afastar a dispensa da sanção acessória de publicidade da condenação em procedimento contraordenacional (563.º, n.º 3).

A mais recente Lei n.º 93/2019 integrou expressamente o assédio nos comportamentos patronais ofensivos do dever de respeito (art. 127.º, n.º 1, al. a)), enquadrando-o no regime das sanções abusivas (331.º, n.º 1, al. d)) e ainda o qualificou, de forma expressa, como justa causa culposa de resolução do contrato pelo trabalhador (394.º, n.º 2, al. f)).

Atualmente, o art. 29.º proíbe o assédio no ambiente de trabalho e define-o como:

“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.”.

António Monteiro Fernandes julga como necessária uma definição concreta da figura, quer para viabilizar a prevenção e punição de condutas reprováveis, quer para as qualificar de modo diferencial relativamente a outros comportamentos infratores de direitos e garantias dos trabalhadores. Para o autor, um mesmo tipo de ações pode constituir assédio, exercício do poder de direção, lesão do direito à integridade física e moral, violação do dever de respeito e urbanidade, antipatias, más relações pessoais ou maus estados de espírito. Nota ainda que a qualificação de cada situação implica consequências diferentes. Tem sido tarefa dos tribunais isolar os elementos da noção com o objetivo de servir as suas finalidades operatórias<sup>26</sup> (Fernandes, 2019, pp. 301-303).

---

<sup>26</sup> Como exemplo, podemos observar o processo n.º 540/09.6TTMTS.P1 do TRP que refere que “o “assédio moral” no trabalho não se confunde nem com o “*stress*” (ainda que este possa, por vezes, ser um instrumento de prática daquele), nem com uma relação profissional dura (por exemplo, em virtude de uma chefia muito exigente e pouco cordata mas que não visa esfacular a integridade moral de ninguém), nem sequer com um mero e isolado episódio mais violento (designadamente, um incidente ou uma discussão particularmente intensos mas sem sequelas), nem se pode confundir com as decisões legítimas advinentes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho.”; e o processo n.º 4279/16.8T8LSB.L1.S1 do TRL, nos termos do qual: “não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador 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.”; e n.º 429/09.9TTLSB.L1-4 do TRL onde é dito que “existe assédio moral ou *mobbing* quando há aspectos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respectivo

Assim sendo, e tendo em conta o texto da lei, os contributos doutrinários e jurisprudenciais, identificaremos de seguida os traços estruturais ou elementos integradores da noção de assédio no trabalho.

---

superior hierárquico), que, apesar de, quando analisados isoladamente, não poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários anos), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respectiva dignidade profissional, integridade moral e psíquica, a tal ponto que acabaram por ter reflexos não só na prestação laboral (com a desmotivação que causam) mas também na própria saúde, levando-o a entrar numa situação de acompanhamento psiquiátrico, a conselho da própria médica do trabalho.?. Todos os acórdãos citados neste trabalho estão disponíveis para consulta em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), salvo indicação em contrário.

### 3. Elementos integradores da noção de assédio

---

Maria Regina Redinha entende assédio moral ou *mobbing* como uma prática persecutória, metodicamente organizada, temporalmente prolongada, normalmente dirigida contra um trabalhador, que, por consequência, se vê remetido para uma situação indefesa e desesperada, onde se sente violentado e pressionado a abandonar o seu emprego, por sua iniciativa ou não (Redinha, 2014b, p. 136).

Isabel Parreira tenta uma definição geral de assédio moral, caracterizando-o por comportamentos com as seguintes características:

“a) uma perseguição ou submissão da vítima a pequenos ataques repetidos; b) constituída por qualquer tipo de atitude por parte do assediador, não necessariamente ilícita em termos singulares, e concretizada de várias maneiras (gestos, palavras, atitudes, omissões) à exceção de condutas, agressões ou violações físicas; c) que pressupõe motivações variadas por parte do assediador; d) que, pela sua repetição ou sistematização no tempo; e) e pelo recurso a meios insidiosos, subtis ou subversivos, não claros nem manifestos, que visam a diminuição da capacidade de defesa do assediado; f) criam uma relação assimétrica de dominante e dominado psicologicamente; g) no âmbito da qual a vítima é destruída na sua identidade; h) o que representa uma violação da dignidade pessoal e profissional, e, sobretudo, da integridade psicofísica do assediado; i) com fortes danos para a saúde mental deste; j) colocando em perigo a manutenção do seu emprego; k) e/ou degradando o ambiente profissional” (Parreira, 2003, pp. 213-214).

A prática de atos assediantes depende da formação de uma relação assediante entre o assediador e o assediado, pelo que é necessário identificar a existência de dois polos contrapostos – um polo assediador/emissor e um polo assediado/recetor, bem como um direcionamento do ato ou comportamento entre um e outro, transferindo a mensagem assediante. Acresce eventualmente à estrutura apresentada a existência de terceiros que assistem à prática de atos lesivos e que optam por não denunciar a sua constância, coadjuvando o assediante na agressão empreendida (Santos, 2019, pp. 277-279).

Na ótica do mesmo autor, incide sobre o empregador o dever de proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral e de proteger a segurança e saúde do trabalhador, mediante o dever de prevenção de riscos, extensível ao relacionamento

do trabalhador com os seus pares ou com terceiros com que contacte no exercício do seu trabalho, conforme os arts. 59.º, n.º 1, al. b) e c) da CRP e 127.º, n.º 1, al. c) e g) do CT (*idem, ibidem*, pp. 280-281)<sup>27</sup>.

Para Júlio Gomes, o *mobbing* ou assédio moral pode ser caracterizado por três facetas: a prática de determinados comportamentos, a sua duração e as consequências destes<sup>28</sup> (Gomes, 2007, p. 428).

### **i) Comportamento**

Maria Redinha, seguindo a linha de *Heinz Leymann*, agrupa diferentes comportamentos que o assediador assume, de forma prolongada, em cinco categorias básicas – comportamentos incidentes sobre a capacidade de comunicação da vítima, por exemplo a formulação de críticas injustificadas ao desempenho do trabalhador, silêncio perante pedidos de explicações, reclamações, etc.; comportamentos que afetam os contactos sociais na empresa<sup>29</sup>, como confinar o trabalhador a instalações isoladas, dificultar o convívio e interações com colegas e subordinados; comportamentos atentatórios da reputação pessoal ou profissional<sup>30</sup>, nomeadamente difusão de rumores

---

<sup>27</sup> Vide, relativamente a este título, o Ac. com o processo n.º 2755/10.5TTLSB.L1-4 do TRL.

<sup>28</sup> O Ac. com o processo n.º 248/10.0TTBRG.P1.S1 do STJ aclara: “no nosso ordenamento jurídico, o assédio implica comportamentos do empregador real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados – a par de um objetivo final ilícito ou, pelo menos, eticamente reprovável - mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências. É proibido ao empregador obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho, dependendo, no entanto, a relevância (e o grau de relevância) das situações de inatividade e “vazio funcional” 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.”

<sup>29</sup> Temos como exemplo, o Ac. com o processo n.º 222/11.9T4AVR.C1 do TRC: o tipo legal de assédio preenche-se quando “um empregador, após transferir uma trabalhadora para um local de trabalho que dista da sua residência cerca de 70 kms, alegadamente por dificuldades de relacionamento com a equipa de trabalho, a coloca num local isolado, no qual a mantém sentada, sem atender clientes nem exercer qualquer actividade e virada para a parede durante vários dias.”

<sup>30</sup> No Ac. com o processo n.º 3225/16.3T8PDL.L1-4 do TRL encontramos um exemplo: “integra assédio moral o comportamento do empregador que no período de um mês, através de um superior hierárquico da trabalhadora, adoptou um conjunto de comportamentos inadequados, pelo menos com dois momentos de enfurecimento desse superior hierárquico perante a trabalhadora que acabaram com a expressão “não te quero aqui, não prestas”, sendo o gerente do empregador complacente com tais comportamentos (como o evidencia a sua atitude de não permitir que as colegas da trabalhadora lhe prestassem assistência quando a mesma, após um dos tais momentos de enfurecimento do superior hierárquico, se mostrava nervosa), vindo no mês seguinte a comunicar à trabalhadora uma nota de culpa sem fundamento e sem dar ulterior sequência ao procedimento disciplinar que lhe instaurou.”. Também o Ac. com o processo n.º 2326/ 16.2T8VNG.P1 do TRP refere: “o assédio laboral tem como fim intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com o objectivo de eliminá-la da organização ou satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir que é apresentada pelo assediador que aproveita a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drásticas, etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas. Atenta a materialidade apurada nos autos (v.g., diminuição de funções, funções atribuídas a subordinados, comentários jocosos e apreciações pessoais descabidas na presença de terceiros, relatórios diários pormenorizados no tempo, promoção de

depreciativos ou difamatórios, discriminação vexatória ou colocação do trabalhador em situações humilhantes ou embaraçosas; comportamentos que atingem o estatuto ocupacional<sup>31</sup>, tais como o empobrecimento ou esvaziamento de tarefas, retirada de instrumentos de trabalho, contínuo e injustificado controlo da atividade ou aplicação de sanções disciplinares abusivas; comportamentos imediatamente lesivos da saúde físico-psíquica, como atribuição de trabalhos arriscados, perigosos ou de impossível realização e assédio sexual (Redinha, 2014b, pp. 141-142).

Para Paula Quintas, o assédio moral tem sempre por finalidade ou efeito o desgaste e erosão do trabalhador que se tornou *persona non grata* ou sujeito de escrutínio e represálias por: questões emocionais, sejam rivalidades, desconfiança, inveja; questões políticas de empresa como reestruturação ou redução de pessoal; regimes legais de proteção que são vistos como encargo como regime de parentalidade; por consequência da sua personalidade e valores, como é o caso dos *whistleblowers*<sup>32</sup>; ou fatores externos como a preterição a favor de outro trabalhador ou nepotismo (Quintas, 2018, p. 293).

No caso em estudo, podemos observar que o assediador teve comportamentos que afetam os contactos sociais na empresa, uma vez que obrigou os demais trabalhadores da instituição a informar quaisquer acontecimentos diretamente à direção, proibindo-as de reportar à trabalhadora; neste tipo comportamental, a trabalhadora foi ainda proibida de fazer e participar em ações de formação e de participar em atividades da Instituição e de contactar fornecedores, como também não foi convidada para a festa de Natal do ano 2018. Relativamente aos comportamentos atentatórios da reputação pessoal e profissional, a entidade empregadora acusou a trabalhadora de não diligenciar pela organização correta dos processos dos utentes, sendo as desconformidades apontadas no relatório de avaliação elaborado pela Segurança Social resultado da sua ação/omissão, concluindo que não cumpria as suas funções com critério, profissionalismo e brio; ainda

---

subordinados sem conhecimento, sentado contra a parede e de costas para os subordinados) é de concluir por uma conduta persecutória intencional da entidade empregadora sobre o trabalhador, que atingiu os valores da sua dignidade profissional e da sua integridade física e psíquica.”

<sup>31</sup> Podemos observar o Ac. com o processo n.º 4889/11.0TTLSB.L1-4 do TRL que refere: “o empobrecimento substantivo das tarefas do trabalhador promovido pela entidade empregadora, sem qualquer razão objectiva, que perdurou no tempo e causou sentimento de desânimo ao primeiro (com a inerente afectação da sua dignidade profissional) configura uma situação de assédio laboral, na modalidade vertical, que importa ressarcir.”

<sup>32</sup> Termo utilizado para designar os trabalhadores que integrados numa organização procedem a denúncias de irregularidades moralmente defeituosas, abrangendo as revelações feitas por empregados ou profissionais com acesso a informação confidencial relacionada com perigo, fraude, conduta ilegal ou imoral (Pereira, 2009, p. 176). É o caso por exemplo dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, ou dos trabalhadores encarregados com a proteção de dados (Quintas, 2018, p. 293).

neste tipo de comportamento, a entidade empregadora acusou a trabalhadora de falsificar a sua incapacidade com o intuito de arranjar disponibilidade para participar em eventos, viagens e outras atividades e com o objetivo de justificar as faltas ao serviço da entidade empregadora. Dentre os comportamentos que atingem o estatuto ocupacional, o assediador retirou funções/competências à trabalhadora que tinha a seu cargo como: responsabilidade de realização das caixas de medicação semanal dos utentes, organização da escala de serviço das colaboradoras, bloqueou a conta de correio eletrónico de serviço da trabalhadora, mudando a respetiva palavra-passe e retirou o cadeado do armário da trabalhadora.

## ii) Duração

No que toca à duração, para *Leymann* os comportamentos deveriam ocorrer ao menos uma vez por semana durante o mínimo de seis meses. Esta exigência não se verifica atualmente, apenas sendo necessário o carácter repetitivo dos comportamentos (*apud* Gomes, 2007, p. 429).

Para Rita Garcia Pereira, o assédio moral pressupõe um conjunto de atuações manifestadas num lapso de tempo tido como juridicamente relevante, que tenham degradado as condições de trabalho, tudo variável em função da situação concreta de cada caso (Pereira, 2009, p. 116). Já Paula Quintas e Hélder Quintas referem que a prática de assédio se pode consumir instantaneamente, pelo que não carece, para possuir dignidade legal, de prolongamento no tempo, verificada em atos repetidos e sistemáticos. Na opinião dos autores, o que deve ser relevado é a *intenção de*, traduzida em atos que podem ser sucessivos ou únicos (Quintas & Quintas, 2020, p. 232).

A jurisprudência nacional indica o carácter repetitivo dos comportamentos, vejamos, por exemplo o Ac. do TRL de 09/05/2007, proc. n.º 1254/2007-4: “aquilo que caracteriza o *mobbing* ou assédio moral (...) a sua duração – carácter repetitivo desses comportamentos (...)” e o Ac. do TRC de 14/01/2016, proc. n.º 1565/14.5T8LRA.C1 que refere que “o comportamento subsumível ao conceito de assédio moral há de ser sistemático, repetitivo e com clara premeditação de realização daquela intenção.”.

No caso, podemos perceber que os comportamentos perante a vítima se iniciaram no início de janeiro de 2018, tendo esta iniciado a baixa médica a 30 de abril de 2018, tendo alguns dos comportamentos como acusações do não profissionalismo e integridade

moral da trabalhadora ocorrido ao longo de 2018 no ambiente laboral e em 2019 com o procedimento disciplinar.

### iii) Intenção

O elemento da intencionalidade gera algum debate na doutrina: para uns autores<sup>33</sup>, o elemento da intenção (de, com certo comportamento, exercer pressão moral sobre o outro) é fundamental e está incluído nos elementos integradores do assédio; para outros<sup>34</sup>, não é necessária existir uma intenção por trás de um comportamento assediador.

Como podemos observar pelo art. 29.º, o legislador inclui as situações em que existe objetivo (*elemento finalístico*) de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, humilhante, desestabilizador; bem como as situações em que o efeito da conduta (*elemento potencial*<sup>35</sup>) foi o de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, humilhante, desestabilizador (sublinhado nosso).

Para António Monteiro Fernandes, o “efeito” da conduta permite enquadrar as situações em que o agente se comporta com indiferença ou inconsideração pelas prováveis consequências da sua atuação sobre a vítima – o que gera uma acentuação dos deveres de cuidado que impendem sobre o empregador (127.º, n.º 1, als. k), l) CT). O

---

<sup>33</sup> António Monteiro Fernandes, 2019, p. 304; A prática de assédio não intencional afigura-se uma hipótese remota, e de difícil concretização jurídica (Dray, 2020, p. 144). Podemos observar a nível jurisprudencial, a decisão do STJ, de 29/10/2013, no Ac. n.º 298/07.3TTPRT.P3.S1: “não se apurando materialidade que suficientemente permita concluir no sentido de uma intencional conduta persecutória da entidade empregadora, dirigida a atingir os valores da dignidade profissional e/ou da integridade física ou psíquica do trabalhador, não pode considerar-se integrada a figura do assédio moral.”.

Por outro lado, verificamos diferentes decisões do STJ: o Ac. com o processo n.º 712/12.6TTPRT.P1.S1 que refere: “o assédio moral implica comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências. De acordo com o disposto no art. 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o “*objetivo*” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “*efeito*” do comportamento adotado pelo “assediante”. Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.”. Já o Ac. n.º 532/11.5TTSTRE.E1.S1, de 09-05-2018 diz-nos que “mesmo que se possa retirar do artigo 29º do Código do Trabalho que o legislador parece prescindir do elemento intencional para a existência de assédio moral, exige-se que ocorram comportamentos da empresa que intensa e inequivocamente infrinjam os valores protegidos pela norma – respeito pela integridade psíquica e moral do trabalhador.”.

<sup>34</sup> Diz-nos Júlio Gomes que é incorreto impor ao trabalhador o ónus da prova de uma qualquer intenção assediante, já que esta intenção não é um requisito necessário à existência de assédio moral (Gomes, 2011, p. 83).

<sup>35</sup> Os termos elemento finalístico e elemento potencial são da autoria de Paula Quintas (Quintas, 2018, p. 291).

autor indica que a razão para a lei se bastar com a produção de certos efeitos está relacionada com a difícil prova da intenção de certos comportamentos. Porém, esta dispensa consiste numa dificuldade acrescida para os tribunais: diferenciar os comportamentos próprios das relações de trabalho e os comportamentos de assédio. O STJ salienta que a intenção é necessariamente um dos elementos a considerar para aferir a gravidade/tipicidade de certo comportamento<sup>36</sup> (Fernandes, 2019, pp. 304-306).

No prisma de Pedro Barrambana Santos, a intencionalidade corresponde a um requisito da existência de uma situação de assédio laboral. O preenchimento deste requisito pode verificar-se mediante a demonstração do objetivo (ou seja, demonstrar a existência de uma finalidade assediante) ou do efeito produzido pelo comportamento, sendo que, neste último, cabe ao assediante afastar a presunção de intencionalidade (nos termos do art. 350.º do CC) que emerge da demonstração do efeito assediante (Santos, 2019, p. 321).

Mago Pacheco relembra que o assédio moral no trabalho é, por si só, reprovável pela ofensa à integridade moral que produz. Não é pelo motivo de o assédio moral poder vir a surtir efeitos nefastos a nível psicológico do trabalhador que adquire relevância jurídica – este fenómeno importa ao Direito a partir do momento que a integridade moral do sujeito passivo de assédio moral é violada (Pacheco, 2007, p. 110).

Entende-se a posição do legislador em prescindir da intencionalidade do comportamento do assediador com o objetivo de facilitar a prova e fazendo com que baste que a vítima demonstre as consequências do comportamento para que o julgador conclua pela existência de assédio moral. Relativamente à dificuldade do tribunal em distinguir entre comportamentos nocivos de relações laborais devidos a *stress* ou mal-estar dos intervenientes e comportamentos assediantes, pode ler-se num Ac. do TRP que a distinção entre conflito e o *mobbing* “não se foca no que é feito ou como é feito mas na frequência ou duração que é feito”<sup>37</sup>. Se o assédio moral é uma prática “metodicamente organizada” – então a intenção está presente nesta ideia (Fernandes, 2019, p. 304).

Quando são infringidas várias normas que tutelam a integridade psíquica e moral dos trabalhadores existe, desde logo, uma violação de vários deveres impostos pelo CT (arts. 126.º, 127.º e 128.º). No nosso ver, o legislador ao prescindir do elemento da

---

<sup>36</sup> Neste sentido, *vide* Ac. com o processo n.º 217/10.0TTMAL.P1.S1 do STJ.

<sup>37</sup> Ac. com o processo n.º 2326/16.2T8VNG.P1 do TRP.

intencionalidade, teve como objetivo a facilitação da prova do assediado e não a afirmação de que este elemento não existe numa situação assediante. Quando certos comportamentos são classificados como assédio moral, é difícil, senão impossível, desconsiderar que nunca existiu uma intenção do assediador em provocar certos efeitos.

No caso em apreço e na nossa opinião, é evidente a intenção da entidade empregadora em criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante e desestabilizador para com a trabalhadora, tanto no esvaziamento de funções sem qualquer motivo, proibindo-a de contacto com colaboradores, retirando instrumentos de trabalho e ainda fazendo acusações acerca do seu profissionalismo e carácter. Ainda que não existisse evidência da intenção, é claro que o efeito destes comportamentos espoletou um ambiente intimidativo, hostil, humilhante e desestabilizador na esfera laboral da vítima.

#### **iv) Consequências**

A terceira nota característica do assédio consiste nas consequências deste – designadamente sobre a saúde física e mental da vítima e sobre o seu emprego. Estes efeitos passam por lesões na personalidade e dignidade da vítima, mas também pode ocorrer a sua exclusão profissional, seja pelo despedimento sem justa causa, seja pela própria iniciativa de fazer cessar o contrato. A vítima tende a sofrer de ansiedade, depressão, perda de autoestima, angústia, ocorrendo nos casos mais extremos tentativas de suicídio ou suicídio<sup>38</sup> (Gomes, 2014, p. 114).

Num primeiro momento, nos tribunais italianos, era exigível que existissem danos psicossomáticos ou biológicos, sendo frequente que o trabalhador tivesse de alegar e provar o seu estado depressivo ou outra doença nervosa do foro psíquico para que se pudesse falar em assédio. Atualmente, compreende-se que o assédio possa ser uma conduta pluriofensiva<sup>39</sup>: a criação (intencional ou não) de um ambiente hostil, degradante

---

<sup>38</sup> Um dos mais publicitados casos ocorreu em França, na década de 2000. O diretor, o vice-diretor e o diretor de recursos humanos da *France Télécom (Orange)* atuaram de forma intimidatória durante a reestruturação da empresa, tentando forçar despedimentos, o que teve impacto direto nos suicídios, tentativas e depressões profundas dos trabalhadores (foram julgados os autos de 39 trabalhadores). O clima de ansiedade severa vivenciado foi considerado pelo Tribunal de Paris “assédio moral institucionalizado”. Em dezembro de 2019 foi proferida sentença e o diretor, o vice-diretor, e o diretor de recursos humanos foram condenados a um ano de prisão, para além de multas no valor de €5.000,00. A empresa foi condenada a pagar a multa máxima de €75.000,00, somando as indemnizações devidas.

[https://www.droit-travail-france.fr/suicides-a-france-telecom---les-anciens-dirigeants-condamnes-pour-harcelement-moral\\_ad1918.html](https://www.droit-travail-france.fr/suicides-a-france-telecom---les-anciens-dirigeants-condamnes-pour-harcelement-moral_ad1918.html); <https://www.bbc.com/news/world-europe-50865211>.

<sup>39</sup> Rita Garcia Pereira enuncia que apesar da conexão com o Direito do Trabalho (mais propriamente com a segurança no trabalho), o problema extravasa os limites do mesmo e acaba por afetar outros bens que não estão relacionados, afetando por exemplo o direito à honra, intimidade pessoal e moral, liberdade e à própria

e humilhante viola, em primeiro lugar a dignidade do trabalhador como pessoa, a sua dignidade profissional, e viola outros direitos (por exemplo o direito à saúde). A violação da dignidade profissional e do direito geral de personalidade não é apenas ilícita, mas suscetível de produzir um dano não patrimonial, ainda que não haja lesões à saúde física ou mental da vítima ou danos patrimoniais (Gomes, 2011, p. 84).

Menezes Leitão confere que o *mobbing* é causa de vários tipos de danos, patrimoniais e não patrimoniais. De entre os danos patrimoniais encontra-se a lesão da profissionalidade, causada pelo isolamento do trabalhador ou pela não progressão na carreira, bem como as despesas medicamentosas ou de psicólogo. Entre os danos não patrimoniais encontram-se a dor e sofrimento, doenças físicas ou psíquicas, ou até mesmo a morte por suicídio (Leitão, 2019, p. 185).

Relativamente aos danos patrimoniais, a doutrina e jurisprudência italianas tendem a distinguir o dano biológico, o dano moral e o dano existencial. O dano biológico teria em conta as lesões à saúde física e mental; o dano moral consistiria no sofrimento propriamente dito; o dano existencial seria toda a perturbação na vida pessoal do sujeito. A vítima de assédio pode experimentar consequências negativas na vida familiar, no relacionamento com amigos, ou até nos *hobbies*. Esta divisão tenta apreender e ressarcir a totalidade dos danos causados à pessoa pelo comportamento ilícito e danoso<sup>40</sup> (Gomes, 2011, p. 86).

No caso em estudo, foi considerado como provado o facto de a trabalhadora se sentir discriminada, envergonhada e ofendida, angustiada e de ter experienciado sofrimento com a situação. A trabalhadora ainda sentiu desespero, preocupação e insegurança ao ter a sua independência financeira e sustento condicionados pela falta de remuneração com o despedimento. Por virtude dos comportamentos assediadores, a trabalhadora sentiu-se de tal forma hostilizada no local de trabalho, que consultou a sua médica de família que a encaminhou para uma consulta de psiquiatria, onde passou a ser seguida com terapêutica para fármaco serotoninérgico para o seu diagnóstico de

---

imagem. Assim, o assédio moral assume um carácter pluriofensivo, ainda que não autonomizável em sede de ressarcimento (Pereira, 2009, pp. 145-146).

<sup>40</sup> “*La paventata duplicazione risarcitoria tra le varie voci di danno (biologico, morale ed esistenziale) può verificarsi solamente nel caso di confusione concettuale tra le stesse, opera di un interprete svogliato o distratto, non sussistendo più ragione alcuna di conglobare il danno esistenziale nel biologico o nel morale, stante l'autonomia tra tali diverse voci di danno.*” – Resumindo: a duplicação de indemnização entre os diversos danos só pode ocorrer em caso de confusão conceitual entre eles, não havendo razão para incluir o dano existencial no biológico ou no moral, dada a autonomia entre eles (Chindemi, 2005, p. 4).

sintomatologia ansiosa e depressiva, com somatizações várias que se foi renovando como comprovam os Certificados de Incapacidade Temporária. Este diagnóstico resultou em baixa médica de 30 de abril 2018 a 17 de abril de 2019. Pelo que não restam dúvidas sobre os danos sofridos, que se traduzem numa lesão grave da integridade psicológica da trabalhadora e ultrapassam o mero desgosto, angústia e sentimento de injustiça.

**v) Causalidade adequada**

Para António Monteiro Fernandes, existe também o elemento da causalidade adequada entre os comportamentos exercidos pelo assediador e os efeitos perturbadores, constrangedores e atentatórios da dignidade ou geradores de clima social negativo do assediado (Fernandes, 2019, p. 304).

Este elemento também se encontra verificado, uma vez que foi no ambiente hostil criado pela intenção e comportamento do agente assediador que foram gerados danos que lesaram gravemente a integridade psicológica da trabalhadora.

## 4. Tipologia

---

O assédio pode ser vertical ou horizontal – vertical quando ocorre ao longo da cadeia hierárquica – podendo ser ascendente ou descendente; horizontal quando o assédio ocorre entre trabalhadores, entre os quais não existe uma relação hierárquica. Na definição deste fenómeno, os sociólogos e psicólogos convergem na ideia de que o elemento de poder é central: o assédio pressupõe uma relação assimétrica, uma diferença de poder entre o assediante e assediado. Esta diferença corresponde, em regra, à hierarquia formal da empresa; o assédio vertical descendente é efetuado pelo empregador ou por um trabalhador que exerce cargos de chefia<sup>41</sup>. Porém, o ascendente de uma pessoa sobre outra pode ter outras causas para além da hierarquia, pelo que se fala também do fenómeno do assédio horizontal ou mesmo do assédio vertical ascendente, que existe quando o assediante está numa posição subalterna relativamente ao assediado, e ainda assim, tem ascendente psicológico sobre este, que lhe permite adotar as condutas assediantes. O assédio poderá ainda ser combinado, quando a ofensiva reveste simultaneamente as duas modalidades anteriores – ou seja, ocorre a hostilização de um trabalhador por parte quer do seu superior hierárquico, quer de colegas (Amado, 2019, p. 148; Lopes, 2014, p. 158; Serqueira, 2014, p. 103).

O CT de 2003 estabelecia que “entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior (...)” remetendo para os factores discriminatórios referidos no art. 23.º. Ou seja, anteriormente, a remissão da definição do conceito de assédio exclusivamente para comportamentos discriminatórios procedia a uma restrição da figura, não se coadunando com o sentido e alcance do conceito de *mobbing* ou assédio moral no trabalho. Como se sabe, muitos dos comportamentos que atualmente se configuram como assédio moral não têm na sua base qualquer intuito discriminatório, uma vez que existem situações em que o objetivo é hostilizar a vítima a fim de levá-la a fazer cessar a relação laboral sem contrapartida pecuniária<sup>42</sup>. Certamente, em última análise, todo o assédio é baseado numa situação

---

<sup>41</sup> Esta figura é também designada por *bossing* (Pereira, 2009, p. 173).

<sup>42</sup> Neste sentido, vejamos o Ac. com o processo n.º 1827/11.3TTTPT.P1 do TRP: “verifica-se assédio moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum factor discriminatório, mas, pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar aquele trabalhador da empresa (*mobbing*).”. Concretizando esta posição, o Ac. com o processo n.º

discriminatória, uma vez que o trabalhador específico é vítima de tratamento negativamente distinto (Lopes, 2014, pp. 156-157). É da mesma opinião o autor David Carvalho Martins (Martins, 2018, p. 162).

Assim sendo, o assédio pode ser discriminatório ou não discriminatório. Em regra, o assédio traduz-se num comportamento discriminatório na medida em que envolve um comportamento diferenciado para um trabalhador específico. Porém, o empregador pode, desde logo, assediar todos os trabalhadores sem distinção (Amado, 2019, pp. 148-149).

Rita Garcia Pereira releva ainda uma outra classificação possível do assédio moral relacionada com a motivação da conduta. Aqui distingue-se o *mobbing* emocional, sendo o mais frequente entre os graus de hierarquia, o *mobbing* estratégico usado pela empresa para afastar os sujeitos tido como incómodos, e o *mobbing* institucional, que passa pela estratégia de gestão de recursos humanos, com o objetivo de organização do trabalho. O *mobbing* emocional é normalmente praticado por um agente singular dotado de uma personalidade obsessiva, perversa ou patológica, que tem como motivação a discriminação direcionada a determinado sujeito e tendencialmente expulsiva. Já os outros dois provêm sempre de decisões empresariais e as medidas são aplicáveis ao universo de trabalhadores, com vista à implementação de determinados procedimentos visando atingir melhores resultados produtivos (Pereira, 2009, pp. 175-176).

Relativamente a esta classificação, Paula Quintas diz-nos que o assédio estratégico é utilizado com uma precisa finalidade – a denúncia contratual, quando perante a falta de ilicitude disciplinar, não é possível o despedimento por causa imputável ao trabalhador. Já o assédio emocional tem como pretensão o contrário do assédio estratégico, neste caso, o empregador quer manter a relação laboral e por isso recorre a um processo disciplinar e punitivo da posição do trabalhador, para melhor o submeter e explorar (Quintas, 2018, p. 293).

No caso em apreço, observamos que o assédio não resulta de um fator de discriminação referido no art. 24.º, n.º 1 do CT; contudo, a trabalhadora ao ser vítima de tratamento negativo em relação aos outros colaboradores está a ser alvo de assédio

---

236/11.9TTCTB.C2 do TRC: “o assédio moral pode concretizar-se numa de duas formas: o assédio moral discriminatório (em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia em qualquer factor discriminatório que não o sexo – *discriminatory harassment*) e o assédio moral não discriminatório (quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum factor discriminatório, mas pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar o trabalhador da empresa – *mobbing*).”.

discriminatório. Resulta que o tipo de assédio é vertical descendente, uma vez que o assediador estaria numa posição hierarquicamente superior à assediada. Se utilizarmos a classificação de Rita Garcia Pereira, então este tipo de assédio é tido como emocional uma vez que tinha como motivação a discriminação direccionada a um determinado sujeito. Contudo, de acordo com Paula Quintas estará também presente o assédio estratégico, uma vez que a motivação também se prende com a denúncia contratual por parte da trabalhadora, não tendo motivos para desencadear um despedimento por facto imputável ao trabalhador.

## 5. Distinção de figuras afins

---

O assédio moral tem traços comuns com vários conflitos que derivam e emergem da relação laboral, porém, existem algumas características que o distancia, quer no que respeita à sua origem, ao bem jurídico atacado e aos meios de reação. As práticas violentas que não encaixem na figura do assédio moral ainda que ilícitas, terão tratamento jurídico e sanções diferentes (Pereira, 2009, p. 149).

Diz-nos o Ac. do TRP, de 26 de junho de 2011, com o processo n. ° 2200/14.7TTLSB-4, que o assédio moral no trabalho não se pode confundir:

“com o “*stress*” (ainda que este possa, por vezes, ser um instrumento de prática daquele), nem com uma relação profissional dura (por exemplo, em virtude de uma chefia muito exigente e pouco cordata mas que não visa esfacelar a integridade moral de ninguém), nem sequer com um mero e isolado episódio mais violento (designadamente, um incidente ou uma discussão particularmente intensos mas sem sequelas), nem se pode confundir com as decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho”.

O *stress* laboral é um dos principais problemas no mundo do trabalho. Para *Hans Selye*, criador do conceito, o *stress* é constituído em simultâneo pelo agente provocador e pela reação do organismo submetido a essa ação, tendo o mesmo, quando excesso, consequências diversas tanto a nível físico como psicológico (*apud* Pereira, 2009, p. 149).

A pressão ou sobrecarga de trabalho podem desencadear sintomas semelhantes ao assédio moral, resultando ambos numa deterioração das condições de exercício da atividade e num acréscimo de arduidade. Contudo, enquanto o trabalhador assediado é propositadamente visado pelos comportamentos que lhe são movidos, o sofrimento do trabalhador sujeito ao *stress* está apenas relacionado com as circunstâncias do trabalho penalizante. O critério diferenciador encontra-se na intenção de prejudicar ou lesar o trabalhador, que no caso do *stress* pode atingir todo e qualquer trabalhador, indiscriminadamente (Redinha, 2014b, p. 140).

Associado ao *stress*, surge, comumente, o fenómeno do *burnout* – descrito pela primeira vez em 1974 por H. J. F. *Freudenberger* – que consiste numa fase muito avançada do *stress* ou uma manifestação muito específica e concreta, podendo chegar a causar uma incapacidade total permanente ou, em casos limite, a morte. Neste caso, existe

uma crescente frustração derivada de condições de trabalho, pelo que é a própria atividade laboral que desencadeia o aparecimento da doença, contrariamente ao que sucede no assédio moral. Assim, as situações não podem ser equiparadas, nem pelas origens nem pelo bem jurídico afetado (Pereira, 2009, pp. 152-153).

Outra situação que se exclui do conceito de assédio moral é o exercício do poder de direção, ainda que abusivo, desde que ocasional e fortuito. Neste caso, o empregador visa um maior aproveitamento de mão de obra e para isso impõe condições de trabalho desfavoráveis de forma a maximizar o lucro. Os direitos laborais conexos ao lugar, ao modo e à prestação de trabalho são os bens jurídicos afetados, enquanto que no assédio moral o que está em causa é a dignidade do trabalhador e o seu direito à integridade psíquica e à saúde física e psicológica (Pereira, 2009, p. 157). Como podemos verificar pelo Ac. do TRL, de 13 de abril de 2011 com o processo n.º 71/09.4TTVFX.L1-4:

“Constitui exercício arbitrário do poder de direção a entidade empregadora alterar unilateralmente a situação profissional da trabalhadora, esvaziando o seu âmbito funcional e atribuindo-lhe funções inerentes a uma categoria profissional inferior à que detinha, sem motivo justificativo. Contudo, tal factualidade é, por si só, insuficiente para se concluir que estamos perante uma situação de *mobbing*, na medida em que a trabalhadora não logrou provar as específicas condutas persecutórias que aponta à sua empregadora, nem a sua intencionalidade.”.

Já o Ac. do STJ de 12 de novembro de 2015, com o processo n.º 217/10.0TTMAI.P1.S, refere:

“O poder de direção do empregador, para além dos 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. O assédio moral assenta em situações de extrema gravidade e implica práticas do empregador manifestamente humilhantes, vexatórias e atentatórias da dignidade do trabalhador, com certa duração e consequências. Não se provando que a empregadora tenha assumido qualquer prática humilhante, vexatória e atentatória da dignidade do autor, sendo as condutas que protagonizou lícitas, porquanto inseridas no âmbito do respetivo poder de direção, carece do necessário suporte fáctico e de fundamento legal, a pretendida compensação por danos não patrimoniais.”.

Relativamente ainda ao âmbito e limites do poder de direção do empregador, Ana Cristina Costa refere que para alguma jurisprudência italiana, o trabalhador apenas poderá reclamar uma conduta de boa fé por parte dos intervenientes na relação laboral, não lhe sendo possível exigir um ambiente de trabalho cordial e amigável (Costa, 2017b, pp. 293-

294). A autora vê a natureza da obrigação de segurança e saúde no trabalho como uma obrigação de resultado (Costa, 2014, p. 57). A autora referencia Milena Silva Rouxinol para aclarar o sentido do entendimento deste resultado. Esta última diz-nos que o resultado, para este efeito, deve ser entendido não a ausência de qualquer dano, mas sim as situações proporcionadas pela “adopção, nos limites do exigível, de todas as medidas aptas à eliminação de todos os riscos passíveis de remoção e redução ao mínimo possível daqueles cuja eliminação não é viável” (Rouxinol, 2008, p. 265).

As tensões laborais ocorrem commumente e muitas devido ao convívio e interação forçados no meio laboral de diferentes personalidades. A posição de uma pessoa numa organização empresarial acarreta um condicionamento da sua forma de estar, pelo que existe tendência a conflitos, ainda que isolados e residuais, normalmente relacionados com divergências acerca da forma de prestação da atividade, sem que essa situação desencadeie várias ações (Pereira, 2009, p. 158). Maria Regina Gomes Redinha aponta que o *mobbing* não se reduz a uma mera situação conflitual, apesar de pressupor animosidade e confrontação – “se o conflito é uma guerra aberta, o assédio é uma guerrilha” (Redinha, 2014b, pp. 140-141).

Por fim, existe a distinção entre o assédio moral e o “mero” assédio, que ocorre quando existem condutas moralmente reprováveis que não causam dano à integridade física ou psíquica da pessoa, enquanto que no assédio moral se verifica uma efetiva lesão da vítima. Estamos de acordo com Rita Garcia Pereira quando a autora refere que a existência de lesão ou dano não pode/deve consubstanciar um fator de desqualificação de comportamentos por se atribuir um facto subjetivo à caracterização do assédio moral, tornando impunes certas condutas em função da maior ou menor resistência da vítima (Pereira, 2009, p. 158). Até porque, de acordo com a noção de assédio do n.º 2 do art. 29.º previamente analisada, entende-se por assédio o comportamento (...) “com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade (...)”, ou seja, basta existir um objetivo, uma intenção de perturbar uma pessoa para existir assédio, mesmo que não hajam danos ou lesões da vítima.

Júlio Gomes vem ao encontro desta tese, quando menciona que para alguns autores, a existência de *mobbing* pressupõe também certos danos típicos. Estes danos têm sido considerados relevantes no domínio probatório, havendo a tentação de cingir os casos de *mobbing* àqueles em que se verificam certas lesões na saúde e capacidade laboral do trabalhador. O autor duvida deste entendimento, uma vez que, segundo este, não se

poderia falar de *mobbing* quando a vítima mostrasse ter capacidade de resistência ao processo persecutório de que foi alvo. Assim sendo, deve reconhecer-se que existe *mobbing* mesmo na ausência de tais danos típicos à integridade física e mental da vítima, simplesmente pela violação da dignidade deste e do seu direito geral de personalidade (Gomes, 2014, p. 122).

No caso, não se poderia considerar uma situação de *stress*, uma vez que a deterioração das condições de exercício da atividade resultou de um comportamento propositado e movido diretamente à trabalhadora, e não estava relacionada com as circunstâncias de um trabalho penalizante. Também não podemos enquadrar no exercício do poder direção abusivo com objetivo de obter um maior aproveitamento de forma a maximizar o lucro, uma vez que não foi este o objetivo das condutas que ocorreram. Não podemos enquadrar o caso numa mera situação de tensões laborais normais do meio laboral, uma vez que as situações não foram isoladas e residuais. Na última distinção, temos que o “mero” assédio ocorre quando existem condutas moralmente reprováveis, mas que não causam dano à integridade física ou psíquica da pessoa, enquanto que no assédio moral se verifica uma efetiva lesão da vítima. Como pudemos mencionar, existiu, de facto, uma efetiva lesão da vítima, como ficou provado pelos diagnósticos sucessivos de sintomatologia ansiosa e depressiva com somatizações várias.

## 6. Ónus da prova e meios de reação

---

### i) Ónus da prova

A matéria do ónus da prova na figura do assédio pressupõe uma análise diferenciada – o trabalhador encontra-se numa posição de maior fragilidade e dificilmente tem acesso a elementos de prova, daí o porquê de se defenderem e criarem mecanismos de prova mais facilitados para o assediado (Costa, 2017a, p. 2).

Júlio Gomes refere que, normalmente, a única prova a que a vítima pode recorrer é a prova testemunhal e, nalguns casos, a prova documental. Habitualmente, será muito difícil encontrar quem esteja disposto a testemunhar, por vários fatores: pode decorrer que não se aperceberam da gravidade dos factos, pode existir a culpabilização da vítima como responsável pelo conflito, podem ter tomado parte ativa no assédio, ou ser cúmplices no seu silêncio, ou porque na maioria das vezes, como o assédio provém do empregador, existe receio de represálias (Gomes, 2007, p. 440).

Para Pedro Barrambana Santos, apesar da complexidade probatória, um novo regime especial de prova deve ser ponderado em razão dos efeitos adversos que podem surgir, atendendo a uma dilatação da figura. Para o autor, o enfraquecimento de pressupostos legalmente exigidos e a expansão da inversão do ónus da prova poderão conduzir a uma degeneração da figura, uma vez que podem surgir situações em que o assediado se torna assediador, e assim, modificar-se o regime protetor de dignidade por um mecanismo de pressão<sup>43</sup> (Santos, 2019, p. 334).

Rita Garcia Pereira refere que uma possibilidade para facilitar o regime de prova é a de permitir prova por presunções, ou seja, valorar-se vários indícios: o comportamento da vítima, o carácter reiterado das acusações, as confidências feitas a colegas ou pessoas próximas, as consequências na vítima, etc. Porém, para a autora, apenas fará sentido a preocupação com o ónus da prova nos casos em que é o trabalhador quem invoca a situação de assédio, dada a sua posição frágil e dificuldade de prova. Caso contrário,

---

<sup>43</sup> Neste sentido, Júlio Gomes aponta para o risco de vingança contra um superior hierárquico ou um colega mediante denúncias falsas de existência de assédio (Gomes, 2007, p. 440).

quando, por exemplo, existe despedimento do trabalhador com fundamento em assédio, então será o empregador a fazer a prova, nos moldes habituais (Pereira, 2009, p. 169).

Já Mago Pacheco defende a inversão do ónus da prova para todo e qualquer tipo de assédio moral no trabalho, que justifica por duas razões: a prova dos factos constitutivos por parte do assediado é praticamente impossível; e a entidade patronal está em melhores condições de esclarecer e desmistificar os factos sucedidos (Pacheco, 2007, p. 159). Em caso de assédio vertical ascendente somos da opinião que a entidade patronal também estará na difícil posição de provar uma situação de assédio.

Rita Jorge Pinheiro aponta para uma repartição do ónus da prova pelo empregador e pelo trabalhador, sendo que deve o primeiro afastar a comprovação da existência de assédio e sobre o segundo recai a alegação dos factos que consubstanciam o assédio e a totalidade do ónus no que respeita a danos sofridos em consequência da situação “mobizante”. Contudo, a autora é da opinião que a inversão do ónus apenas se deve julgar admissível nos casos de assédio vertical descendente, estando excluídas as situações de assédio vertical ascendente, horizontal ou proveniente de terceiro, uma vez que a dificuldade da prova relativamente a factos positivos ou negativos é, nessas situações, praticamente equivalente (Pinheiro, 2013, p. 434). Podemos concordar com a autora, na medida em que a dificuldade de prova existe em qualquer situação de assédio; porém, conseguimos entender que para o trabalhador, comparativamente com o empregador, a prova seja um pouco mais complicada, dada a sua posição hierarquicamente inferior.

Com o CT de 2009, como pudemos analisar anteriormente, o regime do assédio passou a ser uma divisão autónoma, e não parte do regime da não discriminação. Esta alteração levou a que se diferenciasse o assédio discriminatório do não discriminatório, que se tornou um fator facultativo. Porém, persistiram dúvidas relativamente à aplicabilidade do regime probatório do art. 25.º, n.º 5 desse Código.

Este art. refere que quem alega discriminação, deve indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

Para Maria Regina Redinha, será aplicável integralmente ao assédio, em qualquer das suas modalidades, o regime de tutela da igualdade e não discriminação, no qual o assédio se encontra incluído, sistemática e sequencialmente. Assim sendo, na invocação de assédio moral, ao trabalhador cabe invocar e fundamentar a existência de assédio,

enquanto ao empregador incumbe provar que o ato ou conduta não provém de motivação assediante ou discriminatória, como resulta de interpretação extensiva da norma do art. 25.º, n.º 5 do CT. Para a autora, a interpretação extensiva é uma imposição lógica e substantiva, uma vez que, com o alargamento da noção do art. 29.º, deixou de fazer sentido diferenciar assédio discriminatório e não discriminatório, pelo que, vedar a aplicabilidade das disposições do art. 25.º, corresponderia a afastar o assédio assente em fatores discriminatórios de uma parte substantiva do regime da discriminação (Redinha, 2014a, pp. 131-132).

Existe doutrina que defende que apenas nas situações em que o assédio é discriminatório, ocorre a repartição do ónus da prova, pelo que esta qualificação se torna vantajosa para o lesado.

Para Sónia Kietzmann Lopes, em caso de assédio moral discriminatório, a vítima beneficiará do regime probatório do art. 25.º, n.º 5. Já nos demais casos de *mobbing*, o ónus probatório quanto aos requisitos enunciados no art. 29.º continua a impender sobre a vítima. A autora refere que na segunda situação, muitos casos, especialmente de *mobbing* vertical ficam por reconhecer judicialmente, uma vez que nalguns casos o assédio se caracteriza por condutas insidiosas e noutros casos as testemunhas dificilmente se liberam do ascendente que a entidade empregadora exerce (Lopes, 2014, p. 164)<sup>44</sup>.

Pedro Barrambana Santos conclui: existe uma diferença qualitativa no plano probatório entre as situações de assédio moral não discriminatório e assédio moral discriminatório as quais obedecem ao estabelecido no art. 342.º do CC<sup>45</sup> e 25.º, n.º 5 do CT, respetivamente (Santos, 2019, p. 337).

Para Carolina Amante, para que se aplique esta norma aos casos de assédio moral discriminatório, é importante que o autor/trabalhador quando intente a ação para beneficiar do regime de repartição do ónus da prova, indique não só as situações concretas em que o comportamento assediante e discriminatório ocorreu, mas igualmente face a

---

<sup>44</sup> David Falcão e Sérgio Tomás vão ao encontro da opinião da autora – referindo ainda que incumbe ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação (Falcão & Tomás, 2020, p. 104). No mesmo sentido, António Monteiro Fernandes, para quem o teor do art. 29.º redundando na reserva do expediente da inversão do ónus da prova às situações de assédio discriminatório, deixa a descoberto as situações merecedoras de idêntico nível de tutela (Monteiro Fernandes, 2019, p. 303).

<sup>45</sup> Este artigo impõe ao invocante de um direito, como regra geral, a prova dos factos constitutivos do direito alegado.

quem se verificou a discriminação – será nesta alegação que o Tribunal determinará em repartir ou não o ónus da prova (Amarante, 2016, p. 86)<sup>46</sup>.

Teremos de concordar com a maioria da doutrina relativamente à questão do ónus da prova. Pela letra da lei, é evidente que o regime probatório contido na norma do art. 25.º, n.º 5 está reservado para os casos de assédio por fatores de discriminação, que são, nomeadamente, ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical. Para os restantes casos será aplicado o regime de prova geral, contido no art. 342.º do CC.

Apesar disso, não podemos deixar de concordar com António Monteiro Fernandes, na medida em que esta diferença prejudica as vítimas de assédio não discriminatório (ou baseado em fatores discriminatórios), uma vez que tais situações são igualmente merecedoras de tutela ao mesmo nível (Fernandes, 2019, p. 303).

Neste prisma, concordamos com a hipótese de Rita Garcia Pereira em considerar vários indícios no regime probatório como o comportamento da vítima, o carácter reiterado das acusações, as confidências feitas a colegas ou pessoas próximas e as consequências na vítima – sendo uma proposta que facilita a prova por parte da vítima, uma vez que o comportamento e as confidências podem ser corroboradas por entes próximos e as consequências sofridas comprovadas por profissionais de saúde, pelo que esta poderá ser uma proposta de direito a constituir.

No nosso caso, uma vez que o assédio não se baseou num fator discriminatório, a trabalhadora teria de fazer prova do direito invocado, alegando para isso vários factos constitutivos. A convicção do tribunal fundou-se na prova produzida em audiência de julgamento, conjugada com o acervo documental junto aos autos. Relativamente à prova produzida, foi dado especial enfoque às declarações de parte da trabalhadora, conjugadas

---

<sup>46</sup> Vide, neste sentido o Ac. com o processo n.º 2412/06.7TTLSB.L1.S1 do STJ: “Assim, o trabalhador que pretenda demonstrar a existência do comportamento, levado a cabo pelo empregador, susceptível de ser qualificado como *mobbing* ao abrigo do disposto no referido art. 24.º, n.º 2, para além de alegar esse mesmo comportamento, tem de alegar que o mesmo se funda numa atitude discriminatória alicerçada em qualquer um dos factores de discriminação, comparativamente aferido face a outro ou a todos os restantes trabalhadores, aplicando-se, nesse caso, o regime especial de repartição do ónus da prova consignado no n.º 3 do art. 23.º do CT.” (artigos referentes ao CT de 2003).

com os depoimentos dignos de crédito, isentos, providos de conhecimento e imparcialidade das várias testemunhas ouvidas, como médicos, amigas confidentes e colegas da vítima.

## **ii) Meios de reação**

Diz-nos Júlio Gomes que perante uma situação de assédio, existe a possibilidade de reclamação junto do empregador quando o assédio provém de um superior hierárquico (que não o empregador) ou de um colega. O empregador pode alegar que ignora uma determinada atitude humilhante praticada por outro trabalhador, mas quando existe uma denúncia, o empregador poderá ser responsabilizado pela sua passividade ou omissão, ou até pela sua incapacidade de tomar medidas adequadas a prevenir a repetição de tais condutas. A vítima pode igualmente auxiliar-se ao reclamar junto dos órgãos representativos dos trabalhadores (Gomes, 2014, pp. 122-123).

O empregador, sabendo de uma situação de assédio, tem o dever de evitar que condutas se repitam. Para este efeito, pode levar a cabo várias soluções. Vejamos.

O empregador pode lançar mão do despedimento por facto imputável ao trabalhador, previsto nos arts. 351.º e ss. do CT. Analisando esta norma, podemos verificar que o comportamento de assédio cabe em várias das alíneas do n.º 2: “violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa” (al. b)); “provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa” (al. c)); “falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho” (al. h)); “prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes” (al. i)). Não esquecendo que devem estar presentes os demais requisitos para o despedimento – a culpa, impossibilidade imediata e prática de subsistência da relação de trabalho e o nexo de causalidade entre o comportamento e a impossibilidade (Lopes, 2014, pp. 162-163).

O empregador pode ainda sancionar disciplinarmente o assediante com alguma das sanções previstas no art. 328.º, n.º 1, a) a e) (Lopes, 2014, p. 163). Porém, a nosso ver, a conduta do assediante justifica, na maioria das situações, a sanção de despedimento e por isso, não concordamos que o assediante seja disciplinado com uma sanção mais leve.

Mago Pacheco defende que o empregador pode transferir o trabalhador para uma atividade ou sector diferente do da vítima, ou para uma filial da empresa ou escritório localizado em local diverso do que se encontra, desde que se verifiquem os termos e pressupostos dos art. 120.º e 194.º do CT (Pacheco, 2007, p. 228). Este último artigo diz-nos que o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador (n.º 1, al. b)). A nossa opinião é que, de facto, evitar a existência de uma situação de assédio consubstancia um motivo de interesse da empresa, e por isso, concordamos com a perspetiva do autor.

Pedro Barrambana Santos relembra que se existir código de boa conduta (127.º, n.º 1, al. k)), poder-se-á equacionar a existência de uma situação de desobediência legítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores consoante o teor do código e o modo de produção e aprovação do mesmo (351.º, n.º 1, al. a)) (Santos, 2019, p. 342).

A vítima tem sempre a possibilidade de resolver imediatamente o contrato de trabalho com justa causa (394.º, n.º 1 do CT). Os casos de assédio são facilmente encontrados nos comportamentos que o legislador enuncia no n.º 2 da mesma norma – a “violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores” (al. b)); a “falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho” (al. d)); e a “ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante” (al. f)).

Utilizando este mecanismo, a vítima terá direito a indemnização que se determina entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, sendo que este valor não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades (396.º, n.º 1). Este valor pode ser superior nas situações em que o trabalhador sofra de danos de valor mais elevado (n.º 3)<sup>47</sup>.

---

<sup>47</sup> Podemos observar relativamente a este tipo de indemnização, o Ac. com o processo n.º 838/13.9TTSTB.E1 do TRE que refere que “configura justa causa de resolução do contrato de trabalho a descrita situação – no essencial, com a insistência do Réu junto da Autora no sentido do reatamento da relação pessoal, sob pena da impossibilidade de manutenção da relação laboral –, que causou desgosto,

Júlio Gomes defende que nem sempre se justificará uma resolução imediata do contrato de trabalho pelo trabalhador, podendo a boa fé impor que o trabalhador denuncie o comportamento num primeiro momento, e espere que o empregador adote medidas, só se justificando, por vezes, a resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador quando o empregador não tome medidas ou quando as medidas são insuficientes (Gomes, 2011, p. 90).

O art. 29.º, n.º 4 diz-nos que a prática de assédio confere à vítima direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito (28.º). Assim sendo, mesmo que o trabalhador não resolva o contrato de trabalho, poderá ser indemnizado pelos danos patrimoniais e não patrimoniais que o comportamento assediante lhe causou.<sup>48</sup>

Para Maria Regina Redinha, a responsabilidade em causa tem natureza extracontratual, uma vez que na ofensa da dignidade ou da integridade físico-psíquica do trabalhador sujeito a um processo persecutório, está ainda em causa a agressão ilícita a um direito absoluto de outrem – 483.º, n.º 1 do CC (Redinha, 2014b, p. 146)<sup>49</sup>. Isabel Parreira refere que constitui contributo relevante para a qualificação jurídica do comportamento em assédio moral, a previsão da responsabilidade civil extracontratual (Parreira, 2003, p. 236).

Júlio Gomes defende que a responsabilidade do empregador é uma responsabilidade contratual que decorre da violação do seu dever de colaboração (Gomes, 2014, p. 124). Para Sónia Kietzmann Lopes, o ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral no trabalho verificar-se-á por recurso ao instituto da responsabilidade

---

humilhação, desconforto e levou a Autora a sentir-se indesejada no trabalho; Em tal situação, justifica-se uma indemnização por resolução do contrato de 30 dias por cada ano de antiguidade ou fracção (...)."

<sup>48</sup> Observamos, para este efeito, o Ac. com o processo n.º 609/19.9T8AVR.P1 do TRP, que nos diz que “ao direito indemnizatório, a que se reporta o art. 28.º, ex vi do art. 29.º, n.º 3, ambos do CT/2009, decorrente de (alegado) assédio moral sobre o trabalhador exercido no decurso da relação laboral é aplicável o prazo de prescrição previsto no art. 337º, n.º 1, do CT/2009 e não o prazo prescricional a que se reporta o art. 498º, n.º 1, do Cód. Civil.” (deve ler-se 29.º, n.º 4 do CT). Segundo o art. 337.º, n.º 1, “o crédito de empregador ou de trabalhador emergente de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação prescreve decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.”. Em anotação pode ler-se “o regime especial da prescrição no direito laboral, que se caracteriza pela inexistência de um prazo de prescrição na pendência do contrato de trabalho, mas, por outro lado, contrabalançado com um prazo prescricional mais curto findo o contrato, tem a sua razão justificativa na necessidade de protecção do trabalhador, parte mais desprotegida na relação jurídico-laboral face à subordinação jurídica e económica em que se encontra perante o empregador, mas, finda essa debilidade (com a cessação do contrato), na necessidade da paz social e da segurança jurídica e económica, que impõem que os direitos sejam rapidamente exercidos.”.

<sup>49</sup> Neste sentido, a nível jurisprudencial, *vide* Ac. com o processo n.º 0716615 do TRP.

contratual, uma vez que, em regra, estamos perante situações da violação de deveres contratuais secundários ou acessórios, pelo que opera a presunção de culpa do art. 799.º do CC (Lopes, 2014, p. 162).<sup>50</sup> Porém, e apesar de concordarmos com a posição dos autores, na medida de que da responsabilidade do empregador resulta uma responsabilidade contratual, não será assim nos casos de assédio horizontal, uma vez que entre trabalhadores não se estabelece qualquer relação contratual.<sup>51 52</sup>

Por fim, o assediado pode recorrer à responsabilidade contraordenacional, uma vez que o CT classifica o assédio moral como contraordenação muito grave, punível em coima que pode ascender a €61.200,00 (arts. 29.º, n.º 5 e 554.º, n.º 4). De acordo com o artigo 551.º, o empregador é o responsável pelas contraordenações laborais, ainda que praticadas pelos seus trabalhadores no exercício das respetivas funções.

Ao nível dos meios processuais, o CPT prevê o processo especial de tutela da personalidade do trabalhador, que é um meio preventivo que se destina à proteção, de natureza urgente, da personalidade do trabalhador face a ameaças ilícitas que o lesem ou que se preveja que possam vir a lesar (Santos, 2019, p. 345). Este processo está previsto no Código de Processo do Trabalho, nos arts. 186.º-D a 186.º-F. O pedido de providências destinadas a evitar a consumação de qualquer violação dos direitos de personalidade do trabalhador ou atenuar os efeitos da ofensa já praticada é formulado contra o autor da ameaça ou ofensa e, igualmente, contra o empregador (186.º-D).

No nosso caso, a trabalhadora viu-se envolvida num caso de despedimento por justa causa em que, em sede de reconvenção requereu pela ilicitude do despedimento e em virtude dessa ilicitude, que a entidade empregadora fosse condenada a pagar as

---

<sup>50</sup> Neste sentido, temos em conta o Ac. com o processo n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1 do STJ, onde se concluiu por responsabilizar o empregador pelo comportamento de um trabalhador seu, um superior hierárquico que praticou o assédio a outro trabalhador. Foi aplicado o art. 800.º, n.º 1 do CC, “o devedor é responsável perante o credor pelos actos dos seus representantes legais ou das pessoas que utilize para o cumprimento da obrigação, como se tais actos fossem praticados pelo próprio devedor”.

<sup>51</sup> Para Paula Quintas, o direito de indemnização pelo dano assenta numa responsabilidade subjetiva do empregador, tratando-se de assédio vertical, bem como de assédio horizontal ou de terceiro se do conhecimento do superior hierárquico ou empregador. Defende, ainda, que a responsabilidade civil é contratual, posto que está em causa a relação contratual, assente no regime laboral e no art. 762.º do CC (Quintas, 2018, pp. 298-299). Da mesma opinião, Rita Garcia Pereira – a responsabilidade emergente da prática de assédio moral é contratual por violação do disposto nos arts. 18.º, 24.º, 119.º e 273.º, n.º 2 do CT, bem como do art. 762.º do CC. Porém, será extracontratual nos casos de assédio horizontal, uma vez que não existe relação contratual, apenas o dever de respeito de direitos absolutos (Pereira, 2009, pp. 221-227).

<sup>52</sup> Rita Jorge Pinheiro segue a opinião da maioria da doutrina nos casos de assédio vertical descendente e ascendente, na medida em que, na sua perspetiva, resulta clara a responsabilização contratual por violação de deveres acessórios. Porém, nos casos de assédio moral horizontal, a responsabilidade que estará em causa é a aquiliana (Pinheiro, 2013, pp. 416-422).

retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão que declare a sua ilicitude (danos patrimoniais), bem como uma indemnização de €7.500,00 por danos não patrimoniais sofridos com o assédio moral de que foi alvo e que culminou com o seu despedimento.

Desta forma, a trabalhadora deu uso a uma das ações especiais de tutela de personalidade, no caso, a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, prevista nos arts. 98.º-B e ss. do CPT. Nos termos do art. 387.º do CT, quando seja comunicada por escrito ao trabalhador a decisão de despedimento individual, por facto imputável ao trabalhador, a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento inicia-se com a entrega, pelo trabalhador ou por mandatário judicial por este constituído, junto do juízo do trabalho competente, de requerimento em formulário eletrónico ou em suporte de papel, do qual consta declaração do trabalhador de oposição ao despedimento (98.º-C/1 CPT), que foi o que sucedeu.

## 7. Assédio moral: acidente de trabalho ou doença profissional?

---

Em Portugal, a primeira lei relacionada com acidentes de trabalho remonta a 1913, a Lei n.º 83 de 24 de julho que conferia o direito a assistência clínica, medicamentos e indemnizações, sempre que sejam vítimas de um acidente de trabalho, sucedido por ocasião do serviço profissional e em virtude desse serviço os operários e empregados<sup>53</sup>.

Em 1936, estabeleceu-se com Lei n.º 1942, de 27 de julho, o regime jurídico de acidentes de trabalho e doenças profissionais<sup>54</sup> e, em 1958, era aprovado o regulamento de segurança no trabalho da construção civil (Decreto n.º 41 821<sup>55</sup>).

Com o Decreto-lei n.º 44307 de 27 de abril<sup>56</sup>, foi criada a Caixa Nacional de Seguros e Doenças Profissionais no ano de 1962; já em 1965, foi publicada a Lei n.º 2127<sup>57</sup> que determinava as obrigações do Estado e das entidades patronais em matéria de higiene e segurança.

A primeira lista de doenças profissionais foi aprovada em 1973, com o Decreto n.º 434/73, de 25 de agosto<sup>58</sup>, devido ao crescente desenvolvimento dos processos de produção e o aparecimento de novas indústrias.

Em 1993, foi criada a Comissão Nacional de Revisão da Lista das Doenças Profissionais, pelo Decreto-Regulamentar n.º 33/93, de 15 de outubro. Já em 1997, a Lei n.º 100/97, de 13 de setembro, aprovou o novo regime jurídico dos acidentes de trabalho e revogou a Lei n.º 2127. No art. 39.º daquela lei previa-se o Fundo de Acidentes de Trabalho que foi criado em 1999, com o Decreto-lei n.º 142/99 de 30 de abril.

Seguiram-se algumas modificações e adaptações ao longo dos anos e, em 2009, surgiu a Lei 98/2009, de 4 de setembro, que regulamentou o regime de reparação de

---

<sup>53</sup> <https://dre.pt/application/file/590381>.

<sup>54</sup> <https://dre.pt/application/file/360200>.

<sup>55</sup> [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1768&tabela=leis&ficha=1&pagina=1](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1768&tabela=leis&ficha=1&pagina=1).

<sup>56</sup> <https://dre.pt/application/file/516107>.

<sup>57</sup> <https://dre.pt/home/-/dre/292536/details/maximized>.

<sup>58</sup> <https://dre.pt/application/file/419761>.

acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do CT.

Atualmente, o regime de prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais encontra-se nos arts. 281.º a 284.º do CT e em legislação específica na Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, (doravante mencionada “LAT”) e Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro. O conceito de acidente de trabalho está explanado no art. 8.º da LAT, que nos diz que é:

“acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte”.

A avaliar por este conceito, conseguimos entender que existem alguns requisitos para se considerar acidente de trabalho, são eles o sinistro (acontecimento súbito e inesperado<sup>59</sup>) que se verifique no local (todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou que se deva dirigir em virtude do seu trabalho onde está sujeito ao controlo do empregador) e no tempo de trabalho (para além do período normal de trabalho, o que precede o seu início, e o que se lhe segue, em atos com ele relacionados e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho) e que produza direta ou indiretamente um dano (art. 8.º, n.º 2).

Estão excluídos como acidentes de trabalho as situações previstas nos arts. 14.º - descaraterização do acidente (quando ocorre com dolo, negligência ou privação do uso da razão), 15.º - motivos de força maior (quando ocorre devido a forças inevitáveis da natureza, quando não constitua risco criado pelas condições de trabalho nem se produza ao executar serviço expressamente ordenado pelo empregador em condições de perigo evidente) e 16.º que elenca situações especiais (quando o acidente ocorre na prestação de serviços eventuais ou ocasionais, de curta duração, a pessoas singulares em atividades que não tenham por objeto exploração lucrativa) da LAT.

As doenças profissionais estão reguladas na LAT nos arts. 93.º ss. e no Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de julho, que aprova a lista das doenças profissionais.

---

<sup>59</sup> A jurisprudência vêm apontando este evento como súbito e imprevisto - Ac. com o processo n.º 919/11.3TTTCBR-A.C1S1 do STJ; súbito, violento, inesperado e de ordem exterior ao lesado - Ac. com o processo n.º 2200/14.7TTLSB-4 do TRL; acontecimento súbito, de verificação inesperada e origem externa - Ac. com o processo n.º 1466/03.2TTPRT.S1 do STJ; um evento, um facto súbito, externo ao sujeito, imprevisto e temporalmente delimitado - Ac. com o processo n.º 2085/17.1T8BCL.G1 do TRG).

Para existir o direito à reparação da doença profissional, o trabalhador tem de estar afetado pela correspondente doença profissional constante da lista, e tem de ter estado exposto ao respetivo risco pela natureza da indústria, atividade ou condições, ambiente e técnicas do trabalho habitual (art. 95.º). São ainda indemnizáveis as lesões corporais, perturbações funcionais ou a doença não incluídas na lista, desde que se prove serem consequência necessária e direta da atividade exercida e não representem normal desgaste do organismo (cf. art. 283.º, n.º 3 do CT e art. 94.º, n.º 2 da LAT).

A Tabela Nacional de Incapacidades consta do Decreto-Lei n.º 352/2007, de 23 de outubro, tem por objetivo fornecer as bases de avaliação do dano corporal ou prejuízo funcional sofrido em consequência de acidente de trabalho ou de doença profissional, com redução da capacidade de ganho o que vai determinar do valor da incapacidade a atribuir ao trabalhador (anexo I, pontos 1 e 5 do DL).

Relativamente a este tema, importa identificar os fatores de risco que determinam o surgimento dos riscos psicossociais no trabalho. Estes fatores consistem em perigos eventuais, mais ou menos previsíveis, decorrentes da conceção, organização e gestão do trabalho, assim como o do seu contexto social e ambiental, que têm potencialidade de causar danos, físicos, sociais, ou psicológicos nos trabalhadores. Em consequência destes fatores verificam-se os riscos psicossociais, entre estes encontram-se a violência, o *stress*, o *burnout* e o assédio moral (Costa, 2017b, pp. 292-293).

Como temos vindo a analisar, o assédio moral é causador de danos na saúde do trabalhador, tanto física como psiquicamente. O assédio moral é responsável por alterações cognitivas (problemas de memória, dificuldades de concentração, depressão, apatia, irritabilidade, agressividade,...), a nível psicológico (ansiedade, baixa autoestima, frustração,...), psicossomático (pesadelos, dores abdominais, diarreia, vômitos, perda de apetite, choro,...), hormonal, no que respeita ao sistema nervoso (dores no peito, suores, palpitações, falta de ar,...), tensão muscular (dores musculares) sono, desmaios, tremores, podendo até levar ao suicídio, em última instância – pode ser denominado de psicoterror ou assassinato psíquico (Pacheco, 2007, pp. 122-127).

Assim sendo, o assédio moral configura um risco psicossocial, que resulta da deficiente organização e gestão do trabalho, bem como das más condições de segurança e saúde no trabalho. Resta analisar se as lesões geradoras de incapacidades para o trabalho decorrentes de assédio moral podem ser consideradas como patologias indemnizáveis a

título de acidente de trabalho, ou qualificadas como doença profissional ou doença de trabalho (Costa, 2014, pp. 20-22).

Como pudemos observar, um dos meios de reação mais usados na figura do assédio moral é a responsabilidade civil. Porém, há que analisar se este meio é adequado e suficiente comparativamente com o ressarcimento pela reparação de acidentes de trabalho. A responsabilidade civil vem ressarcir os danos sofridos pelo assediado na sua integridade física e moral, na sua honra, intimidade, personalidade ou dignidade, tratando-se de uma reparação dos prejuízos resultantes de uma violação contratual por parte do empregador, sendo esta uma responsabilidade contratual. Já os regimes de contingências profissionais (que abarca acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho), são previstos com o intuito de ressarcir situações danosas para o trabalhador, em virtude do cumprimento da sua prestação laboral, reparando-se, assim, os danos à saúde do trabalhador e prejuízos que diminuem a sua capacidade de ganho ou de trabalho (*idem, ibidem*, pp. 22-23).

Isabel Parreira refere brevemente a necessidade de se equiparar o assédio moral aos acidentes de trabalho e doenças mentais daí resultantes às doenças profissionais, para efeitos de aplicação do respetivo regime: responsabilidade pelo risco; transferência obrigatória dessa responsabilidade para uma seguradora; processo urgente, não passível de acordo; indemnizações determinadas e gerais pela culpa da entidade empregadora (Parreira, 2003, p. 242).

Os regimes de reparação serão distintos – através do direito civil, a compensação será, em regra, integral, enquanto a indemnização no âmbito infortunistico terá uma lógica de seguro, sendo parcial, na medida do estipulado legal ou contratualmente. Apesar do regime de responsabilidade civil ser abrangente nos danos e nos montantes a ressarcir, os tribunais tendem a não atribuir montantes muito elevados; nos regimes das contingências profissionais, os critérios para a determinação das indemnizações são estabelecidos com base na tipificação dos danos onde existe um limite quantitativo (Costa, 2014, pp. 25-26).

Os regimes das contingências profissionais têm várias vantagens relativamente ao regime da responsabilidade civil: em primeiro lugar, os processos emergentes dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais têm natureza urgente e oficiosa (26.º, n.º 2 CPT). No art. 283.º, n.º 8 da LAT, está previsto que o empregador tem a obrigação de assegurar ao trabalhador afetado por lesão provocada por acidente de trabalho ou

doença profissional que reduza a sua capacidade de trabalho ou de ganho, a ocupação em funções compatíveis; é ainda oferecido ao trabalhador a possibilidade de reabilitação profissional e adaptação ao posto de trabalho (44.º e 154.º da LAT) e também é atribuído um subsídio para a frequência de ações no âmbito da reabilitação profissional (69.º e 108.º LAT).

Este regime tem a vantagem de que as prestações são atualizadas e revistas conforme o estado de saúde do trabalhador (70.º e 124.º da LAT). O art. 78.º da LAT prevê ainda a inalienabilidade, impenhorabilidade e irrenunciabilidade dos créditos provenientes do direito à reparação.

Nos vários ordenamentos são adotadas diferentes posições. Em Espanha, tem-se considerado que o assédio moral pode ser constitutivo de acidente de trabalho. Manuel Correa Carrasco considera que os danos de saúde física ou psíquica derivados de patologias socio laborais devem ter uma cobertura adequada por parte do sistema de proteção social em função da contingência que se trate. A falta de integração deste tipo de patologias dentro do catálogo de doenças profissionais não impede ser considerado como doença de trabalho e, portanto, de acidente de trabalho, conforme o art. 156.º, n.º 2, al. e) da *Ley General de Seguridad Social*, que nos diz que serão considerados acidentes de trabalho doenças, não previstas no artigo seguinte, contraídas pelo trabalhador em decorrência da realização do seu trabalho, desde que seja comprovado que a doença foi causada exclusivamente pela execução do mesmo (Correa Carrasco, 2019, p. 137).

Como pudemos anteriormente analisar, uma das características apontadas pela jurisprudência e pela doutrina<sup>60</sup> portuguesas como fundamental à definição de acidente de trabalho é a subitaneidade – exigência que será um forte impedimento à consideração de assédio moral como acidente de trabalho. Porém, analisando com mais atenção o art. 8.º da LAT, a letra da lei não caracteriza o evento constitutivo de acidente de trabalho, pelo que não se poderá afirmar que a subitaneidade corresponde a um requisito legal. Ana Cristina Costa remata dizendo que mesmo na figura do assédio moral, há autores que são

---

<sup>60</sup> Neste sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho, define acidente de trabalho como “evento súbito e imprevisto, ocorrido no local e no tempo de trabalho, que causa uma lesão corporal ou psíquica ao trabalhador que afeta a sua capacidade de trabalho e ganho (...)” (Ramalho, 2014, p. 867). Pedro Romano Martínez vai ao encontro desta definição, dizendo que o acidente de trabalho pressupõe um aparecimento súbito, assenta numa ideia de imprevisibilidade quanto à sua verificação e deriva de fatores exteriores (Martinez, 2013, p. 773). Também afirmando a subitaneidade como elemento distintivo entre acidente de trabalho e doença profissional surgem Maria Adelaide Domingos, Viriato Reis e Diogo Ravara (Domingos & Reis & Ravara, 2013, p. 27).

da opinião que nem sempre é exigível a reiteração da conduta, uma vez que um facto isolado pode ser de tal maneira grave que produza o mesmo resultado que vários incidentes menores, finalizando com o argumento que a legislação nacional (art. 29.º, n.º 1 do CT) não exige tal característica, ao referir-se a assédio como “comportamento indesejado” (Costa, 2014, pp. 38-40).

Ana Cristina Costa afirma que para se poder considerar assédio como acidente de trabalho podem seguir-se duas vias: o alargamento do conceito de acidente de trabalho, ou a modificação da perspetiva no que respeita ao assédio moral, concebendo-o como comportamento único. A autora conclui por não concordar com a tese de assédio moral como comportamento único, uma vez que, na sua opinião, a figura é uma cadeia de comportamentos que nunca terá as características de subitaneidade e certeza ao conceito de acidente de trabalho. Porém, considera que a eventual expansão do conceito de acidente de trabalho possa vir a abarcar as hipóteses de assédio moral (Costa, 2014, pp. 41-42).

Para Rita Garcia Pereira o assédio moral não é uma doença, uma vez que “ninguém fica doente de assédio moral, mas sim com ele ou por causa dele”. A autora refere que o assédio é um processo através do qual o visado pode ficar acometido a vários padecimentos, como por exemplo, a depressão reativa ou problemas cardíacos – estes constantes da lista de doenças profissionais. A autora atenta no (atual) art. 283.º, n.º 3 do CT, que nos diz que a lesão corporal, perturbação funcional ou a doença não incluídas na lista de doenças profissionais, são indemnizáveis desde que se prove serem consequência, necessária e direta, da atividade exercida e não representem normal desgaste do organismo. Conclui por caracterizar as consequências do assédio moral como doença profissional por meio do art 283.º, n.º 3 (que atualmente denominamos como doença de trabalho (Pereira, 2009, pp. 210-211)).

Mago Pacheco reclama por uma reformulação do conceito de doença profissional no ordenamento jurídico português com o objetivo de englobar as possíveis patologias advenientes da prática de assédio moral no trabalho e desconsidera que se possa classificar quer como acidente de trabalho - uma vez que não consubstancia um facto fortuito, mas um ato deliberado - quer como doença profissional, por não integrar a lista taxativa legal (Pacheco, 2007, pp. 249-250).

Ana Cristina Costa defende que quando exista prova que a lesão, perturbação funcional ou doença que o trabalhador sofre – em consequência de assédio moral – tem como causa o exercício da atividade laboral, e não representa um desgaste normal do organismo, então será considerado como doença de trabalho (Costa, 2014, p. 55).

Em sentido contrário, Maria Regina Redinha diz-nos que os “estritos limites da definição residual” do n.º 2 do art. 27.º da Lei n.º 100/97 (correspondente atualmente ao art. 94.º, n.º 2 da LAT) afastam a inclusão de assédio moral, ao pressuporem a existência de um nexo de causalidade entre a doença ou a lesão e atividade exercida, uma vez que a doença derivada do assédio moral não é provocada pela atividade em si, mas pela forma deliberadamente penosa do seu exercício (Redinha, 2014b, p. 149).

A nível jurisprudencial, atentamos no Ac. do TRP, de 10 de março de 2008, processo n.º 0716615, que adianta que as situações de “*mobbing*” ou de assédio não são configuráveis como acidentes de trabalho, nem como doenças profissionais: os primeiros, porque o facto não é instantâneo, nem fortuito, mas reiterado e deliberado e as segundas porque não constam da respetiva lista. Sendo assim, as condutas ilícitas apenas são ressarcíveis no âmbito da responsabilidade civil, verificados os pressupostos dos artigos 483º e ss. do CC.

Já a decisão do Ac. do STJ de 13 de janeiro de 2010, com o processo n.º 1466/03.2TTPRT.S1, que nos diz que a noção de acidente de trabalho reconduz-se a um “acontecimento súbito, de verificação inesperada e origem externa, que provoca direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença (...)”, já o assédio moral é caracterizado por três facetas: a prática de determinados comportamentos, a sua duração, e as consequências destes, estando associados a intencionalidade da conduta persecutória, o seu carácter repetitivo e a verificação de consequências na saúde física e psíquica do trabalhador e no próprio emprego. Conclui por dizer que estes requisitos constitutivos da figura do “*mobbing*” nunca integrariam a noção normativa atual de “acidente”.

Em comentários a estes acórdãos, Pedro Freitas Pinto defende que a situação do assédio moral não pode ser enquadrada como acidente de trabalho ou doença profissional<sup>61</sup>. Porém, não descarta a possibilidade de que uma conduta da entidade

---

<sup>61</sup> No mesmo sentido, Isabel Parreira defendia em 2003 que o facto dos danos provocados pelo trabalhador vítima de comportamentos em assédio moral no trabalho não se poderem considerar, ao abrigo do atual

empregadora possa consubstanciar uma situação de assédio moral e que venha ela própria a originar um acidente de trabalho. Por exemplo, a situação em que um empregador leva ao extremo as tarefas de um trabalhador com o intuito de ele se ir embora, e por, força dessa conduta, o trabalhador, extenuado, vem a sofrer um acidente – esse não deixa de ser considerado um acidente de trabalho, pelo contrário, é um caso especial de reparação previsto no art. 18.º da LAT (Pinto, 2011, pp. 447-449).

João Leal Amado vem notar que com a alteração da Lei n.º 73/2017, o legislador (art. 283.º, n.ºs 8 e 9) reconhece que da prática de assédio poderão resultar doenças profissionais, cabendo a responsabilidade pela reparação de tais danos ao empregador, mas devendo o pagamento da reparação desses danos ser feito, primeiramente, pela segurança social, a qual ficará sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados acrescidos de juros de mora vincendos (Amado, 2019, p. 154).

Relativamente a esta norma, Paula Quintas revela o seu carácter parco e pouco exequível, pelo que urge uma regulamentação adequada, a enquadrar na Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais e na Tabela Indicativa para a Avaliação da Incapacidade em Direito Civil aprovadas pelo Decreto-Lei n.º 352/2007 de 12 de outubro. No direito laboral está em causa a avaliação das incapacidades de trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, enquanto no direito civil está em causa a incapacidade para os atos e gestos do dia a dia, assinalando depois e de forma suplementar o seu reflexo em termos da atividade profissional. Estes regimes podem não ser complementares na prática, se por exemplo o dano corporal estiver contemplado apenas num deles. Assim sendo, estando prevista a reparação integral do dano via responsabilidade civil, para uma adequada articulação, é necessária a consagração legal das consequências da prática de assédio como doença profissional (Quintas, 2018, pp. 301-302).

Após esta extensa exposição doutrinal, cabe-nos formar uma opinião relativa à integração do assédio moral no âmbito das contingências profissionais. A nosso ver, a LAT traz várias vantagens à vítima – os critérios para a determinação das indemnizações são estabelecidos com base na tipificação dos danos onde existe um limite quantitativo, a natureza urgente dos processos, a ocupação em funções compatíveis, a reabilitação e

---

regime dos Acidentes do Trabalho, nem como acidente de trabalho porque não consubstanciam um facto fortuito mas um ato deliberado do agressor, nem como doenças profissionais, porque não integram a respetiva lista taxativa legal (Parreira, 2003, p. 238).

adaptação ao posto de trabalho, as prestações são atualizadas e revistas conforme o estado de saúde do trabalhador, a inalienabilidade, impenhorabilidade e irrenunciabilidade dos créditos provenientes do direito à reparação.

À semelhança da maioria da doutrina, julgamos que o assédio moral não poderá ser considerado como acidente de trabalho, devido à falta de subitaneidade da figura, que se define por ter uma sucessão de comportamentos indesejados e não por ser um acontecimento súbito e inesperado.

O Decreto Regulamento n.º 3/2019, que regulamenta a composição, competência e funcionamento da Comissão Nacional de Revisão da Lista das Doenças Profissionais, diz-nos que a alteração do regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, operada pela LAT, bem como a emergência de novas doenças profissionais e a evolução das ciências médicas no período temporal entretanto decorrido, e ainda a aprovação da Lei n.º 73/2017 que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, implicam a necessidade de avaliação da lista de doenças profissionais em vigor, da sua revisão ou inclusão de novas doenças, face ao período temporal decorrido, bem como às alterações do quadro legislativo em vigor nesta matéria ou em matérias conexas.

Não podíamos estar mais de acordo com esta declaração – a lista de doenças profissionais em vigor data de 2007 – treze anos passados, é fulcral e necessária uma reavaliação, revisão, reformulação e inclusão de novas doenças.

A Lei n.º 73/2017 vem introduzir no CT as seguintes normas: a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador; a responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da Segurança Social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos (283.º, n.º 8 e 9). Com estas novas medidas parece-nos que da ótica legislador podem resultar, da prática de assédio, doenças profissionais – o assédio não é uma doença profissional, mas as suas consequências poderão ser classificadas como tal.

Assim sendo, a solução à vista parece ser a de classificar assédio moral como uma doença de trabalho. Apesar de das normas previstas no art. 283.º, n.ºs 8 e 9 resultar que da prática de assédio podem resultar doenças profissionais, a verdade é que estas (ex.:

ansiedade, depressão, apatia, irritabilidade, baixa autoestima) não constam (ainda) da lista taxativa organizada e publicada no Diário da República (283.º, n.º 2).

Atualmente, e de acordo com o n.º 3 do art. 283.º, a lesão corporal, perturbação funcional ou a doença não incluídas na lista organizada e publicada no DRE são indemnizáveis desde que se prove serem consequência, necessária e direta, da atividade exercida e não representem normal desgaste do organismo, é a única norma em que as vítimas do assédio moral se podem valer para verem as consequências destes comportamentos serem considerados e os seus direitos acautelados por via da lei acidentária do trabalho. As lesões corporais e perturbações funcionais que os trabalhadores poderão ser vítimas aquando do assédio moral, podem ser indemnizáveis desde que se prove serem consequência necessária e direta da atividade exercida, que o são, uma vez que se os trabalhadores não se encontrassem nesta situação e meio laboral, não contraíam as perturbações acima descritas.

Foi dado como provado que a trabalhadora sentiu discriminação, vergonha, ofensas, angústia, sofrimento, desespero, preocupação, insegurança e hostilidade com os comportamentos assediadores de que foi vítima. Por consequência destes sentimentos, a trabalhadora foi diagnosticada, durante o período de aproximadamente um ano, com sintomatologia ansiosa e depressiva com somatizações várias. Podemos verificar que a trabalhadora sofreu sim de perturbações funcionais e de doença que, não estando incluídas na lista de doenças profissionais, são indemnizáveis quando se prove (como ficou provado) serem consequência, necessária e direta, da atividade exercida, e não do desgaste normal do organismo, pelo que concluímos que a trabalhadora que sofreu de assédio moral deverá ser indemnizada nos termos da LAT, uma vez que sofreu de uma doença de trabalho contida na norma do art. 283.º, n.º 3 do CT.

# Conclusão

---

Por assédio moral entende-se todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, que pode ser praticado em diversos momentos: aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional e tem como o objetivo ou o efeito o de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Apreendemos que integram a figura do assédio moral certos elementos integradores: a prática de determinados comportamentos, a sua duração e as consequências destes.

Maria Regina Redinha agrupa certos comportamentos que o assediador pode assumir: comportamentos incidentes sobre a capacidade de comunicação da vítima; comportamentos que afetam os contactos sociais na empresa; comportamentos atentatórios da reputação pessoal ou profissional; comportamentos que atingem o estatuto ocupacional e comportamentos imediatamente lesivos da saúde físico-psíquica. Concordamos com este método de classificação de comportamentos e concluímos que, no nosso caso, a trabalhadora viu ser cortada a comunicação entre os restantes trabalhadores, foi proibida de fazer e participar em ações de formação e de participar em atividades, tais como a festa de Natal. A trabalhadora foi ainda acusada de não ser diligente, de falta de profissionalismo e brio e de falsificar a sua incapacidade; também foram retiradas funções e competências à trabalhadora. Assim sendo, podemos observar que o elemento comportamental se encontra verificado.

O assédio moral pressupõe um conjunto de atuações manifestadas num lapso de tempo tido como juridicamente relevante, que tenham degradado as condições de trabalho – no caso em análise, os comportamentos verificaram-se durante quatro meses, continuando indiretamente nos meses em que a trabalhadora se encontrava de baixa médica.

Apesar da intencionalidade não ser considerada como elemento caracterizador, uma vez que o legislador não impõe uma obrigatoriedade em que o comportamento seja

mal-intencionado (sendo bastante que tenha certos efeitos), no nosso caso existia uma evidente intenção na criação de um ambiente intimidativo, hostil, humilhante e desestabilizador para com a trabalhadora.

Pelo Juízo de Trabalho foi considerado como provado o facto da trabalhadora se sentir discriminada, envergonhada e ofendida, angustiada e de ter experienciado sofrimento com a situação. A trabalhadora foi diagnosticada com sintomatologia ansiosa e depressiva com somatizações várias pelo menos pelos períodos de 30 de abril 2018 a 17 de abril de 2019, pelo que não restam dúvidas sobre os danos sofridos, que se traduzem numa lesão grave da integridade psicológica da trabalhadora e ultrapassam o mero desgosto, angústia e sentimento de injustiça.

Atendendo aos agentes do assédio moral, este pode classificar-se como vertical (ao longo da cadeira hierárquica), horizontal (colegas de trabalho), ou combinado (reveste as duas modalidades). O assédio moral vertical pode ser descendente (superiores hierárquicos da vítima) ou ascendente (se são seus subordinados). No caso, a trabalhadora foi vítima de assédio vertical descendente, uma vez que o assediador estaria numa posição hierarquicamente superior à assediada.

No caso em apreço, observamos que o assédio não resulta de um fator de discriminação referido no art. 24.º, n.º 1 do CT; Porém, a trabalhadora ao ser a única vítima de tratamento negativo em relação aos outros colaboradores está a ser alvo de assédio discriminatório. Ao mesmo tempo, estamos igualmente perante um assédio estratégico, uma vez que a motivação também se prende com a denúncia contratual por parte da trabalhadora, uma vez que não existiam motivos para desencadear um despedimento por facto imputável.

Relativamente ao ónus da prova, pudemos atentar em várias posições doutrinárias: para uns deverá continuar a ser o trabalhador a tentar provar o assédio moral, para outros deverá ser o trabalhador, mas com um novo sistema facilitador, por meio de presunções. Numa terceira posição, defende-se a inversão do ónus da prova para todo e qualquer tipo de assédio moral no trabalho. Persistem dúvidas relativamente à aplicabilidade do regime probatório do art. 25.º, n.º 5 do CT de 2009. Este art. refere que quem alega discriminação, deve indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

A nossa conclusão é concordante com a maioria da doutrina. Pela letra da lei, é evidente que o regime probatório contido na norma do art. 25.º, n.º 5 está reservado para os casos de assédio por fatores de discriminação, para os restantes casos será aplicado o regime de prova geral, contido no art. 342.º do CC. Porém, como tal se revela um tanto prejudicial para as vítimas que não sofrem de assédio discriminatório, concordamos com a hipótese de Rita Garcia Pereira em considerar vários indícios no regime probatório, como por exemplo o comportamento da vítima, o caráter reiterado das acusações, as confidências feitas a colegas ou pessoas próximas e as consequências na vítima. Esta proposta facilita a prova da vítima, uma vez que o comportamento e as confidências podem ser corroborados por entes próximos e as consequências sofridas comprovadas por profissionais de saúde.

No nosso caso, o assédio não se baseou num fator discriminatório, pelo que a trabalhadora teria de fazer prova do direito invocado, alegando para isso vários factos constitutivos. A convicção do tribunal fundou-se na prova produzida em audiência de julgamento, conjugada com o acervo documental junto aos autos.

Por fim, foi analisada a integração da figura do assédio moral no regime das contingências profissionais.

A nossa opinião, que acompanha a da doutrina maioritária, é de que o assédio moral não poderá ser considerado como acidente de trabalho, devido à falta de subitaneidade da figura, que se define por ter uma sucessão de comportamentos indesejados e não por ser um acontecimento súbito e inesperado.

Entendemos que a classificação de assédio moral como uma doença de trabalho é a mais acertada. Apesar de das normas previstas no art. 283.º, n.ºs 8 e 9 resultar que da prática de assédio podem resultar doenças profissionais, a verdade é que estas (ex.: ansiedade, depressão, apatia, irritabilidade, baixa autoestima) não constam (ainda) da lista taxativa organizada e publicada no Diário da República (283.º, n.º 2). Por isso, e de acordo com o n.º 3 do art. 283.º, a lesão corporal, perturbação funcional ou a doença não incluídas na lista organizada e publicada no DRE são indemnizáveis desde que se prove serem consequência, necessária e direta, da atividade exercida e não representem normal desgaste do organismo. As lesões corporais e perturbações funcionais que os trabalhadores poderão ser vítimas aquando do assédio moral, podem ser indemnizáveis desde que se prove serem consequência necessária e direta da atividade exercida, que o

são, uma vez que se os trabalhadores não se encontrassem nesta situação e meio laboral, não contraíam as perturbações acima descritas. Pudemos concluir que a situação da trabalhadora encaixa na definição de doença de trabalho, pelo que deverá ser indemnizada nos termos da LAT.

Somos da opinião que quando exista uma reformulação e revisão da lista taxativa de doenças profissionais, vão passar a ser incluídas como doenças a depressão e a ansiedade provenientes de comportamentos de assédio moral no trabalho.

A análise deste tema confere que ainda existe a necessidade de uma melhoria das condições laborais, na busca da tutela dos bens jurídicos pessoais dos trabalhadores, que se encontram fragilizados e na maioria das vezes não encontram forças para reagir aos comportamentos assediadores de que são vítimas, tanto porque já existiram tantas pretensões inviáveis por falta de provas, tanto por medo das reações dos assediadores.

# Bibliografia

---

Amado, J. (2018). *Contrato de Trabalho – noções básicas* (2.<sup>a</sup> ed.). Edições Almedina.

Amado, J. (2019). *O assédio no trabalho*. In Estudos APODIT 5 – A igualdade das relações de trabalho (pp. 147-161). Lisboa: AAFDL Editora.

Amante, C. (2016). *A prova no assédio moral*. Nova Causa – Edições jurídicas.

Correa Carrasco, M. (2019). *El acoso laboral en el ordenamento jurídico español*. In Estudos APODIT 5 – A igualdade nas relações de trabalho. 109-145. Lisboa: AAFDL Editora.

Chindemi, D. (2005). *Il danno esistenziale esiste*. Retirado de: [https://www.tribunale.varese.it/files/File/documenti/Danno\\_esistenziale.pdf](https://www.tribunale.varese.it/files/File/documenti/Danno_esistenziale.pdf).

Costa, A. (2014) *O ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral ao abrigo dos regimes das contingências profissionais*. 19-74. In “O Assédio no Trabalho” do Centro de Estudos Judiciários. Retirado de: [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf?id=9&username=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&username=guest).

Costa, A. (2017a). *Notas sobre o ónus da prova e danos morais no assédio: caminhos a desbravar*. IX Colóquio sobre o Direito do Trabalho. Lisboa. 1-29. Retirado de: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/23993/1/Notas%20sobre%20o%20c3%b3nus%20.pdf>.

Costa, A. (2017b). *Revisitando o assédio e o caminho para o seu enquadramento no regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais*. In *Prontuário de Direito do Trabalho*, II. Edições Almedina. 281-314.

Domingos, M<sup>a</sup>. A, Reis, V., Ravara, D. (2013). *Os acidentes de trabalho e as doenças profissionais – uma introdução*. 17-44. In *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais*. Introdução. do Centro de Estudos Judiciários. Retirado de: [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno\\_Acidentes\\_trabalho.pdf?id=9&username=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno_Acidentes_trabalho.pdf?id=9&username=guest).

Falcão, D. & Tomás, S. (2020). *Lições de Direito do Trabalho: A relação individual de trabalho* (8.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina.

Fernandes, A. (2019). *Direito do trabalho* (19.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina.

Figueiredo, R. (2006). *TRIBUNAL JUDICIAL DE LEIRIA / PALÁCIO DA JUSTIÇA - Arquitetura judicial do período do Estado Novo*. Retirado de: <https://studylibpt.com/doc/3920952/anexo-i---cm-leiria>.

Gomes, J. (2007). *Direito do Trabalho – Relações Individuais de trabalho* (Vol. I). Coimbra Editora.

Gomes, J. (2011). *Algumas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral (laboral)*. In *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 90. Coimbra Editora. 71-91.

Gomes, J. (2014). *Algumas observações sobre o mobbing nas relações de trabalho subordinado*. 109-126. In “O Assédio no Trabalho” do Centro de Estudos Judiciários. Retirado de: [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf?id=9&userna  
me=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&username=guest).

La Boétie, E. (2016). *Discurso sobre a servidão voluntária* (3.ª ed.). Lisboa: Antígona.

Leitão, L. (2019). *Direito do Trabalho* (6.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina.

Lopes, S. (2014). *O Assédio Moral no Trabalho*. 151-167. In “O Assédio no Trabalho” do Centro de Estudos Judiciários. Retirado de: [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf?id=9&userna  
me=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&userna<br/>me=guest).

Martinez, P.R. (2013). *Direito do Trabalho* (6.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina

Martinez, P. [et al.] (2020). *Código do Trabalho Anotado* (12.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina.

Martins, D. (2018). *Os desafios atuais do Direito do Trabalho*. In. II Congresso Europeu de Direito do Trabalho. Coimbra: Edições Almedina. 158-204.

Neto, A. (2019). *Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados* (5.ª Ed.). Lisboa: Ediforum, Edições Jurídicas, Lda.

- Pacheco, M. (2007). *O assédio moral no trabalho: O elo mais fraco*. Coimbra: Edições Almedina.
- Parreira, I. (2003). *O assédio moral no trabalho*. In V Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Coimbra: Edições Almedina. 209-244
- Pereira, R. G. (2009). *Mobbing ou assédio moral no trabalho: Contributo para a sua conceptualização*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Pinheiro, R. (2013). *A responsabilidade civil dos agentes perante a vítima de assédio moral*. In: Questões Laborais, n.º 42. Vinte anos de questões laborais/Associação de Estudos Laborais. Coimbra: Coimbra Editora. 409-435
- Pinto, P. (2011). *O assédio moral na jurisprudência nacional*. In Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? (1ª ed.). Coimbra Editora. 441-459.
- Quintas, P. (2018). *O percurso jurídico do assédio do trabalho*. In Prontuário do Direito do Trabalho, I. Coimbra: Edições Almedina. 281-306
- Quintas, P. & Quintas, H. (2020). *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho* (9.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina.
- Ramalho, M. (2014). *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais* (5.ª ed.). Coimbra: Edições Almedina.
- Rebelo, G. (2014). *Assédio moral e dignidade no trabalho*. 91-108. In “O Assédio no Trabalho” do Centro de Estudos Judiciários. Retirado de: [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf?id=9&userna me=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&userna me=guest).
- Redinha, M. (2014a). *Assédio – uma noção binária?* 127-134. In “O Assédio no Trabalho” do Centro de Estudos Judiciários. Retirado de: [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf?id=9&userna me=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&userna me=guest).
- Redinha, M (2014b). *Assédio moral ou Mobbing no trabalho*. 135-150. In “O Assédio no Trabalho” do Centro de Estudos Judiciários. Retirado de: [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf?id=9&userna me=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&userna me=guest).

Rouxinol, M (2008). *A Obrigação de Segurança e Saúde do Empregador*. Coimbra: Coimbra Editora.

Santos, P. (2019). *Do assédio laboral. Pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português* (2ª Ed.). Coimbra: Edições Almedina.

Serqueira, A. (2014). *Do assédio no local de trabalho: um caso de flirt legislativo. Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno* (pp. 75-90). In “O Assédio no Trabalho” do Centro de Estudos Judiciários. Retirado de: [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf?id=9&userna  
me=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&username=guest).

Silva, C. (2012). *Análise da figura do assédio moral: doença de trabalho ou acidente de trabalho?* (Dissertação de mestrado não editada, Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa). Escola de Direito, Universidade do Minho, Braga. Retirado de: [http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/23732/1/Cid%c3%a1lia%20Santos  
%20da%20Silva.pdf](http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/23732/1/Cid%c3%a1lia%20Santos%20da%20Silva.pdf).

Torres, A. (coord.). (2016). *Assédio sexual e moral no local de trabalho* (1ª Ed.). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Retirado de: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio\\_Sexual\\_Moral\\_Local\\_Trabalho.p  
df](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf).

# Jurisprudência

---

## **Supremo Tribunal de Justiça**

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 13 de janeiro de 2010, n.º do processo 1466/03.2TTPRT.S1 (Sousa Grandão). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 23 de novembro de 2011, n.º do processo 2412/06.7TTLSB.L1.S1 (Fernandes da Silva). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 29 de outubro de 2013, n.º do processo 298/07.3TTPRT.P3.S1 (Mário Belo Morgado). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 18 de dezembro de 2013, n.º do processo 248/10.0TTBRG.P1.S1 (Mário Belo Morgado). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 12 de março de 2014, n.º do processo 590/12.5TTLRA.C1.S1 (Mário Belo Morgado). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 03 de dezembro de 2014, n.º do processo 712/12.6TTPRT.P1.S1 (Mário Belo Morgado). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 12 de novembro de 2015, n.º do processo 217/10.0TTMAI.P1.S1 (Pinto Hespanhol). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 01 de junho de 2017, n.º do processo 919/11.3TTCBR-A.C1.S1 (Ferreira Pinto). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 09 de maio de 2018, n.º do processo 532/11.5TTSTRE.E1.S1 (Gonçalves da Rocha). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

## **Tribunal da Relação de Coimbra**

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, datado de 23 de novembro de 2011, n.º do processo 222/11.9T4AVR.C1 (Manuela Fialho). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, datado de 07 de março de 2013, n.º do processo 236/11.9TTCTB.C2 (Jorge Manuel Loureiro). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, datado de 14 de janeiro de 2016, n.º do processo 1565/14.5T8LRA.C1 (Paula do Paço). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

### **Tribunal da Relação de Évora**

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, datado de 14 de setembro de 2017, n.º do processo 838/13.9TTSTB.E1 (João Nunes). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

### **Tribunal da Relação de Guimarães**

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, datado de 24 de abril de 2019, n.º do processo 2085/17.1T8BCL.G1 (Antero Veiga). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

### **Tribunal da Relação de Lisboa**

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 09 de maio de 2007, n.º do processo 1254/2007-4 (Maria João Romba). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 13 de abril de 2011, n.º do processo 71/09.4TTVFX.L1-4 (Natalino Botas). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 14 de setembro de 2011, n.º do processo 429/09.9TTLSB.L1-4 (Maria João Romba).

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 21 de março de 2012, n.º do processo 2755/10.5TTLSB.L1-4 (Ramalho Pinto). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 05 de novembro de 2013, n.º do processo 4889/11.0TTLSB.L1-4 (Francisca Mendes). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 21 de dezembro de 2017, n.º do processo 3225/16.3T8PDL.L1-4 (Maria José Costa Pinto). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 01 de março de 2018, n.º do processo 4279/16.8T8LSB.L1.S1 (Gonçalves Rocha). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 24 de outubro de 2018, n.º do processo 2200/14.7TTLSB-4 (Paula Santos). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

### **Tribunal da Relação do Porto**

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, datado de 10 de março de 2008, n.º do processo 0716615 (Ferreira da Costa). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, datado de 26 de setembro de 2011, n.º do processo 540/09.6TTMTS.P1 (António José Ramos). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, datado de 04 de fevereiro de 2013, n.º do processo 1827/11.3TTPRT.P1 (António José Ramos). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, datado de 07 de maio de 2018, n.º do processo 2326/16.2T8VNG.P1 (Domingos Morais). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, datado de 09 de janeiro de 2020, n.º do processo 609/19.9T8AVR.P1 (Paula Leal de Carvalho). Acessível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).