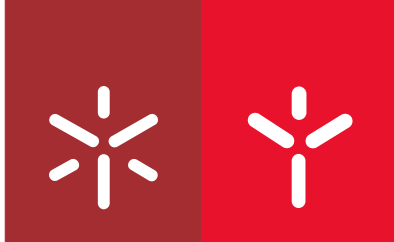




Universidade do Minho
Escola de Direito

Marília Clara Vieira Salgado

**O Fenómeno do Assédio Moral:
a discriminação**



Universidade do Minho

Escola de Direito

Marília Clara Vieira Salgado

O Fenómeno do Assédio Moral: a discriminação

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Direito dos Contratos e das
Empresas

Trabalho efetuado sob a orientação da
Professora Doutora Teresa Alexandra Coelho Moreira

abril de 2014

Nome: Marília Clara Vieira Salgado

Endereço Eletrónico: mariliacvsalgado@gmail.com

Número do Cartão de Cidadão: 13192861 9 ZZ3

Título da Dissertação: "O Fenómeno do Assédio Moral: a discriminação"

Orientador: Professora Doutora Teresa Alexandra Coelho Moreira

Ano de Conclusão: 2014

Designação do Mestrado: Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e das
Empresas

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO PARCIAL DESTA DISSERTAÇÃO (indicar,
caso tal seja necessário, n" máximo de páginas, ilustrações, gráficos, etc.),
APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO
ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE;

Universidade do Minho, ___/___/_____

Assinatura: _____

AGRADECIMENTOS

A dissertação deste mestrado, apesar de ter envolvido uma longa jornada, em grande medida individual e solitária a que qualquer investigador está destinado, reúne a cooperação de várias pessoas, ainda que a responsabilidade por qualquer erro ou omissão seja minha, que me ajudaram direta ou indiretamente a alcançar os meus objetivos, por isso, deixo-lhes aqui algumas palavras, insuficientes é verdade, mas com um profundo sentimento de reconhecimento e agradecimento.

À minha orientadora Professora Doutora Teresa Alexandra Coelho Moreira, pela confiança e exigência desafiadora que depositou em mim e no meu trabalho, bem como pela sua amabilidade, disponibilidade, compreensão e por todo o seu saber que foi essencial para enriquecimento desta dissertação.

Aos docentes que ministraram as disciplinas do mestrado em Direito dos Contratos e das Empresas pela sua participação e colaboração, porque sem eles a tarefa de realização deste trabalho seria bem mais difícil.

À Professora Doutora Milena Rouxinol, agradeço a atenção, disponibilidade e opinião prestada.

À minha família, pela ajuda e incentivo de cada um que à sua maneira me foram dando ao longo desta fase, e por todos os ensinamentos de vida.

Aos meus amigos e colegas, por estarem constantemente ao meu lado durante esta etapa, pela transmissão de força e estímulo em todos os momentos importantes deste projeto que ganhou forma, ainda, pelos seus irrecusáveis contributos.

A todos eles expresse a minha gratidão e dedico esta dissertação.

O meu muito obrigada!

RESUMO

O Fenómeno do Assédio Moral: a discriminação

O presente trabalho visa abordar o fenómeno do assédio moral no local de trabalho cada vez mais em destaque no contexto socioeconómico do século XXI.

O Direito do Trabalho está intrinsecamente relacionado com a ideia de “*labuta*”, “*exercício de uma profissão*”, que, ao contrário do que acontecia quando apareceram as primeiras relações laborais, consideramos ser, atualmente, fisicamente menos duro graças ao crescente desenvolvimento tecnológico, mas psicologicamente mais desgastante, em grande medida pelas imensas exigências e preocupações que impõe aos seus agentes.

O assédio moral no local de trabalho reúne desta forma as condições necessárias para um aparecimento mais violento, a par de outras realidades que dele se distinguem.

Hoje e mais do que nunca, o trabalhador é, acima de tudo, uma pessoa e não pode perder essa qualidade no âmbito laboral, pois o Direito à Dignidade, que é inerente à pessoa humana, acompanha-o onde quer que se encontre. Mas, apesar dos significativos avanços, encontramos no mundo contemporâneo a não-aceitação do diferente, ou do paradigma convencional, o que abre caminho à discriminação. Isto porque a proibição de discriminação não garante a existência de uma igualdade absoluta em todas as situações, como também não proíbe a diferenciação de tratamento.

Essa discriminação, quando concretizada de forma reiterada, pode configurar o assédio moral no local de trabalho, problema que afeta inúmeros trabalhadores em todo o mundo.

Assim, a abordagem do problema do assédio moral no ambiente de trabalho é imperativa na legislação; porém, não é suficiente a sua contemplação na nossa legislação, é necessário também que se ofereçam soluções eficazes no seu combate para todos podermos trabalhar com dignidade.

ABSTRACT

The Phenomenon of Moral Harassment: discrimination

The present work addresses the phenomenon of harassment in the workplace, a problem which is becoming more prominent in the socio-economic context of the 21st century.

The Labour Law is intrinsically linked to the idea of "work", of "practising a profession", which, contrary to what happened when the first industrial relations appeared, we consider to be physically less hard nowadays, thanks to the increasing technological development, but, on the other hand, psychologically more demanding due largely to the many requirements and concerns on the worker.

Harassing in the workplace has thus the necessary conditions for a more violent appearance, alongside other realities which differ from it.

Today, more than ever, the worker is above all a person and cannot lose that quality in the workplace because the right to dignity is inherent to the human being and accompanies you wherever you are. Despite significant improvements, the contemporary world does not accept the different, or the conventional paradigm, thus paving the way for discrimination. The prohibition of discrimination does not guarantee the existence of an absolute equality in all situations nor does it prevent the differentiation.

Such discrimination when repeatedly perpetrated can become harassment in the workplace, a problem that affects countless workers worldwide.

Therefore, it is imperative that the legislation deals with the problem of harassment in the workplace. Furthermore, it is also necessary to provide for effective solutions to fight against it so that we can all work with dignity.

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| AGRADECIMENTOS..... | III |
| RESUMO | V |
| ABSTRACT..... | VII |
| ÍNDICE..... | IX |
| INTRODUÇÃO | 13 |
| CAPÍTULO I | |
| O FENÓMENO DO ASSÉDIO MORAL..... | 19 |
| 1. Abordagem Terminológica..... | 21 |
| 1.1 O “ <i>ijime</i> ” | 25 |
| 1.2 O “ <i>mobbing</i> ” | 26 |
| 1.3 O “ <i>bullying</i> ” | 29 |
| 1.4 O “assédio psicológico” | 30 |
| 1.5 “ <i>Harassment</i> ” | 32 |
| 1.6 “ <i>Vessazione</i> ” | 32 |
| 1.7 “Assédio moral” | 33 |
| CAPÍTULO II | |
| O ASSÉDIO MORAL: ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS | 37 |
| 2. Aproximação ao conceito jurídico: elementos característicos: | 39 |
| 2.1 O sujeitos parte | 41 |
| 2.2 Os comportamentos assediante mais comuns..... | 44 |
| 2.3 A duração das condutas assediante | 50 |
| 2.4 Intenção do assediador | 64 |
| 2.5 Consequências do assédio moral | 68 |
| 2.6 Os diferentes tipos de assédio moral no local de trabalho..... | 75 |
| 2.6.1 Quanto à qualidade do assediador | 76 |
| 2.6.2 Quanto à motivação da conduta..... | 90 |
| CAPÍTULO III | |
| O ASSÉDIO MORAL PERANTE OUTROS FENÓMENOS..... | 93 |
| 3. Delimitação do conceito perante outras realidades conexas:..... | 95 |
| 3.1 O conflito..... | 95 |
| 3.2 O “ <i>stresse</i> ”..... | 96 |
| 3.3 Abuso da hierarquia | 98 |

| | | |
|--|--|------------|
| 3.4 | Violência física..... | 100 |
| 3.5 | As tensões laborais..... | 100 |
| 3.6 | As más condições de trabalho..... | 101 |
| 3.7 | As imposições profissionais..... | 102 |
| 3.8 | Discriminação | 102 |
| 3.8.1 | Assédio e discriminação em razão do género..... | 114 |
| 3.8.2 | Assédio e discriminação por motivos raciais..... | 127 |
| 3.8.3 | Assédio e discriminação em função da religião | 134 |
| CAPÍTULO IV | | |
| BREVE ENQUADRAMENTO JURÍDICO | | 145 |
| 4. | O assédio moral..... | 147 |
| 4.1 | O assédio moral a nível comunitário..... | 147 |
| 4.2 | O assédio moral a nível nacional..... | 155 |
| 4.2.1 | Os projetos de lei..... | 156 |
| 4.2.2 | O assédio moral: artigo 24.º do Código de Trabalho de 2003 | 163 |
| 4.2.3 | O assédio moral: o artigo 29.º, n.º 1 do Código do Trabalho de 2009 | 173 |
| CAPÍTULO V | | |
| OS BENS JURÍDICOS PROTEGIDOS..... | | 177 |
| 5. | Alusão aos bens jurídicos protegidos. O direito (s) fundamental (is) lesado (s)..... | 179 |
| CAPÍTULO VI | | |
| MEIOS DE REAÇÃO AO ASSÉDIO MORAL..... | | 187 |
| 6. | Referência sumária aos meios de reação ao assédio moral | 189 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | | 207 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS: | | 223 |

AS PRINCIPAIS ABREVIATURAS

| | |
|-----------|---|
| AAVV | Autores vários |
| Ac. | Acórdão |
| ACT | Autoridade para as Condições de Trabalho |
| al. | Alinea |
| AL | Actualidade Laboral – Revista semanal técnico-jurídica del trabajo y de la seguridad social |
| als. | Alíneas |
| AS | Aranzadi Social |
| Art. | Artigo |
| Arts. | Artigos |
| BMJ | Boletim do Ministério da Justiça |
| CC | Código Civil Português |
| CEDU | Convenção Europeia dos Direitos do Homem |
| CEE | Comunidade Económica Europeia |
| Cfr. | Confira |
| CGTP | Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses |
| Cit. apud | Citado em |
| CJ | Coletânea de jurisprudência |
| Coord. | Coordenação |
| CP | Código Penal |
| CPP | Código de Processo Penal |
| CPC | Código de Processo Civil |
| CRP | Constituição da República Portuguesa |
| C.T. | Código do Trabalho |
| DL. | Decreto-lei |
| DO | Le Droit Ouvrier |
| DS | Droit Social |
| ed. | Edição |
| et al | E outros |
| LCT | Lei do Contrato de Trabalho |

| | |
|----------|---|
| n.º | Número |
| N.º | Número |
| ob. cit. | Obra citada |
| OIT | Organização Internacional de Trabalho |
| ONU | Organização Internacional das Nações Unidas |
| p. | Página |
| PDT | Prontuário Direito do Trabalho |
| PE | Parlamento Europeu |
| pp. | Páginas |
| ss. | Seguintes |
| STJ | Supremo Tribunal de Justiça |
| TJUE | Tribunal de Justiça da União Europeia |
| TRL | Tribunal da Relação de Lisboa |
| TRP | Tribunal da Relação do Porto |
| TRT | Tribunal Regional do Trabalho |
| UE | União Europeia |
| UGT | União Geral de Trabalhadores |
| Vol. | Volume |

INTRODUÇÃO

“Grande é a dignidade do trabalho pois honra o trabalhador”

(Talmude Babilónico, Textos Judaicos)

O presente trabalho intitula-se “O Fenómeno do Assédio Moral: a discriminação” e corresponde à Dissertação do Curso de Mestrado em Direito dos Contratos e das Empresas, ministrado na Escola de Direito da Universidade do Minho, no ano letivo 2012/2013.

As condutas abusivas no contexto laboral e o assédio moral no local de trabalho são cada vez mais frequentes, e assumem contornos que apelam à sua contemplação no Direito do Trabalho. É nosso objetivo encontrar respostas e definir procedimentos, de índole prática e o mais expeditos possível, para estas questões, que urge analisar e resolver.

A vida quotidiana, o contacto pessoal e direto com a realidade que nos circunda, vem contribuindo para potenciar o nosso interesse pela figura do assédio moral em geral, e no local de trabalho em particular. Não sendo de todo um fenómeno novo, o assédio moral assume-se como um tema amplo, atualmente presente na discussão laboral e jurisprudencial em diferentes países.

São inconstantes os fatores que desenrolam e potenciam as situações de assédio moral no local de trabalho, entre os quais o aumento da competitividade entre empresas, os vínculos laborais cada vez mais precários, o aumento dos ritmos de trabalho, a facilidade em descartar ou substituir a mão-de-obra devido ao agravamento do desemprego.

Constituído por comportamentos mais ou menos ardilosos e silenciosos, o assédio moral no local de trabalho, na maioria das vezes, reflete-se na conduta persecutória da entidade empregadora em relação ao trabalhador, com a intenção que este abandone o local de trabalho. Numa situação de assédio moral no local de trabalho o trabalhador é, por exemplo, submetido a críticas injustificadas relativas ao seu desempenho, sujeito a atitudes discriminatórias, confinado a instalações isoladas, constrangido com rumores difamatórios e a situações humilhantes por parte do

empregador e/ou colegas de trabalho, de forma reiterada e por um período prolongado de tempo.

Um trabalho livre e sadio beneficia novas experiências, formação e transformação de personalidades, e funciona como um veículo para as satisfações humanas, quer a nível emocional, bem como a nível patrimonial. Investigações científicas referem-se ao trabalho como uma preciosa fonte de desenvolvimento do Ser Humano, para onde “ (...) *homens e mulheres transportam o melhor e o pior da sua condição humana*”¹, permitindo, enquanto apelo para a nossa vocação, conceber e descobrir um significado único em cada um de nós.

Apesar de não ser relevante a área profissional em que estamos inseridos, no Direito do Trabalho existe algo comum à maioria dos cidadãos trabalhadores: a inserção no mundo do trabalho começa pela celebração, verbal ou escrita, de um contrato de trabalho². De facto, a partir daqui, deparamo-nos com o “pontapé de saída” para uma nova relação, da qual surgem novos direitos, obrigações e interesses; mas vulgarmente divergentes para ambas as partes.

É precisamente nas relações laborais que nos defrontamos com um verdadeiro conflito assimétrico e desequilibrado de poderes, bem como uma nítida desigualdade; mas, tal situação só é possível atendendo à liberdade e voluntariedade dos sujeitos na celebração do vínculo laboral³.

Numa organização de hierarquias onde não se vislumbra o princípio geral da igualdade, a entidade patronal ordena e o trabalhador obedece. É esta a filosofia de todos aqueles que estabelecem a gestão das suas empresas num autêntico sistema absolutista e desejam obediência plena dos seus trabalhadores.

Na esteira de JOÃO LEAL AMADO, o “ [p] onto é, contudo, que o exercício destes poderes empresariais se processe de acordo com a boa-fé, não originando constrangimentos ao trabalhador, não afetando a sua dignidade, não lhe criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Ponto é,

¹ Vide, MARIA REGINA GOMES REDINHA, “Assédio Moral ou *Mobbing* no Trabalho”, in Estudos em Homenagem ao Professor Dr. Raul Ventura, Vol. II, Coimbra Editora, Coimbra, 2003, p. 833.

² Para mais desenvolvimentos, PEDRO ROMANO MARTINEZ, Direito do Trabalho, 5.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2010, p. 308, e ainda, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, Direito do Trabalho, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 83 a 85;

³ Cfr., MARIA MALTA FERNANDES, Os Limites à Subordinação do Trabalhador – Em Especial ao Dever de Obediência, Quid Juris, Lisboa, 2008, p. 13 a 18.

afinal, que o exercício dos poderes patronais respeite a pessoa que há em cada trabalhador”⁴.

Neste contexto, não admira que, enquanto território hierarquizado, complexo e de predomínio de autoridade, a organização do trabalho constitua, por excelência, um cenário de conflitos constantes e de verdadeiras situações de violência psicológica. Assim sendo, ISABEL RIBEIRO PARREIRA⁵ observa que “ [c] omo todos os agrupamentos humanos, o local de trabalho representa uma indiscutível fonte de tensões entre os indivíduos que o compõem e que explodem, na maior parte das vezes, sob a forma de pequenos conflitos, ainda que graves, mas esquecidos passado o calor da emoção”.

Situação diversa são os casos de pressão, direcionados para uma pessoa ou várias pessoas, cujo objetivo é atentar contra a sua dignidade e integridade física e moral, bem como a degradação do ambiente e condições laborais.

Cada vez mais, temos a consciência de que tais pressões se estão a tornar no grande drama pessoal e social dos nossos dias, não obstante terem existido, desde sempre, situações de violência psicológica nas organizações de trabalho, sejam elas públicas ou privadas.

Nas relações laborais, as discussões e competições no seio empresarial necessitam de ser saudáveis para que o trabalhador esteja física e psicologicamente estável e para que o seu rendimento seja produtivo.

Contudo, se a conflitualidade entre trabalhadores, ou entre superiores e subordinados, exceder os limites do saudável acaba por tornar-se insuportável, doentia e penosa. Assim, assédio moral no local de trabalho não é um mero conflito; o assédio moral no local de trabalho é o resultado de uma nova organização do trabalho e de um sistema deficiente, onde se perdeu o respeito pelo colega de trabalho – que, muitas vezes, passa a ser adversário – e onde operam uma série de comportamentos e atitudes que transformam o local de trabalho num ambiente de terror para a vítima.

Foi, somente, com a reforma da legislação laboral, culminada com a entrada em vigor do Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto), que se começam a dar os primeiros passos para a estatuição da figura do assédio moral no local de trabalho.

⁴ Cfr., JOÃO LEAL AMADO, “As Faces do Assédio”, *Questões Laborais*, Ano XVI, n.º 33, janeiro / junho, 2009, p. 118.

⁵ *Vide*, ISABEL RIBEIRO PARREIRA, “O Assédio Moral no Trabalho”, in V Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias coord., por António Moreira, Almedina, Coimbra, janeiro 2003, p. 209.

O ponto de partida do nosso estudo passará pela exploração do conceito de assédio moral no local de trabalho; a análise da figura no nosso Código do Trabalho (em especial as alterações decorrentes da legislação laboral e posterior revisão em 2009), a fim de prementemente se prestar um pequeno contributo para edificação do conceito de assédio moral.

É oportuno referir que o âmbito do nosso estudo se focará, em grande medida, nos princípios fundamentais do nosso Estado Social e de Direito Democrático, mais especificamente, no direito à dignidade da pessoa humana, à integridade física e moral do assediado, no direito à igualdade e não discriminação e no direito ao trabalho. Não podemos olvidar o recurso a outras ciências, como a psiquiatria, a psicologia e a sociologia, às quais não podemos ficar alheios.

Perscrutando o assédio moral no local de trabalho surgem várias interrogações que cabe esclarecer. Desde logo, dada a abundancia terminológica subjacente ao tema, serão abordadas as diferentes denominações utilizadas para descrever o fenómeno em causa.

Não menos importante, temos a questão do conceito jurídico do assédio moral, indicando quais os elementos que, no nosso entender, devem integrar o conceito, dando especial relevância ao elemento da duração; ou seja, quando começa o assédio moral no local de trabalho? Este é, talvez, um dos elementos que maior dificuldade oferece quanto à sua perceção, em face das imensas controvérsias.

Não obstante, e dada a dimensão que este problema assume no ambiente laboral, indicamos, ainda, algumas das consequências das condutas assediantes. Tais atos serão prejudiciais apenas para a vítima? Ou todos nós, de alguma forma, somos prejudicados pelas práticas assediantes?

Serão estudados os diferentes tipos ou modalidades de assédio moral no local de trabalho, designadamente, quanto à qualidade do assediador e quanto à motivação das condutas assediantes, para que melhor se possa compreender o fenómeno em toda a sua amplitude.

Posto isto, indicamos e procedemos a uma breve distinção do assédio moral no local de trabalho de outras figuras afins, dando especial relevo, ainda que de modo abreviado, à modalidade de assédio moral discriminatório, que é uma das vertentes mais amplas da figura em análise. Neste âmbito ganha inexorável importância refletir

sobre a igualdade e não discriminação no ambiente laboral, mais concretamente a diferenciação em razão do género, raça e religião dos trabalhadores nas relações laborais.

Note-se a este propósito a delicadeza desta temática, cujas respostas não são de todo simples, não sendo suficiente a alegação de práticas discriminatórias para que, automaticamente, estejamos perante situação de assédio moral no local de trabalho.

Continuemos o estudo com análise dos principais normativos comunitários que disciplinam o assédio moral no local de trabalho, no sentido de enquadrar o fenómeno a nível comunitário, fazendo ainda uma certa referência à regulação da figura em alguns ordenamentos jurídicos.

Focaremos, ainda, os aspetos mais relevantes do enquadramento jurídico nacional do assédio moral no local de trabalho, como a evolução histórica da figura, passando pelo estudo das diferentes iniciativas legislativas que se debruçam sobre a matéria. Proceder-se-á à análise do artigo 24.º do Código de Trabalho de 2003, posteriormente ao estudo do atual artigo 29.º, n.º 1 do Código de Trabalho.

Mas será que o legislador nacional deu a devida notoriedade ao assédio moral no local de trabalho? Melhor dizendo, terá o legislador ordinário contemplado “corretamente” a figura jurídica do assédio moral no local de trabalho para que as dúvidas na sua aplicação sejam menores, contribuindo para que a tutela de bens do assediado seja protegida e alvo de sanções quando for violada por um assediador?

No nosso estudo dedicaremos igualmente algum relevo aos bens jurídicos protegidos e ao direito (s) fundamental (is) potencialmente afetado (s) numa situação de assédio moral no local de trabalho. Trata-se de saber se estamos perante uma nova realidade laboral cujos contornos potenciam o assédio moral no local de trabalho, ou, por outro lado, estaremos perante uma realidade humana que não mais “se cala e consente” no que se refere aos direitos fundamentais, designadamente em sede laboral?

É inegável que o fenómeno do assédio moral no local de trabalho aumentou nos últimos anos. Seja porque, por um lado, os trabalhadores estão mais sensibilizados e informados no que concerne aos direitos que lhes assistem e, por conseguinte, não se obstam de dar publicidade ao fenómeno, seja porque as entidades empregadoras sentem necessidade de, cada vez mais, utilizar meios de pressão sobre os

trabalhadores, seja, ainda e em específico, porque a comunicação social cada vez mais enfatizam e divulgam o fenómeno.

Finalmente, passaremos ao tratamento dos mecanismos de reacção ao fenómeno que o trabalhador assediado tem ao seu dispor no ordenamento jurídico português. A entidade patronal que, por seu próprio ato ou omissão, praticar ou não obstar à prática de factos consubstanciadores de assédio moral sobre o (s) seu (s) trabalhador (es) está a depreciar o “seu património”; é que, deste tipo de práticas sempre resultará, no mínimo, numa diminuição de produção por parte do trabalhador assediado⁶. Como assegurar o prejuízo do trabalhador vítima de assédio moral não discriminatório no local de trabalho?

Temos consciência que a temática por nos escolhida encerra grande polémica, mas não poderíamos deixar passar esta oportunidade sem a discutir, sem prejuízo do surgimento de novos desenvolvimentos. Porém, como gostamos de desafios, pretendemos ao longo desta dissertação alcançar as metas traçadas, respondendo de forma clara e adequada àquelas interrogações que fomos traçando e, paralelamente, encontrar soluções com argumentos válidos que possam, oportunamente, quiçá, contribuir para a transformação do assédio moral, enquanto moda de hoje, na história de amanhã; ou não fosse esse o motivo pelo qual nos movemos enquanto árdios caminheiros do Direito.

⁶ Verbaliza MESSIAS CARVALHO, “*que o assédio moral é um péssimo negócio*” quando se referia ao assédio moral/mobbing sobre a empresa [sic], na palestra apresentada no I Seminário Internacional de Assédio Moral no Trabalho, realizado em São Paulo, em 30.04.2002, Revista TOC de Agosto de 2006, in http://www.otoc.pt/downloads/files/1155034857_40a49.pdf.

CAPÍTULO I

O FENÓMENO DO ASSÉDIO MORAL

1. Abordagem Terminológica

O assédio moral no local de trabalho, ou o *mobbing*⁷ como é conhecido a nível internacional, não é um fenómeno recente no mundo do trabalho,⁸ ao invés trata-se de um grave problema subjacente à própria relação laboral⁹, que sempre existiu.¹⁰ Em boa verdade, “ (...) encontramos-nos diante de um problema antigo que, nos últimos dez anos, tem vindo a tornar-se numa grande preocupação social e num interesse exacerbado na área da psicologia, da psiquiatria e da sociologia, ciências essas que terão influenciado necessariamente o Direito (...) ”¹¹ e cooperando para a

⁷ O *mobbing* foi pela primeira vez usado nos anos sessenta pelo investigador KONRAD LORENZ, reportando-se a um comportamento de grupo em ratos, sendo que, na década seguinte, PAUL HEINEMANN aumentou a amplitude do conceito a um grupo de crianças em ambiente escolar. Já HEINZ LEYMANN, psicólogo alemão, aproveitando o avanço do ordenamento jurídico Sueco, que previa na Lei de Proteção de Riscos Laborais uma definição de assédio moral, definiu o fenómeno como o resultado de uma situação em que um indivíduo ou um grupo de indivíduos exerce violência psicológica sobre outrem. Aquase em simultâneo, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, psicóloga francesa, publicou *Le Harcèlement moral, la violence perverse au quotidien* e introduziu o referido conceito em França, definindo o “*assédio moral como um comportamento qualquer, um gesto, uma palavra, uma atitude, que ofenda pela sua reiteração ou pela sua sistematização a dignidade do trabalhador, colocando em causa o seu posto de trabalho ou minando o clima de trabalho*”, in, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, O Assédio Moral no Trabalho, O Elo Mais Fraco, Almedina, Coimbra, 2007, p.73. Este autor concluiu pela existência de quatro grupos de ações em termos de assédio moral, sendo eles a manipulação: da vítima; a comunicação da vítima; do trabalho da vítima e, o último a manipulação das contrapartidas laborais. Por sua vez, MARIA REGINA REDINHA, Assédio Moral ou *Mobbing* no Trabalho, ob., cit., p. 839., na esteira de HEINZ LEYMANN, distingue cinco grupos de comportamentos assediadores, separando os incidentes que são imediatamente lesivos da saúde físico-psíquica dos outros. Já ISABEL RIBEIRO PARREIRA subdivide as condutas consubstanciadoras de assédio moral em quatro grupos que abrangem condutas que atentam contra as condições laborais e dignidade do trabalhador, provocam isolamento, consistem em violências verbais e físicas, ou até mesmo sexuais in, ISABEL RIBEIRO PARREIRA, “Assédio Moral no Trabalho”, in V Congresso Nacional do Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2003, p. 225-226.

⁸ O que teve na génese do interesse mundial por este tema, não foi a sua novidade, mas sim, a sua crescente publicidade, e a consciencialização social e política da sociedade. São inúmeros os exemplos, vide “Crise faz disparar casos de assédio no trabalho. Estão a aumentar os casos de assédio moral e de cariz sexual no local de trabalho. A denúncia é da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), que coloca o ano de 2011 como o pior em termos de violação dos direitos dos trabalhadores. Segundo os dados da ACT, no ano passado foram registados 140 crimes desta natureza, quase duas vezes mais que em 2010, quando tinham sido verificados 79 crimes. O Inspetor-geral do Trabalho, JOSÉ LUÍS FORTE, afirma numa entrevista à Lusa que este aumento está diretamente relacionado com a crise económica.”, Notícia de Ana Sanlez, RTP 19 março de 2012, no site: <http://www.rtp.pt/noticias/index.php?article=537000&tm=8&layout=121&visual=49>, visitado em 15.11.2012. E ainda, “Denúncias por Assédio Moral no Trabalho Crescem 98% em Campinas Ministério Público do Trabalho registrou 117 casos de janeiro a agosto. Entre 2009 e 2011, quantidade de registros subiu 197,5%”, notícia de 10 de Setembro de 2012, in <http://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/noticia/2012/09/denuncias-contras-empresas-por-assedio-crescem-98-em-campinas.html>, retirado em 15.11.2012. Por fim, vide <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique6> e <http://www.assediomoral.org/>, pesquisas feitas em 15.11.2012.

Assim, o que da atualidade resulta não é a descoberta de um novo fenómeno, mas sim a sua agravação levada a extremos, o que tem tido as consequentes repercussões na sociedade. Este fenómeno encontra-se ligado à forma como esta organizada a estrutura produtiva da empresa e a própria prestação de trabalho, isto porque, são várias, as suas formas de manifestação, no tratamento de que é alvo a vítima na condição de trabalhador. No entanto, o progressivo desenvolvimento tecnológico, os sucessivos processos de automatização da atividade produtiva e a globalização originaram a maior dispensabilidade da mão-de-obra humana, mas obrigando a maior parte da população ativa a passar mais tempo no seu local de trabalho do que em casa.

⁹ O assédio “ (...) [t] rata-se, não obstante, de uma realidade não exclusiva do ambiente do trabalho, antes é detestável em qualquer agrupamento humano, e tão antiga quanto a existência de uma sociedade organizada” MARIA REGINA REDINHA, “Assédio Moral ou *Mobbing* no Trabalho (sumário)”, in Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina, Coimbra, 2003, p. 169. De facto, e apesar de expressas de formas distintas e com particularidades específicas, identificam-se situações de assédio moral em diversas áreas da vida dos cidadãos, por exemplo, no ambiente escolar, familiar, entre outras. Porém, o *mobbing* sempre permaneceu no ambiente de trabalho, neste sentido JOSÉ VICENTE ROJO e ANA MARIA CERVERA, El *Mobbing* o Acaso Laboral, Tébar, Madrid, 2005, p. 21.

¹⁰ O assédio moral “ (...) é tão antigo quanto o trabalho (...)” segundo MARGARIDA BARRETO, “O que é o assédio moral”, disponível no site: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>, visitado 17.10.2013. No mesmo sentido MARIA REGINA GOMES REDINHA, Assédio Moral ou *Mobbing* no Trabalho, in AAVV, Estudos em Homenagem ao professor Doutor Raúl Ventura, ob., cit., p. 833.

¹¹ Vide, ESPERANZA ROALES PANIAGUA, “El Acoso Moral en el Trabajo: Causa Inespecífica de Despido Disciplinario”, Aranzadi Social, n.º 19, 2010, p. 33.

caracterização elaborada do fenómeno ao colocarem em evidência a sua gravidade e a necessidade de prevenção.

Nesta medida é efetivamente difícil separar a prestação de trabalho da pessoa que o presta, ou seja, o trabalhador¹². Esta relação entre trabalhador e o local de trabalho¹³ é inseparável, de tal maneira que o trabalho apresenta-se como ponto influenciador das capacidades psicossociais do trabalhador enquanto ser humano. Esta influência é inevitável dado o tempo que dedicamos ao trabalho¹⁴.

A nossa lei fundamental, a Constituição da República Portuguesa, atualmente¹⁵ proíbe e pune a ofensa à “ (...) *dignidade da pessoa humana* (...) ”¹⁶ constituindo a dignidade humana um princípio fundamental a zelar e respeitar, também em sede laboral. Sucede que, em contexto laboral, podem existir situações de *stress* ou trabalho sob pressão, precariedade laboral,¹⁷ e mesmo casos de segurança reduzida, que são fatores que propiciam o assédio moral no local de trabalho.^{18 19}

Advém que, com atual e permanente crise económica faz com que haja cada vez mais escassez dos postos de trabalho e que a competição para a manutenção do posto de trabalho aumente, aumentando consideravelmente os riscos do fenómeno em estudo.

Conjuntamente com o assédio moral motivado por razões estruturais ou de crise económico, existem outras motivações cuja sua razão de ser radica apenas nas

¹² Aqui existem duas perspetivas, num sentido stricto, o assédio moral só apareceu numa fase posterior ao Direito do Trabalho, na esteira de LUÍS JOSÉ ESCURADO ALONSO, “El Acaso Moral en el Trabajo ¿ Una Nueva Forma de Discriminación?”, in AVVV, Revista de Derecho Social, n.º 19, 2002, o assédio moral aparece quando a liberdade das empresas, quer no período da Revolução Francesa, quer depois da Revolução Industrial, passa a ser vedada, uma vez que o seu objetivo é fazer com que o trabalhador abandone o seu local de trabalho. Por outro lado, defende MARIA JOSÉ ROMERO RODENAS, Protección Frente al Acaso Moral, Básicos de Derecho Social, 2, Editorial Bomarzo, 2004, p., 7, que o assédio moral é tão antigo quanto o próprio direito do trabalho e que se manteve escondido devido ao medo ou receio das vítimas em denunciarem a sua existência.

¹³ No entanto, independentemente do exato momento em que surgiu o fenómeno do assédio moral, o que releva, é a existência de uma relação de dependência, a qual, se funda na inserção numa organização alheia que pressupõe tanto a impossibilidade de aceder aos elementos que o pratiquem, quer quanto à vulnerabilidade das pressões, o que leva a que haja uma maior número de agressões.

¹⁴ JEAN-MARIE MULLER, “ (...) *a nossa relação com os outros é constitutiva de personalidade. A existência humana do homem não é estar no mundo, mas sim estar com os outros*” in O Princípio da Não-Violência. Percurso Filosófico, Lisboa, Instituto Piaget, 1995, p. 16.

¹⁵ Após o 25 de Abril de 1975, o movimento das forças armadas, coroando a longa resistência do povo português e interpretando os seus sentimentos, derrubou o regime fascista. Passando a Assembleia Constituinte a defender a independência nacional, a garantir os direitos fundamentais dos cidadãos, assegurar o primado do Estado Social e de Direito Democrático, a estabelecer os princípios basilares da democracia e o respeito pela vontade do povo português, tendo em vista a construção de um país livre, justo e fraterno.

¹⁶ Vide artigo 1.º, da Constituição da República Portuguesa, Almedina, 2010, p. 10.

¹⁷ MARIA REGINA REDINHA “ (...) *a intensificação dos ritmos de trabalho, a gestão dos objetivos, a pressão competitiva, a fungibilidade da mão-de-obra, o distanciamento e anonimato da direção da empresa e os vínculos precários*”, ob., cit., p. 833 a 834.

¹⁸ Vide Resolução do Parlamento Europeu sobre o Assédio Moral no Trabalho, 2339/2001, INI, considerando D e E.

¹⁹ O conceito de local de trabalho é relativo ou elástico, porém e de acordo com JOÃO LEAL AMADO, “ (...) *o certo é que ainda assim, não poderá verifica-se uma total indeterminação do local de trabalho, pois a situação de heterodisponibilidade do trabalhador em de resultar, de algum modo, espacialmente delimitada no contrato*”, in Contrato de Trabalho, 2.ª Edição, Wolters Kluwer, Coimbra, 2009, p. 251 e 252.

características da personalidade dos agressores. Neste sentido, RITA GARCIA PEREIRA o “ (...) assédio moral respeita, a pluralidade de motivações, de posições dos sujeitos ativos e passivos e de metodologias postas em prática dificulta ad absurdum uma abordagem minimamente criteriosa, tanto mais que, (...) o que se reputa como verdadeiro num dado momento é de imediato posto em crise quando não mesmo objeto de pronto desmentido”²⁰.

E ainda “ (...) a luta contra a impunidade deste tipo de fenómenos não é (nem pode ser) sinónimo da defesa de um meio laboral asséptico e totalmente alheado das pessoas, visando-se apenas contribuir para se disciplinarem os comportamentos que gerem, de forma incontornavelmente objetiva, um ambiente de trabalho incómodo e lesivo”.²¹

Segundo JOSÉ JOÃO ABRANTES, é necessário encontrar um equilíbrio entre os direitos dos trabalhadores e a liberdade das empresas para que “ (...) o conceito constitucional da relação de trabalho assente na ideia de que o trabalhador é uma pessoa, cuja a liberdade e cujos os direitos não podem ser totalmente sacrificados aos interesses empresariais”²².

Dúvidas não restam que estamos perante um assunto atual que abrange uma ampla discussão na sociedade contemporânea em face do aumento das situações de assédio. Diremos, de antemão, tratar-se de uma tarefa íngreme, senão mesmo impossível, a de contabilizar o número de vítimas de assédio moral dispersas pelo planeta²³.

Então, quais são os motivos que justificam o crescimento dos casos de assédio moral no local de trabalho? Por todo a parte são diversos os fatores apontados que permitem explicar esse aumento nos vários sectores de produção.

O Parlamento Europeu, na resolução sobre o assédio moral, indica como as principais causas para a sua prática “ (...) as deficiências de organização do trabalho, de informação interna e de enquadramento (...)”²⁴. Concretizando: deficiências nas

²⁰ RITA GARCIA PEREIRA, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho*, Contributo para a sua Conceptualização, Coimbra, Coimbra Editora, 2009, p. 61.

²¹ RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 64.

²² JOSÉ JOÃO ABRANTES, *O Código do Trabalho e a Constituição*, in *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2004, p. 66.

²³ Vide INÁKI PIÑUEL “*Mobbing – Manual de Autoayuda, Claves para Reconocer y Superar el Acaso en el Trabajo*”, Aguiar, Madrid, junio 2003, p. 21.

²⁴ Cfr., Resolução do Parlamento Europeu, sobre o Assédio Moral no Trabalho (2339/2001 (INI)), considerando F, de 06.06.2001, disponível em <http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20010620/439425PT.pdf>, consultado em 29.10.2013.

políticas de gestão pessoal por parte do empregador, designadamente, quanto às atitudes ou à forma de acolhimento que é disponibilizado aos trabalhadores e cargas de trabalho demasiado elevadas ou demasiado baixas.

Para além, da existência de várias hierarquias dentro do mesmo quadro empresarial e modelos de direção autoritários, a falta de comunicação, e desajustados métodos de resolução de conflitos a falta de interesse e de apoio generalizado por parte da entidade patronal²⁵. Parafrazeando CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE, reconhece que “ (...) o modelo de produção da empresa, baseado na enorme e continuada pressão competitiva e na contaminação psíquica do ambiente laboral, como a razão principal das agressões à estabilidade e integridade psicofísica do trabalhador”²⁶.

Entre nós, MARIA REGINA REDINHA acrescenta, para além deste, “ (...) a gestão por objetivos, a fungibilidade da mão-de-obra, o distanciamento e o anonimato da direção da empresa”²⁷, aos quais acrescentamos as adversidades da conjuntura económico-financeira, a concorrência e o declínio da representação sindical como motivos de crescimento do assédio moral no local de trabalho²⁸.

O interesse pelo tema do assédio moral conferiu uma crescente visibilidade do fenómeno e uma maior consciencialização social dos casos de assédio moral que, infelizmente, “ (...) têm vindo a aumentar de forma paralela ao desenvolvimento dos direitos sociais na nossa civilização (...)”²⁹.

Destrate, a colossal relevância do fenómeno contribuiu para que, nos últimos anos, aumentassem as denúncias dos casos de assédio moral e, concludentemente, o recurso aos tribunais, bem como o surgimento de organizações e associações de vítimas e/ou estudiosos, cujo trabalho desenvolvido tem como objetivo é a prevenção do fenómeno.

²⁵ Neste sentido, entre outros, SEBASTIÁN MORALO GALLEGO, “El Mobbing o Acaso Moral en el Trabajo. Responsabilidad Social”, in *El Mobbing Desde la Perspectiva Social, Penal y Administrativa*, Vol., 94, Consejo General Del Poder Judicial, Madrid, 2007, p. 132.

²⁶ Vide, CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE, “El Acaso” ¿Riesgo Laboral a Prevenir en las Empresas o Delito a Punir por el Estado? “Qvis Novum sub Sole”, *Tribuna Social, Revista de Seguridad Social y Laboral*, n.º 234, junio 2010, p. 10.

²⁷ Cfr., MARIA REGINA REDINHA ob., cit., p. 833.

²⁸ Neste sentido, defende FREDERICO NAVARRO NIETO, existem fatores relacionados com a natureza e qualidade das pessoas. São os grupos mais vulneráveis a comportamentos desiguais e persecutórios no ambiente de trabalho, a piores condições de trabalho e, por consequência mais expostos a situações de assédio moral, por exemplo os jovens em situação laboral precária, os trabalhadores com algum tipo de deficiência, os estrangeiros, as mulheres, etc., in “La Tutela Jurídica Frente al Acaso Moral Laboral, Thomson, Aranzadi, Cizur Menor, Navarra, 2007, p. 15.

²⁹ Como observam ENRIQUE JOSÉ CARBONELL VAYÁ, MIGUEL ÁNGEL GIMENO NAVARRO e ANA MEJÍAS GARCÍA, “El Acaso Laboral, Antes Llamado Mobbing – Un Enfoque Integrador de los Aspectos Pericial, Psicológico, Preventivo y Jurídico, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, p. 171.

A primeira dificuldade no estudo do assédio moral no local de trabalho, diz respeito à escolha da terminologia adequada,³⁰ pois são várias as designações adotadas a nível internacional, assim iremos abrir o estudo do tema partindo da análise de cada uma delas, tendo como objetivo a escolha daquela que melhor se adapte, com o fenómeno do assédio moral, em toda a sua amplitude.

1.10 “*ijime*”³¹

Este vocábulo é usado no Japão³², palavra que inicialmente representava o comportamento das crianças nas escolas³³ para, posteriormente, ocorrer a transposição para o domínio das relações laborais³⁴.

O *ijime*³⁵, caracteriza-se pela prática de condutas abusivas³⁶ (manifestadas através de gestos, palavras e atitudes) que ameaça, pela sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa. Por vezes são pequenas agressões, vulgarmente pouco graves se tomadas separadamente, mas que por serem sistemáticas tornam-se muito destrutivas³⁷.

A vítima em geral sente vergonha e muitas vezes sofre em silêncio com medo de enfrentar um novo constrangimento ou ser despedida por exemplo. O visado começa a perder a confiança nas figuras de autoridade (por exemplo: pais, professores, chefes, etc.) e quanto mais se retrai e não fala sobre o que tem passado, mais prejudicial para sua saúde se torna o problema.

³⁰ Parafraseando RITA GARCIA PEREIRA, “ (...) *está-se perante um fenómeno presente nas sociedades industrializadas para o qual cada país lançou mão de um termo próprio, sendo que, por vezes, chegam inclusivamente a coexistirem vários e, por outras, o mesmo termo é usado para representar realidades diferentes ou para acentuar determinados elementos do mesmo tipo. (...)*”, ob., cit., p. 5.

³¹ A adoção da palavra *ijime* serve para referir o assédio moral no Japão, segundo a expressão escolhida por MARIE FRANCE HIRIGOYEN, “*Malaise Dans le Travail: Harcèlement Moral: Démêler le Vrai au Faux*”, Paris, La Découvert et Syros, 2001, p. 67.

³² O povo japonês confere muita importância à imagem, às aparências, ao que o outro pensa a seu respeito. A estes sentimentos refletem o valor rígido que faz com que o povo japonês realize suas tarefas com perfeição, caso contrário irá carregar consigo a vergonha do fracasso, o que não é admitido por eles.

³³ O *ijime* representava as humilhações e perseguições que meninos japoneses sofriam nas escolas.

³⁴ A partir de 1972 passou a significar as ações, praxes e humilhações, tendentes a formatar as pessoas recentemente contratadas. Só na década de 80 é que o *ijime* começou a ser visto como um problema social. Vide RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 26 e MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, op., cit., p. 166 e 167.

³⁵ Que significa em português maltratar, judiar, cfr., SÉGIO TOSHIO KOGA, SÉGIO TIBIRIÇA AMARAL, *Ijime – O assédio moral no Ambiente de Trabalho do Dekassegui*, p. 6, disponível no site: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewArticle/1481> visitado em 18.10.2013.

³⁶ Para os Japoneses, a pressão tornaria as pessoas mais fortes afastando o risco do fracasso.

³⁷ *Ijime*, é a exposição da pessoa a situações constrangedoras e humilhantes, ao ridículo, passando a inferiorizá-la, desacreditá-la, hostilizá-la, isolando-a do resto do grupo social em que vive, retira a sua autoestima, que acarretará no comprometimento da sua identidade e das suas relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à sua saúde física e mental, sem contar que se trata de lesão à sua dignidade.

A pessoa pode começar por se isolar, perder o interesse por coisas que antes gostava de fazer, perde a autoestima e podem surgir diversos problemas físicos e psicológicos, como *stresse*, síndrome do pânico, depressão, transtorno obsessivo compulsivo e até o suicídio³⁸ pode ocorrer^{39 40}.

O *ijime*, como meio estruturador da comunidade japonesa, visa obter a maior produtividade possível, deixando para segundo plano o trabalhador.⁴¹

1.20 “*mobbing*”⁴²

A expressão *mobbing* foi utilizada pela primeira vez na área da etologia⁴³ por NIKO TINBERGEN e KONRAD LORENZ, para descrever o comportamento de animais⁴⁴ em grupo.

Nos anos 70, o termo *mobbing* foi utilizado por PETER-PAUL HEINEMANN, médico sueco, para descrever o comportamento entre crianças em ambiente escolar. E, só no início da década de 80, é que este conceito foi empregue, por HEINZ LEYMANN, para qualificar o assédio moral no local de trabalho^{45 46}. O seu estudo centrou-se na observação de diferentes tipos de trabalhadores e na realização de uma extensa pesquisa de campo na Suécia⁴⁷.

Foi através do contacto pessoal com histórias verdadeiras de trabalhadores expostos a situações degradantes e destrutivas no local de trabalho, que HEINZ

³⁸ Crf. MAGO GRACIANO ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 128 e 129.

³⁹ Vide <http://psicosauade.wordpress.com/2011/06/10/ijime-bullying-ou-assedio-moral/>, visitado em 18.10.2013.

⁴⁰ Cfr., SÉGIO TOSHIO KOGA, SÉGIO TIBIRIÇA AMARAL, ob., cit., p. 8.

⁴¹ Cfr., MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 167, e ainda, SÉGIO TOSHIO KOGA, SÉGIO TIBIRIÇA AMARAL, ob., cit., p. 8 e 9.

⁴² Termologia utilizada na Alemanha, Itália, Dinamarca, Suécia, Suíça e Finlândia.

⁴³ Ciência que estuda o comportamento animal. No âmbito etológico, pode-se definir a conduta de *mobbing* como um ataque coletivo direcionado a um alvo considerado perigoso, por exemplo, um predador. Geralmente, este ataque envolve vários indivíduos da mesma espécie ou de espécies diferentes que tentam baralhar o intruso com muitas vocalizações e ameaças à distância, afligindo-o com ataques sucessivos.

⁴⁴ Num estudo sobre gaivotas e ganços, tordos, andorinhas do mar, tentilhões, entre outros, cfr., LILIANA ANDOLPHO MAGALHAES GUIMARÃES, ADRIANA ODALIA RIMOLI, “*Mobbing*” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional, Vol. 22, n. 2, Universidade Católica Dom Bosco, Brasil, 2006, p. 184, disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0102-37722006000200008&script=sci_arttext (consultado em 21.10.2013) e ainda, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 167.

⁴⁵ Vide o Destacável Científico, HDSInForma, n.º 29, Bimestral, Outubro/Novembro 2009, disponível em http://www.hds.min-saude.pt/NR/rdonlyres/069D9731-43F1-455D-B82D-CA65AF82C3D7/17105/Suplemento_N29_vFinal.pdf, consulta realizada em 21.10.2013, e MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 167.

⁴⁶ Nesta época, HEINZ LEYMANN define *mobbing* “ (...) como o fenómeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de foram sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repetam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho (...) ” in LEYMANN, HEINZ, “*Mobbing And Psychological Terror at Workplaces*”, Violence and Victims, Victims 5, 1990, p. 121, disponível em <http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990%283%29.pdf>, consultado em 21.10.2013.

⁴⁷ Sobre os estudos vide HEINZ LEYMANN, “*Mobbing La Persécution au Travail*”, Éditions du Seuil, Paris, 1996, p. 8 e ss.

LEYMANN teorizou o *mobbing*⁴⁸ e deu a conhecer o seu desenvolvimento e as suas inúmeras consequências. A divulgação das pesquisas deste autor levou ao surgimento de outras obras, facilitando, assim, a divulgação e a denúncia do *mobbing*.

Em Itália, por exemplo terá sido HARALD EGE o primeiro nas pesquisas do assédio moral e fundador do centro PRIMA⁴⁹, cujo objetivo é divulgar o fenómeno, realizar estudos sobre as questões relacionadas com o *mobbing*, bem como intervir no auxílio das vítimas⁵⁰.

Entretanto, em França, a relevância do *mobbing* foi despertada por MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, quando a autora levou a público o assédio moral no local de trabalho e, com base em testemunhos e casos concretos deu a conhecer em pormenor, pela primeira vez em França, a complexidade do fenómeno.

Podemos, assim, verificar, que houve uma série de ajustamentos do termo para diferentes realidades, comparativamente ao que se sucedeu no Japão com o *ijime*.

O termo *mobbing* é utilizado nos países bálticos⁵¹, nórdicos⁵², anglo-saxónicos⁵³ e centro-europeus⁵⁴.

O verbo “*to mob*”⁵⁵, significa maltratar, agredir⁵⁶, cercar, atacar, rodear, tumultuar, reunir-se em grupo, porém, quando atendemos ao substantivo “*mob*”, constatamos que significa multidão, plebe, gentilha.

De salientar, contudo, que de todas as terminologias apresentadas, a palavra *mobbing* tem vindo a ser a mais seguida, e na opinião de MARIA REGINA REDINHA, o

⁴⁸ O vocábulo foi dado a conhecer para descrever o comportamento desenvolvido por membros de um grupo de animais contra outro membro do grupo, neste sentido, *vide* PEDRO RODRIGUÍDEZ LÓPEZ, “El Acaso Moral en el Trabajo, La Responsabilidade en el Acaso Moral en el Trabajo”, Difusa, Madrid, 2004, p. 19 e 20. E posteriormente, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, O Assédio no Trabalho, Como Distinguir a Verdade, 1.ª Edição, Pergaminho, Cascais, 2002, p. 68.

⁴⁹ Associação Italiana contra o *Mobbing* e o Stress Psicológico.

⁵⁰ Neste aspeto *vide* ADRIANA CALVO, “ O Assédio Moral Organizacional e a Dignidade da Pessoa Humana”, in Direitos Fundamentais Aplicados ao Direito do Trabalho, LTL, São Paulo, Brasil, junho de 2010, p. 9 a 28.

⁵¹ Cfr., http://pt.wikipedia.org/wiki/Pa%C3%ADses_B%C3%A1lticos, disponível no dia 21.10.2013.

⁵² In http://pt.wikipedia.org/wiki/Pa%C3%ADses_n%C3%B3rdicos, visto em 21.10.2013.

⁵³ *Vide*, http://pt.wikipedia.org/wiki/Am%C3%A9rica_Anglo-Sax%C3%B4nica, consulta realizada em 21.10.2013, os termos utilizados nos países anglo-saxónicos são: “*bulling*”, “*harrassment*” e “*bossing*”, cfr., MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 167.

⁵⁴ Alemanha, Áustria, Bélgica, Eslováquia, Hungria, Liechtenstein, Luxemburgo, Países Baixos, República Checa, Polónia, Suíça, disponível em: http://pt.wikipedia.org/wiki/Europa_Central#Pa.C3.ADses_da_Europa_Central (21.10.2013).

⁵⁵ Obtido em: <http://translate.google.com/>, no dia 21.10.2013., e ainda no Portuguese Gem Dictionary - Portuguese-English English-Portuguese”, N. J. Lamb, Ed. Collins London and Glasgow, 1969, p. 571.

⁵⁶ MÁRCIA NOVAES GUEDES esclarece que “ (...) não é, porém, toda agressão à intimidade do trabalhador que pode ser definida como *mobbing*. É preciso, portanto, distinguir o que é e o que não é *mobbing*. A violação da intimidade, particularmente verificada na revista pessoal, ainda não é *mobbing*. O sujeito perverso, todavia, pode empregar diversos expedientes, inclusive a revista, para ferir sistematicamente a dignidade da pessoa escolhida para ser assediada moralmente.” In, MÁRCIA NOVAES GUEDES, Terror Psicológico no Trabalho. 2.ª Edição, São Paulo: LTr, 2004, p. 33, leia mais em: <http://ius.com.br/artigos/19710/conceito-terminologia-e-elementos-caracterizadores-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho#ixzz2iNePbbCd> (21.10.2013).

vocábulo que melhor se adequa é “*acossamento*”⁵⁷, que significa perseguir, dar caça a alguém, atormentar e molestar.

Nesta contextualidade, se recorremos à nomenclatura “*Mob*”⁵⁸, em letra maiúscula, obtemos a tradução de máfia, o que indica que estamos perante um fenómeno em grupo. Assim, aparentemente, a expressão *mobbing* será mais adequada para descrever fenómenos grupais, no entanto, o assédio moral no local de trabalho nem sempre é praticado por um grupo de pessoas, o que acontece quando a entidade patronal tem apenas um trabalhador a seu cargo⁵⁹.

Concomitantemente, se a expressão *mobbing*, afigura apenas um fenómeno de grupo⁶⁰, logo não será a mais adequada para descrever o assédio moral no local de trabalho uma vez que não circunscreve toda a sua amplitude, todavia, será a mais indicada para representar algumas das suas modalidades, mormente o assédio moral horizontal⁶¹, ou o assédio moral misto⁶², e até o assédio ascendente⁶³.

Assim, aferimos que a expressão *mobbing*, ainda que não deva ser preferencialmente preferida por não ser a mais adequada, pois não é capaz de acolher todos os tipos de assédio moral, deve ser tida em conta, pois é aquela que esta mais mediatizada e divulgada a nível internacional e a sua aceitação demonstraria uma vantagem no sentido da harmonização do conceito.

⁵⁷ MARIA REGINA REDINHA, ob., cit., p. 835 e 836.

⁵⁸ Cfr., <http://translate.google.com/#en/pt/Mob>, (21.10.2013).

⁵⁹ MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 168.

⁶⁰ RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 68, aceita, por seu turno, a utilização da expressão *mobbing* em sentido amplo quando refere que “ (...) o *mobbing* não pressupõe necessariamente uma pluralidade de agentes ativos, podendo ser praticado por um sujeito singular, com o que não perde nenhuma das características que lhe estão subjacentes (...)” e acrescenta “(...) que pode ser utilizada com propriedade para efeitos de referência das várias modalidades, sem existir uma pluralidade de sujeitos ativos ou a unicidade do sujeito passivo (...)”.

⁶¹ Cfr., INÉS ARRUDA, “*Mobbing ou Assédio Moral no Local de Trabalho. Análise do Fenómeno à Luz do Ordenamento Jurídico Português, Actualidad Jurídica Uría Menéndez / 19-2008*, p. 109, “ (...) o fenómeno persecutório provém dos colegas de trabalho, com idêntica posição hierárquica, dando lugar ao designado *mobbing horizontal*.” Disponível em <http://www.uria.com/documentos/publicaciones/1938/documento/articuloUM.pdf?id=3157>, visitado em 21.03.2013.

⁶² Vide “ (...) O assédio moral misto é aquele que, obrigatoriamente, necessita de ao menos três pessoas: o assediador vertical, o assediador horizontal e o agredido. Nesta modalidade a vítima é agredida tanto por superiores (ou subordinados se for o caso da modalidade vertical ascendente) quanto por pares hierarquicamente iguais. Geralmente há um agressor principal enquanto os demais são levados a agir de modo agressivo por força das circunstâncias ou por começarem a acreditar que o assediado realmente é incapaz ou despreparado. Uma das características do assédio moral misto é o fato de a pessoa agredida sucumbir mais rapidamente se comparado às outras modalidades de assédio. Isso se dá pelo fato que a vítima se sente acuada, atacada por todos os francos: por seus superiores e por seus colegas”, disponível para consulta em <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=2397> (21.10.2013).

⁶³ Quando “ (...) uma pessoa que pertence a um nível hierárquico superior da organização, se vê agredida por um ou vários subordinados. Geralmente, o início se dá quando alguém de fora é introduzido na empresa em um cargo superior, porque seus métodos não são aceitos pelos trabalhadores que se encontram sobre seu comando ou porque este cargo e desejado por algum deles. Outra modalidade seria aquela em que um(a) trabalhador(a) e alçado(a) a um cargo de responsabilidades em virtude do qual se outorga a capacidade de organizar e comandar seus antigos companheiros. A situação se complica se, previamente, os demais trabalhadores não foram consultados e não estão de acordo com a promoção, ou se o novo responsável não deixar claras os objetivos do setor, ocasionando intromissões nas funções de alguma (s) pessoa (s). Em menor proporção, o *mobbing* pode ser desencadeado contra aqueles chefes que se mostram autoritários e arrogantes no contato interpessoal.”, in LILIANA ANDOLPHO MAGALHAES GUIMARÃES, ADRIANA ODALIA RIMOLI, ob., cit., p. 187.

1.30 “bullying”

A literatura austríaca e inglesa, abordam frequentemente o conceito de *bullying*⁶⁴.

Parafraseando DOROTHY ESPELAGE “ *Ainda não há palavra que o designe em português, mas o fenómeno já chegou às escolas nacionais. O bullying é uma agressão repetida a uma mesma vítima*”⁶⁵.

O *bullying*⁶⁶ é um termo inglês utilizado para descrever comportamentos de violência física ou psíquica, intencionais ou repetidos. Estes atos podem ser praticados por um indivíduo, ou um grupo de indivíduos, sempre com o objetivo de intimidar ou agredir a vítima ou vítimas incapazes de se defenderem⁶⁷.

A prática de *bullying* não ocorre somente dentro das salas de aulas, está presente também entre os adultos nos seus locais de trabalho^{68 69}.

Mas, orientando as nossas linhas discursivas apenas à análise do *bullying* no local de trabalho, este comportamento envolve, frequentemente, o abuso ou mau uso do poder⁷⁰. Acresce que, esta prática contém comportamentos que intimidam, ofendem, humilham um trabalhador, e usualmente, é exercido na presença de terceiros.⁷¹

Conforme refere LUCIANO VALENTE “O *bullying* pode ser evitado, desde que não seja negligenciado”⁷².

⁶⁴ As categorias do bullying no local de trabalho têm sido estudadas sobretudo na Alemanha, Suécia, Escandinávia, Áustria e no Reino Unido, *vide*, 4Work - Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, Lda., disponível em [http://www.4work.pt/cms/index.php?id=98&no_cache=1&tx_ttnews\[tt_news\]=74&tx_ttnews\[backPid\]=1&cHash=058a749b65](http://www.4work.pt/cms/index.php?id=98&no_cache=1&tx_ttnews[tt_news]=74&tx_ttnews[backPid]=1&cHash=058a749b65), consulta realizada em 22.10.2013.

⁶⁵ Entrevista, “O que é o bullying?”, in Notícias Magazine em 14.11.2013, disponível em <http://www.noticiasmagazine.pt/2013/o-que-e-o-bullying/> (24.03.2014).

⁶⁶ Segundo LARISSA TRINDADE, o termo *bullying* tem origem da palavra inglesa *bully*, que significa, valentão, tirano, fanfarrão, brigão. Como verbo *to bully*, significa, ameaçar, oprimir, amedrontar, tiranizar, intimidar e maltratar, in Essenciação, disponível em [http://www.4work.pt/cms/index.php?id=98&no_cache=1&tx_ttnews\[tt_news\]=74&tx_ttnews\[backPid\]=1&cHash=058a749b65](http://www.4work.pt/cms/index.php?id=98&no_cache=1&tx_ttnews[tt_news]=74&tx_ttnews[backPid]=1&cHash=058a749b65), cfr., <http://translate.google.pt/#en/pt/to%20bully> e <http://translate.google.pt/#en/pt/bully>, consultados em 22.10.2013.

⁶⁷ Para TÂNIA PAIAS, o bullying “ *não é novidade, mas nunca é demais lembrar: o bullying não é só a violência física e psicológica continuada. Agora, manifesta-se também sob a forma de e-mails e sms*”, in “Bullying: como Identificar os Sinais?” de 23.03.2014, Notícias Magazine, p. 40 a 42.

⁶⁸ Este fenómeno do *bullying* pode ocorrer em situações envolvendo a escola, a universidade, o local de trabalho, os vizinhos e até mesmo países. Cfr., 4Work - Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, Lda., disponível em [http://www.4work.pt/cms/index.php?id=98&no_cache=1&tx_ttnews\[tt_news\]=74&tx_ttnews\[backPid\]=1&cHash=058a749b65](http://www.4work.pt/cms/index.php?id=98&no_cache=1&tx_ttnews[tt_news]=74&tx_ttnews[backPid]=1&cHash=058a749b65) (22.10.2013).

⁶⁹ MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 169.

⁷⁰ Geralmente o *bullying* no local de trabalho é praticado com indivíduos com personalidades autoritárias, combinadas com uma forte necessidade de controlar os outros, *vide* [http://www.4work.pt/cms/index.php?id=98&no_cache=1&tx_ttnews\[tt_news\]=74&tx_ttnews\[backPid\]=1&cHash=058a749b65](http://www.4work.pt/cms/index.php?id=98&no_cache=1&tx_ttnews[tt_news]=74&tx_ttnews[backPid]=1&cHash=058a749b65).

⁷¹ O *bullying* é diferente da agressão, pois esta pode significar um ato isolado, e o *bullying* requer ataques frequentes e repetitivos.

⁷² Cfr., LUCIANO VALENTE, disponível em <http://www.scrittaonline.com.br/artigos/bullying-tambem-pode-ocorrer-no-ambiente-de-trabalho> (22.10.2013).

O que nos leva a crer que o *bullying*⁷³ só está vocacionado para aqueles casos em que há assédio moral descendente⁷⁴, portanto, este conceito é demasiado redutor e não deve ser utilizado para exprimir o assédio moral no local de trabalho, pois não abrange todos os tipos de assédio moral^{75 76}.

1.40 “assédio psicológico”

A expressão *assédio psicológico* está relacionada com as palavras *terrorismo psicológico*, *violência psicológica*⁷⁷, e tem vindo a divulgar-se na área da psicologia, psiquiatria e sociologia e por isso estão vinculadas ao conceito clínico do fenómeno⁷⁸.

Sucedem que não existe uma definição consensual de *assédio psicológico*, este pode assumir a forma de um comportamento abusivo, obstinado, ofensivo, intimidatório, abuso de poder ou sanções injustas, malicioso ou insultuoso, que fazem com que a vítima se sinta preocupada, ameaçada, humilhada ou vulnerável, e perdendo a sua autoconfiança⁷⁹.

Estas expressões retratam os efeitos psicológicos negativos que, possivelmente, derivam do assédio moral no local de trabalho⁸⁰.

⁷³ Não podemos confundir conceitos, como, as instruções que resultam da prestação de trabalho com um superior hierárquico exigente (a nível da produtividade por exemplo), com comportamentos ou atitudes que possam causar ofensa à integridade moral do trabalhador.

⁷⁴ Quando o superior hierárquico pratica condutas passivas de serem qualificadas como assédio moral. Ver MESSIAS DE CARVALHO, *Assédio Moral Mobbing*, Revista T.O.C, n.º 77, agosto de 2006, consultada em http://www.otoc.pt/downloads/files/1155034857_40a49.pdf, p. 40, e ainda RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 173. Porém, não constitui assédio moral, por exemplo: o conflito laboral pontual; as agressões ocasionais, quer físicas quer verbais; as decisões legítimas advinentes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho; o legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (instauração de um processo disciplinar, avaliação de desempenho, entre outras); a pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade. Cfr., http://www.igfse.pt/upload/docs/2013/guia_informativoCITE.pdf (24.10.2013).

⁷⁵ Cfr., MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 170.

⁷⁶ Vide, SÔNIA MASCARO NASCIMENTO, o “ (...) bullying e assédio moral são conceitos distintos: (...) ” o primeiro abarcaria ofensas individuais de forma ampla, no que se inclui desde atitudes mais leves, como chacotas e o isolamento da vítima, até condutas extremamente abusivas de cariz sexual ou mesmo agressões físicas; já o assédio moral diria respeito a agressões mais subtis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, independentemente se provenientes de indivíduo ou de um grupo. In *Assédio moral e bullying*, Aplicação dos conceitos no Direito do Trabalho e na Justiça Comum, Revista visão jurídica, disponível <http://revistavisaojuridica.uol.com.br/advogados-leis-jurisprudencia/70/assedio-moral-e-bullying-aplicacao-dos-conceitos-no-ddireito-252388-1.asp> (22.10.2013).

⁷⁷ A *violência psicológica* pode assumir a figura de assédio sexual ou racismo, se tiver uma componente sexual ou racial. Na falta dessa componente, fala-se, entre outros, de *bullying*, *mobbing*, abuso emocional, terror psicológico, assédio moral ou *assédio psicológico*. Ainda que alguns autores prefiram uma designação às outras, no fundo todas se referem, evidentemente, ao mesmo fenómeno. In <http://www.avbdesign.com/assedio/enquadramento.html> (24.10.2013).

⁷⁸ Cada vez mais existem evidências de que a violência não física, ou seja, as formas predominantemente psicológicas de comportamentos agressivos, são mais frequentes do que os ataques físicos. Para além disso, a violência psicológica tem efeitos mais devastadores para os seus alvos do que a violência física.

⁷⁹ Vide, http://www.cgu.gov.br/eventos/2010_Ouvidoria_aperfeicoamento_PR/Arquivos/Assedio-Moral-no-Trabalho.pdf, p. 20 e ainda <http://www.avbdesign.com/assedio/enquadramento.html> (24.10.2013).

⁸⁰ HENINZ LEYMANN defende que “ (...) o assédio psicológico pode ser visto como um tipo extensivo e perigoso de stress social”. Assim, podemos considerar que o assédio psicológico acarreta os mesmos efeitos negativos que o stress tem sobre os direta e indiretamente envolvidos (vítima, família, organização de trabalho, testemunhas, amigos, e a própria sociedade). In “Mobbing La

Nesta medida, as consequências do assédio moral podem derivar de outros fatores como a autoestima, o apoio prestado pelos colegas de trabalho e pela família, a frequência e a intensidade com que se dão os comportamentos que podem constituir uma situação de assédio moral.

Os efeitos nocivos derivados de uma situação de assédio moral, apesar de terem o aspeto de inofensivos podem ser arrasadores para a saúde da vítima⁸¹.

Segundo alerta MARIE-FRANCE HIRIGOYEN⁸², o assédio moral no local de trabalho pode provocar graves consequências para a saúde, nomeadamente doenças psicossomáticas, *stress* e depressão, mas a humilhação pode, a longo prazo, gerar stress pós-traumático como o que sofrem as vítimas de ataques violentes⁸³.

De acordo com estudos realizados no âmbito da psicologia do trabalho⁸⁴, há determinados comportamentos que afetam mais a saúde de que outros, sendo a reiteração dos atos e a sua sistematização que a integridade física moral da pessoa é afetada, podendo originar os mais diversos danos.

ISABEL RIBEIRO PARREIRA⁸⁵ refere que “ (...) *passados vários meses de assédio moral, os sintomas de stress transformam-se num transtorno físico manifesto, sofrendo a vítima desestabilização duradouras, deixando marcas indeléveis e danos psicológicos mais graves que podem, ou não, resultar do protelamento da situação: o stress pós-traumático, a desilusão e a reativação de feridas passadas*”.

Atendendo à globalidade da situação e à variedade de problemas psíquicos resulta ser impossível estabelecer um catálogo exaustivo das consequências típicas, próprias deste tipo de assédio no local de trabalho⁸⁶.

Persécution au Travail”, Éditions du Seuil, Paris, 1996, disponível <http://www.avbdesign.com/assedio/enquadramento.html> (24.10.2013).

⁸¹ Cfr. MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 120.

⁸² Ver MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, disponível em <http://translate.google.pt/translate?hl=pt-PT&sl=es&u=http://www.facebook.com/notes/cris-dell-inmagine/cualquiera-puede-serv%25C3%25ADctima-de-un-perverso-entrevista-marierancehirigoyen/496191633736542&prev=/search%3Fq%3Dcualquiera%2Bpuede%2Bser%2Bvictima%2Bde%2Bun%2Bperverso%26biw%3D1252%26bih%3D580> (24.10.2013).

⁸³ A vítima de assédio moral, numa primeira fase, poderá sofrer de problemas psicológicos menos graves, tais como o *stress*, depressão, ansiedade e transtornos psicossomáticos. Cfr., ISABEL RIBEIRO PARREIRA, ob., cit., p. 226.

⁸⁴ Vide, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 121, nota de rodapé n.º 312 e 313.

⁸⁵ Consultar ISABEL RIBEIRO PARREIRA, ob., cit., p. 227.

⁸⁶ Poderá, no entanto, elencar-se a título meramente exemplificativos alguns dos sintomas, tais como, depressões, doenças mentais, neuroses, psicose traumáticas, perdas de memória, frustração, sensação de se estar constantemente adoentado, solidão, incapacidade de estabelecer relações interpessoais, e doenças físicas, problemas digestivos e endócrinos, emagrecimentos repentino, vertigens, problemas de pele, entre outras, cfr., ISABEL RIBEIRO PARREIRA, ob., cit., p. 226 e ss, JOSÉ IGNÁCIO PASTRANA JIMÉNEZ, Cuánto Cuesta el Mobbing en España? Revista de Relaciones Laborales, Lan Harremanak/7, (2002-II), disponível em http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5818/5494, p. 173 (25.10.2013), MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 122 e 123, e http://www.aedb.br/seget/artigos06/275_Assedio%20Moral%20-%20SEGET.pdf, p. 7 e ss., (25.10.2013).

Outrossim, este fenómeno não pode ser descrito com base nas consequências que pode conceber, pois faria depender, por exemplo, do grau de resistência psicológica do assediado a configuração de uma situação de assédio moral no trabalho.⁸⁷

Acresce que, como teremos a oportunidade de analisar, o assédio moral no local de trabalho nem sempre provoca danos psicológicos para o assediado, no entanto, provoca sempre ofensas à sua dignidade, pois estes atos violam vários direitos inerentes à pessoa humana, e por isso esse deve ser o ponto de partida para caracterizar o fenómeno e não as suas consequências psicológicas e físicas⁸⁸.

1.5 “*Harassment*”

A expressão americana *harassment*, designa a ação de molestar ou aborrecer alguém incessantemente⁸⁹. Esta expressão destina-se, geralmente, a caracterizar agressões de carácter físico, logo não se subsumem no fenómeno do assédio moral⁹⁰.

1.6 “*Vessazione*”

Em Itália utiliza-se a designação *vessazione*, que significa em português, oprimir, perseguir⁹¹, para descrever um conjunto de ações ou comportamentos infligidos, de forma continuada e repetitiva, que colocam em perigo a sua saúde ou integridade física da vítima.

Nesta conformidade, entendemos que esta expressão não é a mais indicada para definir o fenómeno do assédio moral no local de trabalho, visto que se baseia em elementos subjetivos, ou seja, nos sentimentos provocados na vítima e não na análise das condutas efetivamente prestadas⁹².

⁸⁷ Cfr., MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 132, RITA GARCIA PEREIRA, *Mobbing, Código do Trabalho, A Revisão de 2009*, coordenação de Paulo Morgado de Carvalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 115.

⁸⁸ Neste sentido, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 171.

⁸⁹ Vide a tradução em <http://translate.google.pt/translate?hl=pt-PT&sl=en&u=http://www.thefreedictionary.com/harassment&prev=/search%3Fq%3Dharassment%2Bdefinition%26sa%3DX%26biw%3D1252%26bih%3D580> (25.10.2013).

⁹⁰ Esta expressão está destinada para os casos de assédio sexual, por referência à relação estreita entre este e as moléstias. Cfr., RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 66.

⁹¹ In http://translate.google.pt/translate?hl=pt-PT&sl=it&u=http://dizionari.corriere.it/dizionario_italiano/V/vessare.shtml&prev=/search%3Fq%3Dvessazione%2Bsignificato%26biw%3D1252%26bih%3D580 (25.10.2013).

⁹² Cfr., RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 68.

1.7 “Assédio moral”

Esta conduta sobre a qual incide o nosso estudo comporta várias denominações e acarreta diferentes âmbitos, consoante a perspetiva sob a qual é enfrentada.

Peculiaridade que se verifica na altura de delimitar o conceito jurídico propriamente dito, pois cada uma das expressões comporta determinados elementos que integram o tipo, o que subjaz uma maior cautela no momento de proceder à sua escolha. Outrossim, existe o risco de optar por uma designação que possa trazer mais equívocos e tumultos dos que já existem.

Nesta medida, deve-se evitar a impunidade de algumas condutas que devem ser consideradas abrangidas pelo tipo apesar de não terem nenhum carácter psicológico⁹³, resultando numa limitação ao âmbito do conceito.

Relativamente ao termo *intimidação*⁹⁴, este apenas diz respeito à fase inicial do processo, deixando de fora do conceito todas as manifestações que não se bastem no amedrontamento do sujeito passivo mas que fazem parte integrante do processo⁹⁵.

Torna-se, agora necessário compreender os contornos do fenómeno. Para uns, o assédio moral, não consiste num conceito jurídico preciso⁹⁶. Para outros, atendendo às diversas situações que o definem, ao seu alcance ofensivo e às diferentes modalidades, defendem que encontrar uma definição uniforme para um tal fenómeno não é tarefa fácil, devendo ser analisado casuisticamente⁹⁷.

Porém, a denominação do fenómeno e a construção de um conceito manifestam-se como indispensável, pois é através da sua delimitação que se “ (...) *logra dotar de autonomia uma realidade específica que, por inominada até então, se manifesta difusa nos seus contornos e as suas manifestações eram reconduzidas, com*

⁹³ As situações de *assédio psicológico* incidem essencialmente no equilíbrio emocional da pessoa, ao invés que o conceito se crê mais abrangente pode acarretar essa mesma consequência, sem que faça parte integrante do tipo. Cfr., expressão de RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 67.

⁹⁴ Termo usado pela Organização Internacional do Trabalho (<http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>), e pela Diretiva 2002/73/CE, de 23 de Setembro, disponível em <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:0020:PT:PDF> (28.10.2013).

⁹⁵ Mas as orientações dos organismos internacionais enquadram os processos de *mobbing* dentro do conceito global de *violência no trabalho*, vide <http://translate.google.pt/translate?hl=pt-PT&sl=en&u=http://www.ilo.org/&prev=/search%3Fq%3Dorganiza%25C3%25A7%25C3%25A3o%2Binternacional%2Bdo%2Btrabalho%2B%28oit%29%26biw%3D1366%26bih%3D635> (28.10.2013).

⁹⁶ Vide, PATRIZIA TULLINI, “Mobbing e Repporto Di Lavarò”, Revista Italiana do Diritto del Lavoro, Anno XIX, 2000, n.º 2, p. 251, e ainda, JACQUES DELEGA e ABIRAMY RAJKUMAR, “Le Harcèlement Moral: Éléments Caractéristiques du Harcèlement Moral au Regard du Code du Travail et de la Jurisprudence Contemporaine”, Le Droit Ouvrier, avril 2005, p. 161.

⁹⁷ Como refere JOSÉ CONESA BALLESTRO e MIRIAM SANAHUJA VIDAL, “Acaso Moral en el Trabajo: Tratamiento Jurídico (Mobbing)”, Actualidad Laboral, Revista Semanal Técnico-Jurídica del Trabajo y de la Seguridad Social, n.º 30, 22 al 28 de julio de 2002, p. 644.

*maior ou menor êxito e em função de como eram compreendidas, a outras categorias já existentes*⁹⁸.

No entanto é certo que podemos encontrar várias definições sobre o assédio moral, sendo certo também que as mesmas variam de acordo com a perspectiva e a ciência que aborda o tema. Mas, “ (...) *embora tais formulações possam ser interessantes devemos, contudo, suspeitar delas, na medida em que pode ser importante do ponto de vista sociológico ou médico, pode não ter o mesmo interesse para o jurista, além do mais nem todo o fenómeno considerado como assédio moral por sociólogos ou médicos tem de ser juridicamente relevante ou ter a mesma transcendência*”⁹⁹.

Não discordando com este ponto de vista, não podemos, contudo, deixar de referir a definição clássica de HENINZ LEYMANN, enquanto impulsionador deste fenómeno. Para este autor, e numa primeira tentativa de delimitação conceptual “ (...) *mobbing define o encadeamento, por um período de tempo suficientemente longo, de propósitos e condutas hostis, exprimidas ou manifestadas por uma ou mais pessoas contra uma terceira pessoa (...)*”¹⁰⁰.

Apesar deste conceito se encontrar em parte desatualizado, a verdade é que o mesmo não deixa de ter relevância, pois foi a partir do pensamento de HENINZ LEYMANN que se desenvolveu a maioria parte das definições que surgiram depois¹⁰¹. Acresce que, é a partir daqui que se começa a compreender e a relacionar os elementos principais deste fenómeno para o Direito.

Do ponto de vista jurídico não existe, todavia, um consenso quanto à definição de assédio moral. Afirma KARIN KADENBACH, que no seio da União Europeia, não é possível encontrar uma definição de assédio moral única e internacional reconhecida,

⁹⁸ Segundo MANUEL CORREA CARRASCO, “El Concepto Jurídico de Acoso Moral en el Trabajo”, in Acoso moral en el trabajo, Concepto, Prevención, Tutela Procesal y Reparación de Daños, coord., por Manuel Correa Carrasco, Thomson Aranzadi, Cizur Menor, Navarra, 2006, p. 41.

⁹⁹ Cfr., JUAN GORELLI HERNÁNDEZ e TOMÁS GÓNEZ ÁLVAREZ, “El Acoso Moral. Perspectivas Jurídico Laborales”, Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, n.º 2, abril-junio 2003, 1 a 46. http://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=400745&d=1 (28.10.2013).

¹⁰⁰ Refere ainda o autor que o *mobbing* é “ (...) *um processo de destruição, constituído por comportamentos hostis que observados isoladamente podem parecer inofensivos, mas cuja a repetição continuada traz efeitos nocivos (...)*”, vide HENINZ LEYMANN, “Mobbing La Persécution au Travail”, ob., cit., p. 26 e 27.

¹⁰¹ Na esteira de SUSANA MAYORAL BLASCO e JOSEP ESPLUGA TRENEC, “Mobbing: ¿Un Problema de Perfiles Psicológico o un Problema de Organización del Trabajo? Dos Estudios de Caso”, Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 28, n.º 2, 2010, p. 236.

pois cada um dos Estados Membros, autoridades, organizações e investigadores dão relevo a diferentes aspetos e/ou seguindo diferentes orientações¹⁰².

Resta-nos, a expressão *assédio moral no local de trabalho*, que quanto a nós, e salvo melhor opinião, é a que melhor descreve o fenómeno em causa.

Isto porque, em primeiro lugar, não depende da existência de um dano psicológico a configuração de uma situação de assédio moral pois, como sabemos, tais consequências podem não chegar a produzirem-se. Depois não limita o fenómeno a qualquer uma das suas modalidades, ao invés das expressões *bullying* ou *bussing*.

Para além disso, deve-se combinar a designação *moral* “ (...) com as qualidades das pessoas enquanto tal e é essa a pedra de toque das condutas assediantes.”¹⁰³ E ainda, há a “(...) vantagem de situar os autores e o objeto dentro dos limites da relação laboral, (...) o que permite a centralização e o enquadramento da questão ab initio segundo as regras próprias de Direito do Trabalho”¹⁰⁴.

Por todo o exposto, citamos MARIA REGINA REDINHA, enquanto reveladora de um conceito quase unanime. A autora define o assédio moral como perseguição “ (...) *metodicamente organizada, temporalmente prolongada, dirigida normalmente contra um só trabalhador que, por consequência, se vê remetido para uma situação indefesa e desesperada, violando e frequentemente constrangido a abandonar o seu emprego, seja por iniciativa própria ou não*”¹⁰⁵. Acrescentamos apenas a esta definição as palavras de RENATO SCOGNAMIGILIO, quando refere que o assédio moral tem como principal objetivo “ (...) *prejudicar a saúde, o canal de comunicação, o fluxo de informação, a reputação e a personalidade da vítima*”¹⁰⁶.

¹⁰² A opinião de KARIN KADENBACH, é a que “*Lamenta a inexistência a nível europeu de uma definição comum e única do fenómeno do assédio moral; exorta a Comissão Europeia e os Estados-Membros a que desenvolvam estratégias nacionais eficazes de luta contra a violência no trabalho que tenham por base uma definição de assédio moral comum aos 27 Estados-Membros*”, in parecer, de 27.10.2011, da Comissão do Ambiente, da Saúde Pública e da Segurança Alimentar, (sugestão n.º 16), 2011/2147 (INI), disponível em http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/envi/ad/881/881565/881565pt.pdf, (28.10.2013). E ainda, CRISTÓBAL MOLINA NAVARRET, “La Tutela Frente a la “Violencia Moral” en los Lugares de Trabajo: entre Prevención e Indemnización”, in Arazandi Social, Vol., 5, 2001, p. 1129 a 1172.

¹⁰³ Expressão utilizada por RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 77.

¹⁰⁴ Vide RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 77.

¹⁰⁵ Cfr., MARIA REGINA REDINHA, Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho, ob., cit., p. 834.

¹⁰⁶ Vide, RENATO SCOGNAMIGILIO, “A Propósito del Mobbing”, Revista Italiana Di Diritto del Lavoro, Anno XXIII, 2004, I, p. 493 e 494.

CAPÍTULO II

O ASSÉDIO MORAL: ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS

2. Aproximação ao conceito jurídico: elementos característicos:

A delimitação do assédio moral no local de trabalho deve ser feita com especiais cuidados, pois, por um lado, não pode ser negada a sua existência no âmbito do direito do trabalho e, por outro lado, tem de se ter em atenção que o assédio moral é favorável aos mais diversos tipos de engano¹⁰⁷.

Hoje, ainda não existe um conceito jurídico de assédio moral no local de trabalho que seja unânime, pois não se encontrou um conceito formal do fenómeno suscetível de aceitação mundial, como já tivemos a oportunidade de referir.

No entanto, para se conseguir alcançar um conceito jurídico de assédio moral no âmbito laboral, é necessário o recurso a um estudo interdisciplinar de outras ciências sociais como a Psicologia, Psiquiatria e a Sociologia.

Encarando o assédio moral no local de trabalho como uma forma de perseguição reiterada à vítima que deriva em danos psicológicos, psíquicos e em consequências tanto para a empresa como na relação da vítima para com terceiros, os psicólogos e os médicos procuraram cuidar das vítimas e transmitirem a informação aos sociólogos que, no sentido prevenção do fenómeno, analisam o problema de uma perspectiva social e avisam a sociedade em geral para a gravidade do assédio moral e para os seus efeitos desumanos¹⁰⁸.

Conquanto, o conceito de assédio moral não pode ser transposto na seu todo nas conceções adotadas por essas áreas de conhecimento, pelo contrário, deve-se tentar delimitar uma definição jurídica específica¹⁰⁹.

Neste contextualidade, foi HEINZ LEYMANN que, no seguimento do seu trabalho de investigação na Suécia junto de centenas de pacientes, definiu o *mobbing* como “ (...) uma situação do mundo do trabalho que envolve a comunicação hostil e antiética, que é dirigido de forma sistemática por um ou mais indivíduos, principalmente em direção a um individuo, que, devido ao assédio moral, é empurrado para uma posição indefesa e ali mantido por um meio da continuidade das atividades assediantes.

¹⁰⁷ Crf., MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., 63.

¹⁰⁸ Comparavelmente, ISABEL RIBEIRO PARREIRA, ob., cit., p. 210.

¹⁰⁹ Neste sentido, RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 80.

Estas ações correm numa base muito frequente (definição estatística: pelo menos uma vez por semana) e durante um longo período de tempo (definição estatística: duração, pelo menos, seis meses). Devido à alta frequência e longa duração do comportamento hostil, esta resulta em maus-tratos consideráveis, sofrimento mental, psicossomático e social”¹¹⁰.

Por outro lado, em França, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, já considerou o assédio moral “ (...) *como qualquer conduta abusiva, palavras, gestos, escritos, silêncios sistemáticos, entre outros comportamentos humilhantes ou vexatórios, que pela sua sistematização e repetição atentam contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em risco o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho”¹¹¹.*

Como podemos observar, de uma forma sumária, são vários os conceitos de assédio moral. Embora, muitos outros possam existir e tantos outros seriam, também, merecedores de destaque no nosso estudo. Porém, somos forçados a reconhecer que mais importante do que citar as diferentes perspetivas, é constatar que na hora de definir o conceito deparámo-nos com algo comum a todas, isto é os seus elementos estruturais.

Face ao exposto, podemos concluir que o conceito jurídico de assédio moral no local de trabalho poderá ser constituído, ou desenvolvido, tendo em conta quatro elementos: o primeiro os sujeitos¹¹²; passando pela execução de comportamentos objetivos, de carácter abusivo, ofensivo, humilhante ou degradante; temos também o carácter sistemático, reiterado, continuado no tempo desses comportamentos; e por último a intenção do assediador¹¹³.

Vejamos:

¹¹⁰ Vide, HEINZ LEYMAN, The Mobbing Encyclopaedia, Bullying; Whistleblowing, disponível em <http://www.leymann.se/English/frame.html> (29.10.2013).

¹¹¹ Vide, <http://www.mariefrance-hirigoyen.com/fr/harcelement-moral-au-travail>, e http://www.pur-editions.fr/couvertures/1298648196_doc.pdf (consultados em 30.10.2013).

¹¹² Há autores estrangeiros que consideram a prática do assédio moral como consequência direta da relação de trabalho e realizado entre colegas de trabalho, neste sentido, RAQUEL SERRANO OLIVARES, “El Acaso Moral en el Trabajo, Consejo Económico y Social, Madrid, 2005, p. 26, e CARMEN GRAU PINELA, “El Acaso Moral en el Trabajo como Riesgo Profesional de Nueva Generación: el Empresário como Principal Deudor de Seguridad”, Actualidade Laboral, n.º 4, segunda quinzena de febrero 2007, p. 429 e 430.

¹¹³ Para estudo sobre a intenção do agressor como eventual característica do assédio moral, vide ADAM PATRICE, “Le Harcélement Moral est Mort, Vive le Harcélement Moral? Oraison Funébre”, Le Droit Ouvrier, n.º 740, mars 2010, p. 117 a 123.

2.10 sujeitos parte

O assédio moral no local de trabalho incide sobre uma ou várias pessoas, pois não podemos considerar como constitutivos deste fenómeno aqueles atos ou comportamentos, ainda que de natureza perseguidora, sejam praticados indistintamente contra a globalidade dos trabalhadores¹¹⁴.

Assim, temos, por um lado, as condutas que não devem ser consideradas como grupais¹¹⁵, no sentido de serem cometidas por uma diversidade de sujeitos, podendo ser praticadas por um único sujeito. Por seu turno, não se consideram como elementos constitutivos do assédio moral aqueles comportamentos abusivos praticados indistintamente contra uma universalidade dos trabalhadores, estes comportamentos, em geral, incidem sobre uma ou várias pessoas.

Outo aspeto importante, no que concerne aos sujeitos de parte da relação de assédio moral, está relacionado com a posição hierárquica do sujeito ativo. Isto porque se, o agente ativo é aquele que dispõe de mais poder ou de mais recursos em relação à vítima, tal não indica que esta superioridade resulte, sempre, do facto de este ocupar um nível hierárquico superior.

Nesta dinâmica, se, na maioria dos casos, o assediador se aproveitar do seu nível hierárquico para praticar comportamentos assediantes¹¹⁶, outros casos existem, em que o assediador, no mesmo nível hierárquico ou até inferior ao da vítima, lança mão de outros motivos para praticar esses comportamentos, como por exemplo, a antiguidade, a força física ou popularidade na organização¹¹⁷.

Explanando MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO¹¹⁸, a relação de assédio moral no local de trabalho reflete “ (...) *uma relação assimétrica entre as partes, entre assediado (s) e assediador (es)* ”, uma vez que a vítima se encontra numa situação de maior fragilidade.

¹¹⁴ No que concerne aos sujeitos parte, a relação subjacente a este fenómeno é composta por um ou mais indivíduos que sujeitam outro ou outros a comportamentos hostis, humilhantes e degradantes, *vide* MANUEL LUNA, CARMEN YELA, ALICIA ANTÓN, “Acaso Psicológico en el Trabajo (Mobbing)”, Unión Sindical de Madrid-región de CC. OO., 1.ª Edição, GPS, Madrid, Janeiro de 2003, p. 24, e http://www.ccoomadrid.es/comunes/recursos/14/pub21077_ACOSO_PSICOLOGICO_EN_EL_TRABAJO_%28MOOBING%29.pdf (31.10.2013).

¹¹⁵ Neste sentido, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, “ (...) *este fenómeno até pode ser praticado por uma só pessoa sobre outras. Não tem, necessariamente, de ser um fenómeno grupal (...)* ”, ob., cit., p. 72, e também RITA GARCIA PEREIRA, “ (...) *o assédio moral também não tem que ser praticado por uma diversidade de pessoas, bastando-se com uma única.*”, ob., cit., p. 84.

¹¹⁶ Sujeitando a vítima de assédio moral no local de trabalho a tratos degradantes, humilhantes ou hostis.

¹¹⁷ Neste contexto, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 66.

¹¹⁸ MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 65, em sentido oposto *vide*, BRAULIO MOLINA, “Mobbing o Acaso Moral en el Trabajo (comentário a la STSJ Navarra de 18 de mayo de 2001)”, Relaciones Laborales, Revista Crítica de Teoría y Práctica, número 3, Año XVIII, febrero 2002, p. 51 e ss.

Neste quadro, podemos aferir que o critério hierárquico parece ser irrelevante para definir o assédio moral, porque, como se esclarecerá mais à frente, o fenômeno não existe apenas no seu lado descendente, no qual o superior hierárquico assedia o trabalhador, podendo ser assediado tanto o trabalhador como o seu superior hierárquico¹¹⁹.

Outrossim, importa mencionar que um dos aspetos mais difíceis, nesta sede, é o relativo à identificação das características do agressor e da vítima.

No que diz respeito às características do assediador¹²⁰, este, normalmente, reflete para o exterior uma imagem positiva, possuidor de uma grande autoestima, considera-se especial e único e tem uma grande necessidade de ser contemplado, porém, é autoritário e tem comportamentos arrogantes, manipula os que o rodeiam, sendo, em regra, incapaz de trabalhar em equipa¹²¹.

¹¹⁹ Semelhantemente MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, “ (...) O assédio provém na maioria das vezes do superior hierárquico, mas pode também, vir dos colegas e muitas vezes o assédio moral é mais difuso e provém, ao mesmo tempo, do superior hierárquico que, por sua vez, incita os colegas a proceder da mesma forma. O que é necessário saber é que se o assédio moral somente é possível quando a hierarquia ou a direção da empresa deixou isto acontecer e se omitiu. Se uma empresa é vigilante e severa com relação a essas práticas, o assédio moral não prospera, mesmo quando há um indivíduo particularmente perverso na empresa. Ele será sancionado e não poderá continuar a agir desta forma. Infelizmente, constatamos que cada vez mais, empresas e organizações são indiferentes ao bem-estar das pessoas. Isto não as interessa. Um ou outro trabalhador é "tudo a mesma coisa" e que isto não tem importância, ou então, porque as empresas utilizam a gestão perversa (...) ”, in I Seminário Internacional de Assédio moral no Trabalho, São Paulo, em 30.02.2002, disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?article214>, (01.11.2013). Entre outros, vide, RITA GARCIA PEREIRA, “ (...) o assédio moral no trabalho ou mobbing consiste numa interação de tipo conflitual no âmbito do trabalho, a qual ocorre entre colegas e superiores, em que o sujeito passivo fica numa situação de inferioridade e é agredido direta ou indiretamente por uma ou mais pessoas de modo sistemático (frequentemente e por um longo período de tempo), sendo que o resultado pretendido com tal comportamento é a expulsão do mundo do trabalho do mobilizado. (...) o agente ou sujeito passivo encontra-se numa situação substancialmente desfavorecida, não sendo elemento do tipo que formalmente lhe corresponda uma categoria profissional inferior à do assediador”, ob., cit., p. 83 e 84.

¹²⁰ No que concerne às características do sujeito ativo vide MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, “Assédio Coação e Violência no Quotidiano”, 1.ª Edição, 1.ª Reimpressão, Pergaminho, 1999, p. 136 e ss; OLGA PADRIAL ORTIZ, “El Mobbing como Enfermedad del Trabajo”, disponível http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5828/5504 (01.11.2013), e ainda RAFAEL REDONDO, “Mobbing, su Contexto Organizativo-ideológico”, Lan Harremanak/7, (2002-II), p. 267 a 277, disponível em http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5832/5508.

¹²¹ Para JORGE LUIZ DE OLIVEIRA DA SILVA, o assediador, em regra, utiliza várias manobras, tais como: ofensas subtis, referências depreciativas quanto aos dotes físicos e comportamentos da vítima, isolamento no local de trabalho, esvaziamento de funções, rigidez excessiva, inviabilização de serviços rotineiros, atribuição de trabalhos inviáveis, implantação de descrédito dos companheiros de trabalho em relação à vítima, entre outras, in “Até Onde nos Conduz o Assédio Moral?”, disponível em <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0230.pdf> (01.11.2013), também RAFAEL REDONDO, “Geralmente o perfil do perseguidor é o de um chefe de departamento com humor, correto e bem-falante. As suas boas maneiras, académicas e aparentemente democráticas, levadas inclusive ao extremo de uma cordialidade e requinte nos mais ínfimos detalhes, costumam “colar” naqueles que não sofreram nas suas mãos, dado que os seus punhos de aço escondem nas suas felpudas luvas de seda a agressividade, quando não a inveja, que exerce contra o audaz que pretenda autodefender-se perante a sua prepotência narcisista. O perseguidor é um complexado débil que dissimula a sua inferioridade mediante uma imagem que lhe é alheia. Por isso, o perseguidor é um artista a mentir; é um génio na difamação; o perseguidor universitário costuma rodear-se de uma rede de colaboradores submissos, de escasso valor humano e profissional, que nunca escreveram um artigo, publicaram alguma investigação e são dependentes do plágio. Estes indivíduos, rodeados de impunidade, compensam as suas limitações morais e comunicativas através de uma submissão cega perante as ordens daqueles que lhes encarregam do trabalho sujo, remunerando-os com uma titularidade ou inclusive com um ajudante. Ninguém lhes pediu as “notas” para que fossem valorados como seus alunos, são alheios a tais nomeações; e a ausência de sanção ou admoestação ética por quem com o seu silêncio cúmplice olhem para o outro lado, afiança o clima da impunidade em que se desenvolve o perseguidor, e a impotência crescente da vítima, que, sentindo-se culpada por ser vítima, ou até mesmo o exercício da sua legítima defesa é vista desde a burocracia como uma insolência descarada”, disponível em http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5832/5508 (01.01.2013).

A autora, REGINA DA NATIVIDADE URBANO MARTINS¹²² defende que, “ (...) os comportamentos do agressor obedecem frequentemente a uma intenção de encobrir e dissimular as suas próprias deficiências, sendo que os sentimentos de medo e de insegurança são os principais fatores que levam o agressor a agir com o intuito de humilhar”¹²³.

Já no que concerne às características do assediado¹²⁴, é pacífico o entendimento de que qualquer pessoa pode vir a ser vítima deste fenómeno. Assim sendo, o assédio moral não atinge apenas os trabalhadores medianos ou incumpridores das suas obrigações¹²⁵.

Para JESÚS MORANT VIDAL¹²⁶, as vítimas de assédio moral no local de trabalho, podem coordenar-se em três grupos, vejamos:

Em primeiro lugar, o invejável, quando um trabalhador competitivo para o resto do grupo que se sente “líder” entre os seus colegas, representa uma ameaça para o agressor que tem medo de perder o seu protagonismo.

Por outro lado temos, a ameaça, estando perante trabalhadores eficazes que criticam as ações injustas e pretendem impor reformas, são encarados pelo assediador como um perigo ou ameaça ao seu estatuto atual.

E por último, o vulnerável, um trabalhador cumpridor dos seus deveres, mas de personalidade dependente de aprovação, constituem um alvo fácil para o assediador descarregar as suas frustrações¹²⁷.

Em suma, em qualquer altura, um trabalhador pode ser atraído, por este fenómeno quer as vítimas pertençam a grupos, como, as mulheres, grávidas, jovens

¹²² REGINA DA NATIVIDADE URBANO MARTINS, “Relação entre Perceção de Género e Incidência do *Mobbing* nas Organizações”, disponível para consulta em <http://recil.grupolusofona.pt/bitstream/handle/10437/1731/REGINA%20MARTINS%20TESE.pdf?sequence=1> (01.11.2013).

¹²³ O assediador começa o seu processo de assédio moral intimidando emocionalmente a vítima através de provocações verbais, queixas e reclamações sem fundamento, lançando rumores sobre a vida da vítima, o que acaba por perturbar todo o ambiente de trabalho causando um enorme prejuízo para a vítima que é afetada na sua dignidade humana, e para a empresa, vide OLGA PADRIAL ORTIZ, “El *Mobbing* como Enfermedad del Trabajo”, Lan Harremanak/7, (2002-II), p. 231 a 240, disponível em http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5828/5504 (01.11.2013).

¹²⁴ Neste sentido, vide MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 68; MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, “Malaise Dans le Travail: Harcèlement Moral: Démêler le Vrai du Faux”, Paris, La Découvert et Syros, 2001, p. 77 e ss.; OLGA PADRIAL ORTIZ, “El *Mobbing* como Enfermedad del Trabajo”, p. 235, disponível em http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5828/5504 (01.11.2013).

¹²⁵ Em boa verdade, mesmo aqueles trabalhadores que desempenham funções de direção ou os que desempenham corretamente as suas funções não estão livres de serem vítimas de assédio moral no local de trabalho, por serem estes que, pela sua capacidade e mérito, atacam a inveja no assediador, vide JESÚS MORANT VIDAL, “*Mobbing*: Aspectos Sociológicos y Jurídicos del Problema”, Noticias Jurídicas, Noviembre 2002, disponível em <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/200211-65514201010233230.html> (01.11.2013), e MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 68.

¹²⁶ JESÚS MORANT VIDAL, “*Mobbing*: Aspectos Sociológicos y Jurídicos del Problema”, Noticias Jurídicas, Noviembre 2002, disponível em <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/200211-65514201010233230.html>.

¹²⁷ Este grupo é mais comum nas mulheres dóceis pela educação ou mais tímidas de personalidade.

trabalhadores em situação de precariedade, trabalhadores com mais de 50 anos, profissionais qualificados, entre outros.

O que nos leva a afirmar que não existem uma vítima modelo e, no geral, as vítimas são trabalhadores competentes e até mesmo exemplares.

2.2 Os comportamentos assediantes mais comuns

O assédio moral no local de trabalho cinge-se a comentários humilhantes, ordens arbitrárias, atos desleais e constrangedores, com caráter repetitivo e prolongado no tempo, que são dirigidos ao sujeito passivo até arrasar com a sua saúde física e mental, sendo, no entanto, difícil de contabilizar devido à sua própria natureza subjetiva e à ausência de um enquadramento legal concreto e bem definido.

Concomitantemente, a vítima é alvo tanto de atos de agressividade direta, sob a forma de comportamentos verbais abusivos ou comentários depreciativos ou humilhantes, como de outros comportamentos de natureza mais indireta, tais como disseminar rumores, calúnia e difamação, sendo que estes atos vão, lentamente, desgastando quer a posição pessoal, quer a posição profissional da vítima.

MARIE-FRANCE HIRIGOYEN individualiza as condutas assediantes, como as palavras, escritos, gestos, silêncios sistemáticos, entre outros comportamentos humilhantes, o que nos sugere que o assédio moral apresenta diversas formas, podendo falar-se em polifónica do fenómeno¹²⁸.

Estes comportamentos são levados a cabo com o objetivo, de intimidar, humilhar, assustar e punir o alvo dos mesmos. O local de trabalho serve muitas vezes de palco privilegiado para situações de violência psicológica, caracterizada por confrontos de poder, de natureza díspar e atitudes de tirania entre chefes e subordinados, para não falar já da tirania entre colegas.

Na maioria dos casos, o assédio moral tem o seu início em comportamentos que, de forma isolada, nos parecem inocentes ou, pelo menos, justificados.

Sem mais, diremos que não existe uma conformidade na configuração das condutas realizadas pelo agressor. Pelo contrário, quando nos referimos ao assédio

¹²⁸ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, "Algumas Observações sobre o *Mobbing* nas Relações de Trabalho Subordinado", Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Mota Veiga, coordenação do Professor António José Moreira, Almedina, Coimbra, 2007, p. 169 " (...) daí a referência a uma polimorfia do assédio e, por sua vez, a dificuldade em distingui-lo dos conflitos normais em qualquer relação de trabalho".

moral somos forçados a concluir que as suas condutas podem revestir um caráter “ (...) *tremendamente heterogéneo e difíceis de serem reconduzidas a um único “tipo”*”¹²⁹.

Neste quadro, não é de estranhar que atualmente seja possível encontrar na doutrina e na jurisprudência vários exemplos de condutas, umas mais originais, outras mais corretas, mas no geral diversificadas na sua espécie e natureza. Urge, contudo, ser flexível e não dar como concluído o estudo e a enumeração, ainda que a título exemplificativo, desses comportamentos.

Neste sentido não poderíamos deixar de fazer referência a HEINZ LEYMAN¹³⁰ que, pela primeira vez na história do assédio moral, teve a ousadia de enumerar quarenta e cinco comportamentos extraídos de um total de trezentas entrevistas que realizou no decurso das suas pesquisas e, segundo ele, consubstanciais à prática do assédio moral, subdividindo-os em cinco categorias substanciais¹³¹.

Acresce que, apesar de ser extensa a enumeração dos comportamentos, a verdade é que, ainda assim, a enumeração dos comportamentos por HEINZ LEYMAN peca por não conseguir abordar todos os comportamentos imoladores que, num contexto iminentemente prático, se podem traduzir numa situação de assédio moral no local de trabalho¹³².

Ora, concretizando-se o assédio moral no local de trabalho através de comportamentos subtis, silenciosos e impercetíveis, não se conseguindo perceber o momento em que a agressão se iniciou, ou se efetivamente se trata de uma agressão, até porque deste evento podem não derivar sequelas exteriores.

Por ser enorme o leque de atos constitutivos de assédio moral no local de trabalho torna-se impraticável enuncia-los a todos, sob pena de tornar este capítulo infundável.

¹²⁹ Vide JUAN GORELLI HERNÁNDEZ, TOMÁS GÓNEZ ÁLVAREZ, “El Acaso Moral. Perspetivas Jurídico Laborales”, ob., cit., p. 3, disponível http://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=404150&d=1 (01.11.2013).

¹³⁰ Vide LILIANA ANDOLPHO MAGALHÃES GUIMARÃES, ADRIANA ODALIA RIMOLI, “Workplace Mobbing: a Multidimensional Psychosocial Syndrome”, disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0102-37722006000200008&script=sci_arttext (01.11.2013).

¹³¹ Para mais esclarecimentos, vide HENINZ LEYMAN, “Mobbing La persécution au Travail”, ob., cit., p. 42 a 43.

¹³² Vulgarmente referimo-nos ao *mobbing* como um processo de destruição psicológico refinado, enquanto fenómeno sem intervenção do tato. No entanto, a doutrina mais recente tem vindo a agrupar nas situações de *mobbing* aquelas agressões que atingem, ardidamente um certo contato físico. Assim, “ (...) *um puxão de orelhas, um empurrão uma pisadela ou um cachaço (...)* ” entre pessoas que trabalham diariamente é saudável e pode quebrar a tensão normal no local de trabalho. Situação diferente é aquela em que tais condutas são praticadas constantemente. Mesmo que possam ser considerados ataques leves, a sua repetição diária permite enquadrá-los, naquilo que frequentemente, se designa de pressão constante, originando *mobbing* físico, vide ENRIQUE JOSÉ CARBONELL VAYÁ, MIGUEL ÁNGEL GIMENO NAVARRO, ANA MEJÍAS GARCÍA, ob., cit., p. 179.

Mas, para ISABEL RIBEIRO PARREIRA¹³³, é possível agrupar estes atos em quatro formas de atuação: a primeira, o trabalho como pretexto de ataque; a segunda provocação do isolamento do assediado; depois as referências à intimidade da vítima; e por fim, a ausência de fundamento ou gratuidade do sujeito ativo.

Nesta ótica, uma das formas¹³⁴ de assediar funda-se em romper com os canais de comunicação da vítima, limitando a possibilidade desta falar com os seus colegas, isolando o indivíduo dos seus pares e mantendo-o afastado de toda e qualquer tipo de informação importante para o seu trabalho¹³⁵.

Outra forma bastante comum é o assediador usar o próprio trabalho como pretexto de ataque. Este vai atribuindo tarefas rotineiras, degradantes e inferiores às capacidades da vítima ou, por seu turno, impõe o cumprimento perfeito de tarefas cada vez mais difíceis, para as quais a vítima não está capacitada ou não possui os meios adequados para a sua execução, fiscalizando o exercício de todas elas para depois desqualificar todo o seu trabalho.

Outrossim é frequente o assediador esvaziar a vítima de qualquer tipo de funções, não lhe atribuindo nenhuma tarefa, esforçando-se para que esta não se ocupe, por si só, com qualquer outro serviço. Completamente isolada e sem nada para fazer a vítima pode até chegar a ser confinada a uma sala vazia, sem qualquer material de trabalho, muitas vezes sem uma única cadeira para se sentar.

É ainda frequente que o assediador agrida a intimidade da vítima, criticando a sua vida privada. O assediador, muitas vezes, apodera-se da privacidade da vítima, vasculhando o seu correio eletrónico, documentos, telefone. Não ficando por aqui, ainda lança rumores sobre a vida privada do assediado, dá a entender que esta tem problemas psicológicos, reprova as suas atitudes, crenças religiosas ou orientações políticas.

Outra forma, para finalizar, é aquela em que tão depressa a pessoa é elogiada e incentivada pelo agressor como de repente é hostilizada, sem que perceba qual o motivo que justifica essa mudança de postura.

¹³³ Vide, ISABEL RIBEIRO PARREIRA, ob., cit., p. 218.

¹³⁴ VASQUES DINIS, in acórdão do STJ de 21.04.2012: processo n.º 1030/06.4TTPRT.S1, " (...) o aresto recorrido diz consistirem as fórmulas mais frequentes de assédio moral - mobbing - na marginalização do trabalhador, no esvaziamento das suas funções, desautorização, ataques à sua reputação e assédio sexual, (...)", disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

¹³⁵ Os próprios colegas de trabalho ficam impedidos de falar com a vítima, progressivamente vão se afastando desta e o assediador ignora-a como se esta não existisse.

Parece-nos que isto passa por um plano adotado pelo agressor para dissimular ainda mais a situação de assédio moral pois esta natureza aleatória das agressões reveste todo o processo de assédio moral de uma maior subtileza, tornando-o impossível de distinguir até para a própria vítima, que se culpabiliza pelo sucedido.

Aqui chegados, depois desta breve análise das diferentes formas de realização do assédio moral no local de trabalho, pode concluir-se que este fenómeno no trabalho é constituído por atos *comissivos* e por atos *omissivos*¹³⁶, assim como por atos ilícitos¹³⁷ (exemplo, a injúria ou a difamação¹³⁸) e por atos que, quando isoladamente considerados, são lícitos (como, por exemplo, deixar de corresponder-se com a vítima) mas que, quando analisados no seu todo, partindo de um exame global, são ofensivos da dignidade da pessoa humana.

Assim sendo, para a averiguação deste fenómeno no local de trabalho terá de se proceder à análise agrupada das variadas condutas praticadas pelo assediador, deixando de as considerar de forma isolada, sob pena de não se oferecer a relevância jurídica merecida pelo eventual aspeto lícito de cada uma delas.

Ora, mais importante que tentar distinguir e enquadrar os diferentes comportamentos em categorias e/ou divisões, e mais importante ainda do que focar os esforços na pesquisa de uma enumeração e exemplificação exaustiva desses comportamentos, é analisar caso a caso¹³⁹.

A intenção do agressor nunca é, por ele, visto como uma oportunidade de beneficiar o assediado. O sujeito ativo, ao colocar em marcha um plano de assédio moral, determina alcançar um dano e é em torno dessa finalidade, em todos os casos perversa e danosa, que se vão mover as estratégias de ataque representadas pelo agressor como perfeitamente adequadas para atingir o seu objetivo, entenda-se,

¹³⁶ Para EDSON NELSON UBALDO, " *O dano moral constitui uma lesão à pessoa do ofendido, que não atinge seu patrimônio material, mas a personalidade - imagem, honra, dignidade, intimidade, bom nome causando-lhe sofrimento, humilhação, dor moral, etc., superior aos simples aborrecimentos do cotidiano a que está sujeito o homem médio. Dano moral é o ato comissivo ou omissivo praticado pelo autor, e não a dor, a humilhação, o sofrimento suportado pela vítima. Estas situações são as consequências, de maior ou menor intensidade, causadas pelo ato do agente violador do direito. Dano moral direto: lesão a bem jurídico extrapatrimonial*" in *Dano Moral no Direito Brasileiro - Linhas Gerais*, disponível em <http://www.fd.ul.pt/LinkClick.aspx?fileticket=9cjyfCqOeV0%3D&tabid=835> (04.11.2013).

¹³⁷ " *A ilicitude num sentido formal é a contrariedade à ordem jurídica na sua globalidade, de um facto ilícito é um facto contrário à ordem jurídica, contrário ao direito. Mas num sentido material, o facto ilícito consiste numa afetação – lesão ou ameaça de lesão - social, numa ofensa material a bens jurídicos. Em princípio da lei penal só tipifica factos que são contrários ao direito. Mas a ilicitude indiciada pelo facto típico ou pela tipicidade pode ser excluída*". Vide http://octalberto.no.sapo.pt/teoria_do_facto_punivel_ou_teorias_da_infracao.htm (consultado em 04.11.2013). No sentido que o assédio moral no local de trabalho pode ser camuflado ver RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 117.

¹³⁸ Cfr., artigos 180.º e 181.º do Código Penal.

¹³⁹ Em sentido idêntico, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 74.

causar um dano à dignidade e integridade física e moral do assediado, mas também desacreditá-la e, por vezes, afastá-la do local de trabalho¹⁴⁰.

Acontece que, uma vítima de assédio moral no local de trabalho pode sofrer consequências nefastas que se refletirão, inevitavelmente, no seu bem estar-estar social, na sua vida familiar e social, na sua saúde física e psíquica. E não é de estranhar que tal aconteça em face do clima de “guerrilha” que emerge do ambiente em que trabalham diariamente¹⁴¹.

É verdade que as condutas assediadoras são suscetíveis de causar um dano social, psíquico, físico e/ou patrimonial na vítima certo é também que o assédio moral se manifesta completamente ajustado a gerar efeitos negativos na organização empresarial em que a vítima está inserida, sobretudo pela sua quebra de produtividade e rentabilidade, e, bem assim, para toda a sociedade em geral¹⁴² e trabalhadora em concreto, em face da tristeza com o ambiente oprimido e de grande *stress* que se vive no local de trabalho.

Antes de terminar, importa apurar se os atos que compõem o assédio moral no local de trabalho podem ser definidos como condutas de violência psicológica. O HEINZ LEYMANN¹⁴³ retrata o “ (...) *mobbing como uma situação em que um ou mais indivíduos exercem uma violência psicológica extrema de forma sistemática e recorrente durante um período prolongado de tempo sobre outra pessoa ou pessoas no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir a sua reputação, perturbar o exercício das suas funções, conseguindo finalmente que essa pessoa ou pessoas acabem por abandonar o local de trabalho*”.

No mesmo sentido, SÔNIA A.C. MASCARO NASCIMENTO¹⁴⁴, refere a natureza psicológica do assédio moral descrevendo o “ (...) (mobbing, bullying, harcèlement moral ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à

¹⁴⁰ Como refere JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, Direito do Trabalho, Vol., I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 429 e 430.

¹⁴¹ Como analisa GLÓRIA REBELO, “Assédio Moral e a Dignidade no Trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, Número Especial em homenagem à obra do Dr. Vítor Ribeiro, n.ºs 76, 77 e 78, janeiro – dezembro de 2007, p.106 e 107.

¹⁴² Vide JORDI GARCÍA VINÃ, “El *Mobbing* en Las Relaciones Laborales en España”, *Tribuna Social*, Revista de Seguridad Social y Laboral, n.º 223, julio 2009, p. 17.

¹⁴³ Crf., HEINZ LEYMANN, ob., cit., p. <http://www.leymann.se/English/frame.html>.

¹⁴⁴ Crf., SÔNIA A.C. MASCARO NASCIMENTO, “O Assédio Moral no Ambiente do Trabalho”, disponível para consulta em <http://jus.com.br/artigos/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho> (06.11.2013).

integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Assim, duas ressalvas já devem ser feitas: o assédio moral possui natureza psicológica, enquanto o outro possui natureza sexual; o assédio será aqui estudado apenas no âmbito das relações de trabalho, restringindo-se seu espectro quanto ao local dos fatos (no ambiente laboral), seu momento (durante a jornada de trabalho) e sua subjetividade (no exercício de suas funções) ”¹⁴⁵.

Quanto a nós¹⁴⁶, divergimos com a caracterização dos atos constitutivos de assédio moral como uma forma de violência psicológica, ideia que foi já avançada aquando da escolha da terminologia mais adequada pela eliminação da expressão “*assédio psicológico*” para o tratamento do assédio moral no local de trabalho.

No entanto, tal tendência não deve ser acolhida pelo Direito, isto porque nem todos os comportamentos constitutivos de assédio moral correspondem a práticas que incidem na esfera psicológica da vítima e, por outro lado, aceitar o carácter psicológico de tais comportamentos acarretaria a exigência de um resultado específico, que seria o dano psíquico para a vítima.

Acresce que, para caracterizar o assédio moral como uma violência psicológica parece-nos uma escolha bastante redutora, visto que nem todas as vítimas, talvez por uma maior resistência psicológica ou emocional, sofrem danos psíquicos e ainda assim veem o seu direito à dignidade da pessoa humana a ser violado¹⁴⁷.

Assim, o que releva para o conceito jurídico de assédio moral não é o possível resultado de um dano psicológico para o sujeito passivo, pois este não passa de uma seqüela, como tantas outras, que se pode repercutir na esfera da vítima¹⁴⁸. O que está

¹⁴⁵ No mesmo sentido, MANUEL VELÁZQUEZ, “Las Posibilidades de Actuación de la Inspección de Trabajo Frente al Acoso Moral o Mobbing”, *Lan Harremanak*/7 (2002-II) (155-170), “ (...) *la violencia psicológica que se ejerce por el atacante o atacantes ha de ser extrema y constante*”, p. 158, disponível em http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5816/5492 (06.11.2013), RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 88.

¹⁴⁶ Na esteira de MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 77 a 81, ANA I. PÉREZ MACHÍO, in “Concreción del Concepto Jurídico de “Mobbing”, Bien Jurídico Lesionado y su Tutela Jurídico-Penal”, *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, artículos, ISSN 1695-0194 RECPC 06-06 (2004), p. 3, disponível para consulta em <http://criminet.ugr.es/recpc/06/recpc06-06.pdf>, (07.11.2013).

¹⁴⁷ Vide RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 98.

¹⁴⁸ Cfr., RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 88, INÊS ARRUDA, “Mobbing ou Assédio Moral no Local de Trabalho. Análise do Fenómeno à Luz do Ordenamento Jurídico Português”, *Atualidade Jurídica Uría Menéndez*, 19-2008, p. 108, “ (...) *Para um importante sector da doutrina, a existência de mobbing pressupõe certos danos típicos, de carácter psicossomático. Não concordamos, porém, com este entendimento. A sua aceitação traduzir-se-á na ideia de que o mobbing tem um carácter puramente subjetivo, dependendo da capacidade de resistência da vítima ao fenómeno persecutório, o que nos parece insustentável*”.

aqui em causa é a desconsideração da dignidade da pessoa humana, mesmo que as condutas necessitem de uma natureza ou caráter psicológico.

Se assim não fosse, poderia haver uma série de injustiças e à impunidade de várias condutas assediadas que, mesmo não se revestindo de violência psicológica, atentam contra a dignidade da pessoa humana, o que levaria a que muitas vítimas se vissem desprotegidas, apenas, por não manifestarem dano psicológico.

Ora, entendemos que o assédio moral não é uma figura de violência psicológica, e, desta forma, o dano psicológico, assim como qualquer outra consequência, não integra como elemento essencial do fenómeno, apenas devem ser tidos em conta para efeitos indemnizatórios¹⁴⁹.

2.3A duração das condutas assediadas

Um dos elementos objetivos normalmente apontado como constitutivo do conceito de assédio moral é o caráter sistemático, reiterado e continuado no tempo dos comportamentos hostis. Para a maioria dos estudiosos, incertezas parecem não restar: para que exista assédio moral é necessário que as condutas se prolonguem num período de tempo, mais ou menos longo, consubstanciado na prática de atos reiterados e intensos.

Assim como acontece em tudo o que gira à nossa volta, também no assédio moral subsiste um passado que devemos conhecer e perceber para que possamos aceitar o seu presente. Para tal, começaremos por citar aquele a quem se reconhece a autoria do assédio moral, HENINZ LEYMAN, no decurso das suas investigações, aferiu que, para que possamos estar perante um caso de assédio moral, necessário será que as condutas hostis se repitam pelo menos uma vez por semana e durante um período mínimo de seis meses¹⁵⁰. Desta forma, estava lançado o tema para as imensas controvérsias que se avizinhavam¹⁵¹.

¹⁴⁹ No mesmo sentido, *vide* MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, *ob. cit.*, p. 80 e 81, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 438.

¹⁵⁰ *Vide*, HENINZ LEYMAN, "Mobbing La Persécution au Travail", *ob. cit.*, p. 27; JOSE MARÍA GARCIA CALLEJO, "Protección Jurídica Contra el Acoso Moral en el Trabajo o la Tutela de la Dignidad del Trabajador", *Federación de Servicios Públicos de UGT*, Madrid, 2003, p. 44.

¹⁵¹ Para a psicóloga, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, a terminologia de assédio moral não é adequada para classificar um comportamento pontual, embora agressivo. Todavia, a autora, de modo perentório, viria a concluir que a fixação de limites mínimos se apresenta um pouco excessivo, visto que a gravidade das condutas de assédio moral não derivam apenas do elemento

A legislação Portuguesa sobre o assédio moral no local de trabalho tem sofrido significativas alterações. O interesse e discussão pública pela necessidade de uma legislação específica sobre o assédio moral no local de trabalho, teve o seu início em junho de 2000, com a apresentação do Projeto-lei n.º 252/VIII¹⁵², relativo à “*Proteção Laboral contra o Terrorismo Psicológico ou Assédio Moral*”, por parte do Partido Socialista. No mesmo ano, mas desta vez pelo Partido Comunista, foi apresentado o Projeto- Lei n.º 334/VIII que estatuiu as “*Medidas de Prevenção e Combate a Práticas Laborais Violadoras da Dignidade e Integridade Física e Psíquica dos Trabalhadores*”¹⁵³.

O artigo 29.º, n.º 1, do Código do Trabalho¹⁵⁴ estatui que “*Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*”. Este artigo foi inserido pela Lei n.º 7/2009¹⁵⁵, de 12 de Fevereiro, e veio mudar a redação do antigo artigo 24.º do CT¹⁵⁶.

Feita esta breve nota introdutória, sobre o processo de desenvolvimento do assédio moral na nossa legislação, analisaremos agora o regime da sua duração.

Ainda em termos legislativos, não poderíamos deixar de transmitir o merecido realce ao facto de a nossa legislação não mencionar o carácter reiterado e sistemático

da duração. Elas dependerão também da violência da própria agressão. Assim, condutas com um grau elevado de humilhação podem destruir uma pessoa em menos de seis meses. In “O Assédio no Trabalho, Como Distinguir a Verdade”, ob., cit., p. 26.

¹⁵² Consulta disponível em, <http://debates.parlamento.pt/page.aspx?cid=r3.dar&diary=s1l8sl1n84-3264&type=texto&q=ass%C3%A9dio%20moral&sm=p> (07.11.2013).

¹⁵³ A necessidade de legislação urgiu pelo facto de “*As sociedades contemporâneas e, em particular, o modelo social europeu, têm atribuído cada vez mais importância à proteção dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente os direitos atinentes à sua dignidade e integridade psíquicas. A União Europeia tem atribuído grande importância a esta matéria, regulamentando-a nos seus mais diversos aspetos. Vários Estados membros avançaram já com projetos de lei ou alteraram a legislação laboral existente, no sentido de se ter em conta o fenómeno específico do chamado mobbing, «assédio moral» ou «terrorismo psicológico» exercido nos locais de trabalho*” disponível em, <http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c3246795a5868774d546f334e7a67774c336470626dc7561574e7059585270646d467a4c315a4a53556b76644756346447397a4c334271624449314d69315753556c4a4c6d527659773d3d&fich=pjl252-VIII.doc&inline=true>, (07.11.2013). GLÓRIA REBELO, ob., cit., nota 17, p. 17.

¹⁵⁴ Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que contém as seguintes alterações: Lei n.º 69/2013, de 30/08; Lei n.º 47/2012, de 29/08; Retificação n.º 38/2012, de 23/07; Lei n.º 23/2012, de 25/06; Lei n.º 53/2011, de 14/10; Lei n.º 105/2009, de 14/09; Retificação n.º 21/2009, de 18/03, doravante designada como (C.T., de 2009).

¹⁵⁵ Transpôs para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho, que entende por assédio “*sempre que ocorrer um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante humilhante ou ofensivo*”, nos termos do seu artigo 2.º, al. c), disponível <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:pt:PDF> (07.11.2013).

¹⁵⁶ Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, teve as seguintes alterações: Retificação n.º 15/2003, de 28/10; Lei n.º 9/2006, de 20/03; Lei n.º 59/2007, de 04/09; Lei n.º 12-A/2008, de 27/02; Lei n.º 59/2008, de 11/09 e revogado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, doravante designada como (C.T., de 2003).

dos comportamentos, à semelhança do que acontecia no código de trabalho de 2003. Mais concretamente, as definições legais de assédio moral em ambos os códigos de trabalho de 2003 e 2009 não se mencionam “*comportamentos*”, mas sim a “*comportamento indesejado*” e, desta forma, parece haver dúvidas quanto à exigência de condutas continuadas ou sistemáticas em matéria de assédio.

Neste quadro, ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA põe em evidência a ambiguidade da expressão “*comportamento*”, uma vez que “*tanto pode indicar ser suficiente um único ato, gesto, atitude ou um conjunto de atos, gestos ou atitudes para que se possa estar perante um caso de assédio*”¹⁵⁷. No mesmo sentido GLÓRIA REBELO especula que “*(...) se podemos falar de assédio perante uma situação de ofensa reiterada, é preciso considerar igualmente a ofensa pontual, uma vez que o legislador português não exige, expressamente, a sua prática reiterada*”¹⁵⁸.

Por outro lado, pronuncia-se em sentido oposto SÓNIA KIETZMANN LOPES ao mencionar que “*(...) ainda que a reiteração e sistematização não tivessem sido contempladas pelo legislador como requisitos da figura prevista no artigo 29.º do C.T., a prática dita que, na maior parte dos casos, o julgador terá de apreciar várias condutas que, na sua globalidade, traduzem a intenção ou o efeito a que a norma se reporta*”¹⁵⁹.

A nossa opinião e, dando ênfase à qualificação em detrimento da quantificação, parece que para o legislador apenas é exetável que a conduta seja moldada a “*perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*”¹⁶⁰. Melhor dizendo, o nosso legislador parece ter arrancado da realidade psicossocial, que deu origem ao conceito jurídico de assédio moral, apenas o que era relevante para que o Direito pudesse intervir.

Destrate, o legislador optou por proporcionar uma solução mais rigorosa ao reconhecer a possibilidade de uma só conduta, independentemente da sua duração e reiteração, ser configurada como uma situação de assédio moral desde que, em

¹⁵⁷ ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA, “Do Assédio no Local de Trabalho – Um Caso de Flirt Legislativo? Exercício de Aproximação ao Enquadramento Jurídico do Fenómeno”, *Questões Laborais*, Ano XIII, n.º 28, 2006, p. 256.

¹⁵⁸ Vide, GLÓRIA REBELO, ob., cit., p. 114.

¹⁵⁹ Cfr., SÓNIA KIETZMANN LOPES, “O Assédio Moral no Trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 82, janeiro-abril 2009, p. 262.

¹⁶⁰ Vide artigo 29.º do atual Código de Trabalho.

concreto, ponha em causa bens jurídicos fundamentais e cuja indispensabilidade de proteção é incontestável. Estamos crentes ser esta uma daquelas situações em que o menos é sempre mais, porquanto, sendo pretensão do legislador defender e preservar a vítima de assédio, acabou por fazê-lo similarmente em relação à sociedade em geral ao pôr em evidência, mais uma vez, a sua preocupação em salvaguardar a dignidade da pessoa.

Num panorama de Direito comparado, indispensável será, desde logo, destacar a Suécia como a pioneira no tratamento jurídico do assédio. Na União Europeia, foi o primeiro país a contemplar, no ano de 1994, legislação específica sobre assédio moral no local de trabalho¹⁶¹. Em bom rigor, anteriormente à introdução desta Lei, a Suécia, já no ano de 1993 e na Lei de proteção de riscos laborais, descrevia o assédio moral como sendo *“ações repetidas, reprováveis ou claramente hostis, face a um ou mais trabalhadores, adotadas no âmbito das relações interpessoais entre eles, de forma ofensiva e com o propósito de afastar esses trabalhadores relativamente aos restantes que operam no mesmo local de trabalho”*¹⁶². O legislador sueco faz destacar, ao invés da opção do legislador português, logo em 1993, a necessidade de repetição e duração das condutas do assédio moral.

Não nos admira que assim seja ou não fosse o caso de HEINZ LEYMANN, o grande impulsor do assédio moral no local de trabalho e, em específico, o responsável pela concretização do elemento da duração, ter escolhido a Suécia como cenário para a execução das suas pesquisas e conclusão dos seus estudos sobre o assédio moral.

No ordenamento jurídico Francês nomeadamente o artigo L. 1152-1 do *Code du Travail*¹⁶³, considera poderem *“constituir assédio moral todas as condutas cujo objetivo ou efeito é a degradação das condições de trabalho, suscetíveis de atentar contra os direitos e a dignidade do trabalhador, alterar a sua saúde psíquica ou moral ou, ainda, de prejudicar o seu futuro profissional”*.

¹⁶¹ Ver, BRAULIO MOLINA, “Mobbing o Acoso Moral en el Lugar de Trabajo (Comentario a la STSJ Navarra de 18 de mayo de 2001)”, ob., cit., p. 51.

¹⁶² MARIA ISABEL S. GUERRERO, “O Desenvolvimento de Assédio Moral (OR mobbing) Lei em Suécia e França como um passo para uma legislação da EU”, disponível em http://translate.google.pt/translate?hl=ptPT&sl=en&tl=pt&u=http%3A%2F%2Fwww.bc.edu%2Fdam%2Ffiles%2Fschools%2Fflaw%2Fflawreviews%2Fjournals%2Fbciclr%2F27_2%2F10_FMS.htm (29.10.2013); JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Algumas Observações Sobre o Mobbing nas Relações de Trabalho Subordinado”, ob., cit., p.168, nota n.º 12.

¹⁶³ Article L1152-1 *“Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel”*, disponível para consulta em <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900818&cidTexte=LEGITEXT000006072050> (08.11.2013).

Porém esta disposição teve a sua origem no anterior artigo L. 122-49 do *Code du Travail*¹⁶⁴, e é possível reconhecer uma alteração significativa no corpo dos dois artigos. Ao passo que esta última estatua que *“nenhum funcionário tem o direito de sofrer atos repetidas de assédio moral, cujo objetivo ou efeito é a degradação das condições de trabalho, suscetíveis de atentar contra os direitos e a dignidade do trabalhador, alterar a sua saúde psíquica ou moral ou, ainda, de prejudicar o seu futuro profissional”*¹⁶⁵, o atual artigo não expõe ao caráter repetido das condutas.

Aceitámos, a possibilidade de o legislador francês não ter pretendido, com a referida supressão, afastar o sentido coletivista dos comportamentos assediadoras, uma vez que permaneceu a referência ao termo *“conduta”* no plural e desta forma, ainda que indiretamente, afastou a faculdade de um único ato ser qualificado como assédio moral.

Ao invés do que sucede em Portugal, na Suécia ou em França, no ordenamento jurídico espanhol não existe um conceito de assédio moral¹⁶⁶ e, naturalmente, uma referência ao regime da duração. Sendo assim, a doutrina e os tribunais espanhóis têm procurado focalizar esforços na caracterização jurídica do assédio moral, extraíndo das *“diferentes noções clínicas ou psicológicas”* os elementos que consideram importantes para o Direito¹⁶⁷.

Para tal, os tribunais concedem *“(…) especial atenção às características que devem estar reunidas para que uma determinada conduta possa ser qualificada como constitutiva de assédio moral”*¹⁶⁸ e, deste molde, diferenciar as situações de assédio moral de outros incumprimentos no âmbito laboral.

¹⁶⁴ “Article L122-49 (Créé par Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 - art. 169 JORF 18 janvier 2002; brogé par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 (VD) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008 “*Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l’alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit*”, disponível em <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006646207&dateTexte=20131108> (08.11.2013).

¹⁶⁵ JACQUES DELEGA e ABIRAMY RAJKUMAR, ob., cit., p. 161 a 162.

¹⁶⁶ Vide, CORREA CARRASCO, ob. cit., pp. 81 e 82.

¹⁶⁷ OLGA FOTINOPOULOU BASURKO, “La Delimitación del Concepto de Acoso Laboral como Présion Laboral Tendenciosa”, Aranzadi Social, n. ° 21, Marzo 2010, p. 28.

¹⁶⁸ FELIPE JOSÉ CEGARRA CERVANTES “¿Dimisión del Trabajador o Medida de Autotutela Frente a una Posible Situación de Acoso Laboral?”, Aranzadi Social, n. ° 20, marzo 2010, p. 55 a 56.

O estudo das diferentes legislações evidencia e permite salientar, sem mais, que o elemento da duração está longe de ser uma característica do assédio moral aceite unanimemente.

Em similitude do que acontece na doutrina e jurisprudência, nacional e estrangeira, também os distintos legisladores parecem não deter uma opinião uniforme quanto ao relevo do elemento da duração em matéria de assédio moral ou não fosse este um terreno onde nós juristas nos devemos mover com alguma cautela, em grande medida pelo seu carácter multidisciplinar, pluriofensivo e, em torno do qual não subsiste uma explicação precisa e uniforme onde se possa determinar a defesa do assediado¹⁶⁹.

Identificámos, porém, que o assédio moral tem vindo a ser considerado como uma conduta tendencialmente reiterada e prolongada no tempo.

Palavras que aludem, logo, à sua natureza reiterada, sistemática e de uma certa duração dos atos surgem constantemente nas imensas definições doutrinárias do fenómeno. Por outras palavras, para a maioria da doutrina para que possa existir assédio moral é fundamental que se afira uma pluralidade de condutas sistemáticas, repetidas e reiteradas no tempo, pois, só assim, poderemos concluir que as mesmas são propícias de atentar contra a dignidade e a integridade física e moral do assediado. Assim sendo, os conflitos pontuais ou de duração limitada, além da sua gravidade, não poderão ser agrupados nas situações de assédio moral, justamente por não terem permanecido num período de tempo mais ou menos longo.

No entanto, não poderíamos deixar de começar por citar aquele a quem, não raras as vezes, os nossos tribunais atribuem a autoria do assédio moral em Portugal. No que concerne aos limites temporais prescritos por HEINZ LEYMAN, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES observa, que “ *[e] sta exigência é hoje repudiada – ao menos no que toca a uma duração mínima precisa – pela maior parte da doutrina, como artificial e excessiva, mas demonstra que é normalmente o carácter repetitivo dos comportamentos, a permanência de uma hostilidade, que transforma um mero conflito pontual num assédio moral*”¹⁷⁰.

¹⁶⁹ ENRIQUE JOSÉ CARBONELL VAYÁ, MIGUEL ÁNGEL GIMENO NAVARRO, ANA MEJÍAS GARCÍA, ob., cit., p. 172.

¹⁷⁰ Cfr., JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Algumas Observações sobre o *Mobbing* nas Relações de Trabalho Subordinado”, ob., cit., p. 169 a 170.

No mesmo sentido, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO julga que a duração proposta por HEINZ LEYMANN “ (...) *não pode ser acolhida pelo direito, uma vez que contempla uma estipulação extraordinariamente rígida no que concerne aos prazos definidos, pois, caso contrário, muitas das situações que representam verdadeiros e graves casos de assédio moral, no local de trabalho, não poderiam ser enquadradas neste fenómeno, por ser impossível a subsunção a esta figura jurídica, em virtude do simples incumprimento dos prazos estipulados*”¹⁷¹.

Sendo essencial a duração e a repetição das condutas assediantes, MARIA REGINA REDINHA destaca o duplo objetivo do assédio moral e atesta que, enquanto prática prolongada, o processo assediador desenvolve-se em condutas intensas ou reiteradas com o intuito de “*atingir o desiderato do agente agressor e de diminuir a resistência do trabalhador*”¹⁷².

Por sua vez, RITA GARCIA PEREIRA, agindo em proveito das lições, do alemão, HARALD EGE ainda que numa perspetiva mais recente, diferencia o assédio moral de comportamento assediante isolados ou distantes. Isto significa que, “ (...) *em função do seu carácter casuístico, não permitiram uma integração conjunta mas que, perante a concreta gravidade, gerariam uma obrigação de indemnizar*”¹⁷³.

Soçobra, ISABEL RIBEIRO PARREIRA, nemos radical quanto à exigência do elemento de duração, acolhe a possibilidade de uma agressão súbita por parte do assediador poder traduzir-se numa atitude deveras humilhante e com consequências tão graves como uma qualquer das modalidades de assédio moral. Mas, esta autora esclarece que, mesmo nestes casos, “ (...) *é possível uma série de ações menores antecederem aquela agressão mais brutal, mas a vítima só as ter entendido posteriormente, somando todo o panorama fático anterior*”¹⁷⁴.

No entanto, grande parte da nossa doutrina tende a considerar necessário que as condutas de assédio moral se alonguem no tempo, certo é também que esses

¹⁷¹ Aliás HEINZ LEYMANN parece admitir que não se pode afirmar, que aquela assiduidade com que se praticam as condutas assediantes é uma forma de apurar se se está perante uma situação de assédio moral ou não, *in* “*Mobbing La Persécution au Travail*”, *ob.*, *cit.*, p. 76. *Vide*, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, *ob.*, *cit.*, p. 96.

¹⁷² *Vide*, MARIA REGINA REDINHA, *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*, *ob.*, *cit.*, p. 840.

¹⁷³ *Cfr.*, RITA GARCIA PEREIRA, *ob.*, *cit.*, p. 114. Para um melhor conhecimento dos ensinamentos de HARALD EGE consultar, MONICA BERTONCINI, “*Il Mobbing Seconde la Cassazione*”, *Responsabilità Civile e Previdenza*, n.º 2, 2009, p. 295, nota 5.

¹⁷⁴ *Vide*, ISABEL RIBEIRO PARREIRA, *ob.*, *cit.*, p. 216.

autores acabam por identificar que “ (...) a exigência de que os comportamentos se repetam não significa que tenha que ser o mesmo ato a ser repetido”¹⁷⁵.

Por todo o planeta são imensas as teorias que defendem o elemento da duração como necessário na caracterização do assédio moral¹⁷⁶.

Por sua vez, em Espanha, JOSE MARÍA GARCÍA GALLEGO refere, expressamente, o caso de o elemento temporal admitir “ (...) diferenciar as condutas de violência moral no trabalho de outras condutas que apenas supõem um ato isolado e concluído no tempo, as quais, embora reprováveis, não alcançam a extensão temporal que se exige para o assédio moral enquanto perseguição sistemática e prolongada do trabalhador”¹⁷⁷.

Embora sem referências sólidas quanto à duração, alguns autores são categóricos em afirmar que “ (...) para existir assédio moral é exigível uma acumulação de atos hostis que evidenciem uma pressão constante e degradante”¹⁷⁸. Neste sentido, também OLGA FOTINOPOULOU BASURKO defende a existência de um plano específico composto por condutas dispersas no tempo, colocando de parte, no entanto, a hipótese de que os elementos temporais a ter em conta devam ser “ (...) sistemáticos e permanentes durante um período de tempo preestabelecido”.

Ainda para M^ª JOSÉ ROMERO RODENAS parece lógico não se impor que a conduta se prolongue no mínimo por seis meses, uma vez que haveria a possibilidade de se chegar ao “ (...) absurdo de não apreciar a existência de mobbing pelo facto de se terminar ou suspender o assédio psicológico pouco antes do referido prazo, pelo que se entende que o período em questão é puramente orientativo”¹⁷⁹.

Neste quadro, existem alguns autores que propendem a discordar da exigência temporal, uma vez que se torna excessivamente complexo “ (...) demonstrar a existência de, como mínimo, um ataque semanal durante todo o período em que o

¹⁷⁵ Cfr., JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Algumas Observações Sobre o Mobbing nas Relações de Trabalho Subordinado”, ob., cit., p. 170, nota 16. No mesmo sentido, na doutrina francesa note JACQUES DELGA e ABIRAMY RAJKUMAR DELEGA, “Le Harcèlement Moral: Éléments Caractéristiques du Harcèlement Moral au Regard du Code du Travail et de la Jurisprudence Contemporaine”, ob. cit., p. 165 e 166.

¹⁷⁶ Ver, entre outros, na Espanha CARBONELL VAYÁ, GIMENO NAVARRO e ANA MEJÍAS GARCÍA, ob. cit., p. 179. Em Itália, ANGELA CAVALLI, “Persecuzioni sul Luogo di Lavoro: il c.d. Mobbing”, Responsabilità Civile Previdenza, n.º 9, 2006, p. 1498. Na França, SANDY LICARI, “De la Nécessité d’une Législation Spécifique au Harcèlement Moral au Travail”, Droit Social, n.º 5, Mai 2000, p. 492.

¹⁷⁷ Vide, JOSE MARÍA GARCÍA GALLEGO, ob., cit., p. 45. No nosso entender, pretenderá este autor diferenciar o assédio moral de outros conflitos e/ou tensões que, constantemente, surgem no local de trabalho e a ele são intrínsecas.

¹⁷⁸ JUAN GORELLI HERNÁNDEZ, TOMÁS GÓNEZ ÁLVAREZ, “El Acoso Moral. Perspectivas Jurídico Laborales”, ob., cit., p. 13.

¹⁷⁹ Cfr., M.ª JOSÉ ROMERO RODENAS, Protección Frente al Acoso en el Trabajo, Bomarzo, Albacete (Espanha), febrero 2004, p. 32.

*trabalhador assediado foi objeto de mobbing*¹⁸⁰. Outrossim, ANA ISABEL PÉREZ MACHÍO parece decidida em afirmar que os parâmetros criados por HEINZ LEYMANN não podem ser considerados como uma exigência própria, uma vez que outros estudos terão optado por fixar diferentes limites temporais para que determinadas situações obtivessem a qualificação de assédio moral¹⁸¹.

Identicamente em Espanha não poderíamos deixar de dar a merecida notoriedade àquela doutrina que têm vindo a equacionar a hipótese de que quanto mais intensos e próximos forem os comportamentos hostis, “ (...) *menos rígida deverá ser a exigência de que os mesmos se proloquem no tempo*”¹⁸².

Na esteira de MANUEL CORREA CARRASCO, a “ (...) *essência das agressões, como o grau de indefesa da vítima, são elementos que aceleram notavelmente os processos de assédio*”¹⁸³.

Ainda em Espanha, salientamos que, contrariamente ao que acontece com o assédio sexual em que parece ser suficiente existir um único comportamento, podendo o assediado, adotar medidas contra esse ato, como seriam, entre outras, o pedido de ressarcimento dos danos e prejuízos causados pelo comportamento assediador, a alteração do posto de trabalho da vítima ou do agressor ou a extinção do seu contrato de trabalho e respetiva indemnização pela ofensa à sua dignidade, os comportamentos de assédio moral no local trabalho deverão ser reiterados durante um período de tempo mais ou menos longo¹⁸⁴.

Descabida será a conceção de que a dignidade humana da vítima de assédio sexual é merecedora de uma preferível proteção e de tratamento jurídico distinto comparativamente à dignidade humana da vítima de assédio moral. Antinómica nos parece ser esta diferença com o atual desenvolvimento do direito, no sentido de aperfeiçoar a proteção da dignidade da pessoa humana em geral¹⁸⁵.

¹⁸⁰ Assim, JOSÉ FRANCISCO ESCUDERO MORATALLA e GLÓRIA POYATOS I MATAS, *Mobbing: Análisis Multidisciplinar y Estrategia Legal*, Adaptado a la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Bosch, Barcelona, abril 2004, p. 201.

¹⁸¹ Vide, ANA ISABEL PÉREZ MACHÍO, *Mobbing y Derecho Penal*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, p. 33.

¹⁸² Cfr., ÁNGEL JURADO SEGOVI, *Acoso Moral en el Trabajo: Análisis Jurídico-Laboral*, La Ley, Las Rozas (Madrid), mayo 2008, p. 170.

¹⁸³ Ver, MANUEL CORREA CARRASCO, “El concepto Jurídico de Acoso Moral en el Trabajo”, ob., cit., p. 56.

¹⁸⁴ Neste sentido M.ª DOLORES RUBIO DE MEDINA, “Los Conceptos de Acoso Laboral (Mobbing), Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo y su Relación con la Igualdad de Oportunidades”, in *Mobbing, Acoso Laboral y Acoso por Razón de Sexo*, Guía para la Empresa y las Personas Trabajadoras, Tecnos, Madrid, 2010, p. 26 e 27. A doutrina francesa parece seguir um tal argumento vide JACQUES DELGA e ABIRAMY RAJKUMAR, “Le Harcèlement Moral: Éléments Caractéristiques du Harcèlement Moral au Regard du Code de Travail et de la Jurisprudence Contemporaine”, ob., cit., p. 162. Identificamos, porém, não vislumbra o seu alcance.

¹⁸⁵ Cfr., JOSÉ IGNACIO GARCÍA NINET, “Los Riesgos Psicosociales Derivados de las Modificaciones Sustanciales de Condiciones de Trabajo en Menos Cabo de la Dignidad del Trabajador. Degradación, Humillación y Vejación del Trabajador ante sus Compañeros (algunos casos)”, *Tribuna Social, Revista de Seguridad Social y Laboral*, n. 9 228, diciembre 2009, p. 12.

Apesar do legislador francês não especificar uma duração ou reiteração mínima dos comportamentos assediadores, para a doutrina francesa parecem não haver dúvidas quanto à perfeita necessidade do elemento da duração¹⁸⁶. É essencial para SANDY LICARI a repetição dos comportamentos como característica do assédio moral, uma vez que a repetição contínua e sistemática transforma os comportamentos assediadores numa “*verdadeira tortura moral*”, diferentemente do que acontece com um comportamento isolado¹⁸⁷.

Já para BÉATRICE LAPÉROU “ [a] exigência do caráter repetido manifesta-se de forma distinta consoante se trate de agressões diretas ou indiretas”. Outrossim, no assédio moral exercido contra a vítima faz-se referência ao ataque repetido dos comportamentos como, por exemplo, censuras ou insultos repetidas.

Por seu turno, no assédio moral indireto, como é o caso da modificação de tarefas, é possível verificar, não raros os casos, que a conduta assediadora se prolonga por um certo período de tempo, sendo certo que esse período é oscilante de acordo com a intensidade e a gravidade do comportamento assediante¹⁸⁸.

Refere MARIA CRISTINA CIMAGLIA a importância de considerar a sistematização e reiteração dos comportamentos assediadores para fins distintos. Por um lado, nota que o requisito da duração e sistematização dos comportamentos na perseguição psicológica permite favorecer uma série de condutas ilegítimas que, consideradas isoladamente, parecem inofensivas. Por outro lado, admite ainda que o elemento da duração assume importância no momento de fazer prova dos eventuais danos na integridade psicofísica e na personalidade do trabalhador que podem decorrer do comportamento assediador.

Por fim, coloca em destaque o facto de a reiteração importar para efeitos de ressarcimento dos danos causados e em matéria de prescrição. Sendo assim, “ (...) a possibilidade de fazer valer o direito de ressarcimento terá início no momento em que esta [perseguição psicológica] terminar”¹⁸⁹.

¹⁸⁶ Uma situação esporádica não é assédio moral, mesmo que a conduta isolada possa atentar contra a dignidade da vítima, *in* JACQUES DELGA e ABIRAMY RAJKUMAR, “Le Harcèlement Moral: Éléments Caractéristiques du Harcèlement Moral au Regard du Code de Travail et de la Jurisprudence Contemporaine”, *ob.*, *cit.*, p. 165.

¹⁸⁷ *Vide*, SANDY LICARI, “De la Nécessité d’une Législation Spécifique au Harcèlement Moral au Travail”, *ob.*, *cit.*, p. 492.

¹⁸⁸ *Cfr.*, BÉATRICE LAPÉROU, “La Notion de Harcèlement Moral dans les Relations de Travail”, *Revue de Jurisprudence Sociale*, 2000, p. 428.

¹⁸⁹ *Em* Itália, MARIA CRISTINA CIMAGLIA, “Riflessioni su Mobbing e Danno Sistemiale”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, Anno 2000, II, p. 93 a 95.

Não poderíamos deixar de sublinhar, também, o facto de existirem dúvidas sobre aos elementos característicos do assédio moral na doutrina Italiana. Já GIAMPERO PROIA nota que, para alguns autores, é satisfatório o elemento objetivo da sistematização ou reiteração dos comportamentos, traduzido numa pluralidade de condutas com uma frequência e duração mínima.

Ao invés, para outros autores, indispensável parece ser a intenção do agressor em lesar a vítima e, desta forma, conseguir “ (...) *expulsá-la do seu local de trabalho, marginalizá-la, discriminá-la, desacreditá-la ou provocar-lhe um dano*”¹⁹⁰.

Ainda no cenário italiano, e sem afastar o elemento da duração, se considera que os limites temporais estabelecidos pela psicologia do trabalho devem ser estudados como *meras* indicações máximas num conjunto factual¹⁹¹, ou seja, tais limites devem ser compreendidos com alguma maleabilidade, com vista à sua perfeita flexibilidade com a situação fática do em concreto¹⁹².

Assim, diferenciando GIUSEPPE PERA concluímos que, contrariando toda doutrina que sustenta que o carácter reiterado num período de tempo mais ou menos longo dos comportamentos hostis, já admitiu ser razoável um episódio isolado que, atendendo à sua gravidade e às emoções do assediado, pode originar uma situação de assédio moral¹⁹³.

Passando agora à análise centrar da composição jurisprudencial portuguesa e estrangeira sobre o tema. Ao contrário do que acontece hoje em Espanha é com alguma tristeza que identificamos existir um número demasiado reduzido de acórdãos proferidos pelos nossos tribunais sobre o tema do assédio moral¹⁹⁴.

No geral, os acórdãos limitam-se a fazer, as já usuais, remissões para a doutrina portuguesa e estrangeira sobre a matéria. O que evidencia, pelo menos neste âmbito, que os tribunais portugueses têm tido uma intervenção pouco acentuada na concretização do assédio moral e, por consequência, na resposta das principais dúvidas que se vêm levantando sobre o elemento da duração. Porém, ainda que

¹⁹⁰ Vide, GIAMPIERO PROIA, “Alcune Considerazioni sul Cosiddetto Mobbing”, Argomenti di Diritto del Lavoro, 3/2005, p. 829 a 830.

¹⁹¹ Cfr., RENATO SCOGNAMIGILIO, “A Propósito del Mobbing”, ob., cit., p. 506 e 507.

¹⁹² Assim, LAURA CALAFA, “Tra Mobbing e Mero Conflitto: In’ipotesi di Legittima Reazione a un Atteggiamento Incivile del Datore di Lavoro”, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, Anno XXI, 2002, p. 155.

¹⁹³ Vide, GIUSEPPE PERA, “Angherie e Inurbità Negli Ambienti di Lavoro”, Rivista Italiana Di Diritto del Lavoro, Anno XX, 2001, I, p. 295.

¹⁹⁴ Cfr., PEDRO FREITAS PINTO, “O Assédio Moral na Jurisprudência Nacional”, Direito do Trabalho + Crise = Crise no Direito do Trabalho? Atas do Congresso de Direito do Trabalho, coordenado por Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Vieira Gomes, 1.ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, março de 2011, p. 442.

imperfeita e limitada, podemos encontrar algumas vitórias neste sentido. Observemos.

Na jurisprudência portuguesa é possível encontrar decisões no sentido de que, pese embora não seja praticável apurar, pelo seu desconhecimento, o tempo em que perdurou a conduta assediadora, a verdade é que no assédio moral o que importa é a prática de comportamentos perversos e danosos¹⁹⁵.

Em Espanha, por sua vez, torna-se necessário pôr em relevo duas notas introdutórias. A primeira, e ao que tudo indica, a maioria da jurisprudência destacam a característica da “intencionalidade” e a natureza sistemática, reiterada e continuada dos comportamentos indesejados como requisitos fundamentais no assédio moral.

No entanto, alguns autores tendem a discordar desta visão jurisprudencial, uma vez que grande parte das decisões espanholas aspiram a não diferenciar entre elementos essenciais ou estruturais do tipo jurídico-laboral de assédio moral e elementos acidentais ou contingentes.

Ora tais elementos são essenciais ou estruturais, enquanto necessários para a qualificação de um ato como adequado à prática de assédio moral, seria o elemento da sistematização, reiteração e continuação desse ato e, ainda, a complexidade do próprio comportamento assediante.

Assim, os elementos acidentais ou contingentes reintegraram a “intenção” do sujeito ativo e o resultado do seu comportamento, isto é, o dano que o sujeito ativo poderá, realmente, provocar à sua vítima.

Conforme aqueles autores, os elementos acidentais ou contingentes são desnecessárias à qualificação do assédio moral, ponderando não ser nesses elementos que deverá ser colocado a tónica na nobilitação de uma determinada situação como assédio moral.

Em modo de desenlace, os mesmos propendem a considerar ser esta diferença aquela que se apresenta, não só mais adequada às exigências jurídicas ao admitir objetivamente maior segurança, mas ainda aquela que, a nível comunitário, se mostra

¹⁹⁵ Vide, acórdão do TRP de 07.07.2008, relator FERREIRA DA COSTA, disponível em <http://www.dgsi.pt/>, consultado em 29.10.2012.

mais ajustada com as diversas formas de discriminação de assédio moral no local de trabalho¹⁹⁶.

No que concerne à segunda nota introdutória, a jurisprudência espanhola ter-se-á pronunciado já no sentido de que o caráter temporal é arbitrário e injustificado. Arbitrária porquanto um limite de tempo não corresponde a um fundamento lógico ou “será que a referida conduta deixa de ser *mobbing* pelo simples facto de que, durante uma semana, a vítima deixou de ser o ponto de atenção dos assediadores ou porque a dita conduta durou apenas cinco meses, seguramente pelo facto de a vítima não ter aguentado mais tempo?”.

Outrossim, injustificada relativamente ao próprio assediado, interrogando-se, inclusive, qual o motivo que se deve obrigar a vítima de assédio a aguentar os comportamentos hostis durante tanto tempo para podermos decidir que estamos perante um caso de assédio moral e, concludentemente sancionar o assediador¹⁹⁷. No entanto, importa mencionar que algumas decisões espanholas mais recentes, já ponderaram, ser suficiente a violência psicológica exercida durante um período de três meses.

Na Argentina, por exemplo, ficou claro que a conduta do assediador foi levado a cabo tendo por causa da maternidade da vítima. Ficara provado que com regresso da trabalhadora, após o termo da respetiva licença, o assediador começou a praticar condutas assediadoras.

Para tal, foi-lhe retirado o seu computador fixo e o seu *Notebook*, deixou de ter acesso a informações, passou a não estar presente nas reuniões da empresa e era ignorada sem que lhe fossem conferidas tarefas. Ficou ainda provado, que o assédio moral levado a cabo contra a trabalhadora persistiu em média um mês¹⁹⁸.

Não obstante a escassez de tempo, a verdade é que o tribunal entendeu que tal comportamento era qualificável como assédio moral e, digno de proteção jurídica.

Identicamente o *Tribunal do Trabalho de Thüringen*, no aresto de 15 de fevereiro de 2001, ao julgar ter existido assédio moral relativamente a condutas

¹⁹⁶ Para mais desenvolvimentos, *vide*, CRISTÓBAL MOLINA NAVARRET, “La Tutela Frente a la “Violencia Moral”, *ob.*, cit., p. 10.

¹⁹⁷ Neste propósito, BEATRIZ AGRA VIFORCOS, ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ e RODRIGO TASCÓN LÓPEZ, “La Respuesta Jurídico-Laboral Frente al Acoso Moral en el Trabajo”, Ediciones Laborum, s/l, 2004, p. 59, nota 119, p. 58.

¹⁹⁸ Demando que opunha JULIETA BELÉN GIOVONE à empresa “Aguas Danone Argentina”. O comportamento do assediador ocorrera aproximadamente entre os dias 2 a 30 de maio de 2006. Sentença definitiva n.º 41.746, Juzgado n.º 5, in TOMÁS I. GONZÁLEZ PONDAL, *Mobbing – El Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral*, BdeF, Buenos Aires, 2010, p. 76 a 78.

excessivamente agressivas e de enorme importância, num período inferior a um mês. O mesmo tribunal, em decisão de 10 de abril de 2001, notou que “ (...) um comportamento designado por “mobbing” pode levar em pouco tempo às mais graves consequências”¹⁹⁹.

A “Comission des droits de la personne du Quebeque”²⁰⁰ por sua vez, em aresto datado de 1999, pronunciou-se no sentido de que quanto maior for a gravidade do ato, menor será a necessidade de reiteração²⁰¹.

Seguindo um raciocínio idêntico, também em França já se admitiu que “ (...) um comportamento agressivo, mesmo de curta duração, pode [r] constituir um assédio, quando as consequências desse comportamento são particularmente graves para a vítima”²⁰².

No seio da jurisprudência francesa, identicamente, o tribunal não se preocupou em ter em atenção, um dos elementos estatuidos na disposição legal na demanda que opunha “Mme Gérin” à empresa “Clinique de l’Union”. No supramencionado litígio, a vítima tentou obter a condenação da empresa no pagamento de diversas quantias a título de perdas e danos por assédio moral.

Para isso invocou a eliminação do seu estatuto do quadro de pessoal, a anulação de prémios, a estagnação do seu salário e de outras vantagens remuneratórias, bem como a deterioração progressiva das condições laborais. Inesperadamente, o tribunal omitiu o exame do elemento da duração para decidir pela apreciação dos factos alegados pela autora como assédio moral²⁰³.

Pelo exposto podemos aferir, que é enorme a dificuldade em esgotar e dar como concluída uma realidade incompleta e em constante mudança, em grande parte dominada pelo desenvolvimento das sociedades contemporâneas, do modelo organizativo em que cada uma delas está introduzida e, concludentemente, da introdução e evolução de novas técnicas de “ataque” pelo agressor, por toda a parte parece ser provável constatar uma crescente flexibilidade da legislação, doutrina e jurisprudência quanto à exigência de duração prolongada dos comportamentos

¹⁹⁹ Vide, RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 110 e 111; JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Algumas Observações sobre o Mobbing nas Relações de Trabalho Subordinado”, ob., cit., p. 170, nota 17.

²⁰⁰ No Canadá.

²⁰¹ Cfr., RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 109, nota 192.

²⁰² Respetivamente, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Algumas Observações sobre o Mobbing nas Relações de Trabalho Subordinado”, ob., cit., p. 429, nota 1128.

²⁰³ Assim, JEAN SAVATIER, “À Propos du Contrôle de la Cour de Cassation sur Les Décisions Judiciaires en Matière de Harcèlement Moral”, Droit Social, n.º 1, janvier 2009, p. 57 a 60.

assediadores enquanto elemento objetivamente absoluto para qualificar uma situação como assédio moral.

2.4 Intenção do assediador

No que concerne à exigência de um elemento volitivo ou da intenção do agressor, a doutrina diverge, “ (...) *para alguns autores o mobbing pressupõe uma intenção persecutória ou de chicana (ainda que não necessariamente a intenção de expulsar a vítima da empresa), para outros, o essencial não são tanto as intenções, mas antes o significado objetivo das práticas reiteradas (...)*”²⁰⁴.

Partindo do conceito social de assédio moral, o elemento teleológico, percebido como a intenção de expulsar da organização de trabalho ou de prejudicar a vítima, é elemento próprio do fenómeno em causa²⁰⁵.

Em sentido diverso, há ainda quem considere como característica essencial do conceito, para além da intenção de levar a vítima a desocupar o seu posto de trabalho, a finalidade acrescida de a humilhar e desprezar, ou, o dolo específico²⁰⁶.

Trazendo à colação, HEINZ LEYMANN, o autor defende, por exemplo, que o único propósito do assediador é que a vítima acabe por deixar o seu local de trabalho²⁰⁷. Por sua vez, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN considera como objetivo do assédio moral no local de trabalho não é só o despejo da vítima da organização mas também a deterioração do ambiente de trabalho²⁰⁸.

No quadro da psicóloga, IÑAKI PIÑUEL Y ZABALA caracteriza o assédio moral como tendo o “ (...) *objetivo intimidar, menosprezar, diminuir, amedrontar, e consumir emocionalmente e intelectualmente o indivíduo, a fim de satisfazer a necessidade insaciável de atacar, controlar e dominar do assediador, que se aproveita de uma*

²⁰⁴ Vide, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, Direito do Trabalho ..., ob., cit., p. 436.

²⁰⁵ Identicamente, RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 84 e 85.

²⁰⁶ Cfr., RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 86.

²⁰⁷ Nas palavras de HEINZ LEYMANN, “ (...) *The scientific definition of the term mobbing thus refers to a social interaction, through which one individual (seldom more than one) is attacked by one or more (seldom more than four) individuals on almost a daily basis and for periods of many months, forcing the person into an almost helpless position with a potentially high risk of expulsion*” disponível em <http://www.leymann.se/English/frame.html>.

²⁰⁸ Vide, MARIE – FRANCE HIRIGOYEN, “ *Assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, fala, comportamento, atitude...) que afetam sua repetição e sua dignidade sistematização ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, utilizando-se ameaçando o uso dele ou ambiente de trabalho degradante*” vide *Comprendre et Combattre les Violences Psychologiques*, disponível em <http://www.mariefrance-hirigoyen.com/fr/harcelement-moral-au-travail> (13.11.2013).

*situação organizativa (reorganização ou redução de custos, burocratização, mudanças rápidas, etc...) para canalizar seus impulsos e tendências psicopatas*²⁰⁹.

Por sua vez, MOLINA NAVARRETE recostando-se numa conceção de assédio moral mais amplo, expõe que o intuito do comportamento assediador pode ser alcançar a estigmatização e o isolamento da vítima, fazendo-a perder a sua reputação profissional e a sua autoestima, bem como para poder atestar as suas “vantagens competitivas” de um estilo de gestão autoritário, certificando o seu poder, ou ainda provocar a sua demissão por uma forma alternativa, criando a aparência de autoexclusão, expulsão encapotada ou demissão provocada²¹⁰.

Assim podemos aferir que, parte dos teóricos não conseguem concretizar uma situação como se de assédio moral se tratasse quando se afasta a intencionalidade ofensiva do comportamento do assediador, mesmo que esta seja a expulsão da vítima do local de trabalho, a deterioração psicológica desta ou a deterioração do ambiente de trabalho. Melhor dizendo, estas correntes salientam o teor psicológico ou subjetivo da noção de assédio moral no local de trabalho.

No que concerne à expulsão da vítima do local de trabalho, como única finalidade dos comportamentos ofensivos praticados pelo assediador, não entendemos que este seja o requisito ou elemento essencial da noção jurídica de assédio moral.

Deste modo, ainda que em grande parte dos casos de assédio moral a intenção do empregador seja que a vítima abandone o local de trabalho sem custos para a empresa, outros casos existem em que os comportamentos assediadores miram outros desfechos que não a autoexclusão ou o despedimento.

Neste sentido, RITA GARCIA PEREIRA, refere que “ (...) *se as intenções do sujeito ativo são, na maioria, as de conseguir a saída da vítima, verificam-se casos em que se manifestam outros propósitos lesivos contra a autoestima ou a dignidade do trabalhador, sem que sejam obrigatoriamente condutas dirigidas em exclusivo ao despedimento indireto deste, mas, ao invés, à sua “neutralização” dentro da empresa,*

²⁰⁹ Cfr., IÑAKI PIÑUEL Y ZABALA, *Mobbing, la Lenta y Silenciosa Alternativa al Despido, la Nueva plaga Laboral del Siglo XXI*, disponível para consulta em <http://translate.google.pt/translate?hl=pt-PT&sl=es&u=http://www.mobbing.nu/pinnuel-2003-lalentaysilenciosa.rtf&prev=/search%3Fq%3DMobbing,%2Bla%2Blenta%2Bby%2Bsilenciosa%2Balternativa%2Bal%2Bdespido,%2Bla%2Bnueva%2Bplaga%2Blaboral%2Bdel%2Bsiglo%2BXXI,%26biw%3D1209%26bih%3D553> (13.11.2013).

²¹⁰ Assim, CRISTOBAL MOLINA NAVARRETE, “Violencia Moral” en el Trabajo: Conducta Prohibida y Formas de Tutela en los Derechos Europeos, *Mobbing Opinion*, Boletín de 132, noticias sobre Acoso Psicológico, disponível para consulta em http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_610.shtml (13.11.2013).

*seja como profissional reputado, seja como rival, podendo até falar-se de descargas emocionais do assediador, sem qualquer intenção de sujeição da vítima*²¹¹.

Por outro lado, se consideramos como pressuposto do conceito jurídico de assédio moral que a intenção do sujeito ativo seja a de que a vítima desocupe o seu posto de trabalho tal teria de ser provado em sede de julgamento, o que importaria que a vítima antecipadamente desocupasse o seu posto de trabalho e só depois pudesse intentar a respetiva ação judicial, sob pena de não conseguir fazer prova do alegado e muito menos poder invocar o assédio moral²¹².

No que respeita à destruição psicológica da vítima, como compreendemos, a corrente psicológica concentra a sua tónica no dano psicológico, sustentando que um dos objetivos do assédio moral é a destruição emocional e psíquica da vítima que a incita o abandono do posto de trabalho. Contudo, este requisito da intenção do sujeito ativo como sendo a de destruir psiquicamente a vítima não é relevante para o direito.

Conquanto, quer o provável dano psíquico praticado na vítima, quer o eventual abandono do posto de trabalho por parte desta, constituem meras consequências e, como tal, não devem integrar o conceito jurídico de assédio moral, apenas podem ter importância para efeitos de indemnização²¹³.

Importa ressaltar, que não é a maior ou menor resistência psicológica ao assédio moral que deve prescrever quem pode, ou não, invocar o fenómeno em análise.

Por outras palavras, o que deve revelar para o Direito, como requisito essencial para a existência de uma situação de assédio moral, não é a intenção do sujeito ativo em querer provocar na vítima um dano psíquico que a leve a sair do seu posto de trabalho, pois isso seria muito redutor, uma vez que algumas pessoas dotados de maior resistência psíquica podem não sofrer qualquer dano psicológico e continuarem no seu posto de trabalho, ainda que ofenda na sua dignidade enquanto pessoa humana devido aos comportamentos assediadores²¹⁴.

Reconhecemos que deve relevar para o Direito é a potencialidade lesiva do ato do assediador e não a sua intencionalidade lesiva, ou seja, a intenção ou o objetivo do

²¹¹ Vide, RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 101.

²¹² Assim, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 107 e 108.

²¹³ Identicamente, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 109.

²¹⁴ Vide, as críticas da tipificação em RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 98 e 99.

assediador não deve entrar na equação quanto à existência do fenómeno em análise. Vejamos, em primeiro lugar, porque o obstáculo de prova da intenção é excessivamente complicado²¹⁵, por outro lado, o que é juridicamente importante é a efetiva lesão da dignidade da pessoa humana, além de ser esta, ou outra, a intenção do assediador.

Apesar de a intenção de causar um dano esteja patente no conceito clínico de assédio moral, do ponto de vista legal é essencial, a objetivação dos comportamentos constitutivos de assédio moral, mesmo entre os autores e as decisões judiciais que criam o elemento estrutural da intencionalidade do fenómeno. Por sua vez a intenção é obtida através de provas objetivas e não da análise psicológica do comportamento do sujeito ativo²¹⁶.

Acolhendo a linha de pensamento de GUILHERME DRAY, entendemos que o conceito jurídico de assédio moral deve compreender “ (...) *não apenas as hipóteses em que se vislumbra na esfera jurídica do empregador o objetivo de afetar a dignidade do visado, mas também aquelas em que, ainda que se não reconheça tal desiderato, ocorra o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*”.

Neste sentido, o assédio moral é a “ (...) *prática persecutória reiterada, contra o trabalhador, levada a efeito, em regra, pelos respetivos superiores hierárquicos ou pelo empregador, (...), a qual tem por objetivo ou como efeito afetar a dignidade do visado (...)*”²¹⁷.

Face a todo o exposto, podemos concluirmos que, é fundamental uma análise objetiva e integral dos comportamentos praticados pelo assediador que, para além de se repetirem e prolongarem no tempo, possuem como objetivo ou efeito a ofensa da

²¹⁵ Neste sentido, RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 97.

²¹⁶ INSTITUTO DE ESTUDIOS LABORALES (IEL), “ (...) *No es posible por tanto trasladar sin mas al ámbito jurídico el concepto clínico de acoso moral fundamentalmente porque el concepto psicológico o psiquiátrico de acoso moral se construye en torno a la producción del daño psicológico, sus causas y consecuencias, y en cambio, desde el punto de vista jurídico, la conducta de hostigamiento psicológico es reprochable per se, en la medida en que supone un atentado contra la integridade moral y la dignidad del trabajador, com independencia de la producción efectiva de un daño psicológic.*”, in *Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince, El Acoso Moral, Informe Randstad, ESADE – RANDSTAD, Randstad work solutions*, p. 32, disponível para consulta em http://www.mobbing.nu/estudios_randstad_2003.pdf (13.11.2013).

²¹⁷ Vide, anotações de GUILHERME DRAY in PEDRO ROMANO MARTINEZ LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA BRITO, GUILHERME DRAY; LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 6.ª edição, Almedina, Coimbra, 2008, p. 188.

dignidade do visado, ou, ainda a criação de um ambiente hostil, vexatório, e degradante²¹⁸.

Se porventura, afastarmos as pretensões do assediador da definição de assédio moral torna-se mais simples aferir da existência de uma situação de assédio pois parte-se do resultado, a violação da dignidade da pessoa humana, para tal averiguação.

Entendemos assim que se deve desatar da noção jurídica de assédio moral o elemento subjetivo intencional uma vez que não é a intencionalidade lesiva do comportamento abusivo necessário para que a situação ganhe importância jurídica, é necessário apenas, que se considere a potencialidade lesiva do mesmo, procedendo à análise objetiva dos atos, já que tais comportamentos por si só conjeturam uma violação da dignidade da pessoa humana, para se classificar uma situação como sendo de assédio moral no local de trabalho.

Parafraseando RITA GARCIA PEREIRA, no conceito de assédio moral, “ (...) *não deve atender-se à intencionalidade concreta do agente ativo para se valorar se se produziu um efetivo e continuado ataque à dignidade do trabalhador mas antes à conduta propriamente dita, considerada de forma objetiva*”²¹⁹.

Deste modo, aferimos que o assédio moral no local de trabalho consiste na soma de diversos atos que se repetem por um período mais ou menos prolongado no tempo²²⁰ que, além da intenção do assediador ou das sequelas que estes atos tenham originado, ofende a dignidade da pessoa humana ou, por sua vez, cria um ambiente de trabalho hostil e degradante.

2.5 Consequências do assédio moral

As consequências do assédio moral no local de trabalho são nefastas, com prováveis implicações ao nível da saúde, física e psíquica da vítima e, consequentemente tem efeitos na sua vida familiar, nas relações sociais e na própria

²¹⁸ Cfr., MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 112; INSTITUTO DE ESTUDIOS LABORALES (IEL), Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince, El Acoso Moral, ob., cit., p. 32.

²¹⁹ Assim, RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 101.

²²⁰ Citando RITA GARCIA PEREIRA, “ (...) *certo é que o assédio moral pressupõe um conjunto de atuações manifestadas num determinado lapso de tempo tido como juridicamente relevante*” in ob., cit., p. 116.

empresa. Segundo HEINZ LEYMANN “ (...) o assédio moral causa efeitos diversos e a vários níveis: indivíduo, organização e sociedade”²²¹. Vejamos.

O fenómeno em análise não comporta sempre consequências para a saúde da vítima, pois, há pessoas, que pela sua própria capacidade psíquica, podem nunca vir a sofrer de tais patologias em resultado dos comportamentos assediantes. E admitindo que sejam diagnosticadas essas patologias, as mesmas, não são sentidas de igual modo e da mesma maneira por todas as vítimas²²².

As supra referidas consequências do fenómeno, dependem, também, de outros vetores como a autoestima, a autoconfiança, o apoio prestado pela famílias e colegas de trabalho da vítima, a frequência com que se dão as condutas assediantes, a intensidade das condutas, entre outros.

A vítima está exposta a uma situação que poderá contribuir ou impedir o surgimento de ocasionadas patologias e, ainda, exponenciar os seus efeitos, como até os abrandar²²³.

No entanto, os efeitos nocivos provocados pela prática do fenómeno em análise, apesar de terem o aspeto de inofensivos quando analisados do exterior, podem, por sua vez, serem prejudiciais para a saúde da vítima. O assédio moral no local de trabalho permite, por exemplo, “ (...) consoante a sua intensidade, patologias mais ou menos graves de índole psíquica, psicossomática e social que podem ir da simples quebra de rendimento profissional ao suicídio, passando pela perda de autoestima, pelo desenvolvimento do stress pós-traumático, síndromes depressivas, dependência de fármacos ou álcool, etc.”²²⁴.

Porém, no âmbito da psicologia do trabalho, existem determinadas condutas que prejudicam mais a saúde de que outras, no entanto importa realçar que não é a prática de uma mera conduta que permite originar danos na pessoa assediada, porquanto o assédio moral exige, como já referimos, uma conduta continuada²²⁵.

²²¹ Cfr., HEINZ LEYMANN “The Mobbing Encyclopaedia”, disponível em <http://www.leymann.se/English/frame.html>.

²²² Vide, ANA TERESA VERDASCA, “ (...) muito embora não se possa estabelecer relações de causa-efeito, ou porque os estudos são de natureza clínica ou porque têm por base “designs” de correlação. Tipicamente, nos casos de amostras auto selecionadas, geralmente constituídas por vítimas de assédio de longa duração, as consequências para a saúde parecem ser mais graves do que nos casos em que a amostra foi recolhida aleatoriamente” in Assédio Moral no Local de Trabalho, disponível em <http://www.assediomoralonline.com/?load=infoMenus&id=8> (14.11.2013).

²²³ Neste sentido vide, MANUEL LUNA, CARMEN YELA, ALICIA ANTÓN, “Acaso Psicológico en el Trabajo (Mobbing)”, ob., cit., p. 70.

²²⁴ Vide, MARIA REGINA GOMES REDINHA, Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho, disponível em http://www.direito.up.pt/cije_web/backoffice/uploads/publicacoes/Assedio_moral_mobbing.pdf, p. 4, (29.10.2012).

²²⁵ É pela reiteração dos mais diversos comportamentos, pela sua sistematização e a globalidade da situação, que a integridade moral da pessoa é afetada (podendo originar vários danos), MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 121.

Neste quadro, devido à enorme variedade de problemas psíquicos que a prática deste fenómeno pode acarretar, não é possível, como já tivemos a oportunidade de dizer, estabelecer um catálogo completo das consequências típicas e próprias do assédio moral no local de trabalho. Note-se, a título unicamente exemplificativo, alguns sintomas, que normalmente se manifestam na pessoa assediada²²⁶.

Para IÑAKI PIÑUEL Y ZABALA, a nível psicológico, “ (...) o trabalhador inicialmente válido ou até mesmo brilhante passa a ser uma sombra do que foi (...) ”²²⁷.

Assim, segundo CARROLL M. BRODSKY, baseando o seu estudo em observações clínicas e entrevistas pessoais, reconheceu três grupos distintos de vítimas “ o primeiro grupo era caracterizado por sintomas físicos como astenia, falta de forças, fadiga crónica e dores de natureza diversa; um segundo grupo de vítimas reagia manifestando prostração, depressão, baixa autoestima e insónia; o terceiro grupo apresentava sintomas psicológicos diversos tais como: hostilidade, hipersensibilidade, perdas de memória, nervosismo e isolamento social”²²⁸.

Ao nível da psicologia do trabalho, já se reconhecem algumas patologias, desde logo, quando os efeitos cognitivos revelam os problemas de memória, a depressão, as dificuldades de concentração, a apatia, a falta de iniciativa, a agressividade, o cansaço em geral e a insegurança.

No entanto, o assédio moral no local de trabalho não se restringe apenas a estes efeitos, podendo ir mais longe, e envolver problemas relacionados o sistema nervoso e adrenalina, provocando dores no peito, suores, palpitações, boca seca, falta de ar, entre outros²²⁹.

²²⁶ Cfr., HEINZ LEYMANN, ANNELIE GUSTAFSSON, “Mobbing at Work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders”, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 5, number 2, 1992, p. 251 a 275.

²²⁷ Cfr., IÑAKI PIÑUEL Y ZABALA, “Así es como un trabajador inicialmente válido o incluso brillante, pasa a ser una sombra de lo que fue. Se transforma en un trabajador que piensa que todo lo hace mal, que piensa que verdaderamente es un desastre, y que tienen razón aquellos que lo acusan de que todo cuanto hace en su trabajo está mal. Por tanto, comienza a tener un pésimo concepto de sí mismo como trabajador que le produce ante las nuevas acusaciones paralización y daño psicológico a medio o largo plazo” in “La Incidencia del Mobbing o Acoso Psicológico en el Trabajo en España. Resultados del Barómetro Cisneros II Sobre Violencia en el Laboro”, Lan Harremanak/7, (2002-II), p. 39, disponível em http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5802/5478 (14.11.2013).

²²⁸ CARROLL M. BRODSKY, “The Harassed Worker”, Toronto, Lexington Books, DC Heath & Company, 1976, p. 148, disponível,

[https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/2220/1/TESE%20FINAL ANA%20VERDASCA FORMATADA 28%20Junho.pdf](https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/2220/1/TESE%20FINAL%20ANA%20VERDASCA%20FORMATADA%2028%20Junho.pdf) (14.11.2013); MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 123.

²²⁹ Estudos efetuados por HEINZ LEYMANN, ANNELIE GUSTAFSSON, “Mobbing at Work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders”, ob., cit., p. 253 e 254.

No mesmo sentido JOHNATAN COSTA²³⁰, quando refere que “ o assédio moral constante leva a sentimentos negativos que enfraquecem o sistema imunológico dos colaboradores, com isso o que a princípio é psicológico se torna psicossomático, ou seja, a frustração baixa a autoestima, podem facilitar o aparecimento de doenças crónicas, tais como: diabetes, gastroenterite, hipertensão e outras que funcionam como paliativo para aliviar a tensão causada por essa violência silenciosa”²³¹.

Por todo o exposto, torna-se evidente a verdadeira dimensão deste fenómeno que, em última análise, pode até levar a vítima ao suicídio, como já foi referido. De facto, um trabalhador vítima do fenómeno em análise pode entrar num estado crítico de debilidade mental e física, ao sentir-se “amassado” pelo assediador e, não raras vezes, desacreditado, a vítima vê como única solução o fim da própria vida. Este é o clímax do desespero e de uma depressão em estado já avançado²³². Encontrando-se a vítima severamente afetada, conseqüentemente, os comportamentos do assediador acaba por levar o assediado a um estado “ansioso-depressivo” e, em *ultima ratio*, leva-o ao suicídio²³³.

Aqui chegados, importa abordar, as conseqüências deste fenómeno no exercício das funções do trabalhador assediado. Como se pode imaginar, não é possível ao assediado manter o seu nível de produtividade, nem a sua capacidade intelectual ou física, estando a ser vítima de comportamentos assediantes. Isto porque, como já tivemos a oportunidade de referir, mais cedo ou mais tarde, os efeitos físicos ou psicológicos do fenómeno poderão vir a manifestar-se no desempenho das suas funções²³⁴.

Acresce que para além dos danos referidos e também relacionados com eles, o assediador tenderá a sofrer prejuízos na área profissional, como por exemplo, ser despedido ou não ser promovido ou até mesmo ficar com a sua carreira profissional

²³⁰ Cfr., JOHNATAN DA SILVA COSTA, “Assédio Moral no Trabalho: Compreendendo para Desmitificar”, Psicologia.pt, Brasil, 2013, disponível em <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0686.pdf> (14.11.2013).

²³¹ Assim, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO acrescenta que “ os efeitos nocivos deste fenómeno compreendem inclusivamente problemas relacionados com a tensão muscular com dores de cabeça e de costas, dores de pescoço e, em geral, dores musculares”, ob., cit., p. 127, no mesmo sentido RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 121.

²³² Considera MARIE-FRANCE HIRIGOYEN que a depressão como uma das conseqüências do assédio moral no local de trabalho. Refere que um estado avançado de depressão pode consubstanciar um risco grande de suicídio e, como tal, merece uma vigilância médica adequada, in O Assédio no Trabalho. Como Distinguir a Verdade, ob., cit., p. 139 e 140.

²³³ Vide, BEATRIZ AGRA VIFORCOS, ROBERTO FERNÁNDEZ, RODRIGO TASCÓN LÓPEZ, “La Respuesta Jurídico-Laboral Frente al Acoso Moral em el Trabajo”, ob., cit., p. 19.

²³⁴ Cfr., ISABEL RIBEIRO PARREIRA, “Assédio Moral no Trabalho”, ob., cit., p. 220.

destruída²³⁵. Desta forma, os efeitos deste fenómeno alastram-se inevitavelmente à área económica devido ao absentismo, ao despedimento, ou aos custos com a saúde ou tribunais.

No entanto, não nos podemos esquecer das consequências do assédio moral no local de trabalho nas relações familiares, com os amigos mais próximos, pois todos serão afetados pela humilhação, angústia, pelas perturbações físicas e psicológicas do visado²³⁶.

A nível familiar pode, até, existirem ruturas, graças aos efeitos psicológicos que a vítima sofre. E ainda, em virtude de uma maior irritabilidade, da agressividade e das alterações de humor do assediado, as pessoas que tenham que conviver com eles sofrerem por tabela com os efeitos do assédio moral²³⁷.

Este *cocktail* de efeitos reduz a capacidade do visado socializar e a sua hostilidade para com as demais pessoas será uma constante devido à hipersensibilidade de que está sujeito²³⁸.

Entretanto, não podemos deixar de referir, as consequências do assédio moral que recaem sobre a empresa, onde a quantidade e a qualidade do trabalho são por tabela afetadas. Inevitavelmente, o fenómeno em análise, manifesta-se negativamente na prestação de trabalho das vítimas assediadas²³⁹.

Pode inferir-se que a qualidade do trabalho e as boas relações na empresa dependem, da integração de todas as pessoas que estão abrangidas. Todos devem se orientar e unir-se em prol da realização do trabalho.

A ocorrência de casos de assédio moral no local de trabalho pode comprometer a eficiência e eficácia da empresa. O “ (...) *enfrentamento a esses casos apresenta um grande desafio para as empresas que nem sempre estão preparadas para esse tipo de situação*”²⁴⁰.

Acrescenta ROSEMARI PEDROTTI DE AVILA que “ (...) *a produtividade e a lucratividade são comprometidas de várias maneiras, desde os efeitos a imagem da*

²³⁵ Assim por exemplo, BEATRIZ AGRA VIFORCO, ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, RODRIGO TASCÓN LÓPEZ, La Respuesta Jurídico-Laboral Frente al Acoso Moral en el Trabajo, ob., cit., p. 87.

²³⁶ RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU sobre o “Assédio Moral no Trabalho”, 2339/2001, ob., cit., ponto 3.

²³⁷ Vide, MANUEL LUNA, CARMEN YELA, ALICIA ANTÓN, “Acoso Psicológico en el Trabajo (Mobbing)”, ob., cit., p. 75.

²³⁸ Vide, BEATRIZ AGRA VIFORCOS, ROBERTO FERNÁNDEZ, RODRIGO TASCÓN LÓPEZ, ob., cit., p. 95.

²³⁹ Cfr., HEINZ LEYMANN, “Mobbing La Persécution au Travail”, ob., cit., p. 134.

²⁴⁰ Vide, ANDERSON RAMIRES PESTANA, ELIS REGINA KIRMSE, LAÍS ALMEIDA VEIGA, LUAN CORREIA PASSOS, “Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho”, Revista a Lógica do Direito, publicada em 20.06.2011, disponível em <http://www.alogicadodireito.com/news/consequ%C3%Aancias%20do%20assedio%20moral%20no%20ambiente%20de%20trabalho/> (18.11.2013).

empresa, aos gastos elevados incorridos com rotação de mão-de-obra, gastos jurídicos e tratamento para as vítimas"²⁴¹.

MARIE FRANCE HIRIGOYEN realça que " (...) *no assédio moral, o que é visado é o individuo em si, numa vontade mais ou menos consciente de lhe denegrir. Não se refere à melhoria da produtividade ou de aperfeiçoar o resultado, mais de se livrar de uma pessoa porque de uma forma ou outra, ela "perturba". Esta violência não é útil nem a organização nem ao bom andamento da empresa*"²⁴².

O ambiente de trabalho da vítima vai se tornando progressivamente intolerável. Além disso, a organização pode ficar com uma imagem negativa perante os consumidores e mercado de trabalho, por causa da alteração na qualidade do atendimento²⁴³. A fadiga do assediado pode tender ao surgimento de acidentes de trabalho, ou seja este fenómeno vai contribuir para o aumento da sinistralidade²⁴⁴. O rendimento dos trabalhadores é afetado²⁴⁵, a clientela acabará por diminuir por causa da perda de qualidade e quantidade do trabalho prestado²⁴⁶. Pode ainda, haver uma diminuição do envolvimento, da motivação da criatividade que corroem a eficácia e a produtividade da organização²⁴⁷.

São ainda afetadoras, a produtividade e a eficiência devido às relações interpessoais²⁴⁸ complicadas, que se estabelecem no seio do grupo de trabalho, e ao absentismo²⁴⁹ que, por sua vez, é mais sentido naquele tipo de prestações de trabalhos rotineiros, pouco gratificados e desumanizados²⁵⁰.

²⁴¹ Cfr., ROSEMARI PEDROTTI DE AVILA, "As Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho", Caixias do Sul, 2008, p. 114 a 116, disponível em http://tede.ucs.br/tde_arquivos/2/TDE-2008-05-29T145636Z-187/Publico/Dissertacao%20Rosemari%20P%20de%20Avila.pdf (18.11.2013).

²⁴² Cfr., MARIE FRANCE HIRIGOYEN "Malaise Dans le Travail: Harcèlement Moral: Démêler le Vrai au Faux", ob., cit., p. 18; ROBSON ZANETTI, "Assédio Moral no Trabalho", disponível em http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf (18.11.2013), p. 44.

²⁴³ Vide, BEATRIZ AGRA VIFORCOS, ROBERTO FERNÁNDEZ, RODRIGO TASCÓN LÓPEZ, ob., cit., p. 100 e 101.

²⁴⁴ Cfr., MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 134.

²⁴⁵ Isto porque o assédio moral no local de trabalho atinge a informação e comunicação nos grupos de trabalho, in BEATRIZ AGRA VIFORCOS, ROBERTO FERNÁNDEZ, RODRIGO TASCÓN LÓPEZ, ob., cit., p. 97 a 99.

²⁴⁶ Assim, MANUEL LUNA, CARMEN YELA, ALICIA ANTÓN, "Acaso Psicológico en el Trabajo (Mobbing)", ob., cit., p. 77.

²⁴⁷ Neste sentido, HENINZ LEYMANN, "Mobbing La Persécution au Travail", ob., cit., p. 134 e ss.

²⁴⁸ Para mais desenvolvimento, analisar as conclusões do estudo realizado na Suécia na empresa Volvo, in MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 135; em 1995, o estudo na Alemanha que calculou o custo do assédio moral no local de trabalho, vide MANUEL LUNA, CARMEN YELA, ALICIA ANTÓN, ob., cit., p. 79; e a investigação levada a cabo por Cari Cooper, do Instituto de Ciência e Tecnologia da Universidade de Manchester, cfr., MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 136.

²⁴⁹ O absentismo vai piorando com os problemas de saúde dos assediados e indiretamente, pelos colegas de trabalho devido ao sentimento de mal-estar que tem a sua origem na insegurança, na falta de expectativas, entre outros, ver MANUEL LUNA, CARMEN YELA, ALICIA ANTÓN, ob., cit., p. 78 e 79.

²⁵⁰ Ver, MANUEL LUNA, CARMEN YELA, ALICIA ANTÓN, ob., cit., p. 78.

Por fim, as consequências negativas do assédio moral para a sociedade, que não se limitam apenas ao assediado, nem à sua família, nem à entidade patronal, elas refletem-se na sociedade em geral²⁵¹.

O fenómeno aqui em estudo implicará sempre uma perda da força de trabalho²⁵², custos com tratamento médico e reabilitação²⁵³, despesas com benefícios sociais (dependência de auxílio doença, subsídios de desemprego, e reformas antecipadas)²⁵⁴, perda de impostos e outras contribuições²⁵⁵, custos com processos administrativos e judiciais²⁵⁶.

Atualmente, dúvidas não existem das vantagens retiradas pelo assediador, devido à prática deste fenómeno, pois, serão sempre suportadas pela comunidade em geral. Assim, o assédio moral tem o efeito de contrariar a sustentabilidade do crescimento económico.

Parafraseando MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, “ *Em matéria de assédio moral, qualquer pequena vantagem extraída pelo assediador vai implicar custos elevadíssimos que serão pagos, mais cedo ou mais tarde, pela comunidade em geral*”²⁵⁷.

Deste modo, podemos concluir que não é só o trabalhador que perde, o Estado, a sociedade, e as empresas também ficam no prejuízo. Uma vez que, o assédio moral no local de trabalho pode significar gastos elevados com saúde, reformas antecipadas, litígios judiciais, substituição de funcionários e preparação de novos trabalhadores. Outros problemas consistem, nas faltas constantes ao serviço, nos conflitos no ambiente de trabalho, a perda de recursos humanos qualificados, o desgaste na imagem da empresa e redução da clientela²⁵⁸.

²⁵¹ Vide, BRAULIO MOLINA, “Mobbing o Acaso Moral en el Trabajo (comentário a la STSJ Navarra de 18 de mayo de 2001)”, ob., cit., p. 54.

²⁵² In, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 136.

²⁵³ Cfr., MANUEL LUNA, CARMEN YELA, ALICIA ANTÓN, ob., cit., p. 74; BEATRIZ AGRA VIFORCOS, ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, RODRIGO TASCÓN LÓPEZ, ob., cit., p. 101.

²⁵⁴ UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, “Assédio Moral no Trabalho: Possíveis Consequências”, disponível para consulta em http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=442 (18.11.2013).

²⁵⁵ Neste sentido, HENINZ LEYMAN, “Mobbing, La Persécution au Travail”, ob., cit., p. 155.

²⁵⁶ UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, “Assédio Moral no Trabalho: Possíveis Consequências”, disponível para consulta em http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=442 (18.11.2013).

²⁵⁷ Cfr., MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 137.

²⁵⁸ Vide, MICHELLE LEITÃO SOSSELA, EDUARDO BORBA NEVES, “As Consequências do Assédio Moral Para Trabalhadores, Organização e Governo”, Revista Uniandrade, v. 12, n.º 1, p. 10 disponível em http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=0CFkQFjAG&url=http%3A%2F%2Fwww.uniandrade.br%2Frevistauniandrade%2Findex.php%2Frevistauniandrade%2Farticle%2Fdownload%2F15%2F16&ei=3wSKUpq-K5Tn7Aa8nYDgAg&usq=AFQjCNH38NtjlelI7EYu_jrVIJUUhjbUw (18.11.2013).

No entanto, apesar do “vazio legislativo” não significa que quer a doutrina quer a jurisprudência fossem alheias à existência do assédio moral no local de trabalho. O tratamento deste fenómeno era somente feito de outra forma, antes da consagração expressa²⁵⁹. O Código Civil aparecia como um dos recursos, dado que nos seus artigos 70.º a 81.º já aclamava os direitos de personalidade, cuja violação acarreta responsabilidade civil extracontratual por violação de direitos absolutos.

A Constituição da República Portuguesa seria outro recurso, isto porque estatua a tutela de bens jurídicos essenciais passíveis de violação pelo sujeito ativo, como, por exemplo, o direito à integridade pessoal²⁶⁰, a segurança no emprego²⁶¹, o princípio da igualdade²⁶², etc. Estas disposições não limitam a necessidade de serem conciliadas com as Subsecções II “direitos de personalidade” e III igualdade e não discriminação” do Código do Trabalho.

2.6 Os diferentes tipos de assédio moral no local de trabalho

Os diferentes tipos ou modalidades de assédio moral são tradicionalmente classificados através de duas perspetivas, a qualidade do assediador da conduta assediante e a motivação da conduta.

Para MANUEL LUNA *et tal*, o assédio moral, pode ser exercido sobre qualquer trabalhador, “ *tanto pode ser assediado o trabalhador como o seu superior hierárquico, o homem como a mulher, a secretária como o diretor*”²⁶³.

No que concerne à qualidade do assediador, o assédio moral é tipificado como descendente, quando resultante da hierarquia, assédio moral horizontal, quando as partes têm o mesmo nível hierárquico, vertical ascendente, quando o assediado é o superior hierárquico, e misto, quando são vários os agentes com diferentes posições hierárquicas que participam no processo o assédio moral.

²⁵⁹ Em Portugal, como já foi referido, o primeiro Código do Trabalho a contemplar o assédio moral foi o C.T., de 2003, aprovado com a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto. O assédio moral passa a constar no artigo 24.º do referido Código. Hoje, a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro introduz algumas alterações ao CT e o assédio moral passa a ser regulado no artigo 29.º do C.T.

²⁶⁰ Artigo 25.º da CRP.

²⁶¹ Artigo 53.º da CRP.

²⁶² Artigo 13.º da CRP.

²⁶³ Vide, MANUEL LUNA, CARMEN YELA, ALICIA ANTÓN, *ob.*, cit., p. 26.

No que diz respeito à motivação da conduta assediante sobressaem diferentes tipos de assédio moral, tais como, o assédio moral emocional, o assédio moral institucional, o assédio moral estratégico e o assédio moral discriminatório.

2.6.1 Quanto à qualidade do assediador

A situação mais habitual de assédio moral no local de trabalho passa pela perseguição feita pelo empregador contra um determinado trabalhador. Neste caso fala-se de **assédio moral vertical descendente**, ou *bossing* (que deriva do verbo inglês *to boss*) que significa patrão, chefe, dador de trabalho, ou superior hierárquico), no qual o visado não se encontra na mesma posição hierárquica do assediador²⁶⁴.

As razões que estão na origem de tal comportamento por parte do superior, refere MESSIAS CARVALHO, são várias desde a: “ (...) *inveja, antipatia, incompatibilidade de caracteres, discriminação social e política, diferenças culturais e religiosas, diferença de idade, diversa capacidade de criar relações pessoais, ameaça à imagem social da empresa, sede de poder, inebriação pelo livre exercício do poder*”²⁶⁵.

Visto que a ideia de subordinação implica uma situação não igualitária entre superior e subordinado é por vezes difícil caracterizar e comprovar judicialmente os comportamentos suscetíveis de se subsumir numa conduta abusiva do superior hierárquico²⁶⁶.

²⁶⁴ Cfr., MANUEL LUNA, CARMEN YELA, ALICIA ANTÓN, ob., cit., p. 27; Anotação de GUILHERME DRAY in Código do Trabalho anotado, ob., cit., p. 113; INÉS ARRUDA, ob. cit., p. 109: “A situação mais frequente, e que temos vindo a salientar, traduz-se na perseguição promovida pelo empregador contra um determinado trabalhador que pretende, por algum motivo, expulsar da empresa. Neste caso fala-se em *mobbing vertical descendente*”; MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, “Neste tipo de assédio moral o assediado não se encontra na mesma posição hierárquica do assediador que pode ser, por exemplo, o superior hierárquico ou o próprio empregador” ob. cit., p. 157; RITA GARCIA PEREIRA, “ (...) assédio moral vertical descendente (também designado como *bossing*), realidade que, conforme já se teve oportunidade de se referenciar, é considerada como um sector parcial do assédio moral, designação aplicável aos casos em que é o superior hierárquico quem pratica as condutas passíveis de serem qualificadas como *mobbing* (...)” ob., cit., p. 173.

²⁶⁵ Vide, MESSIAS CARVALHO, “Assédio Moral/Mobbing – Breves Considerações”, in Temas laborais Luso-Brasileiros, Jutra, Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2006, p. 44.

²⁶⁶ Cfr., MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, O Assédio no Trabalho. Como Distinguir a Verdade”, ob., cit., p. 99. Para se compreender o sentido e alcance desta afirmação é essencial compreender o que é a subordinação jurídica e os poderes que a entidade empregadora detém. A subordinação jurídica é um dos três fatores fundamentais, a par da retribuição e da atividade laboral, para a existência de um contrato de trabalho (artigo 11.º do C.T.) e representa uma posição díspar entre as partes, pois o patrão goza de uma posição de domínio sobre o empregado. À entidade empregadora são-lhe atribuídos três poderes: disciplinar, de direção e regulamentar. Se o empregador tem poderes e deveres, é óbvio que o trabalhador tem deveres, direitos e garantias que de forma alguma podem ser vitimados. Devido ao poder diretivo (artigo 97.º do C.T.) o empregador vai decidir a forma como o trabalhador vai executar a sua prestação de trabalho. Relacionado a este poder temos o poder disciplinar (artigos 98.º, 328.º e ss., do C.T.) que vai estatuir as regras de disciplina, de comportamento, podendo aplicar sanções e punir o operário. Existe ainda o dever de obediência do trabalhador (artigo 128.º, do C.T.), porém, os seus limites são os seus direitos e garantias. Direitos esses que tanto podem ser laborais específicos (como o direito à greve, direito a férias, direito à segurança no emprego, direito ao descanso, entre outros), como laborais em geral que são os direitos do trabalhador enquanto pessoa. A este propósito estão os direitos de personalidade consagrados nos artigos 14.º a 22.º do C.T., tais como, como a liberdade de expressão, direito à integridade física e moral, a reserva da intimidade da vida privada, entre outros. Se o empregador utilizar os poderes que a lei lhe confere para um fim pessoal e próprio, poderá ocorrer um abuso de direito, ou, no nosso caso, concretizar um caso de assédio moral. No entanto,

Por sua vez, sustenta MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO que para os casos de condutas excessivas, provenientes de superiores, passaria por uma possível solução legal que tivesse em vista “ (...) *punir mais severamente o assédio proveniente de um superior hierárquico como prescreve, o Código Militar Espanhol*”²⁶⁷.

No entanto uma situação que se pode revelar duplamente constrangedora é aquela em que o trabalhador por não conseguir aguentar mais as atitudes do seu superior, bem como o ambiente de trabalho que vive, decide abandonar o local de trabalho²⁶⁸ ou por praticar uma conduta suscetível de justificar um processo disciplinar²⁶⁹, sendo que às atitudes supra referidas acresce o facto de o trabalhador ter de suportar economicamente e psicologicamente as consequências do assédio moral²⁷⁰.

Assim, será legítimo ao trabalhador desobedecer às ordens do seu superior hierárquico em caso de assédio moral, porém somente nos casos em que tal se consiga provar e/ou que o trabalhador resista contra tais abusos, pois se nada fizer os seus comportamentos irão ser entendidos como desobediência e o superior irá conquistar o seu objetivo malicioso. É por estas razões que entendemos o radicalismo de MAGO

sabemos que existem várias dificuldades para se conseguir provar as condutas assediadas, pois muitas das vezes aparentam ser condutas lícitas, ou a dificuldade probatória reforçada pela circunstância de na maioria das vezes se alicerçar em prova testemunhal, sobretudo quando essas testemunhas ainda trabalham para o mesmo empregador ou então têm interesses comuns. Vide, acórdão do TRP, de 02.02.2009, relator ALBERTINA PEREIRA, segundo o qual a Relação condena a Ré pelo facto do poder de direção ir além dos direitos fundamentais do trabalhador enquanto pessoa, mormente a liberdade de expressão, acrescentando que o trabalhador tem direito a um ambiente de trabalho saudável e a não ser vítima de discriminação, por não elogiar o novo chefe. A Relação, refere ainda, que “ (...) *a situação profissional do autor desde 2004, pode, pois qualificar-se como um esvaziamento do seu âmbito funcional, marginalização e tratamento desigual e injustificado relativamente aos seus colegas de informação médica. O que não pode deixar de considerar-se que afeta a sua dignidade e lhe criou um ambiente de trabalho intimidatório, hostil, degradante e humilhante ou desestabilizador – características do assédio moral.*”. Porém, o acórdão do STJ de 21.04.2010, relator VASQUES DINIS, revoga a decisão da Relação por não entender que há ilicitude na conduta da Ré, como também não encontra sinais de “*ofensa à dignidade e integridade moral, mediante desgaste psicológico, humilhação, intimidação, hostilidade ou desestabilização*”.

²⁶⁷ Cfr., MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 158.

²⁶⁸ O abandono do local de trabalho está positivado no artigo 403.º do C.T. e vale como denúncia do contrato, cabendo ao trabalhador indemnizar o empregador (artigo 403.º, n.º 5 e 401.º, do C.T.).

²⁶⁹ A resolução do contrato por justa causa está conjeturada no artigo 394.º, mais concretamente, no seu n.º 2, alíneas d) e f), do C.T., constitui justa causa de resolução a “*falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho*”, e também a “*ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante*”. JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Da rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador”, in V Congresso de Direito do Trabalho, Memórias, Coimbra, Almedina, p. 153 e 154. Neste caso o trabalhador vai ter de assumir a consequência da perda do seu posto de trabalho ou vai ter de pagar uma indemnização à entidade empregadora. Este resultado podia ser afastado se se facultasse ao trabalhador, vítima de assédio moral, rescindir o contrato de trabalho com justa causa e aviso prévio. Se o assediado “*rescindir o contrato de trabalho imediatamente, invocando justa causa, expõe-se ao risco de o Tribunal vir a considerar que a situação não era, no fim de contas, intolerável, com a consequência de se entender que a rescisão imediata careceria de justa causa*”, como expressa a lei espanhola sugere ao trabalhador que continue a trabalhar enquanto propõe a ação de rescisão do contrato de trabalho com justa causa como confirma BEATRIZ AGRA VIFORCOS, ROBERTO FERNÁNDEZ, RODRIGO TASCÓN LÓPEZ, ob., cit., p. 157.

²⁷⁰ Vide, BEATRIZ AGRA VIFORCOS, ROBERTO FERNÁNDEZ, RODRIGO TASCÓN LÓPEZ, “La Respuesta Jurídico-Laboral Frente al Acoso Moral em el Trabajo”, ob., cit., p. 51.

GRACIANO DE ROCHA PACHECO²⁷¹ quando o autor sustenta uma inversão do ónus da prova para todo e qualquer tipo de assédio moral no local de trabalho.

No que respeita às condutas abusivas do superior hierárquico veja-se o acórdão TRL de 09.05.2007 que analisa um caso de assédio moral vertical descendente, no qual o visado, de 74 anos, pede a condenação da entidade empregadora numa indemnização por danos não patrimoniais, na sequência do progressivo esvaziamento funcional que sofreu, e da atribuição de tarefas cada vez mais difíceis para as quais não tinha qualificações e conhecimentos para as efetuar, tudo com o intuito que a vítima fizesse cessar o contrato de trabalho²⁷².

Outro exemplo será o de um caso debatido no Brasil que condenou, por decisão datada de 28.09.2011, a entidade empregadora ao pagamento de uma indemnização por danos morais, em consequência de assédio moral descendente operado por uma superior hierárquica do assediado²⁷³. No mês subsequente, em outubro de 2011, também no Brasil, uma fábrica de álcool pagou uma indemnização por assédio moral, visto que impediu um trabalhador de realizar o trabalho para o qual tinha sido contratado²⁷⁴.

Em Portugal, vieram à praça pública acusações de assédio moral vertical, praticado pelo Diretor de Recursos Humanos da fábrica de embalagens *Crown Cork & Seal*, em Alcochete. Um conjunto de trabalhadoras queixou-se que o seu superior fazia a revistas nos balneários femininos²⁷⁵.

Outra foi publicada pela revista *Visão*, onde várias acusações de assédio moral descendente praticadas pela empresa *Dermoteca*. Algumas ex-trabalhadoras da supra referida empresa falaram sobre as alegadas “*humilhações e insultos públicos*”, “*maus tratos e abuso psicológico*” e o “*ambiente de embirração e de terror*” no local de trabalho a que eram submetidas por parte dos seus superiores hierárquicos²⁷⁶.

Ainda no nosso país foram condenados os proprietários de uma loja de Aveiro ao pagamento de uma multa de 6.500,00 euros, por ter sujeitado uma trabalhadora a

²⁷¹ Ver, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 159.

²⁷² Vide, aresto do TRL de 09.05.2007, relator, MARIA JOÃO ROMBA, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

²⁷³ Pela 2.ª Vara do Trabalho de Santa Cruz do Sul Tribunal Regional da 4.ª Região, Rio Grande do Sul, disponível em <http://www.iusbrasil.com.br/jurisprudencia/>.

²⁷⁴ A decisão foi do Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso, disponível em <http://www.iusbrasil.com.br/jurisprudencia/>.

²⁷⁵ In notícia do Diário de Notícias de 21.01.2008, disponível em http://www.dn.pt/inicio/interior.aspx?content_id=1001203, consultada em 18.11.2013.

²⁷⁶ Ver, REVISTA VISÃO, Assédio Moral - Histórias de Terror no Trabalho, por João Dias Miguel, n.º 923, 11 a 17 de Novembro de 2010, p. 118 a 132.

cumprir o horário laboral sentada, virada para a parede e sem nada para fazer. Para o aresto em causa, era evidente que a gerência criou “*todo um ambiente hostil*” no local de trabalho, quando colocou a trabalhadora, “*com a intenção, declarada, de não lhe atribuir quaisquer funções*”²⁷⁷.

Em janeiro de 2011, a Caixa Geral de Depósitos foi condenada a pagar uma indemnização no valor de 25.000,00 euros a um antigo funcionário do Banco Nacional Ultramarino. O supra referido funcionário em 2001 passou a integrar os quadros da Caixa Geral de Depósitos, na sequência da fusão entre as duas entidades bancárias e, desde essa fusão, a sua categoria profissional e direitos adjacentes foram recalçados pelos seus superiores hierárquicos através de condutas humilhantes, vexatórias e inadequadas para a categoria profissional do funcionário. A consequência foi uma violação da integridade física e moral, com reflexos na prestação de trabalho e na saúde do funcionário, levando-o a recorrer a acompanhamento psiquiátrico e à situação de baixa²⁷⁸.

No entanto, quando a violência derivar de um ou mais subordinados para com o seu superior hierárquico estamos perante o tipo de assédio moral mais raro, mas nem por isso menos destruidor²⁷⁹, estamos a falar do **assédio moral vertical ascendente**.

Em causa poderá estar um superior hierárquico inseguro ou pouco experiente que não consegue controlar os seus subordinados, ou ainda como referem RITA GARCIA PEREIRA e MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO nos processos de fusão de empresas ou de compra de um grupo por outro, ou quando um trabalhador é promovido, sem que se haja uma consulta dos restantes trabalhadores, que passam a depender de um “chefe intruso” que não é bem aceite²⁸⁰.

No Brasil a empresa *Martiplast Indústria e Comércio de Plásticos* foi condenada a pagar uma indemnização a uma assistente de produção que declarou ter sido constantemente humilhada por uma subordinada. A visada teria sido promovida a

²⁷⁷ Vide, acórdão, do TRC, de 23.11.2011, relatora MANUELA FIALHO, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

²⁷⁸ A Relação surpreende ao ter uma visão ampla e não taxativa dos artigos 23.º, n.º 1 e 24.º, n.º 2 do C.T., de 2003, atuais artigos 25.º, n.º 1 e 29.º, n.º 1 respetivamente, aplicáveis ao caso em análise, e vem deste modo divergir com a decisão da 1.ª Instância que havia absolvido a Caixa Geral de Depósitos, cfr., Ac., do TRL, de 25.01.2011, relator, MARIA JOÃO ROMBA, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

²⁷⁹ Vide, o inquérito realizado por MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, “O Assédio no Trabalho, Como Distinguir a Verdade”, que demonstrou que em 193 respostas, somente 6 pessoas foram assediadas por um subordinado, ob., cit., p. 101 e 102.

²⁸⁰ Cfr., RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 174 e MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 164.

assistente de produção em agosto de 2009, altura em que passou a ser apelidada de "chefinha" e "loira burra" pela trabalhadora na presença de outros trabalhadores.

A ex-chefe narrou ainda que, ao dar instruções aos trabalhadores que entravam na companhia, eles eram influenciados pela trabalhadora a dizer que ela ensinava mal. A assistente de produção em causa comunicou aos seus superiores os factos, mas nada foi feito, o que a levou a que ficasse psicologicamente afetada e chegasse a assinar um pedido de demissão. O Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul²⁸¹ inovou ao aplicar aquilo que a doutrina já debatia, ou seja, o assédio moral de subordinados a chefes. MARIA INÊS CUNHA DORNELLES, desembargadora, referiu que a hierarquia não é condição indispensável para caracterizar o assédio moral pois também é possível que a agressão seja praticada por um subordinado.

Refere HEINZ LEYMANN, o caso *Eve*, uma supervisora de uma cantina de uma prisão, que foi vítima de assédio moral vertical descendente²⁸².

No mesmo sentido, na França a *Cour de Cassation* considerou que o facto de o suspeito ser subordinado da vítima é indiferente para a caracterização do assédio²⁸³.

Neste âmbito, dúvidas não existem quanto à necessidade de averiguação da responsabilidade da entidade patronal quando esta executa o papel de assediante, no entanto, dúvidas existem no que se refere ao tipo de responsabilidade a ser imputada.

Por sua vez, não infringe que a entidade patronal seja responsabilizada ao abrigo da responsabilidade civil extracontratual, porque ela viola efetivamente o(s) direito(s) absoluto(s) do trabalhador, por outro, a questão pode ser remetida para a violação de obrigações contratuais.

No entanto, as duas supracitadas formas de responsabilidade civil são distintas.

A primeira, contratual, pressupõe-se como existente um vínculo obrigacional que atribua ao visado um direito à prestação (derivado do incumprimento de obrigações inerentes à relação obrigacional). A segunda, extracontratual, surge a violação de "*deveres gerais de abstenção, omissão ou não ingerência, correspondentes aos direitos absolutos*"²⁸⁴, não se aferindo nenhuma relação obrigacional²⁸⁵.

²⁸¹ Acórdão disponível em http://ltn.adv.br/index_01.php?menu=06&id_reg=1631 (20.11.2013).

²⁸² Ver, HEINZ LEYMANN, para mais desenvolvimentos consultar <http://www.leymann.se/English/14100E.HTM>, ob., cit.

²⁸³ Vide, *Cour de Cassation, chambre criminelle*, 6 de dezembro de 2011, n.º 10-82.266, <http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/50807/il-peut-venir-d-un-subordonne.html> (20.11.2013).

²⁸⁴ Assim, ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral*, Vol., I, 9.ª Edição, Almedina, Coimbra, 1996, p. 539.

²⁸⁵ Neste sentido, LÚIS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito das Obrigações*, I, 3.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2003, p. 288.

O mesmo caso pode, contudo, determinar os dois tipos de responsabilidade. A primeira, no que concerne à prática do assédio moral por parte da entidade empregadora esta possibilidade parece exequível. Por outro lado, a prática de comportamentos assediadores resulta não só numa violação de direitos absolutos do trabalhador (saúde física e psicológica, dignidade), como ainda na violação de obrigações contratuais inerentes à relação laboral que vincula as partes²⁸⁶.

Para que se possa falar de assédio moral no local de trabalho por parte da entidade empregadora sobre um trabalhador é essencial que existam condutas praticadas reiteradamente (ou não, na medida em que a legislação portuguesa a não prevê expressamente) e, para que exista esta repetição prolongada no tempo (ou ainda a prática pontual das mesmas condutas), é fundamental que tenha sido, previamente, estabelecida uma relação que coloque as partes numa situação potenciadora de prática de condutas assediadoras. Hoje em dia, a relação laboral, exhibe-se como uma verdadeira catapulta para a prática de atos assediadores.

Não podemos deixar de referir que, este tipo de práticas, numa perspetiva contratual, não corresponde ao princípio da boa fé ao qual o cumprimento dos contratos está adstrito. Acresce que, ao trabalhador assediado é estatuída a possibilidade de resolução do contrato de trabalho com justa causa quando o empregador tenha comportamentos que ofendam “ (...) a sua integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade (...) ”²⁸⁷.

Todavia, parece-nos, que resolver o contrato não será a melhor solução face à situação em causa, porquanto na realidade a prática de assédio moral propende, na larga maioria das vezes, exatamente esse fim. Por seu turno, a indemnização a que o trabalhador assediado terá direito não corresponderá à justa indemnização devida, atendendo às circunstâncias que causam a desvinculação contratual. Deve-se animar o trabalhador assediado a manter-se no seu posto de trabalho e a intentar uma ação de responsabilidade civil pela prática, por parte da entidade, de factos ilícitos.

A imputação de responsabilidade civil contratual à entidade patronal, enquanto sujeito ativo do fenómeno, funda-se, no previsto no artigo 798.º do CC, no artigo 18.º da CRP, nos artigos 15.º e 323.º do C.T., e artigo 762.º CC.

²⁸⁶ Cfr., ANTUNES VARELA, Das Obrigações em Geral, Vol., I, ob., cit., p. 540.

²⁸⁷ Cfr., artigo 394.º, n.º 2, alínea f), do C.T. Tendo o legislador, ainda positivado uma indemnização devida ao trabalhador assediado, quando este resolver o contrato com fundamento num dos comportamentos previstos no artigo 394.º, n.º 2, do C.T.

Não obstante as obrigações gerais a que está sujeita a entidade empregadora no cumprimento do contrato, não podemos esquecer que estamos perante um contrato laboral que acarreta deveres mais específicos, nomeadamente em matéria de saúde, higiene e segurança no local de trabalho e no desempenho deste. Face ao exposto, compete à entidade patronal acautelar ao trabalhador tais condições.

Ora, a entidade patronal que no decurso do contrato celebrado resolva assediar o trabalhador (seja imputando tarefas a mais, a menos, dissonantes com as suas capacidades e formação, colocado numa secretária vazia desprovido de funções, ou até ordenando-lhe que transcreva à mão listas telefónicas, impedindo-o de ter qualquer tipo de contacto com os colegas, retirando-lhe os privilégios que, contratualmente ou a título de usos, em tempos lhe tinha atribuído, seja ainda a ignora-lo) incorre em incumprimento das suas obrigações contratuais, sobretudo a de cumprir a sua parte do contrato à luz da boa fé.

Ao regime da responsabilidade contratual aplicam-se as normas previstas no Código Civil²⁸⁸, impondo-se o cumprimento de determinados requisitos para que esta se possa aferir, mormente, o facto voluntário (por norma, trata-se de uma omissão e no nosso caso será ou a prática de atos assediadores ou a omissão de uma conduta que vise evitar esta prática), a ilicitude (que diz respeito a uma desconformidade entre aquilo que deveria ter sido feito e não foi), a culpa (que pode arrogar-se como dolo ou negligência), o nexo de causalidade entre o facto sucedido e o dano provocado (será o ato assediante da entidade patronal e o assédio moral na pessoa do trabalhador) e o dano sofrido (o assédio moral).

No instituto da responsabilidade contratual, o ónus da prova inverte-se, pelo que, e ao contrário do previsto pelo artigo 342.º, nº 1, do CC, incumbe neste caso à entidade patronal provar que a falta de cumprimento da obrigação contratual não procedeu de culpa sua²⁸⁹ e que as condutas assediadoras não passam de meros atos de organização e direção que lhe são legítimos, ou, por sua vez, que a omissão quanto à prática de condutas que impeçam o assédio moral se deveu a uma total ignorância quanto à existência das mesmas.

²⁸⁸ Vide, Artigos 798.º e ss., da subsecção II, “Falta de cumprimento e mora imputáveis ao devedor” do CC.

²⁸⁹ Cfr., artigo 799.º do CC.

Com a aplicação deste regime, a questão da prova do assédio moral fica facilitada e sobre o assediado não mais flutua a ameaça de se vir a deparar com a incapacidade de fazer prova do seu intento, ao contrário do que sucedia com a demanda através da responsabilidade extracontratual²⁹⁰.

Para além da questão da prova²⁹¹, mais relevante na situação em estudo (pois tem-se verificado que é a barreira de mais difícil superação), há que realçar que, quanto ao prazo de prescrição, ainda que estejamos no âmbito da responsabilidade contratual, não podemos aplicar o regime geral de vinte anos²⁹² porque o legislador positivou um prazo de prescrição distinto para os créditos laborais, os que emergem do contrato de trabalho e da sua violação²⁹³. Como a prescrição inicia a sua contagem apenas após a cessação do vínculo laboral e como o trabalhador assediado, no nosso entender, não fica beneficiado se resolver o contrato (com justa causa), este prazo, ainda que curto, não colocará em causa o ressarcimento do trabalhador assediado pelos danos sofridos com o assédio moral.

A jurisprudência italiana tem decidido no sentido de considerar a responsabilidade civil emergente da prática de assédio moral no local de trabalho como sendo contratual por estar em causa não só o cumprimento de um contrato entre as partes, mas também porque sobre a entidade patronal recai a obrigação de defesa e prevenção de segurança no trabalho e, ainda a tutela da integridade física e moral do trabalhador.

ORSOLA RAZZOLINI relata que a escolha da via contratual para ressarcimento dos danos não patrimoniais do trabalhador assediado é a mais favorável para este, atendendo ao seu prazo de prescrição. A autora sustenta que o ressarcimento dos danos não patrimoniais pela via contratual respeita o previsto legalmente (no que

²⁹⁰ De facto, alguma jurisprudência nacional tem seguido por este caminho, *vide* acórdão do TRL, de 09.05.2007, relator, MARIA JOÃO ROMBA, disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

²⁹¹ Para mais desenvolvimentos sobre o ónus da prova, RITA JORGE PINHEIRO, A Responsabilidade Civil dos Agentes Perante a Vítima de Assédio Moral, *in* AA.VV., Vinte Anos de Questões Laborais, n.º 42, Especial, Coimbra Editora, Coimbra, 2013, p. 409 e ss e TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, Estudos de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2013, p. 79 e ss.

²⁹² Cfr., artigo 309.º do CC.

²⁹³ Assim, o Código do Trabalho estabelece um ano de prazo prescricional (extintivo) a iniciar a sua contagem na data da rutura da relação de dependência entre a entidade patronal e o trabalhador assediado (independentemente da forma de extinção do vínculo), *vide* artigo 337.º do C.T., neste sentido, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, Direito do Trabalho, 13.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2007, p. 770.

concerne à proteção da integridade física e moral) e enaltece a defesa, pela via contratual, de direitos de personalidade constitucionalmente consagrados²⁹⁴.

Porém, a legislação laboral progrediu, estando, atualmente, prevista a indemnização por danos não patrimoniais resultantes da prática de ato discriminatório²⁹⁵ cuja aplicação à prática de assédio também resulta de previsão legal do artigo 29.º, n.º 3, do C.T., e a doutrina aceita pacificamente o ressarcimento dos danos não patrimoniais no âmbito de ambas as responsabilidades civis, mantendo-se a preocupação quanto ao regime de prova no caso de a vítima intentar ação de responsabilidade civil extracontratual contra a entidade patronal.

Aparecem já, decisões jurisprudenciais que contornam o problema de forma astuta. Que consiste, no seguimento de uma aplicação de coima pela Inspeção Geral do Trabalho e não se conformando com a mesma, determinada entidade empregadora decidiu recorrer para o Tribunal de Trabalho e, posteriormente, para a Relação do Porto que veio a considerar que a aplicação da coima deveria ser mantida com base na presunção de culpa da entidade patronal, pela omissão de atos impeditivos da prática do assédio moral.

O tribunal considerou que cabia à entidade empregadora provar que os atos eram justificados e não o inverso, ou seja, não era obrigação do visado provar que foi vítima de atos assediadores²⁹⁶.

Opor seu turno, **assédio moral horizontal** realiza-se quando os assediadores são os seus colegas de trabalho. O visado é assim vítima de uma conduta violenta, provocada e conduzida contra si pelos seus próprios colegas.

Este tipo de assédio moral pode advir de um colega de trabalho do mesmo nível hierárquico do visado ou de um colega que tenha uma posição superior ao assediado, ainda que não formal²⁹⁷.

As causas que podem levar a este tipo de assédio são, tal como na modalidade anterior, as mais variadas. A origem pode estar um simples estado de péssimo humor individual ou de grupo contra o visado, ou o facto de este não ter sido hospedado no

²⁹⁴ Ver, ANGELA CAVALLLO, “Il mobbing e Il Risarcimento Del Danno”, Responsabilità Civile e Previdenza, n.º 9, 2006, p. 1488 a 1501.

²⁹⁵ Cfr., artigo 28.º do C.T.

²⁹⁶ Vide, acórdão do TRP, de 07.07.2008, relator FERREIRA DA COSTA, disponível em www.dgsi.pt.

²⁹⁷ Cfr., MANUEL LUNA, CARMEN YELA, ALICIA ANTÓN, ob., cit., p. 27.

ambiente laboral onde está inserido²⁹⁸, ou outra razão pode ser um concurso de dois trabalhadores a um posto de trabalho ou a uma promoção, como menciona MARIE FRANCE HIRIGOYEN²⁹⁹.

Outrossim, como refere, MANUEL LUNA *et al*, “ (...) o ataque pode ocorrer devido a problemas puramente pessoais ou porque algum dos membros do grupo simplesmente não aceita o padrão de funcionamento, tácita ou expressamente aceites pelos restantes. Outra circunstância que dá origem a este comportamento é a existência de pessoas física ou psiquicamente frágeis ou diferentes, diferenças essas que são exploradas pelos demais simplesmente para passar o tempo ou aliviar o tédio”³⁰⁰.

Já MESSIAS CARVALHO³⁰¹ enumera três características do trabalhador como vítima das quais pode derivar as condutas que dão origem ao assédio moral horizontal:

- Diversidade subjetiva, comumente com base nalgum *handicap* físico ou psíquico do assediado ou no facto de este adotar um credo religioso diferente da maioria ou se diferencie dos restantes trabalhadores pela raça, orientação sexual ou mesmo pelo clube de futebol ou partido político; ou

- Inserção num grupo já existente, no caso de o trabalhador que, tendo sido transferido, destacado ou objeto de uma promoção, é inserido nesse grupo de trabalho, onde se podem desenvolver fenómenos grupais de rejeição do novo elemento; ou

- Grande capacidade cognitiva, que cria à sua volta sentimentos de inveja, antipatia, e competição.

Ora, questão que surge no âmbito do assédio moral fruto de atos praticados por colegas de trabalho. Sendo o visado vítima dos colegas e não do empregador, imputar-se-á a responsabilidade apenas ao colega assediante, ao empregador ou a ambos. Será o empregador poupado apenas pelo facto de não ter sido ele o ator principal na prática de atos assediantes.

Parece-nos, sem qualquer dúvida, que não. A relação laboral entre o empregador e o trabalhador assediado é mais do que suficiente para que o primeiro

²⁹⁸ Neste sentido, MESSIAS CARVALHO, “Assédio Moral/*Mobbing* – Breves Considerações”, ob., cit., p. 44.

²⁹⁹ Assim, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, “O Assédio no Trabalho, Como Distinguir a Verdade”, ob., cit., p. 100.

³⁰⁰ MANUEL LUNA, CARMEN YELA, ALICIA ANTÓN, ob., cit., p. 27.

³⁰¹ Vide, MESSIAS CARVALHO, Assédio Moral/*Mobbing*, Revista TOC, n.º 77, Agosto de 2006, disponível em http://www.otoc.pt/downloads/files/1155034857_40a49.pdf (consultado em 19.11.2013).

seja responsável civilmente pelo assédio moral sofrido pelo trabalhador, ainda que praticado por colegas de trabalho.

A este respeito veja-se, a doutrina espanhola que tem entendido responsabilizar o empregador pela violação de direitos fundamentais dos seus trabalhadores (ainda que esta violação seja praticada por colegas e não diretamente pelo empregador), aplicando o regime da culpa *in vigilando*³⁰².

Recentemente, no Brasil, foi conhecida a condenação de uma distribuidora de bebidas do estado da Paraíba que foi condenada a indemnizar um funcionário que sofria humilhações por parte dos seus colegas de trabalho, o caso foi caracterizado como assédio moral horizontal. Segundo o Tribunal Superior do Trabalho, as humilhações aconteciam devido ao aspeto do trabalhador. A empresa foi condenada por não impedir o inconveniente sofrido pelo trabalhador³⁰³.

Ainda no Brasil, um trabalhador brasileiro de Minas Gerais foi indemnizado por ter sido assediado por um colega de trabalho. A decisão da juíza substituta MAILA VANESSA DE OLIVEIRA COSTA condenou a empresa do trabalhador por esta não ter adotado medidas que censurassem as atitudes dos colegas do trabalhador assediado. Em causa estava o motivo da separação do casal que se espalhou pelos colegas de trabalho, que passaram a utilizar condutas injuriosas como “chifrudo” para se referir ao trabalhador assediado³⁰⁴.

No entanto, pode acontecer, que por opção do trabalhador, e por motivos vários, pretender demandar somente o sujeito principal praticante de assédio, o colega e, neste caso, deverá fazê-lo através de uma ação de responsabilidade civil extracontratual (por factos ilícitos), pois nenhum vínculo obrigacional existe entre ambos, mas somente um dever mútuo de respeito dos direitos absolutos de cada um³⁰⁵.

³⁰² Vide, DIEGO ÁLAREZ ALONSO, “Indemnización por Lesión de Derechos Fundamentales en el Ámbito Laboral, I”, Actualidad Laboral, n.º 12, 2009, p. 1496 a 1509.

³⁰³ Publicada a notícia pela REDE BRASIL ATUAL, em 16.06.2012, disponível em <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2012/06/justica-do-trabalho-condena-empresa-por-assedio-moral-horizontal> (consultada em 19.11.2013).

³⁰⁴ Notícia do MIGALHAS, sobre o Assédio Horizontal, TRT da 3.ª região - Empresa deve indenizar empregado humilhado por colegas de trabalho, de 19.11.2013, disponível em <http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI136248,61044RT+da+3+regiao+Empresa+deve+indenizar+empregado+humilhado+p> or consultada em 19.11.2013.

³⁰⁵ Neste sentido, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 255.

O trabalhador assediado pelo colega pode, tem legitimidade, para demandar o empregador, surgindo neste caso divergências quanto ao tipo de responsabilidade de que deve lançar mão.

MARIA REGINA REDINHA³⁰⁶ distingue entre o assédio praticado pelo colega trabalhador com o conhecimento da entidade patronal (incorrendo este em responsabilidade por omissão dos deveres que são inerentes à sua condição, artigo 486.º do CC) ou sem que este se tenha notado (respondendo objetivamente de acordo com o previsto no artigo 500.º do CC), não classificando, em nenhuma circunstância, a hipótese de afastamento da responsabilidade da entidade patronal.

De facto, para aplicar a responsabilidade do comitente por atos do comissário, têm que estar preenchidos os seguintes pressupostos: existência de relação de dependência nos termos da qual o comitente possa dar ordens ou instruções ao comissário; o dano ser fruto de atos praticados no exercício das funções confiadas ao comissário; e sobre o comissário recair a obrigação de indemnizar.

O problema emerge quanto ao preenchimento do segundo pressuposto, desde logo porque se não se recorrer a uma interpretação ampla do artigo 500.º do CC serão afastadas a maior parte das condutas assediantes pois não se enquadram no “exercício das funções confiadas ao comissário”.

Para LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, numa interpretação mais ampla, defende como bastante a existência de nexos entre o dano causado e a função desempenhada pelo comissário/trabalhador para que se considere que o ato foi praticado no exercício das funções atribuídas ao comissário, sob pena de se desobrigar o comitente quanto à larga maioria dos comportamentos assediantes executados pelo comissário.

O autor, obstando a orientação mais restritiva quanto ao requisito em apreço, julga que mesmo que o comissário aja com abuso de funções, o comitente incorre de igual modo em responsabilidade civil, pois aquele sempre estará a atuar em proveito deste, sendo justo que quem beneficie da atividade exercida também responda pelos riscos inerentes à mesma³⁰⁷.

³⁰⁶ Vide, MARIA REGINA REDINHA, *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*, ob., cit., p. 844.

³⁰⁷ Cfr., LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito das Obrigações*, I, 3.ª Edição, ob., cit., p. 368.

Já MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO³⁰⁸, partindo da tese de LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, sustenta que quanto a esta contenda, a melhor posição será a adotada no ordenamento jurídico francês que responsabiliza o comitente mesmo quando haja um proveito, por parte do comissário, das suas funções, para praticar a conduta assediante.

Em sentido inverso, RITA GARCIA PEREIRA, na esteira da sentença do Tribunal Superior Italiano (que identifica a obrigação do empregador de exercer controlo e vigilância sobre os trabalhadores), confere ao empregador a responsabilidade quanto à preservação dos direitos de personalidade dos seus trabalhadores, independente da sua eventual culpa (artigo 800.º do CC).

É verdade, que no âmbito da responsabilidade contratual ainda existe responsabilidade objetiva (em que se prescinde da existência de culpa por parte do devedor), domínio do relevante artigo 800.º do CC. A esta norma aplicam-se os mesmos princípios inerentes ao disposto no artigo 500.º do CC quanto à responsabilidade extracontratual do comitente por atos praticados pelo comissário.

Neste quadro, parece ser de aceitar que o devedor responda não só pelos danos resultantes da prestação principal, mas ainda pelos resultantes da violação de deveres acessórios³⁰⁹.

O único responsável a ser demandado contratualmente será a entidade patronal (devedor) de acordo com este regime. Acresce que esta responsabilidade pode ser convencionalmente excluída ou limitada³¹⁰. No entanto, esta previsão não deve ser confundida com a exclusão de responsabilidade da entidade patronal por atos praticados pelos seus auxiliares ou até mesmo pelos seus próprios atos, sendo que tais convenções enfermam de nulidade³¹¹.

Ora, a exclusão e/ou limitação permitida pelo n.º 2 do artigo 800.º do CC, carece do acordo prévio das partes e não pode abranger condutas violadoras de deveres conferidos pelas normas de ordem pública. Sendo assim, encontram-se salvaguardados os direitos à vida, integridade física ou psicológica do credor, expressa

³⁰⁸ Vide, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 269.

³⁰⁹ Sobre esta matéria ver, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito das Obrigações*, II, 2.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2002, p. 253. PINTO MONTEIRO, *in* Cláusulas Limitativas e de Exclusão de Responsabilidade Civil, Almedina, Coimbra, 1985, p. 291.

³¹⁰ Cfr., artigo 800.º, n.º 2, do CC.

³¹¹ Cfr., artigo 809.º, do CC, *in* PINTO MONTEIRO, *in* Cláusulas Limitativas e de Exclusão de Responsabilidade Civil, Almedina, Coimbra, 1985, p. 291.

LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO³¹², e o direito à dignidade do trabalhador, expressamos nós.

Portanto, com este expediente não pode ser utilizado para afastar qualquer responsabilidade da entidade patronal por atos moralmente assediantes praticados por um seu trabalhador em relação a outro.

No que diz respeito ao trabalhador que praticou o assédio moral sobre o colega, ao contrário do que sucede com o instituto da responsabilidade objetiva do comitente, *in casu*, a entidade patronal (através da qual responderá solidariamente pelos danos causados), é-lhe imposta uma responsabilidade conjunta, nos termos do artigo 513.º do CC, *a contrario*.

Coloca-se, afinal, a questão da possível demanda processual conjunta (empregador e trabalhador assediante), compreendendo RITA GARCIA PEREIRA³¹³ que o trabalhador assediado não tem de, obrigatoriamente, caso intente ação de responsabilidade civil contra o colega, demandar igualmente a entidade patronal, considerando que a situação não se enquadra no positivado no artigo 33.º do NCPC³¹⁴.

No sentido de considerar que a intervenção deve ser conjunta (do empregador e trabalhador assediantes, como partes processuais passivas), não só para evitar pronúncias contrárias, mas também para se poderem avaliar em conjunto todas as circunstâncias relativas à situação em concreto, pronunciou-se o Supremo Tribunal espanhol³¹⁵.

Por fim, o **assédio moral misto ou transversal** é aquele que é executado por uma pluralidade de assediadores de diferentes posições hierárquicas³¹⁶. Assim o visado é atacado simultaneamente pelos colegas de trabalho e pelo superior hierárquico.

Refere MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO que “ (...) o empregador é cúmplice ou acaba por tornar-se um, ou seja, o empregador ou é parte ativa desde o primeiro momento ou acaba por tornar-se parte em consequência da sua omissão”³¹⁷.

³¹² Vide, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito das Obrigações*, II, ob., cit., p. 254.

³¹³ Neste sentido, RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 277.

³¹⁴ Lei n.º 41/2013 de 26 de junho, retificado pela Declaração de Retificação n.º 36/2013, de 12 de agosto, doravante designada por NCPC.

³¹⁵ Aresto do Tribunal Supremo Espanhol, de 30.01.2008, em *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 141, 2009, p. 181 a 198.

³¹⁶ Neste sentido, RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 174.

³¹⁷ Assim, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 162.

O assédio moral misto ou transversal começa muitas vezes por uma história de assédio moral horizontal que rapidamente se assume, com o passar do tempo, como assédio moral vertical descendente. A entidade empregadora ou é parte ativa ou acaba por tornar-se parte pela sua postura omissiva³¹⁸.

Relativamente aos colegas de trabalho ou por assistirem à participação do seu superior ou por atestarem que nada faz para interromper a conduta, não arriscam sair do grupo e por conseguinte não assumem uma posição contrária aos demais elementos.

Um caso que demonstra uma situação de assédio moral misto é o tratado no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, já referido, de 7 de Julho de 2008, onde a entidade empregadora da vítima, uma operadora de costura, por julgar que esta não apresentava os níveis de produção satisfatórios, retirou-a da sua posição usual colocando-a numa máquina de costura no corredor de passagem de frente para a sua linha de produção perante todas as suas colegas de trabalho.

No aresto em causa foi considerado que tal ato consubstanciava assédio moral vertical descendente, por ser desigual em relação a outros trabalhadores e criar sentimentos de humilhação afetando a dignidade pessoal da assediada³¹⁹.

No acórdão em apreço, parece fazer-se alusão aos “assediadores sombra”, que entram no processo de assédio moral pela cumplicidade e pelo silêncio, que podem dar origem ao assédio moral misto ou transversal.

2.6.2 Quanto à motivação da conduta

O **assédio moral emocional** é, normalmente, praticado entre diversos níveis de hierarquia e é praticado por um sujeito ativo provido muitas vezes de uma personalidade perversa, obsessiva ou patológica³²⁰.

É possível incluir neste tipo de assédio os denominados “*psicopatas das organizações*”, termo adotado por PAUL BABIAK, psicólogo norte-americano, para descrever aqueles indivíduos que munidos de evidentes qualidades de um líder, que

³¹⁸ Vide, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, “O Assédio no Trabalho, Como Distinguir a Verdade”, ob., cit., p. 100.

³¹⁹ Ver, acórdão do TRP, de 07.07.2008, relator, FERREIRA DA COSTA, disponível em <http://www.dgsi.pt/> alertou para a situação de este caso concreto adquirir contornos de assédio moral horizontal, “ (...) pois ainda que indiretamente, os restantes trabalhadores, que se mantêm na linha de produção a vê-la permanentemente, funcionam como elementos de pressão ao lado do empregador e respetiva cadeia hierárquica”.

³²⁰ Assim, RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 175.

deve ser energético, afirmativo e dominador, são incapazes de se comoverem com o dor dos outros, mesmo quando são eles a provocar essa dor³²¹.

Estes sujeitos vivem numa procura incessante de situações de conflito e tensão, são movidos por um desejo patológico de vencer e têm uma tendência para magoar os outros, conseguem manipular colegas e chefias juntamente com jogos de segredos e mentiras, chantagem e intimidação.

Relativamente ao **assédio moral estratégico**, verifica-se naquelas empresas que pretendem promover o afastamento, de forma ilegal, dos trabalhadores que consideram estrovos ou incómodos para a organização. Considera RITA GARCIA PEREIRA haver “ (...) *uma vontade discriminatória direcionada a determinados sujeitos e tendencialmente expulsiva (...)* ”³²². Assim sendo estamos perante “ (...) *um certo darwinismo económico, que impõe uma seleção impiedosa dos melhores, que surge então, como mecanismo de justificação do assédio*”³²³.

Um exemplo simples de assédio moral estratégico passa pela simples violação do dever de ocupação efetiva por parte da entidade empregadora para obrigar o trabalhador a cessar o seu contrato de trabalho, alcançando assim a sua exclusão da empresa³²⁴.

Por sua vez, o **assédio moral institucional**, ao invés do assédio moral estratégico que é comandado por um grupo específico de pessoas que visam a expulsão do trabalhador da organização, é aplicado a todos os trabalhadores com o intuito de implementar determinados procedimentos ou a proibição de certos comportamentos, alcançando atingir mais e melhores resultados produtivos³²⁵.

³²¹ Vide, Cobras de Gravata, “ (...) *um dos traços essenciais destes indivíduos (psicopatas) é a incapacidade de se emocionarem com o sofrimento dos outros, mesmo quando são eles a causar esse sofrimento. A par desta insensibilidade que anula qualquer consciência moral, os psicopatas são profundamente egocêntricos, megalómanos, assertivos, combativos, arrogantes e manipuladores.*”

(...) *É neste universo que se define o “ psicopata das corporações ”: o jovem executivo que sobe rapidamente na hierarquia da empresa, não pelo trabalho que desenvolve ou pelos resultados que apresenta, mas por projetar de modo muito convincente a imagem de um excelente profissional, astuto, visionário e destinado a lugares de chefia. (...) Como resume BABIAK, o psicopata vive numa procura constante de situações de tensão e conflito, é orientado por um desejo patológico de vencer e tem uma forte inclinação para magoar os outros. (...)*, in “ Psicopatas de colarinho branco”, Única, REVISTA DO EXPRESSO de 04.12.2004, disponível em http://marduque.blogspot.pt/2004_12_01_archive.html (21.11.2013).

³²² Neste sentido, RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 176.

³²³ Na esteira de JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Algumas Observações Sobre o *Mobbing* nas Relações de Trabalho Subordinado”, ob., cit., p. 172.

³²⁴ Ver, MESSIAS CARVALHO, ob. cit., p. 44, outro exemplo, já conhecido, o da France Telecom, que tinha em vista a extinção de 22 mil postos de trabalho, em três anos, por forma a obter um aumento da produtividade, ou os trabalhadores adotavam as novas funções ou eram assediados, vide Notícia de 05.07.2012, disponível <http://pt.euronews.com/2012/07/05/ex-patrao-da-france-telecom-imputado-por-assedio-moral/> (21.11.2013).

³²⁵ Vide, RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 176, e ADRIANA CARRERA CALVO, CR Basso, “O Assédio Moral Institucional e a Dignidade da Pessoa Humana”, <http://www.crbasso.com.br/index.asp?link=92&art=77> (21.11.2013).

Outra modalidade de assédio moral no trabalho consiste na síndrome de Estocolmo Laboral, “ (...) em que o agente ativo, mais do que aterrorizar a vítima, tenta debilitar a sua razão ou fazê-la duvidar dos seus sentidos e percepções”³²⁶.

A Síndrome de Estocolmo Laboral traduz-se num sentimento de apego, identificação e até mesmo o vínculo psicoemocional do indivíduo ou grupo para com as empresas cujas condições de trabalho ou os estilos de gestão são hostis, inadequados³²⁷.

Por fim, uma breve referência ao **assédio moral discriminatório**, pois irá ser analisado no capítulo subsequente, é uma das modalidades do conceito mais amplo de assédio moral, advém da violação do direito à igualdade e não discriminação abrangendo, assim, parte dos comportamentos e não todo o catálogo de atos assediadores.

O assédio moral por si só ofende uma série de direitos como, por exemplo, o direito à integridade pessoal, o direito à reserva da intimidade da vida privada, o direito à ocupação efetiva, o direito à imagem, entres outros e não apenas o direito à igualdade e não discriminação.

Na esteira de RITA GARCIA PEREIRA, “ (...) o assédio discriminatório é apenas uma das diversas variantes do conceito mais genérico de assédio moral, uma vez que não cobre nem abrange todos os comportamentos mas, (...) apenas uma parte deles, ou seja os que se fundam em qualidades específicas do sujeito passivo”³²⁸.

Em jeito de conclusão, podemos constatar que um caso de assédio moral discriminatório a causa do comportamento e a sua consequência é a violação do direito à igualdade e à não discriminação, ao invés do assédio moral em toda a sua amplitude que tem várias causas que não somente a discriminatória.

³²⁶ Cfr., RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 178.

³²⁷ Ver JESÚS SOTO, Uma variável deste distúrbio psicológico, que é o trabalho Síndrome de Estocolmo, ou seja, “ (...) quando uma pessoa se apega para ficar em um trabalho onde o ambiente é hostil. Ao contrário da síndrome em sua forma clássica, nesta situação, a vítima não é obrigada a estar em algum lugar, mas fá-lo de forma voluntária” in MARS, “ Síndrome de Estocolmo Laboral”, disponível em <http://www.zomoz360.com/noticias/view/68> (21.11.2013).

³²⁸ Assim, RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 190 e 191.

CAPÍTULO III

O ASSÉDIO MORAL PERANTE OUTROS FENÓMENOS

3. Delimitação do conceito perante outras realidades conexas:

Parafraseando MARIE-FRANCE HIRIGOYEN “ (...) *nem todos aqueles que dizem estar a ser assediados o são forçosamente*”³²⁹, uma vez que as relações laborais são propícias à ocorrência de uma série de situações conflituosas que terão de ter um apropriado tratamento jurídico.

É de todo relevante saber diferenciar o assédio moral de figuras próximas, pois, em causa existem outros fenómenos que por terem relevância psicossocial podem gerar confusão entre eles³³⁰.

Contudo, existem características específicas que distanciam o assédio moral de outras realidades, mormente quanto à sua origem, o bem jurídico afetado e aos meios de reação. Como expõe RITA GARCIA PEREIRA “*as práticas violentas no trabalho que não preenchem os elementos do tipo serão, em princípio, ilícitas mas a sanção terá de ser encontrada à margem da resposta dada pela figura do assédio moral*”³³¹.

3.10 conflito

A figura do assédio moral deve ser apreciada como um conflito pois deriva, normalmente, de um conflito que progride após um certo período de tempo, todavia, estas figuras facilmente se diferenciam. Vejamos.

O conflito interpessoal é natural da própria relação de trabalho porquanto faz parte da convivência humana³³², é através dele que se vencem obstáculos.

Como refere MARIE-JEAN MULLER, “ (...) *o individuo não pode fugir de uma situação de conflito sem renunciar aos seus próprios direitos. (...) é verdade que o conflito pode ser destruidor, mas também pode ser construtivo. A função do conflito é estabelecer um contrato, um pacto entre os adversários que satisfaça os respetivos direitos e chegar, assim, à construção de relações equidade e de justiça entre os indivíduos no interior de uma mesma comunidade e entre diferentes comunidades (...)*”³³³.

³²⁹ Cfr., MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, O Assédio no Trabalho, Como Distinguir a Verdade, ob., cit., p. 16.

³³⁰ Neste sentido, entre outros, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 139.

³³¹ Vide, RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 149.

³³² Assim, HEINZ LEYMANN, “Mobbing, La Persécution au Travail”, ob., cit., p. 75.

³³³ Cfr., MARIE-JEAN MULLER, “O Princípio de Não Violência. Percurso Filosófico”, Instituto Piaget, 1995, p. 18.

Ao passo que o assédio moral, nunca é um benefício, pois o trabalhador assediado é ofendido na sua dignidade o que dá origem a um ambiente de trabalho hostil e degradante.

No que concerne à distinção das duas figuras, ISABEL RIBEIRO PARREIRA, refere que “ (...) o assédio moral distingue-se do conflito, declarado e aberto, porque não é verbalizado nem manifestado, mas oculto, subterrâneo; porque não integra uma igualdade de posições de ataque como o conflito, mas pressupõe uma assimetria de poderes gerada pela prévia desarmação do adversário, a vítima, que não tem vontade nem forças para contestar ou ripostar”³³⁴.

Assim sendo, para concluir a distinção das figuras MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO refere que o conflito pode “ (...) vir a contribuir para o melhoramento das condições e ambiente de trabalho, o assédio moral nunca contribui para melhorar o ambiente de trabalho do sujeito passivo, pois esta figura caracteriza-se exatamente pela criação de um ambiente degradante, humilhante para o assediado”³³⁵.

3.2.0 "stresse"³³⁶

O stress afigura-se como um desafio para a segurança e saúde de todo o ser humano. Encarado como a peste do século no âmbito laboral, o stress na esteira de OMAR FRANKLIN MOLINA pode ser definido como “ (...) qualquer situação de tensão aguda ou crónica que produz uma mudança no comportamento físico e no estado emocional do indivíduo e uma resposta de adaptação psicofisiológica que pode ser negativa ou positiva no organismo. Tanto o agente estressor como os seus efeitos sobre o indivíduo podem ser descritos como situações desagradáveis que provocam dor, sofrimento e desprazer”³³⁷.

O alvoroço da vida moderna, uma cultura em que o fator temporal é desmedido, a exigência de um mercado de trabalho onde “tudo é para ontem” ou “tudo tem muita urgência”, a competitividade, o excesso e as precárias condições de trabalho são alguns dos fatores provocadores do stress. No entanto, se por um lado o

³³⁴ Ver, ISABEL RIBEIRO PARREIRA, “Assédio Moral no Trabalho”, ob., cit., p. 215.

³³⁵ Cfr., MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 143.

³³⁶ O HANS SELYE foi o criador do conceito de stress e entendeu que esta figura era constituída em simultâneo pelo agente provocador ou stressante e pela reação do organismo submetido a essa ação, que pode derivar em consequências físicas e psicológicas, vide, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 143.

³³⁷ Assim, OMAR FRANKLIN MOLINA, Estresse no Cotidiano, São Paulo, Pancast, 1996, p. 18.

stress pode ser prejudicial, por outro lado pode revelar-se um impulsor fundamental à realização de novas tarefas, funcionando como incentivo³³⁸.

Já o mesmo não pode ser dito em relação ao assédio moral, visto que este não apresenta em nenhuma das suas vertentes uma fase positiva. Na verdade, quer o assédio moral quer o *stress* podem originar uma cadeia de sintomas comuns (como por exemplo, tensão, suores, náuseas, palpitações, entre outros sintomas), porém “ (...) o assédio moral é muito mais que *stress*”³³⁹.

Ao passo que o *stress* pode ser ultrapassado através do descanso ou mesmo do exercício físico, que possuem em casos de *stress* efeitos reparadores, o mesmo não acontece numa situação de assédio moral. Isto porque o *stress* só se mostra prejudicial quando a pessoa fica sujeita a um estado de pressão de tal ordem que consequentemente perde o controlo da situação, visto que está em causa um desempenho que vai para além das suas capacidades naturais. Sendo assim, ambas as figuras em análise distanciam-se desde já neste aspeto, porque “ (...) o *stress* só se torna destruidor pelo excesso, o assédio é destruidor pela própria natureza (...)”³⁴⁰. O assédio moral pode ser causa de *stress*, já o contrário não é verdade.

Outra característica do assédio moral tem a ver com a intenção de magoar, isto é o elemento volitivo do assediador, acaba por tornar-se perceptível ao visado, mais cedo ou mais tarde. Por outras palavras, há no assédio moral uma tomada de consciência da maldade que se está a ser alvo, o que origina consequências psíquicas mais graves e difíceis de curar. A humilhação e a vergonha que se sofre conduzem as vítimas muitas vezes ao isolamento, e a forma de luta contra o assédio moral é muito mais difícil e agressiva.

Por todo o exposto podemos dizer que a diferença residual das figuras em análise reside na intenção perversa característica do assédio moral³⁴¹. O assediador tem como objetivo “suprimir” uma ou mais pessoas, da forma mais humilhante que encontra. Por sua vez, nos casos de *stress* a intenção é aumentar a eficácia ou a rapidez no desempenho de uma dada função, por parte de um ou de vários

³³⁸ Como defende, BARRY LENSON, que existe bom e mau *stress*, in *Good Stress, Bad Stress: Na Indispensable Guide to Identifying And Managing Your Stress*, New York, Marlowe & Company, 2002.

³³⁹ Cfr., MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *O Assédio no Trabalho, Como Distinguir a Verdade*, ob., cit., p. 16.

³⁴⁰ Vide, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *O Assédio no Trabalho, Como Distinguir a Verdade*, ob., cit., p. 17.

³⁴¹ Ver, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *O Assédio no Trabalho, Como Distinguir a Verdade*, ob., cit., p. 17 a 20

trabalhadores. Podemos aferir que no *stresse* muitas vezes há uma má gestão ou organização dos recursos humanos, o que não se verifica no assédio moral.

3.3 Abuso da hierarquia

No ambiente de trabalho, por vezes, os maus tratos por parte dos dirigentes, bem como os excessos praticados no exercício dos poderes de direção e disciplinar sintetizam irregularidades que não podem ser confundidas com o assédio moral.

Ora, quando um trabalhador cometer uma falha poderá ter uma sanção proporcional à mesma. Mas o problema coloca-se, quando este for punido de forma desproporcional por parte da entidade patronal. Sendo assim, estaríamos perante uma situação de abuso do seu poder disciplinar.

A entidade patronal visa impor a sua autoridade e exercer o seu controlo sobre todos os trabalhadores a ela subordinados. Por outro lado, a maximização do lucro e o aumento do nível de produção são comportamentos autoritários da organização, daí que MARIE FRANCE HIRIGOYEN³⁴² mencione a brutalidade dos gerentes como práticas ilícitas, mas que por serem praticadas à vista de todos não podem ser encaradas como assédio moral. No entanto, a linha que separa a ilicitude de um comportamento, adotado por um superior, do assédio moral é, não raras vezes, débil e difícil de distinguir.

Relativamente aos abusos do poder diretivo, estes desde que ocasionais e à vista de todos, apesar de nem sempre serem proporcionais, não podem ser considerados como assédio moral³⁴³.

Acresce que, os casos de abuso e de assédio moral diferem, ainda, quanto ao objetivo. Ora, enquanto os procedimentos abusivos tendem o aumento da produção e a maximização do lucro ainda que por meios inadequados, por seu turno o assédio moral afeta negativamente a produção e visa ocultar outras situações como, por exemplo, despedimentos encapotados pela entidade patronal.

Por fim, outra distinção entre as figuras apresentadas diz respeito aos direitos afetados em cada uma delas. Ao passo que o exercício abusivo das prerrogativas inerentes à hierarquia afeta a violação de "*direitos laborais sobre o lugar, tempo, modo*

³⁴² Vide, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, O Assédio no Trabalho, Como Distinguir a Verdade, ob., cit., p. 24.

³⁴³ Neste sentido, ISABEL RIBEIRO PARREIRA, "Assédio Moral no Trabalho", ob., cit., p. 216.

e contraprestação de trabalho”, já o assédio moral afeta os direitos fundamentais como *“a dignidade e a integridade moral, com possíveis implicações ao nível da integridade psíquica ou física”*³⁴⁴.

A veste dos abusos de poder não pode ser considerada assédio moral. É verdade que o assédio moral comporta atos abusivos, porém o *“(…) abuso de poder é mais que o mero conflito interpessoal, mas é menos que o assédio moral”*³⁴⁵.

A jurisprudência brasileira tem várias situações em que o abuso das prerrogativas inerentes ao poder de direção são confundidas com a figura do assédio moral, vejamos, por exemplo, o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 24.ª região *“(…) distinção entre o assédio moral e o abuso do poder diretivo empresarial reside no fato de que, enquanto no assédio, em regra, se visa atingir a alma da vítima, no abuso do poder diretivo empresarial o que se pretende é tornar o trabalhador mais produtivo, de maneira que o maltrato psicológico e as condutas humilhantes e vexatórias constituem um meio ilícito para alcançar essa finalidade (…)”*³⁴⁶.

Na nossa jurisprudência não temos muitos casos que abordem este problema, mas podemos mencionar um acórdão do Supremo Tribunal de Justiça³⁴⁷ relativo a esta questão. O aresto em causa retratava a situação de uma trabalhadora, que pedia uma indemnização por considerar que a entidade empregadora lhe aplicou injustamente três sanções disciplinares que considerava ainda serem um “esquema” de assédio moral do qual era visada.

Na aplicação dos processos disciplinares foi posto em causa o poder disciplinar da entidade patronal, em impor sanções, e ainda a eficácia do poder de direção e fiscalização. Foi provado que os processos disciplinares tinham fundamento pois foram violados os deveres de respeito e autoridade³⁴⁸, o dever de urbanidade³⁴⁹, e o dever de pontualidade³⁵⁰.

³⁴⁴ Cfr., BEATRIZ AGRA VIFORCOS, ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, RODRIGO TASCÓN LÓPEZ, “La Respuesta Jurídico-Laboral Frente al Acoso Moral en el Trabajo”, ob., cit., p. 52 e 53.

³⁴⁵ Vide, BEATRIZ AGRA VIFORCOS, ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, RODRIGO TASCÓN LÓPEZ, “La Respuesta Jurídico-Laboral Frente al Acoso Moral en el Trabajo”, ob., cit., p. 53, nota 104.

³⁴⁶ Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 24.ª região, relator FRANCISCO DAS C. LIMA FILHO, processo n.º 0146200-20.2007.5.24.0007-RO.1, disponível para consulta em <http://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8452210/recurso-ordinario-ro-1462002020075247-ms-146200-2020075247/inteiro-teor-13591835> (22.11.2013) e ainda acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 14.ª Região, relator CARLOS AUGUSTO GOMES LÔBO, processo n.º RO 734 RO 0000734, disponível em <http://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18947087/recurso-ordinario-trabalhista-ro-734-ro-0000734> (22.11.2013).

³⁴⁷ Acórdão do STJ, de 16.05.2012, relator FERNANDES DA SILVA, disponível em www.dgsi.pt.

³⁴⁸ A trabalhadora desobedece a uma ordem de um superior hierárquico.

³⁴⁹ A mesma trabalhadora profere palavras impróprias num local de trabalho.

³⁵⁰ Por fim, quando por chegar sempre na tolerância de tempo, um dia ultrapassou os 15 minutos de tolerância e não lhe foi validado o atrasado.

O tribunal considerou que *“comportamento hostil gizado pela figura invocada pela autora (assédio moral) dificilmente se desenha num plano desligado de subordinação em que se encontra o trabalhador”*. As condutas da trabalhadora demonstram uma certa ousadia em, por exemplo, desautorizar o superior e em se recusar a pedir desculpas.

No entanto, uma vítima de assédio moral não se encontra, geralmente, psicologicamente capaz de confrontar o assediador. Face ao caso concreto, concordamos com o teor do acórdão, pois as situações pelas quais a trabalhadora foi sancionada foram provocadas por ela própria, perante pessoas diferentes, que nada têm que ver com assédio moral.

3.4 Violência física

A violência física consiste no uso da força com o objetivo de ferir, deixando ou não marcas provenientes da conduta. Os comportamentos característicos da violência física são, entre outros, os estalos, murros, pontapés, agressões com objetos diversos e até queimaduras³⁵¹.

Pelo exposto podemos aferir que o assédio moral distingue-se da violência física, bem como da violência sexual³⁵².

Para além disto, também a violência vinda de terceiros à empresa se distingue do fenómeno em estudo, salvo se esta tiver conhecimento de tal facto e nada fizer para o evitar.

O assédio moral não abrange a violência física por muito que deste provenham consequências patológicas³⁵³.

3.5 As tensões laborais

Por sua vez, as tensões laborais também estão afastadas do conceito de assédio moral ainda que possam ser causa do fenómeno.

³⁵¹ Definição dada por MARTA CABRITA, Tipos de Violência, disponível em <http://mapadocrime.com.sapo.pt/tipos%20de%20violencia.html> (25.11.2013).

³⁵² Vide, MARTA CABRITA, ob., cit., a violência sexual consiste na violência *“na qual o agressor abusa do poder que tem sobre a vítima para obter gratificação sexual, sem o seu consentimento, sendo induzida ou obrigada a práticas sexuais com ou sem violência física. A violência sexual acaba por englobar o medo, a vergonha e a culpa sentidos pela vítima, mesmo naquelas que acabam por denunciar o agressor, por essa razão, a ocorrência destes crimes tende a ser ocultada”*.

³⁵³ Cfr., ISABEL RIBEIRO PARREIRA, “Assédio Moral no Trabalho”, ob., cit., p. 216.

O local de trabalho é, normalmente, um lugar de interação, de ideias, personalidades diferentes e de convívio, o que causa por essa razão tensões laborais entre os membros de um grupo ou de uma organização.

Nesta contextualidade laboral, as críticas e avaliações dos trabalhadores são uma constante e não podem contribuir para uma situação de tensão e/ou conflito, mas outrossim não devem ser confundidas com assédio moral. Pois, as situações de discrepância que surgem entre as pessoas no local de trabalho podem positivamente ser resolvidos através do diálogo, caso contrário podem progredir para uma situação de assédio moral³⁵⁴.

3.6 As más condições de trabalho

Geralmente, as más condições de trabalho ou sobrecarga de trabalho não coadunam uma situação de assédio moral, sendo a intencionalidade³⁵⁵ aqui o aspeto mais relevante. Contudo, as más condições de trabalho podem encobrir situações de assédio moral no local de trabalho, isto porque, o trabalhador só se descobre que está a ser diferenciado quando começa a comparar a sua situação com os demais colegas de trabalho.

E como o assediador nem sempre coloca o trabalhador, subitamente, isolado dos demais, em gabinetes diminutos ou num local sem condições mínimas de trabalho, o visado não se apercebe das condutas assediantes que está exposto. Visto que, comumente, as intenções maldosas são ocultadas, de forma a parecer que é o trabalhador que incorre em falta e conseqüentemente é justificado aquele modo de tratamento.

Os trabalhadores podem ser colocados numa situação mais ou menos consciente que afeta os seus direitos e as suas funções laborais, mas para ser considerado assédio moral tem de existir uma intenção dedicada para afetar alguém em concreto.

Apesar de ser obrigação da entidade patronal proporcionar boas condições de trabalho ao trabalhador, e se tal não ocorrer pode ser apresentada queixa às

³⁵⁴ Vide, RITA GARCIA PEREIRA, que apresenta uma decisão de 15.02.1999 da *Cour d'Appel de Pau*, que demonstra a distinção entre as figuras apresentadas, *in*, ob., cit., p. 158.

³⁵⁵ Como já foi referido por MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *O assédio no trabalho*, ob., cit., p. 29.

autoridades competentes, por exemplo, entre outras, a ACT. Todavia, comprovar a intenção maldosa por parte da entidade empregadora em afetar aquele trabalhador em concreto pode revelar-se uma tarefa difícil ou até mesmo impossível.

3.7 As imposições profissionais

As avaliações laborais, as críticas construtivas e as decisões lícitas, desde que claras e sem terem como finalidade vinganças, não instituem assédio moral.

É da responsabilidade da entidade patronal e dos seus superiores hierárquicos fazer-se expressar devidamente, consoante o grupo de trabalhadores que orienta.

Agora as críticas mal estruturadas podem indubitavelmente passar por assédio moral aos olhos de um trabalhador alvo de uma ou mais chamadas de atenção, ainda que os intentos de assédio não estejam sequer nos objetivos do empregador.

3.8 Discriminação³⁵⁶

O assédio moral discriminatório é uma das modalidades do conceito mais amplo de assédio moral, como já referimos no capítulo antecedente, resulta da violação do direito à igualdade e não discriminação circunscrevendo, assim, parte das condutas e não todo o acervo de comportamentos assediantes.

O assédio moral em toda a sua amplitude propenderá a ofender um leque de direitos como, por exemplo, o direito à ocupação efetiva, o direito à integridade pessoal, o direito à imagem, o direito à reserva da intimidade da vida privada, entres outros e não só o direito à igualdade e não discriminação.

Num caso de assédio moral discriminatório a motivação da conduta e o seu efeito é o de violar o direito à igualdade e à não discriminação³⁵⁷, ao contrário do assédio moral em toda a sua amplitude pois este comporta várias motivações que não apenas a discriminatória.

³⁵⁶ A discriminação deriva do latim *discriminio*, que significa, separar, diferenciar ou destrinçar com origem etimológica uma neutralidade no sentido. No entanto, com a evolução do conceito acabou por ficar com uma conotação negativa “*ação de tratar pessoas ou grupos de pessoas de forma injusta ou desigual, com base em argumentos de sexo, raça, religião, etc.; segregação*”, in INFOPEDIA, Enciclopédia e Dicionários Porto Editora, disponível <http://www.infopedia.pt/lingua-portuguesa/discrimina%C3%A7%C3%A3o> (03.03.2014).

³⁵⁷ Para mais desenvolvimentos *vide*, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Estudos de Direito do Trabalho, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2003, p. 226 a 246.

O assédio discriminatório é aquele que é perpetuado em função de características intrínsecas do sujeito passivo, o que levou a uma certa cristalização legislativa em torno do conceito da igualdade³⁵⁸.

Vejamos, muito sucintamente, alguns aspetos da igualdade e não discriminação.

Naturalmente a palavra discriminação é comumente utilizada como injustiça, desigualdades ou uma falta de oportunidades iguais e o conceito de discriminação relaciona-se com estes conceitos morais e filosóficos³⁵⁹. Porém, ao nível nacional, e mesmo ao comunitário, o conceito é entendido legalmente de forma mais restrita.

O direito à igualdade e à proibição da discriminação institui um direito universal, reconhecido pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, pela convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, pela Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais e, pelos Pactos Internacionais das Nações Unidas sobre Direitos Civis e Políticos e sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais.

Nesta medida, a Convenção n.º 111 da Organização Internacional de Trabalho proíbe a discriminação em matéria de emprego e atividade profissional³⁶⁰.

Por outro lado, ao nível europeu esta proibição da discriminação está consagrada a vários níveis³⁶¹. A legislação comunitária em matéria não discriminatória insere-se num quadro legislativo da década de 70, aquando da introdução das leis sobre a igualdade do género. O princípio da não discriminação foi ainda reforçado no Tratado de Lisboa³⁶².

Em 2000 foram introduzidas duas Diretivas em matéria de não discriminação, a Diretiva 2000/43/CE, de 29 de junho de 2000, que estabelecia a implementação do princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas sem distinção de raça ou de

³⁵⁸ No mesmo sentido vide, RITA GARCIA PEREIRA, que entende “ (...) o assédio discriminatório é apenas uma das diversas variantes do conceito mais genérico de assédio moral, uma vez que não cobre nem abrange todos os comportamentos mas, (...) apenas uma parte deles, ou seja os que se fundam em qualidades específicas do sujeito passivo”, ob., cit., p. 190.

³⁵⁹ Vide, TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 87.

³⁶⁰ In, artigo 1.º, n.º 1, alínea a) da convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho, sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão, disponível em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/pd-conv-oit-111-emprego.html> (25.11.2013).

³⁶¹ Por exemplo, na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais do Trabalhador contra a discriminação “Considerando que, para assegurar a igualdade de tratamento, lutar contra todas as formas de discriminação, designadamente as baseadas no sexo, na raça, na cor, nas opiniões e nos credores e que, num espírito de liberdade de solidariedade, importa lutar contra a exclusão social”.

³⁶² Conforme estabelece o artigo 2.º do TUE, para mais desenvolvimento MARCELO REVELO DE SOUSA, Tratado de Lisboa, Anotado e Comentado, coordenação Manuel Lopes Porto e Gonçalo Anastácio, Almedina, Coimbra, 2012, p. 29 e TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 79 e ss.

origem étnica, e a Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000, relativa à igualdade de tratamento no trabalho e no emprego. As duas Diretivas tinham como função o combate à discriminação, a promoção da igualdade de tratamento e da dignidade humana³⁶³.

As Diretivas 2000/43/CE e 2000/78/CE, aplicam-se a todas as pessoas o que quer dizer que não estão condicionadas à cidadania ou à nacionalidade, proibindo tratamentos discriminatórios com base na raça, religião ou convicções, origem étnica, idade, deficiência, orientação sexual ou sexo³⁶⁴. Acontece que, na legislação comunitária não há uma definição destes fatores para além do género/sexo que abrange os casos transexuais³⁶⁵.

No que concerne à transposição das Diretivas foi realizada pelo C.T., artigo 2.º, alínea i) e j) do diploma Preambular e, estão inseridas nos artigos 23.º e ss., apesar de a Diretiva 2000/43/CE, apenas ouve uma transposição parcial na parte respeitante aos aspetos ligados ao contrato de trabalho, sendo que os demais aspetos a transposição foi efetuada pela Lei 18/2004, de 11 de maio.

O objetivos das Diretivas é providenciar que, conforme o Considerando n.º 29 da Diretiva 2000/78/CE, *“As pessoas que tenham sido vítimas de discriminação em razão da religião, das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual devem dispor de meios de proteção jurídica adequados”*, ou no Considerando n.º 19 da Diretiva 2000/43/CE, que *“As pessoas que tenham sido objeto de discriminação baseada na origem racial ou étnica devem dispor de meios adequados de proteção jurídica”*.

Nas várias Diretivas sobre a discriminação, principalmente nas Diretivas 2000/43/CE e 2000/48/CE, adotou-se um conceito novo de discriminação direta.

Assim, a diretiva 2000/43 define discriminação direta quando *“considera-se que existe discriminação direta sempre que em razão da origem racial ou étnica, uma pessoa seja objeto de tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável”*, no mesmo sentido a

³⁶³ Neste sentido JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, Direito do Trabalho, ob., cit., p. 386.

³⁶⁴ Vide, BERNARD TEYSSIÉ, Droit Européen du Travail, 4.ª Edição, Litec, Paris, 2010, p. 274 e ss.

³⁶⁵ Sobre o assunto vide, por exemplo, o acórdão *Palácios de la Villa*, processo C-411/05 de 16.10.2007, *“A discriminação baseada na religião ou nas convicções, numa deficiência, na idade ou na orientação sexual pode comprometer a realização dos objetivos do Tratado CE, nomeadamente a promoção de um elevado nível de emprego e de proteção social, o aumento do nível e da qualidade de vida, a coesão económica e social, a solidariedade e a livre circulação das pessoas”* e *“Para o efeito, devem ser proibidas em toda a Comunidade quaisquer formas de discriminação direta ou indireta baseadas na religião ou nas convicções, numa deficiência, na idade ou na orientação sexual, nos domínios abrangidos pela presente diretiva (...)”*.

Diretiva 2000/48/CE, no artigo 2.º, n.º 2, alínea a) estabelecendo que “*considera-se que existe discriminação direta sempre que, por qualquer motivo dos motivos referidos no artigo 1.º, uma pessoa seja objeto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável*”³⁶⁶.

Nesta conformidade, partilhamos o entendimento de TERESA COELHO MOREIRA³⁶⁷, quando considera a noção de discriminação direta positiva, ainda que o facto de a comparação³⁶⁸ poder ser meramente potencial possa suscitar algumas dificuldades de índole prática.

O nosso C.T., transpõe o conceito de discriminação direta no artigo 23.º, n.º 1, alínea a) onde refere que há “*discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável*”.

Na verdade, não podemos deixar de felicitar a redação do artigo 24.º, n.º 1, do C.T., que conjugado com o artigo 25.º, n.º 1, do C.T., proíbe fatores discriminatórios distintos dos da legislação europeia, estabelecendo um catálogo mais amplo e ainda assim não taxativo de situações, pelo que o sistema de igualdade e não discriminação do C.T., estabelece situações de maior proteção a que não será alheio o edifício constitucional em que assenta, nomeadamente o artigo 13.º da CRP³⁶⁹.

A discriminação direta é proibida, expeto quando as Diretivas permitirem diferenças de tratamento que não constituem discriminação. Estes casos acontecem, desde logo no artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78/CE que permite uma diferença de tratamento legítima pois consagra que “*sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2, os Estados-Membros podem prever que uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com qualquer dos motivos de discriminação referidos no artigo 1.º não constituirá discriminação sempre que, em virtude da natureza da atividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, essa característica*

³⁶⁶ Vide também a Diretiva 2006/54, artigo 2.º, alínea a) “*Discriminação direta: sempre que, em razão do sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável*” e também a Diretiva 2004/113, no seu artigo 2.º, alínea a).

³⁶⁷ TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 88.

³⁶⁸ Para mais desenvolvimentos sobre esta matéria, relativamente ao elemento comparador, consultar TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 88 e ss.

³⁶⁹ No mesmo sentido MANUELA BENTO FIALHO, Igualdade do Trabalho. Um Caminho Aberto, Uma Estrada por Pavimentar....” in Pontuário de Direito do Trabalho, n.º 76, 77, 78, Número especial em homenagem à obra do Dr. Vítor Ribeiro, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 95.

constitua um requisito essencial e determinante para o exercício dessa atividade, na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”.

O nosso artigo 25.º, n.º 2, do C.T., corresponde a este artigo 4.º pois estatuí que *“não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”.*

Partilhando o entendimento de TERESA COELHO MOREIRA³⁷⁰, ao preferir o termo *essencial* da Diretiva ao termo *justificável* do C.T., pois entende *“ que o essencial é mais restrito do que justificável e chama a atenção para o facto de que estas exceções devem ser entendidas num sentido muito restrito, aliás tal como o 23º considerando da Diretiva precisa ao estipular que uma diferença de tratamento só pode ser justificada em “circunstancias muito limitadas” e sempre que uma característica relacionada, nomeadamente com a idade, constitua um requisito essencial e determinante”*³⁷¹.

Por outro lado, pode existir, uma discriminação indireta, sendo em relação a esta que maiores problemas de prova se levantam, pois sob a capa aparente de critérios neutros, a entidade patronal discrimina o trabalhador ou candidato, nalguns dos fatores de discriminação³⁷².

As Diretivas consagram uma noção de discriminação deste tipo, que pode ser, desde logo, a que está consagrada na Diretiva 2000/78/CE, no artigo 2.º, n.º 2, alínea b) que refere que há discriminação indireta quando *“ uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada religião ou convicção, com uma determinada deficiência, pessoas de uma determinada classe etária ou pessoas com uma determinada orientação sexual, comparativamente com outras pessoas, a não ser que: i) essa disposição, critério ou prática sejam objetivamente justificados por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários, ou que, ii) relativamente às pessoas com uma determinada defeciencia, a entidade patronal, ou qualquer pessoa ou organização a que se aplique a presente*

³⁷⁰ TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 93.

³⁷¹ Vide, por exemplo, o acórdão do TJUE, *Prigge*, processo C-477/09, de 13.09.2011, parágrafo 71.

³⁷² Para TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 95, o que releva não é a intenção, mas sim as consequências do ato.

diretiva, seja obrigada, por força da legislação nacional, a tomar medidas adequadas, de acordo com os princípios previstos no artigo 5.º, a fim de eliminar as desvantagens decorrentes dessa disposição, critério ou prática”.

O mesmo sentido, está previsto na Diretiva 2000/43/CE, no seu artigo 2.º, n.º 2, alínea b) que *“considera-se que exista discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra coloque pessoas de uma origem racial ou étnica numa situação de desvantagem comparativamente com outras pessoas, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificada por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários”*³⁷³.

Em suma, está-se perante uma discriminação indireta quando uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutra, ponha a pessoa numa situação de desvantagem comparativamente com outras pessoas, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja, por um lado, objetivamente justificada por um motivo legítimo e que, por outro lado, os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários³⁷⁴.

O C.T., transpôs este conceito no artigo 23.º, n.º 1, alínea b), quando diz que há discriminação indireta *“sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários”.*

Sucedo que, subsiste uma enorme dificuldade em saber quando um critério aparentemente neutro está indissociavelmente ligado a um destes fatores ou quando se trate de um critério igual aos outros que não constitui qualquer tipo de discriminação.

Nesta medida, não obstante a previsão da constitucional de que todos são iguais perante a lei, o artigo 13.º, n.º 1, 2.ª parte da CRP, há que se averiguar que o

³⁷³ Na mesma esteira a Diretiva 2006/54/CE, no seu artigo 2.º, n.º1, alínea b): *“ sempre que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro, seja suscetível de colocar pessoas de um determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um objetivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários”,* com igual redação temos o artigo 2.º, alínea b), da Diretiva sobre os bens e serviços.

³⁷⁴ Para mais desenvolvimentos desta matéria vide TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 96 a 102.

texto constitucional permite uma diferenciação entre as pessoas por sexo, idade, cor, origem, a posição social e outros, desde que os critérios dessa distinção sejam válidos e legítimos.

Melhor dizendo, para que uma conduta não possa ser qualificada como discriminatória, exige-se que seja objetivamente justificada por um fim legítimo, ou seja, que exista um fim legítimo e justificável³⁷⁵.

Isto porque a proibição de discriminação³⁷⁶ não garante uma existência de igualdade absoluta em todas as situações e também não proíbe a diferenciação de tratamento³⁷⁷. A nossa Constituição indica, meramente, um conjunto de fatores de discriminação ilegítimos. Aí se encontram os mais frequentes e historicamente os mais significativos dos elementos indicadores de diferenças de tratamento jurídico. Todavia, esse elenco não tem caráter exaustivo, sendo apenas enunciativo, como resulta do artigo 26.º, n.º 1, *in fine*, da CRP, em que se consagra como direito pessoal a “*proteção legal contra quaisquer formas de discriminação*”.

São ainda ilícitas as diferenciações de tratamento fundadas em outros motivos, por exemplo, a idade³⁷⁸, sempre que eles se mostrem como contrários à dignidade humana, portanto, incompatíveis com o princípio de Estado de direito democrático ou arbitrários ou impertinentes.

Ora, o que se impõe é que as medidas de diferenciação sejam materialmente fundadas sob o ponto de vista da segurança jurídica, da justiça, da proporcionalidade e da solidariedade e não se fundem em qualquer motivo constitucionalmente impróprio.

No que concerne às diferenciações de tratamento estas podem ser legítimas quando, por exemplo, se fundem numa distinção objetiva de situações; ou não se baseiem em qualquer dos motivos indicados no n.º 2, do artigo 13.º, da CRP; ou tenham um fim legítimo segundo o ordenamento constitucional positivo; se revelem necessárias, proporcionais e adequadas à satisfação do seu objetivo.

Porém, se houver um tratamento desigual impõem-se uma justificação material da desigualdade. Mas como é óbvio quer o fim, quer os critérios de tratamento

³⁷⁵ O princípio da não discriminação tem por objetivo assegurar a igualdade de tratamento entre todas as pessoas, além da sua nacionalidade, sexo, raça, religião ou crença, origem étnica, deficiência, idade ou orientação sexual. O Tratado de Lisboa transforma este princípio num objetivo da União Europeia. Prevê uma cláusula horizontal destinada a integrar a luta contra as discriminações no conjunto das políticas e das ações da União (artigo 10.º do TFUE).

³⁷⁶ *In* artigo 13.º, n.º 2 da CRP.

³⁷⁷ O princípio da igualdade, na sua dimensão liberal, democrática, e social.

³⁷⁸ Para mais desenvolvimentos, TERESA COELHO MOREIRA, *Igualdade e Não Discriminação*, ... ob., cit., p. 93 e ss.

desigual têm de estar em harmonia com a Constituição. E ainda, o tratamento desigual deve revestir critérios de justiça, extinguindo-se, uma correspondência entre a solução desigualitária e o parâmetro de justiça que lhe dá fundamento material.

Assim, a violação do princípio da igualdade enquanto proibição da discriminação tanto pode derivar de uma norma que proceda diretamente a uma diferenciação injustificada de tratamento, como de uma forma indireta, na medida em que a norma, apesar de não estabelecer diretamente nenhuma discriminação, a vai causar de facto, pois os seus efeitos são substancialmente desiguais para determinadas categorias de pessoas³⁷⁹.

Acresce que é irrelevante que se tenha querido tal discriminação ou tao pouco conjeturado a possibilidade dela basta simplesmente que ela ocorra, isto é, como consequência necessária da aplicação da norma³⁸⁰.

As decisões do Tribunal Constitucional, continuam a assinalar corretamente que o princípio da igualdade impõe que se trate por igual o que é igual e como diferente o que for essencialmente diferente, não impedindo a diferenciação de tratamento, mas as descrições arbitrárias, melhor dizendo, as distinções de tratamento que não tenham justificação e fundamento bastante.

Este facto leva-nos ao ponto central da discussão que consiste em saber se existe fundamento material bastante para diferenciações de tratamento, o que nem sempre é fácil de apurar particularmente nos casos de discriminação indireta³⁸¹ em que uma disposição conduz a resultados desiguais materialmente infundados³⁸².

Assim, a obrigação de diferenciação para se equilibrar a desigualdade de oportunidade significa que o princípio da igualdade tem uma função social³⁸³, o que

³⁷⁹ Estamos perante uma situação de discriminação indireta.

³⁸⁰ A figura da discriminação indireta tem sido desenvolvida no Tribunal de Justiça da União Europeia, um exemplo recente o acórdão n.º C-20/12 “ (...) requisito de residência exigido pela legislação luxemburguesa constitui uma discriminação indireta baseada na nacionalidade, na medida em que pode funcionar principalmente em detrimento dos cidadãos de outros Estados-Membros, uma vez que os não residentes são muitas vezes não nacionais”, disponível em <http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2013-06/cp130074pt.pdf> (26.11.2013).

³⁸¹ TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 95 e ss.

³⁸² Vide acórdãos do Tribunal Constitucional, por exemplo acórdão n.º 409/99 “ (...) O princípio da igualdade, consagrado no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, impõe que se dê tratamento igual ao que for essencialmente igual e que se trate diferentemente o que for essencialmente diferente. Na verdade, o princípio da igualdade, entendido como limite objetivo da discricionariedade legislativa, não veda à lei a adoção de medidas que estabeleçam distinções. Todavia, proíbe a criação de medidas que estabeleçam distinções discriminatórias, isto é, desigualdades de tratamento materialmente não fundadas ou sem qualquer fundamentação razoável, objetiva e racional. O princípio da igualdade enquanto princípio vinculativo da lei, traduz-se numa ideia geral de proibição do arbítrio” e ainda, acórdãos n.ºs 39/88, 187/90, 1186/96, 353/98, 187/2001, 232/2003, 226/2011, 660/2011 e 197/2012.

³⁸³ A dimensão social da União Europeia, TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 105.

prevê o dever de eliminação ou atenuação das desigualdades sociais, culturais e económicas, com o fim de se assegurar uma igualdade jurídico-material.

É, portanto, este o sentido que devemos interpretar as normas da Constituição que estatuem discriminações positivas, como por exemplo, os órfãos e abandonados³⁸⁴, os jovens³⁸⁵, o trabalho das mulheres e de menores³⁸⁶, as mulheres trabalhadoras³⁸⁷.

No que concerne à função de proteção do princípio da igualdade no que respeita à obrigação de discriminações positivas, ele constitui inequivocamente uma imposição constitucional de igualdade de oportunidades, cujo não cumprimento origina a inconstitucionalidade por omissão.

Porém, já é problemático que, fora do âmbito dos direitos fundamentais de igualdade³⁸⁸, ela possa ter a função de direito subjetivo público. A função social do princípio da igualdade encontra-se também nas normas-tarefa³⁸⁹, que definem como tarefa prioritária do Estado a promoção da igualdade económica³⁹⁰, visto que as desigualdades sociais, mormente, as que se traduzem ou resultam diretamente das desigualdades de riqueza e de rendimento, implicam a desigualdade no exercício efetivo de vários direitos fundamentais³⁹¹.

Assim sendo, a densificação do conceito de sexo, raça³⁹², língua³⁹³, território de origem³⁹⁴, religião³⁹⁵, convicções políticas ou religiosas, orientação sexual³⁹⁶, situação económica³⁹⁷, nem sempre é fácil.

³⁸⁴ Artigo 69.º, n.º 2 da CRP.

³⁸⁵ Artigo 70.º, n.º 1 da CRP.

³⁸⁶ Artigo 59.º, n.º 2, alínea c) da CRP.

³⁸⁷ Artigo 68.º, n.º 3 da CRP.

³⁸⁸ Ou seja, os Direitos, liberdades e garantias ou os direitos análogos.

³⁸⁹ Neste sentido, na qualidade de norma- tarefa, transporta duas dimensões fundamentais “ (1) é um dos fins principais da ação de poderes públicos, impondo-se a eliminação de desigualdades formais e substanciais através de um empenho explícito e ativo na promoção de tal princípio; (2) é um limite negativo à atuação dos poderes públicos, no sentido de que o princípio da conformidade de todos os atos estaduais, das regiões e das autarquias com a Constituição (artigo 3.º) envolve a conformidade com o princípio da igualdade entre homens e mulheres”. In J. J. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, Constituição da República Portuguesa Anotada, ob., cit., p. 281.

³⁹⁰ Artigo 9.º “Tarefas fundamentais do Estado”, 81.º alínea a) “ (...) promover o aumento do bem-estar social e económico e da qualidade de vida das pessoas, em especial das mais desfavorecidas, no quadro de uma estratégia de desenvolvimento sustentável” e b) “ (...) promover a justiça social, assegurar a igualdade de oportunidades e operar as necessárias correções das desigualdades na distribuição da riqueza e do rendimento, nomeadamente através da política fiscal” e 103.º “ Sistema fiscal”, todos da CRP.

³⁹¹ Paralelamente ao princípio da igualdade, a Constituição reconhece e garante um grande número de direitos fundamentais de igualdade, que, embora com âmbitos de proteção diferenciados, visam garantir o princípio material da igualdade, são neste caso, o direito à proteção contra quaisquer formas de discriminação (artigo 26.º, n.º 1 da CRP), o direito à igualdade dos cidadãos na constituição de família e na celebração do casamento (artigo 36.º, n.º 1 da CRP), o direito à igualdade dos cônjuges (artigo 36.º, n.º 4 da CRP), o direito de igualdade dos filhos (artigo 36.º, n.º 4), o direito à igualdade no acesso à função pública (artigo 47.º da CRP), na escolha de profissão ou género de trabalho (artigo 58.º, n.º 2, alínea b) da CRP), bem como uma série de direitos de participação política (artigos 48.º, 50.º, 10.º, n.º 1, 109.º, 113.º, n.º 3, alínea b) todos da CRP).

³⁹² Significa essencialmente grupos de pessoas com determinadas características.

O assédio é considerado uma forma de discriminação, cintando TERESA COELHO MOREIRA³⁹⁸, e consiste “*numa conduta não desejada que está relacionada com algum destes vários fatores de discriminação*”.

Nesta medida, a Diretiva 2000/43/CE, no seu artigo 2.º, n.º 3, diz que “*o assédio é considerado discriminação na aceção do n.º 1 sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionado com a origem racial ou étnica, com objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Neste contexto, o conceito de assédio pode ser definido de acordo com as leis e práticas dos Estados-Membros*”.

O artigo 2.º, n.º 3 da Diretiva 2000/78/CE estatui, ainda, que “*o assédio é considerado discriminação, na aceção do n.º 1, sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionado com um dos motivos referidos no artigo 1.º, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa e de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Neste contexto, o conceito de “assédio” pode ser definido em conformidade com as legislações e práticas nacionais dos Estados-Membros*”.

Acresce ainda a Diretiva 2006/54/CE, no seu artigo 2.º, n.º 1, alínea c) “*sempre que ocorrer um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo*”, o assédio motiva, ainda, a alteração ao nível da prova e, mesmo que a intenção não seja assediar, criando-se um ambiente hostil, degradante ou humilhante que viole a dignidade da pessoa humana, há prática de assédio³⁹⁹.

Na esteira TERESA COELHO MOREIRA, concordamos que o “*problema do assédio é que a vítima tem de demonstrar, desde logo, um comportamento indesejado, depois que tenha como propósito violar a dignidade da pessoa, em terceiro lugar que crie um ambiente hostil, degradante, humilhante ou ofensivo, e, finalmente, que esse comportamento existe pelo facto de pertencer a um determinado grupo de pessoas*”.

³⁹³ A língua tem relevância para a afirmação de um direito à língua portuguesa, artigo 11.º, n.º 13 da CRP, e também para a proteção das minorias, refugiados ou emigrantes.

³⁹⁴ Aponta para a pátria, o país, o povo em que nasceram as pessoas.

³⁹⁵ Procura garantir a igualdade de todas as religiões num Estado de direito democrático não confessional.

³⁹⁶ Procura evitar as discriminações diretas e indiretas baseadas na orientação sexual.

³⁹⁷ Prende-se com o *status* económico em termos de rendimento, propriedade.

³⁹⁸ TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 103.

³⁹⁹ Com o mesmo entendimento, TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 103.

Acontece que, se torna bem mais difícil a prova de um tratamento menos favorável por pertencer a um determinado grupo protegido⁴⁰⁰. Mas pode acontecer, que cada um desses comportamentos indesejados pode consistir, simultaneamente, um tratamento menos favorável da pessoa o que pode revelar, *a priori*, uma discriminação direta⁴⁰¹.

O artigo 29.º do C.T., estabeleceu que *“entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”*.

Porém, na redação do artigo 29.º, o assédio deixa de estar relacionado apenas a um fator discriminatório passando a existir sem ligação a uma situação de discriminação. No entanto, o ónus da prova⁴⁰² neste último caso aplica-se a regra geral do artigo 342.º do CC⁴⁰³. Neste âmbito, estamos perante, *“uma das maiores dificuldades para a vítima consiste em estabelecer a prova do fenómeno de que foi alvo”*⁴⁰⁴.

A dificuldade da prova centra-se na ausência de “provas físicas, de testemunhos de terceiros”, na “paralisa inicial da vítima”⁴⁰⁵, na dificuldade da concretização das condutas, dos factos, dos circunstancialismos e do (s) seu (s) autor (es).

O nosso legislador comunitário também foi sensível à dificuldade de provar, e nas Diretivas 2000/78/CE e 2000/43/CE aproveitou a possibilidade para introduzir

⁴⁰⁰ TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 103.

⁴⁰¹ O TJUE, já decidiu uma situação de assédio discriminatório no caso *Colman*, processo C-303/06, onde se considerou assédio a decisão em causa. Tratava-se de uma discriminação por associação já que a trabalhadora fora vítima de um comportamento indesejável constitutivo de assédio ligado à deficiência de que sofria um filho ao qual prestava o essencial dos cuidados que a situação exigia”. O aresto no seu parágrafo 59 estabeleceu que *“quando se prove que o comportamento indesejável constitutivo de assédio sofrido por um trabalhador que não é portador de deficiência está ligado à deficiência de um filho ao qual presta o essencial dos cuidados de que este carece, tal comportamento é contrário ao princípio da igualdade de tratamento consagrado na Diretiva 2000/78, e designadamente, à proibição de assédio enunciada no seu artigo 2.º, n.º 3”*.

⁴⁰² Para mais desenvolvimentos sobre a evolução histórica do ónus da prova em relação à discriminação *vide*, TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 104 a 110.

⁴⁰³ Artigo 343.º, n.º 1 do CC *“Àquele que invocar um direito cabe fazer prova dos factos constitutivos do direito alegado”*. Para mais desenvolvimentos *vide*, FERNANDO PEREIRA RODRIGUES, A Prova em Direito Civil, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, PIRES DE LIMA, ANTUNES VARELA, Código Civil Anotado, Vol. I, 4.ª Edição, com a colaboração de M. Henrique Mesquita, Coimbra Editora, Coimbra, 1987, p. 304 e ss.; EDGAR VALLES, Prática Processual Civil como Novo CPC, 7.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2013, p. 141 e ss.; MANUELA BENTO FIALHO, Igualdade do Trabalho..., ob., cit., p. 98 e ss.; RITA JORGE PINHEIRO, ob., cit., p. 409 e ss.

⁴⁰⁴ BÉATRICE LAPÉROU-SCHENEIDER, Les Mesures de Lutte Contre Le Harcèlement Moral, Droit Social, n.º 3, 2002, p. 313.

⁴⁰⁵ NAVARRO NIETO, La Tutela Jurídica Frente al Acaso Moral Laboral, Pamplona: Thompson Aranzadi, 2007, p. 152 e 153.

algumas alterações em matéria do ónus da prova⁴⁰⁶ em casos de discriminação, aproveitando em grande parte a legislação existente em matéria de igualdade de género, assim como a própria jurisprudência do Tribunal de Justiça, tal como se pode inferir dos considerandos 30 a 32 da Diretiva 2000/78/CE⁴⁰⁷, assim como do considerando 20 a 22 da Diretiva 2000/43/CE^{408 409}.

O motivo do desenvolvimento desta alteração do ónus da prova⁴¹⁰ reside no facto de a prática ter demonstrado a grande dificuldade que se encontra na obtenção de provas relativas à existência de discriminação. De facto, a informação relevante para estabelecer a discriminação pertence à contraparte, isto é, à entidade empregadora e, daí a necessidade de atender a esta especificidade para assegurar o efetivo direto à igualdade e à não discriminação⁴¹¹.

Esta legislação comunitária anti discriminatória tem assim por objetivos a promoção da igualdade, a proibição da discriminação, a proibição do assédio, a proibição da *vitimização*, o estabelecimento de adaptações razoáveis para as pessoas, o coadjuvar do ónus da prova em situações de discriminação e permitir a adoção de medidas positivas para atestar a igualdade de oportunidades.

A discriminação que resulta no assédio moral no local de trabalho se destaca principalmente para com os negros, os portadores de algum tipo de deficiência física, a mulher quando se encontra isolada em um grupo de homens, o homem quando minoria em um grupo de mulheres. Sofrem ainda a discriminação, aqueles que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente daquele que assedia ou do grupo,

⁴⁰⁶ Vide, “o ónus da prova nas Diretivas 2000/78/CE e 2000/43/CE” in TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 110 a 127.

⁴⁰⁷ (30) “A aplicação efetiva do princípio da igualdade exige uma proteção judicial adequada contra atos de retaliação”.

(31) “Impõe-se a adaptação das regras relativas ao ónus da prova em caso de presunção de discriminação e, nos casos em que essa situação se verifique, a aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento exige que o ónus da prova incumba à parte demandada. Não cabe, contudo, à parte demandada provar que a parte demandante pertence a uma dada religião, possui determinadas convicções, apresenta uma dada deficiência ou tem uma determinada idade ou orientação sexual”.

(32) “Os Estados-Membros podem decidir não aplicar as regras relativas ao ónus da prova nos processos em que a averiguação dos factos caiba ao tribunal ou à instância competente. Os processos em questão são aqueles em que a parte demandante está dispensada de provar os factos cuja averiguação incumbe ao tribunal ou à instância competente”.

⁴⁰⁸ (20) “A aplicação eficaz do princípio da igualdade exige uma proteção judicial adequada em matérias cíveis contra atos de retaliação”.

(21) “Impõe-se a adaptação das regras do ónus da prova em caso de presumível discriminação e, nos casos em que essa situação se verifique, a aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento exige que o ónus da prova incumba à parte demandada”.

(22) “Os Estados-Membros podem decidir não aplicar as regras relativas ao ónus da prova nos processos em que a averiguação dos factos caiba ao tribunal ou à instância competente. Os processos em questão são aqueles em que a parte demandante está dispensada de provar os factos, cuja averiguação incumbe ao tribunal ou à instância competente”.

⁴⁰⁹ Sobre esta matéria do ónus da prova, vide, por exemplo, acórdão do TJUE, caso *Ivanova v. Bulgária* de 12.04.2001, *Baczkowski v. Poland*, de 03.03.2007.

⁴¹⁰ Para mais desenvolvimentos sobre o ónus da prova em casos de discriminação, TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 79 e ss.

⁴¹¹ No mesmo sentido, TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 87.

quem tem limitação de oportunidades por ser mais jovem e especialista que os demais, mães solteiras e pessoas com deficiência física e aqueles que vivem sozinhos⁴¹².

Vejamos, distintamente, outros tipos de assédio moral, fundados em intuitos discriminatórios, onde se irá desenvolver de um modo muito sumário e generalizado, o assédio fundado em razão do gênero, raça e religião, sem que exista a pretensão de abrir um novo capítulo relativo ao estudo na vertente do assédio como uma forma de discriminação.

3.8.1 Assédio e discriminação em razão do gênero

Além do relevo que tenha noutros domínios da vida social e no mundo do trabalho a problemática da igualdade de gênero tem uma enorme importância porque esta é uma área em que as situações de tratamento não igualitário são especificamente frequentes, podem ter uma consequência especialmente gravosa em termos psicológicos, sociais e econômicos e, são particularmente difíceis de controlar, pois ocorrem dentro das empresas e a atuação da mulher trabalhadora é condicionada pela sua situação de debilidade negocial e econômica⁴¹³.

As distinções entre homens e mulheres sempre foram núcleos de análises de estudos e pesquisas de todas as ciências, especialmente a ciência jurídica e, especificamente, no direito do trabalho, que lida geralmente com direitos individuais, o que a fez saltar para a implementação de regras que se destinam a atenuar as consequências dessas diferenças, procurando uma proteção ao gênero feminino em razão de sua condição fisiológica mais frágil⁴¹⁴.

Estas diferenças não se restringem ao campo da filosofia, da psicologia, da antropologia, o papel ocupado pela mulher na sociedade, e em diversas outras ciências, consideram a mulher um ser distinto do homem em praticamente todos os aspectos, merecendo assim uma atenção especial do legislador na aplicação da igualdade em condições para ambos⁴¹⁵.

⁴¹² Neste sentido APARECIDO INÁCIO, Assédio Moral e Discriminação no Ambiente de Trabalho, São Paulo, dezembro de 2009, disponível em <http://www.inacioepereira.com.br/publicacao/CartilhaAssedioMoral2.pdf> (28.11.2013).

⁴¹³ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, ob., cit., p. 227.

⁴¹⁴ Neste sentido, REGINA CÉLIA PEZZUTO RUFINO, Assédio Moral no Âmbito da Empresa, São Paulo: LTr, 2007, p. 130.

⁴¹⁵ Vide, REGINA CÉLIA PEZZUTO RUFINO, ob., cit., p. 256.

A primeira observação genérica a fazer é sobre a forma como o nosso sistema jurídico enquadra a temática da igualdade em razão do género no domínio laboral é a verificação constitucional do sistema nesta área.

Nesta contextualidade, na base do sistema de proteção da igualdade no trabalho e no emprego está o princípio da igualdade⁴¹⁶ previsto no artigo 13.º da CRP, com a designação proibição em razão do género, no seu n.º 2, e as diversas projeções desse princípio que são feitas no próprio texto constitucional com incidência na matéria profissional e laboral⁴¹⁷.

O substrato constitucional em matéria de igualdade é, de importância vital, tanto em termos teóricos⁴¹⁸ e de construção do sistema de proteção do valor da igualdade, como em termos práticos⁴¹⁹ de funcionamento e aplicação do sistema de tutela e resolução de casos concretos de discriminação⁴²⁰.

No entanto, apesar de Portugal, se encontrar, do ponto de vista normativo e salvo num ou noutro ponto, entre os sistemas que melhor cobre a discriminação ligada ao fenómeno do trabalho, esta conclusão não dá muitas garantias sobre a real eficácia do sistema devido à falta de ações judiciais sobre a temática e pelo desenvolvimento ainda incipiente da matéria em sede de contratação coletiva⁴²¹.

Ora, no nosso entender, partilhamos o sentido de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO⁴²² que refere que o problema não reside na promoção da igualdade no âmbito laboral não tanto a ver com a ausência ou deficiência de enquadramento normativo dos problemas, mas com a dificuldade do trabalhador discriminado fazer valer as suas pretensões em tribunal antes de ser despedido.

⁴¹⁶ Para possíveis desenvolvimentos, JORGE MIRANDA, Manual de Direito Constitucional, Direitos Fundamentais, 4.ª Edição, Tomo IV, Coimbra Editora, 2008, p. 237 e ss.

⁴¹⁷ O princípio da igualdade a nível remuneratório (artigo 59.º, n.º 1, alínea a) da CRP), no acesso ao emprego (artigo 58.º, n.º 3, alínea b) da CRP), ou na escolha da profissão (artigo 47.º, da CRP).

⁴¹⁸ Neste contexto, a proibição de discriminação em função do sexo no texto constitucional demonstra a importância reconhecida a esta temática, que se manifesta na tutela da qualificação do princípio da igualdade como um direito fundamental (artigo 18.º da CRP) e projeta-se no controlo obrigatório da constitucionalidade da produção normativa infraconstitucional em matéria da igualdade. Para mais desenvolvimento *vide*, CARLOS BLANCO DE MORAIS, Justiça Constitucional, O Contencioso Constitucional Português entre o Modelo Misto e a Tentação do Sistema de Reenvio, Tomo II, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, p. 128 e ss.

⁴¹⁹ Em termos práticos, esta previsão constitucional possibilita a resolução dos litígios em matéria de igualdade através da aplicação direta das normas constitucionais que não revistam natureza programática (*vide*, por exemplo, artigo 59.º, n.º 1 alínea a) da CRP).

⁴²⁰ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *ob.*, cit., p. 229.

⁴²¹ Como refere, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *ob.*, cit., p. 235 e 236.

⁴²² MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *ob.*, cit., p. 236.

A efetiva aplicação da condição de igualdade subordina-se ao reconhecimento da distinção entre homens e mulheres, com intuito de tutelar os conflitos gerados pela desigualdade de forma menos estigmatizante possível.

No que se refere ao conceito de discriminação⁴²³, é difícil quantificar, demonstrar e fazer frente à discriminação contra as mulheres, pois geralmente está profundamente enraizada na tradição e valores sociais⁴²⁴. Na esteira de PIOVERSAN PIOVESAN, discriminar “ (...) é distinguir, excluir, restringir ou demonstrar alguma preferência que prejudique outro ou anule o seu reconhecimento enquanto relacionado com terceiro de igual condição”⁴²⁵.

Nesta contextualidade, é fundamental que se vá para além da mera eliminação ou proibição das leis discriminatórias. As convenções da OIT sobre a igualdade de género não só têm como objetivo a eliminação da discriminação na legislação, como ainda requerem a ação dos Estados para combater as desigualdades na prática⁴²⁶.

As organizações de trabalhadores e de empregadores também têm um papel fundamental na descrição e implementação das políticas nacionais sobre a igualdade⁴²⁷. É necessário dar a conhecer as disposições legais e as suas consequências e além disso assegurar que sejam compreensíveis e viáveis.

No entanto, a discriminação positiva pode ser uma ferramenta legítima e importante para combater a desigualdade entre homens e mulheres no âmbito do emprego e profissão⁴²⁸. A discriminação positiva pretende compensar a discriminação sofrida no passado ou superar a discriminação presente, com o objetivo de alcançar a

⁴²³ Para mais desenvolvimentos *vide*, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *ob.*, cit., p. 238.

⁴²⁴ O género feminino costuma a ser a principal vítima de discriminação. Entre as ações impeditivas praticadas estão: as remunerações mais baixas comparativamente aos dos colegas homens, dificuldade para obter colocações e assumir postos de decisão; assédio sexual e discriminação com base na maternidade. A Noruega aprovou em 2003, uma lei que exigia a presença de mulheres em, pelo menos 40% das vagas do Conselho de Administração de todas as empresas públicas de responsabilidade limitada. Dados apresentados no Seminário de Combate à Discriminação no Ambiente de Trabalho, em 18.11.2011, disponíveis em <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2013/11/seminario-no-ceara-discute-discriminacao-no-trabalho> (20.02.2014).

⁴²⁵ *In* Temas de Direitos Humanos, Brasília Jurídica, Brasília, 2000, p. 132 e 133.

⁴²⁶ A igualdade de género é hoje, “ (...) globalmente reconhecida como um aspeto necessário para garantir o desenvolvimento sustentável e a redução da pobreza para homens e mulheres, melhorando a sua qualidade de vida”, *in*, Módulo de Capitação em Inspeção do Trabalho e Igualdade de Género, Copyright, Organização Internacional do Trabalho 2012, Primeira edição: 2012, disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/trabalho_e_genero.pdf (26.11.2013), p. 18.

⁴²⁷ A política Nacional para a Promoção da Igualdade de Género 2006-2010 da Croácia, por exemplo, tem como objetivo a eliminação da discriminação contra as mulheres e cria uma verdadeira igualdade de género em todas as esferas sociais, incluindo o mercado de trabalho. O objetivo é estabelecer medidas para assegurar a autonomia económica das mulheres, elimina todas as formas de discriminação e reduzir as taxas de desemprego feminino. Ainda, promove a partilha de responsabilidades familiares entre homens e mulheres e aumenta a oferta de serviços de apoio às crianças como forma para alcançar uma efetiva igualdade de género.

⁴²⁸ Ver, artigo 5.º da Convenção n.º 111, e também General recommendation n.º 25, artigo 4.º, parágrafo 1, da Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, on temporary special measures (CEDAW), sobre medidas especiais temporárias, disponível em <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20%28English%29.pdf> (25.11.2013).

igualdade. Tais medidas são de caráter temporário, e só devem ser prosseguidas o tempo necessário para alcançar os seus objetivos, por isso, a sua implementação deve ser submetida a avaliações periódicas.

Diversos países no mundo assim o reconheceram. O México, a República da Coreia, a República da Moldávia, a Namíbia e a Roménia envolveram disposições de discriminação positiva na sua legislação que trata da igualdade de género⁴²⁹.

De sorte, para combater esta modalidade de discriminação, entre outras medidas, os Estados deveriam demonstrar o compromisso com a igualdade de género, através da ratificação e implementação efetiva das Convenções nº. 100 e nº 111⁴³⁰; proporcionar um enquadramento mais amplo para as questões da igualdade através da ratificação e implementação das Convenções nº. 156⁴³¹ e nº 183⁴³²; incrementar e manter uma base de conhecimento atualizada sobre a discriminação, que tenha em conta a acumulação das múltiplas desvantagens no mercado de trabalho e na sociedade; e adotar uma política nacional de igualdade no emprego e profissão abrangendo organizações de trabalhadores e empregadores e outros organismos apropriados⁴³³.

A igualdade entre homens e mulheres sempre foi um dos objetivos da União Europeia⁴³⁴. Ao longo dos tempos, a legislação⁴³⁵, a jurisprudência⁴³⁶ e as respetivas

⁴²⁹ Assim, Organização Internacional do Trabalho, “ Igualdade de Género no Trabalho, um Direito ou um Princípio Fundamental, disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/gender_september.pdf (25.11.2013).

⁴³⁰ Convenção nº. 100 da OIT relativa à “Igualdade de Remuneração entre a Mão-de-obra Masculina e a Mão-de-obra Feminina em Trabalho de Valor Igual” disponível em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tiduniversais/pd-conv-oit-100.html> (26.11.2013).

⁴³¹ Convenção nº. 156 da OIT, relativa à “Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares”, disponível em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tiduniversais/emp-conv-oit-156.html> (26.12.2013).

⁴³² Convenção nº. 183, relativa à Revisão da Convenção (Revista) sobre a Proteção da Maternidade, disponível em <http://www.gddc.pt/siii/im.asp?id=2287> (26.11.2013).

⁴³³ Neste sentido, *vide*, ANDREA RIVERO DE ARAÚJO, Remover os Obstáculos! No Caminho Certo de Igualdade, Organização Internacional do Trabalho, disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/gender_september.pdf, p. 10.

⁴³⁴ Artigos 2.º, e 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia. Além disso, o artigo 8.º, do TFUE (ex-artigo 3.º, n.º 2, do TCE) confere à UE a missão de integrar a igualdade entre homens e mulheres em todas as suas atividades (princípio da integração da perspetiva do género).

⁴³⁵ Através da aplicação de ações positivas, nomeadamente: Diretiva 79/7/CEE do Conselho, de 19.12.1978, relativa à aplicação progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social; Diretiva 96/97/CEE do Conselho, de 20.12.1996, que altera a Diretiva 86/378/CEE, de 24.07.1986, visa a aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social; Diretiva 86/613/CEE do Conselho, de 11.12.1986, alterada pela Diretiva 2010/41/EU, aplicável à atividade independente, incluindo a atividade agrícola, bem como da proteção da maternidade; Diretiva 92/85/CEE, de 19.10.1992, promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho; Diretiva 2002/73/CE, de 23.09.2002, que altera a Diretiva 76/207/CEE, de 09.02.1976, relativa ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (a propósito veja-se o processo C - 180/95, sobre *Arbeitsgericht Hamburg* “ Em 17.11.1994, Nils Draehmpaehl, demandante, respondeu por carta a uma proposta de emprego da Urania Immobilienservice OHG publicada na imprensa e lavrada nos seguintes termos: “Pretendemos uma assistente com experiência para a nossa direção de vendas. Se é capaz de triunfar de espíritos confusos de uma empresa que centra a sua atividade nas vendas, se está disposta a preparar-lhes o café, se aceita receber poucos elogios apesar de trabalhar muito, tem lugar entre nós.

alterações aos tratados têm contribuído para reforçar o princípio da igualdade e a sua aplicação na União Europeia. O Parlamento Europeu⁴³⁷ também tem desempenhado um papel relevante no apoio à de igualdade entre homens e mulheres.

Nenhum cidadão da União Europeia pode ser colocado em desvantagem pelo seu género, isto é, “discriminado”. É necessário combater a discriminação baseada no género, raça, origem étnica, deficiência, religião ou ideologia idade, ou orientação sexual, também, a discriminação em virtude da cor da pele, de características genéticas, da língua, das opiniões políticas ou de outro cariz, da pertença a uma minoria nacional, da fortuna ou do local de nascimento é doravante proibida⁴³⁸.

Todos os cidadãos da União Europeia são iguais perante a lei. Em relação aos Estados-Membros, nenhum deve beneficiar de posições privilegiadas, e o princípio da

Na nossa empresa, é necessário poder trabalhar no seu computador e em equipa. Se quer verdadeiramente aceitar este desafio, aguardamos a sua candidatura. Mas não diga que não a prevenimos (...)” O *Arbeitsgericht Hamburg* pede, mais uma vez, a este Tribunal para se pronunciar quanto à aplicação da Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. Sempre que a sanção do princípio da não discriminação em matéria de recrutamento escolhida pelo Estado-Membro se inscreve no âmbito do regime da responsabilidade civil, o n.º1 do artigo 2.º e o n.º 1 do artigo 3.º da Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, devem ser interpretados no sentido de que se opõem a que uma disposição legislativa nacional subordine à condição de existência de culpa da entidade patronal a reparação do prejuízo sofrido por discriminação em razão do sexo num processo de recrutamento de um trabalhador.

Acresce que, Os artigos 2.º, n.º 1, artigo 3.º, n.º 1, e artigo 6.º da Diretiva 76/207 devem ser interpretados no sentido que se opõem a que disposições legislativas nacionais (diferentemente de outras disposições nacionais de direito civil e do direito do trabalho) fixem a priori um limite máximo de 3 meses de salário como indemnização no caso de discriminação em razão do sexo aquando do recrutamento para os candidatos/candidatas vítimas de discriminação num processo de recrutamento.

Deve, ainda, o artigo 2.º, n.º 1, artigo 3.º, n.º 1, e artigo 6.º da Diretiva 76/207 devem ser interpretados no sentido que se opõem a que disposições legislativas nacionais fixem a priori um limite máximo de seis meses de salário como indemnização cumulada da totalidade das pessoas lesadas por discriminação em razão do sexo num processo de recrutamento, quando várias pessoas reclamam essa indemnização”; o Regulamento 806/2004/CE, de 21.04.2004, que estatui a integração da perspectiva de género na política de cooperação para o desenvolvimento da UE e a adoção de medidas específicas tendentes a melhorar a situação das mulheres; Diretiva 2004/113/CE, de 13.12.2004, visa o acesso a bens e serviços e seu fornecimento sobre esta Diretiva *vide*, entre outros, AILEEN MCCOLGAN, *The Goods and Services Directive: a Curate’s Egg or an Imperfect Blessing*, in *European Gender Equality Law Review*, n.º 1, 2009, p. 16 e ss); Diretiva 2006/54/CE, de 26.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), e a respetiva revogação desses mesmos atos.

⁴³⁶ O TJUE tem desempenhado um importante papel na promoção da igualdade entre homens e mulheres, destacam-se os seguintes acórdãos: Acórdão no processo *Marschall*, de 11.11.1997 (C-409/95): o aresto declarou que a legislação comunitária não se opõe a uma regra nacional que exija que se dê prioridade à promoção das mulheres nos setores em que estas estejam representadas em menor número que os homens (discriminação positiva), desde que essas vantagens não sejam automáticas e que as candidaturas dos homens sejam tidas em consideração e não sejam rejeitadas *a priori*. E o acórdão do processo *Test-Achats*, de 01.03.2011 (C-236/09): o Tribunal decidiu pela nulidade do artigo 5.º, n.º 2, da Diretiva 2004/113/CE por ser contrário ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e ao seu fornecimento. Concludentemente, deve ser aplicado aos homens e mulheres o mesmo sistema de cálculo atuarial para determinar os prémios e as prestações para efeitos de seguros.

⁴³⁷ Tem intervenção em matéria de igualdade de género, particularmente nos seguintes domínios: legislação que visa promover a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho (artigo 153.º do TFUE); legislação ainda destinada à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em áreas ligadas ao emprego e à atividade profissional (artigo 157.º do TFUE); Resolução do Parlamento Europeu, de 12.03.2013, sobre o impacto da crise económica na igualdade de géneros e nos direitos da mulher; Resolução do Parlamento Europeu, de 12.03.2013, relativa à situação das mulheres no Norte de África.

⁴³⁸ MATEUS GARCIA DUARTE, *O ABC do Direito da União Europeia*, pelo professor Klaus-Dieter Borchardt, Serviço de Publicação da União Europeia, Luxemburgo, 2011, disponível em <http://www.scribd.com/doc/211853301/O-ABC-do-direito-da-Unia%CC%83o-Europeia-Klaus-Dieter-Borchardt>, p. 21 e 22 (26.03.2014).

igualdade exige que as diferenças que a natureza gera sejam tratadas à luz do princípio da igualdade.

A diretiva 2000/78/CE⁴³⁹ do Conselho de 27 de novembro, encerra em si mesma, no seu artigo 2.º, n.º 3, uma definição legal de assédio fundada no direito de tratamento igualitário entre os candidatos ao emprego ou entre colegas, criando assim, uma figura paralela aos outros tipos de assédio moral, onde se deverá incluir o assédio fundado em razão do género⁴⁴⁰.

Este dispositivo comunitário, prevê exclusivamente a modalidade de assédio fundado em intuítos discriminatórios, pese embora o legislador comunitário tivesse reservado para o direito interno de cada Estado-Membro a definição concreta desta classe de condutas⁴⁴¹.

A aplicação do Direito Europeu requer que o mesmo seja aplicado de forma uniforme pelos vários tribunais dos diversos Estados-Membros⁴⁴². E segundo os ensinamentos de TERESA COELHO MOREIRA⁴⁴³ *“este conceito de aplicação uniforme ou adequada surgiu inicialmente para assegurar o efeito útil do Direito da União Europeia e é interessante atender que foi utilizado pela primeira vez num processo sobre a diretiva de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no caso Colson v. Kamann, processo C-14/83, onde se defendeu que o tribunal nacional tinha de realizar uma “interpretação e uma aplicação da Diretiva em conformidade com o Direito Comunitário”*⁴⁴⁴.

Nesta medida, para promover a visibilidade das políticas da União Europeia em matéria de direitos fundamentais e a monitorização da sua execução, foi instituída, na

⁴³⁹ Relativa ao estabelecimento de um princípio geral para a igualdade no acesso ao emprego e no trabalho.

⁴⁴⁰ Cite-se a Convenção de Genebra de 1951, embora não constituía um texto específico quanto à matéria do assédio moral, que protege as pessoas perseguidas em razão do sexo.

⁴⁴¹ À semelhança do que se passa no ordenamento jurídico Francês, esta Diretiva veio reforçar a tutela do sujeito passivo, relativamente, à inversão do ónus da prova nos casos onde se verifiquem indícios discriminatórios por motivos específicos (orientação sexual, idade, deficiência, religião e convicções); a proteção contra represálias da entidade patronal ou garantia de indemnização pelo despedimento ou outro tratamento desfavorável praticado como reação a uma reclamação interna ou judicial.

⁴⁴² Citando o exemplo de TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 231, nota de rodapé 17, onde a autora dá como exemplo, *“a decisão Hadade, processo C - 168/08, paragrafo 38, onde o TJUE reiterou mais uma vez que “ Segundo jurisprudência assente, decorre das exigências tanto da aplicação uniforme do direito comunitário como do princípio da igualdade que nos termos de uma disposição de direito comunitário que não contenha qualquer remissão expressa para o direito dos Estados-Membros no sentido de estes determinarem o seu sentido e alcance devem normalmente ser interpretados em toda a Comunidade de modo autónomo e uniforme, tendo em contra o contexto da disposição e o objetivo prosseguido pelas normas em causa”*.

⁴⁴³ Cfr., TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 231.

⁴⁴⁴ Mais questões submetidas ao TJUE, sobre a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, vide, processo 262/84, *Vera Mia Beets-Proper contra F. Van Lanschat Bankiers NV*, processo 222/84, *Marguerite Johnston contra Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, para mais exemplos, consulte, Manual sobre a Igualdade de Tratamento entre Mulheres e Homens na União Europeia, Segunda Edição, Comissão Europeia, direção-Geral do emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, 1998, disponível em <http://www.youscribe.com/catalogue/rapports-et-theses/savoirs/sciences-humaines-et-sociales/manual-sobre-a-igualdade-de-tratamento-entre-mulheres-e-homens-na-1269446> (26.03.2014).

esfera administrativa da União, a Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia e o Instituto Europeu para a Igualdade de Género⁴⁴⁵, que pretendem servir de fórum e laboratório para o desenvolvimento e concretização de boas práticas nestes domínios.

No entanto, é em virtude do trabalho desenvolvido pelo Tribunal de Justiça⁴⁴⁶ que o princípio da não discriminação mais tem sido aprofundado e enriquecido. Num primeiro momento, a jurisprudência do TJUE concentrou-se na proteção das necessidades particulares das mulheres trabalhadoras, em razão de características que lhes são específicas e incomparáveis, como o denunciam, entre outros, os acórdãos *Marshall e Hofmann*⁴⁴⁷.

E foi assim que o tratamento diferenciado de uma trabalhadora em razão da sua gravidez passou a constituir uma discriminação direta em razão do sexo, não obstante poder não se dever a uma prática declarada⁴⁴⁸. Acresce que, foi desta forma que se passaram a eliminar diferenciações cujo resultado favorecia tradicionalmente o sexo feminino, o que sucede em matéria de atribuição de pensões⁴⁴⁹.

A esta abordagem direta do princípio da não discriminação o TJUE agregou a aplicação dos pressupostos da discriminação indireta, adotando uma visão finalista que dá um novo realce ao momento do resultado (a situação discriminatória), e não apenas ao momento inicial da diferenciação de tratamento.

Esta matéria foi inicialmente analisada a nível jurisprudencial no acórdão *Defrenne II*, mas foi quanto às situações de trabalho a tempo parcial que foram predominantemente exploradas as situações de discriminação indireta, ao ponto de o

⁴⁴⁵ Criados respetivamente pelo Regulamento (CE) do Conselho n.º 168/2007 de 15 de Fevereiro de 2007, e pelo Regulamento (CE) do Parlamento Europeu e do Conselho n.º 1922/2006, de 20 de Dezembro de 2006.

⁴⁴⁶ Antes da Comunidade e agora da União Europeia.

⁴⁴⁷ Cfr., arestos *M. H. Marshall contra Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)*, de 26.02.1986, processo 152/84 e *Ulrich Hofmann contre Barmer Ersatzkasse*, de 12.07.1984, processo 184/83.

⁴⁴⁸ Neste sentido, os acórdãos *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker contra Stichting Ermingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum Plus)*, de 8.11.1990, processo C-177/88, *Carole Louise Webb contra EMO Air Cargo (U.K.) Ltd.*, de 14.07.1994, processo C-32/93, e *Dita Danosa/LKB Lizings SIA*, de 11.11.2010, processo C-232/09, no qual se considera que a possibilidade de despedimento de um membro da direção de uma sociedade de capitais sem restrições a pessoas grávidas, é inadmissível quer a pessoa interessada tenha a qualidade de “trabalhadora grávida” na aceção desta Diretiva 92/85/CEE, quer o não tenha, já que será sempre uma discriminação em razão do sexo, face à Diretiva 76/207/CEE.

⁴⁴⁹ Cfr., acórdãos Comissão das *Comunidades Europeias/República Helénica*, de 26 de Março de 2009, processo C-559/07, e *Pensionsversicherungsanstalt/Christine Kleist*, de 18.11.2010, processo C-356/09, de dispensa laboral (Acórdão *Pedro Manuel Roca Álvarez*, de 30.09.2010, processo C-104/09) e de prémios de seguro (Acórdão *Association belge des Consommateurs e o. Contra Conselho*, de 01.03.2011, processo C-236/09).

próprio critério trabalho a tempo parcial ser considerado, por alguns, como um critério autonomamente suspeito⁴⁵⁰.

Foi também a propósito desta modalidade de discriminação que o TJUE teve a oportunidade de desenvolver o seu raciocínio sobre a repartição do ónus da prova, como já foi referido, que valerá genericamente para todas as modalidades de discriminação.

Na esteira do TJUE, uma vez provada, pela parte demandante, a existência de indícios de um comportamento discriminatório, incumbirá à parte demandada a prova da inexistência ou do carácter incerto de tais indícios ou, em alternativa, de que o facto que a eles se associa não reveste a natureza de prática discriminatória^{451 452}. Por outras palavras, assiste à parte demandada a possibilidade de proceder à prova de que a desvantagem existente se justifica por um objetivo legítimo e de que os meios utilizados para o atingir obedecem aos requisitos da adequação, necessidade, de acordo com o princípio da proporcionalidade⁴⁵³.

Nem sempre, se exige que estas justificações sejam aduzidas com o mesmo grau de intensidade, já que o TJUE vem uma lata margem de apreciação quanto à natureza e modalidades das medidas a implementar em domínios de política social⁴⁵⁴.

A discriminação direta em razão do sexo consiste, por exemplo, numa lei que exclui concretamente as mulheres de certos empregos, legislação que não permite que as mulheres assinem contratos⁴⁵⁵, ou processos de recrutamento discriminatórios⁴⁵⁶.

⁴⁵⁰ Acórdão *Istituto Nazionale della previdenza sociale (INPS) Tiziana Bruno, Massimo Pettini Daniela Lotti, Clara Matteuci*, de 10.06.2010, processos apensos C-395/08 e C-396/08.

⁴⁵¹ Cfr., o acórdão *Dr.ª Pamela Mary Enderby contra Frenchay Health Authority e Secretary of State for Health*, de 27.10.1993, processo C-127/92, o Acórdão *Federação dos Empregados de Comércio e de Escritório Alemã contra a Confederação Patronal Alemã*, em representação da empresa *Danfoss*, de 17.10.1989, processo 109/88, e o Acórdão *Sindicato dos trabalhadores Semiqualficados da Dinamarca contra a Confederação da Indústria Dinamarquesa*, em representação da *Royal Copenhagen*, de 31.03.1995, processo C-400/93.

⁴⁵² Há diferenças, porém, entre a demonstração da existência de indícios fortes de uma discriminação direta (que apela, na grande maioria das situações, para uma análise comparativa entre situações individuais) e de uma discriminação indireta (que apela, em regra, para a mobilização de dados estatísticos ou de outros, que revelem, por exemplo, “*uma diferença menos importante mas persistente e relativamente constante durante um longo período entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos*” vide Acórdão *Regina contra Secretary of State for Employment ex parte: Nicole Seymour-Smith e Laura Perez*, de 09.02.1999, processo C-167/97) neste sentido DULCE LOPES, Principais Contributos da União Europeia e do Conselho em Matéria de Não Discriminação, n.º 4, Universidade de Coimbra, 2011, p. 41, nota de rodapé 25, disponível em [http://www.europe-direct-aveiro.aeva.eu/debatereuropa/\(19.03.2014\)](http://www.europe-direct-aveiro.aeva.eu/debatereuropa/(19.03.2014)).

⁴⁵³ Acórdão *Bilka-Kaufhaus GmbH contra Karin Weber von Hartz*, de 13.05.1986, processo 170/84.

⁴⁵⁴ Aresto da *Comissão das Comunidades Europeias contra Reino da Bélgica*, de 07.05.1991, processo C-229/89. Para mais desenvolvimentos, DULCE LOPES, Princípio da Não Discriminação em Razão do Sexo na Ordem Jurídica Comunitária, Temas de Integração, n.º 8, 2.º Semestre, 1999.

⁴⁵⁵ Por exemplo, em matéria dos seguros, segundo a Diretiva 2004/113/CE, do Conselho, de 13.12.2004 que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento regula a utilização de fatores atuariais em função do sexo na prestação de serviços de seguros e outros serviços financeiros. O aresto *Test-Achats* aborda a consideração do género enquanto fator de classificação do risco e não a admissibilidade de outros fatores utilizados pelas seguradoras. Contudo, o artigo 2.º, alínea b), da Diretiva, ocorre discriminação indireta sempre que um fator de risco aparentemente neutro coloque pessoas de um dado sexo numa situação de desvantagem. Ao invés da discriminação direta, a

No que diz respeito à discriminação de género entre homens e mulheres, a nossa Constituição não incluía a proibição de discriminação em razão do sexo ao lado de outras proibições de discriminação consagradas no artigo 13.º da CRP. Contudo, não dedicava uma norma especial a este decisivo fator histórico de discriminação, apesar de outros países o ter, como por exemplo o artigo 3.º, II, da Constituição Alemã. No entanto, foi a 4.ª Revisão da Constituição⁴⁵⁷ que deu especial relevo à dimensão da igualdade e consequente proibição de discriminação no exercício de direitos cívicos e políticos⁴⁵⁸.

A proibição de discriminação em função do sexo significa que as diferenciações de tratamento têm que ser justificadas, para que seja possível combater as discriminações indiretas, inclinando-se agora a doutrina para a restrição de causas justificativas do tratamento diferenciado a diferenças exclusivamente biológicas que, de forma imperativa, postulam essa diferenciação⁴⁵⁹.

Apesar da discriminação direta⁴⁶⁰ ter vindo a diminuir ao longo dos anos, a discriminação indireta ainda persiste de muitas formas. A discriminação indireta⁴⁶¹ é mais subtil e muitas vezes encapotada. Normalmente ocorre quando aparentemente medidas neutras provocam um impacto adverso desproporcionado num grupo em

discriminação indireta pode ser justificada se o objetivo for legítimo e se os meios utilizados para o atingir forem necessários e adequados. No acórdão *Test-Achats*, o Tribunal de Justiça salienta que “ (...) o princípio da igualdade de tratamento exige que situações comparáveis não sejam tratadas de modo diferente e que situações diferentes não sejam tratadas de modo igual, exceto se esse tratamento for objetivamente justificado » e que « o caráter comparável das situações deve ser apreciado à luz do objeto e da finalidade do ato da União que institui a distinção em causa (...) ». Neste contexto o Tribunal decidiu que “ o artigo 5.º, n.º 2, da Diretiva 2004/113/CE, do Conselho de 13 de dezembro de 2004, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, é inválido, com efeitos a 21 de dezembro de 2012 ”. Para mais desenvolvimentos consultar COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO, Orientações sobre a aplicação ao setor dos seguros da Diretiva 2004/113/CE do Conselho, à luz do acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia no Processo C-236/09 (*Test-Achats*), disponível em <http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=0CEQQFjAE&url=http%3A%2F%2Fwww.isp.pt%2Fwinlib%2Fwinlibimg.aspx%3Fkey%3DF2A95D04F4B54D43B5E7FFAE87F8CA4E%26doc%3D21183%26img%3D5034%26save%3Dtrue&ei=1sMyU7K3CoS60QWr34CQBw&usq=AFQjCNHpsRMwqW91SQGjvjsb8uo-L-fAlw> (26.03.2014).

⁴⁵⁶ Incluindo anúncios especificando que o posto de trabalho se destina a uma mulher ou a um homem.

⁴⁵⁷ Lei Constitucional n.º 1/97, e com a sua consagração no Tratado de Amesterdão no âmbito de ação da União Europeia, artigo 26.º, n.º 3 da CRP.

⁴⁵⁸ Vide, artigos 9.º, alínea h), 26.º, n.º 1 e 109.º, todos da CRP.

⁴⁵⁹ Por exemplo a gravidez.

⁴⁶⁰ Assente sobretudo em quaisquer dos elementos discriminatórios referenciados no artigo 13.º, n.º 2 da CRP, ou por exemplo, o caso em que o empregador promove um anúncio de oferta de emprego dirigido apenas a mulheres (artigo 23.º, n.º 1, al., a) do Código do Trabalho.

⁴⁶¹ Diz respeito às desigualdades de tratamento que, embora não façam apelo aos elementos considerados, de forma expressos, pela Constituição, como discriminatórios, acabam na maior parte dos casos por encontrar fundamento nestes pressupostos, é o caso do direito da família, direito internacional privado, direito do trabalho (por exemplo, os prémios de assiduidade indiretamente discriminadores das mulheres com encargos de maternidade, recusa de trabalho com base nas leis e convenções internacionais sobre o trabalho noturno das mulheres), no âmbito penal. Assim, em todos estes casos, é mais inteligível o sentido do direito à não discriminação ao colocar-se o assento tónico nos efeitos e resultados ou impactos materiais que uma determinada regulação jurídica tem na esfera pessoal. Em concreto, por exemplo, uma instituição bancária exige que os candidatos a uma vaga de operador telefónico tenham carta de condução. Atendendo ao facto de que a carta de condução não constitui um requisito essencial para o exercício da função de telefonista, a empresa recrutadora estará a discriminar indiretamente, porquanto o preenchimento daquela condição poderá afastar as pessoas com deficiência (artigo 23.º, n.º 1, alínea b), do Código do Trabalho).

específico. Desta forma, por vezes mesmo medidas bem-intencionadas podem ser discriminatórias. A organização de formação profissional fora das horas de trabalho, por exemplo, pode levar à fraca participação de mulheres e, em resultado, reduz as oportunidades de acesso ao emprego e as perspetivas de carreira.

Ora, um trabalhador que se diferencie do seu grupo de trabalho, seja qual for a razão, poderá sofrer de discriminação e estará mais vulnerável a ser vítima de condutas assediadas⁴⁶². É verdade que não existe um perfil específico para tal, mas qualquer comportamento entendido como atípico é suscetível de ser um critério de discriminação, seja ele, a maternidade, partido político⁴⁶³, doença, cor, idade, sexo, ou qualquer outro que enseje uma diferença aos padrões convencionados.

Contudo, de entre as formas de discriminação que possam levar a uma situação de assédio moral, a discriminação em razão do género tem sido reconhecida como uma ocorrência habitual no ambiente de trabalho⁴⁶⁴.

As diferenças entre homens e mulheres são notórias, como já referimos, porém, em face de tal distinção, o género feminino é o mais inferiorizado e considerado o mais incompetente quer seja pelos seus superiores hierárquicos ou até

⁴⁶² Cfr., TATIANA FRANCISCO SALVADOR, Assédio moral: Discriminação e Doença no Ambiente de Trabalho, 2010, disponível em <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/24754/000748941.pdf?sequence=1> (consulta em 05.03.2014), p. 36.

⁴⁶³ Por exemplo, uma situação que se passou no Brasil, na 2ª Turma do TRT-10ª Região manteve a condenação da Caesb, Companhia de Saneamento do Distrito Federal, ao pagamento de uma indenização por danos morais à trabalhadora que, comprovadamente, foi discriminada e transferida do seu local de trabalho por motivos políticos. A primeira condenação foi dada pela 6.ª Vara do Trabalho de Brasília. A trabalhadora relatou que, nas palavras de seu superior hierárquico, seria transferida porque era "petista ativista" e ele "rorizista ativista" e que por esse motivo a relação de trabalho não iria correr bem. Ao procurar um colega de trabalho para lhe pedir alguma tarefa, recebeu dele a resposta de que não lhe pedisse serviço, pois ela sabia que o superior hierárquico não queria que ela fizesse mais nada no setor. Perante esta situação a trabalhadora intentou um processo administrativo com o intuito de impedir que fosse transferida, por considerar que a sua transferência era discriminatória e contrariaria à lei e aos instrumentos coletivos de trabalho da repetitiva categoria. No recurso ao Tribunal, a empresa alegou que a transferência não ocorreu por motivos políticos, e sim para favorecer "o perfeito andamento dos serviços". Aguentou que "a incompatibilidade político-administrativa não pode configurar discriminação", que "melhor seria que a reclamante, tendo optado por linha político-partidária e programática do partido vencido nas eleições, assumisse as consequências de sua opção" e que dos autos não se percebe a ofensa a qualquer um dos valores do património jurídico da trabalhadora. A relatora do processo, HELOISA PINTO MARQUES, julgou improcedentes os argumentos da Caesb. Segundo ela, ficou provado que a transferência da trabalhadora ocorreu contra a sua vontade e em face de ideologias político-partidárias, bem como que enquanto permaneceu em seu local de trabalho ficou esvaziada de funções. "A atitude da empresa de negar serviço à reclamante constitui uma das formas mais vexatórias com que se pode tratar um empregado: a de ficar parada durante o expediente diante dos colegas, que sempre a viram trabalhar, sendo humilhada de forma silenciosa", afirma. Na esteira da relatora, o assédio moral ocorre quando pessoas que exercem função de liderança abusam da autoridade que recebem, interferindo de forma negativa sobre seus subordinados, afetando sua autoestima e a capacidade de reagir, pois, geralmente, necessitam do emprego para sobreviver: "O assédio moral se percebe pela conduta de superiores hierárquicos prepotentes e arrogantes, que instalam clima de terror, promovendo perseguição, estabelecendo tarefas impossíveis em prazos exíguos ou excesso de tarefas, deslocando mesas de trabalho para locais isolados, rebaixando funções, criando boatos e críticas, fazendo deboche". Segundo a juíza, tamanha é a repulsa ao assédio moral que o município de São Paulo editou a Lei n.º 13.288/2002 para especificar e punir estes casos. No seu artigo 1.º, define o assédio moral como "todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário", disponível na Revista Eletrônica, Acórdãos, Sentenças, Emendas, Artigos e Informações, Ano II, Edição Especial, n.º 07, de 26.05.2006, p. 68 e 69, consultar <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/revistaeletronica> (06.03.2014).

⁴⁶⁴ REGINA CÉLIA PEZZUTO RUFINO, ob., cit., p. 7.

colegas de trabalho, facilitando a discriminação silenciosa e reiterada, que muitas vezes não é divulgada devido ao receio de perda do vínculo laboral⁴⁶⁵.

Por outro lado, atendendo ao facto de a mulher trabalhadora ter de dividir as suas responsabilidades no trabalho com as tarefas domésticas e de mãe⁴⁶⁶, muitas vezes a entidade patronal, encara essa situação com um problema para a produtividade e crescimento da empresa.

E, com o intuito de dirimir essa situação, começam a ter comportamentos violentos contra a trabalhadora, passando a impor-lhe metas difíceis de alcançar, para além de a humilhar quando não atingem os objetivos impostos pela entidade patronal ou simplesmente ironizando quando se ausentam para tratar de enfermidades dos filhos menores ou outras condições fisiológicas peculiares, o que configura o assédio moral vertical descendente⁴⁶⁷.

Acresce que, as atitudes violentas da entidade patronal, muitas vezes vêm acompanhadas do apoio dos colegas, qua se julgam mais trabalhadores que a colega, e que ela não se dedica como deveria para alcançar os objetivos de produtividade almejada, entendendo que devem ser tratados de forma especial por se dedicarem mais e disporem de mais tempo livre nas tarefas laborais, isto configura o assédio moral horizontal⁴⁶⁸.

Apesar de raro, há ainda o assédio moral vertical ascendente, que ocorre desde o inferior hierárquico ao superior hierárquico e, geralmente se verifica nas relações de trabalho em que a superior hierárquica é uma mulher, e o sexismo⁴⁶⁹ dos seus subalternos não admitem receber ordens de mulheres, por as considerarem um ser inferior e incapaz de comandar um grupo de trabalho⁴⁷⁰.

Atualmente existem poucos os casos aceitáveis de diferenciação feitos com base no sexo, um deles é quando se relaciona com um requisito inerente a um

⁴⁶⁵ Neste sentido, REGINA CÉLIA PEZZUTO RUFINO, ob., cit., p. 7.

⁴⁶⁶ A importância da proteção à maternidade e seus benefícios é reportada em diversos instrumentos internacionais, como nas Convenções da OIT sobre este tema: Convenção sobre Proteção à Maternidade (Revista), 2000 (n.º 183); Convenção sobre a Proteção à Maternidade (Revista), 1952 (n.º 103); Convenção sobre a Proteção à Maternidade, 1919 (n.º 3). O tema da proteção à maternidade fez parte da agenda da primeira Conferência Internacional do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho, em 1919. Para além da Convenção sobre a Proteção à Maternidade, os seguintes instrumentos internacionais proporcionam orientações para a discussão desta questão: Convenção sobre Discriminação no Emprego e Ocupação, 1958 (n.º 111) e sua Recomendação (n.º 111); Convenção sobre o Término da Relação de Trabalho, 1982 (n.º 158) e sua Recomendação (n.º 166).

⁴⁶⁷ Vide, REGINA CÉLIA PEZZUTO RUFINO, ob., cit., p. 8.

⁴⁶⁸ Cfr., REGINA CÉLIA PEZZUTO RUFINO, ob., cit., p. 8.

⁴⁶⁹ A conhecida prática sexista ainda se verifica no seio de muitas empresas e a reincidência dessa lamentável conduta representa uma violência denominada de assédio moral, in REGINA CÉLIA PEZZUTO RUFINO, ob., cit., p. 10.

⁴⁷⁰ REGINA CÉLIA PEZZUTO RUFINO, ob., cit., p. 8.

emprego em particular. Tal como, ser homem ou mulher pode ser um requisito para desempenhar um papel artístico, ou para profissões que implicam proximidade física, como o pessoal médico ou da segurança.

Nesta contextualidade o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, tem-se vindo a debruçar sobre as distinções motivadas pelo fator sexo⁴⁷¹.

Um dos marcos iniciais neste tema é representado pelo acórdão *Abdulaziz, Cabales e Balkandi contra Reino Unido*, de 28 de Maio de 1985⁴⁷², no qual a privação ou ameaça de privação do convívio de estrangeiras legalmente residentes nesse país com os seus companheiros não britânicos foi considerada discriminatória em razão do sexo, tendo em vista o respeito pela vida familiar⁴⁷³.

Sucedo que, jurisprudência do Tribunal Europeu rapidamente cobriu novas dimensões da vida em sociedade, tendo vindo a concluir paulatinamente pela ilegitimidade, em regra, da reserva de prestações sociais a sujeitos de apenas um dos sexos⁴⁷⁴.

Uma outra nota refere-se ao facto de o Tribunal, não obstante a evolução ocorrida nas condições sociais e económicas, continuou a considerar admissível a manutenção de “medidas protetoras” que fixam uma idade diferenciada de reforma e de aquisição de pensões aos homens e às mulheres⁴⁷⁵.

A discriminação no trabalho⁴⁷⁶ não é só um desperdício de qualidades humanas, mas uma violação dos direitos humanos. Cada vez mais as sociedades compreendem que os locais de trabalho sem discriminação favorecem o interesse de todas as pessoas envolvidas⁴⁷⁷.

⁴⁷¹ No que respeita aos critérios previstos no artigo 14.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem que “o gozo dos direitos e liberdades reconhecidos na presente Convenção deve ser assegurado sem quaisquer distinções, tais como as fundadas no sexo, raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, a origem nacional ou social, a pertença a uma minoria nacional, a riqueza, o nascimento ou qualquer outra situação”.

⁴⁷² Queixas n.º 9214/80, 9473/81 e 9474/81.

⁴⁷³ Artigos 14.º e 8.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem.

⁴⁷⁴ Muitas vezes o feminino, cfr., o acórdão *Willis contra Reino Unido* (queixa n.º 36042/97), que confirma que o não aferimento, por parte de um homem viúvo, de benefícios financeiros equivalentes aos que seriam pagos a uma viúva nas mesmas condições, equivalia a uma situação discriminatória, por a recusa de atribuição dos benefícios solicitados se basear exclusivamente no facto de o requerente ser um homem.

⁴⁷⁵ Acórdão *Stec e o contra Reino Unido*, de 12 de Abril de 2006 (queixas n.º 65731/01 e 65900/01).

⁴⁷⁶ Vide Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 05.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação). Esta Diretiva tem um âmbito limitado por não abranger áreas como a educação e comunicação social, neste sentido ANNICK MASSELOT, Annick, *The State of Gender Equality Law in the European Union*, *European Law Journal*, Vol. 13, n.º 2 (2007), p. 152 a 168. Mais recentemente, foi ainda aprovada a Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 7 de Julho de 2010, referente à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho.

⁴⁷⁷ Prémios de Excelência no Trabalho, Económico, 2012, disponível em http://economico.sapo.pt/public/uploads/especiais_sp/excelencia.pdf.

Além disso, a diversidade no trabalho pode ajudar a desfazer os preconceitos e estereótipos, de forma geral, e demonstrar que uma sociedade sem discriminação é possível, efetiva e desejável⁴⁷⁸.

Por outro lado, aceitando o legado da distinção legislativa, mas sobretudo jurisdicional, entre discriminação direta e discriminação indireta – isto é, entre distinções que afetam exclusivamente, seja ostensiva seja encapodamente, contra um ou vários trabalhadores membro (s) do grupo desfavorecido e distinções que têm um impacto diferenciado e desvantajoso para um determinada pessoa ou grupo de pessoas não obstante se escudarem num critério ou prática aparentemente neutra –, as Diretivas mais recentes inovam substancialmente ao considerar o assédio (e, em matéria de género) e as meras instruções com conteúdo discriminatório, como comportamentos materialmente discriminatórios⁴⁷⁹.

Entendemos, assim, que a discriminação no ambiente laboral, não viola somente os direitos inerentes ao salário⁴⁸⁰ ou funções, mas especialmente um bem jurídico muito maior que é a dignidade da pessoa humana, que consiste numa característica inerente ao ser humano, de valor imensurável e que afeta todo o ser humano. No mesmo sentido, decidiu em sede de recurso, o juiz VALDIR FLORINDO, ao considerar que “ (...) não se discute que o empregado, ao ser submetido ao poder diretivo do empregador, sofra algumas limitações no seu direito à intimidade. O que é inadmissível, contudo, é que a ação do empregador se amplie de maneira a ferir a dignidade da pessoa humana”⁴⁸¹.

E ainda, TERESA COELHO MOREIRA⁴⁸² tem de se conseguir “ conferir uma proteção efetiva à dignidade humana pois ela é atacada não apenas pela discriminação mas também pelo assédio de que os trabalhadores ou candidatos são vítimas”.

⁴⁷⁸ Ver estudo da revista americana Fortune sobre as 500 maiores empresas, que comprovou que existe uma grande correlação entre o maior número de mulheres na direção e nos lucros patrimoniais, in “The Bottom Line: Corporate Performance and Women’s Representation on Boards”, Catalyst, O15.10.20074, disponível em <http://www.catalyst.org/knowledge/bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-boards> (25.11.2013).

⁴⁷⁹ BOB HEPPLE, Equality: the New Legal Framework, Oxford: Hart Publishing, 2011, p. 53 e ss.

⁴⁸⁰ Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 07 de março.

⁴⁸¹ Empresa é condenada por chamar secretaria de burra. Processo n.º RO 01163.2004.015.02.00-0. In Revista Eletrônica, Acórdãos, Sentenças, Emendas, Artigos e Informações, Ano II, Edição Especial, n.º 07, de 26.05.2006, p. 62 e 63, consultar <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/revistaeletronica> (06.03.2014).

⁴⁸² TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 126.

3.8.2 Assédio e discriminação por motivos raciais

A discriminação é, a maior partes das vezes, praticada de uma forma encoberta, trazendo vários problemas económicos, políticos, sociais e tendo causas de vária índole relacionadas quer com fatores históricos, culturais, sociais, económicos e políticos que se relacionam entre si e estão a maior parte das vezes inter-relacionados, assentando, muitas vezes em preconceitos pré-estabelecidos que estão omnipresentes mas nem sempre visíveis, parecendo, até, que sempre funcionam de forma invisível⁴⁸³.

Em 2000, a UE introduziu a Diretiva 2000/43/CE do Conselho que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica. Esta Diretiva constitui ainda hoje, a base da igualdade de tratamento e da luta contra a discriminação racial na União Europeia⁴⁸⁴.

A União Europeia tem hoje 28 Estados-Membros⁴⁸⁵, os Tratados anteriores foram modificados na sequência do Tratado de Lisboa⁴⁸⁶. Daí resultaram o Tratado da União Europeia e o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia. Nos termos do primeiro parágrafo do artigo 6.º do n.º 1 do TUE, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia proclamada em Estrasburgo⁴⁸⁷ pelo Parlamento Europeu, passou a ter o mesmo valor jurídico que os Tratados.

Nesta medida, a Diretiva passou, a ser enquadrada pelos valores fundamentais do artigo 2.º TUE: dignidade humana, igualdade, direitos do homem, não discriminação, tolerância. E, nos termos do artigo 19.º TFUE, o Conselho, com a aprovação do Parlamento Europeu, pode tomar as medidas necessárias para combater a discriminação, nomeadamente em razão da raça ou origem étnica.

A proibição de discriminação, designadamente em razão da raça, cor, origem étnica ou pertença a uma minoria nacional é reafirmada no artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

⁴⁸³ TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 81 e 82.

⁴⁸⁴ A Diretiva 2000/43/CE foi sendo transposta com alguns incidentes de percurso: em 2005, o TJUE condenou quatro países (Alemanha, Áustria, Finlândia e Luxemburgo) por atraso na publicação da legislação que devia transpor a Diretiva. Portugal, pela Lei n.º 18/2004 de 11 de maio, e pelo C.T., no qual foram introduzidas modificações no mesmo ano, efetuou a transposição sem qualquer processo por incumprimento.

⁴⁸⁵ PAULO RAMALHO, refere que apesar de a Comunidade Europeia ter começado com 6 países, hoje são vários os pedidos de adesão, até a Ucrânia já equaciona essa possibilidade, in Opinião Paulo Ramalho: União Europeia: Um projeto ainda em construção, de 17.04.2014, disponível em http://www.primeiramao.pt/2014/04/17/opinio-paulo-ramalho-unio-europeia-um-projeto-ainda-em-construo/?utm_source=feedburner&utm_medium=email&utm_campaign=Feed%3A+pmmaia+%28Primeira+M%C3%A3o%29 (19.04.2014).

⁴⁸⁶ Assinado em 13 de dezembro de 2007 e que entrou em vigor em 1 de dezembro de 2009.

⁴⁸⁷ Em 12 de dezembro de 2007.

No que concerne ao âmbito da Diretiva ela abrange quase todos os aspetos da vida, setores público e privado, condições de emprego e carreira profissional, trabalho subordinado ou independente, proteção social, habitação, educação, fornecimento de bens e prestação de serviços ao público.

O nosso C.T., garante, porém, aos nacionais de países terceiros residindo legalmente em Portugal a igualdade de tratamento em matéria de condições de trabalho subordinado ou independente e de proteção social⁴⁸⁸.

Neste contexto, importa recordar, sumariamente, alguns princípios e normas estruturantes da Diretiva 2000/43/CE, segundo o texto da mesma.

Assim, há discriminação direta⁴⁸⁹ sempre que, em razão da origem racial ou étnica, uma pessoa é vítima de tratamento menos favorável do que aquele dado a outra pessoa em situação comparável⁴⁹⁰.

Por outro lado, há discriminação indireta⁴⁹¹ sempre que uma disposição ou prática aparentemente neutra coloque pessoas de uma dada origem racial ou étnica numa situação de desvantagem comparativamente a outras pessoas, a menos que isso possa ser objetivamente justificado⁴⁹².

Na mesma medida é considerado discriminação o assédio, definido como um comportamento indesejado relacionado com a origem racial ou étnica, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, degradante, hostil, humilhante ou desestabilizador⁴⁹³.

Na verdade, nenhum direito se efetiva se não for dada ao respetivo titular a possibilidade de o invocar nos tribunais e, essencialmente, de provar⁴⁹⁴ a sua violação, pelo que é fundamental a prova num caso de discriminação⁴⁹⁵.

⁴⁸⁸ Neste sentido MANUEL MALHEIROS, Revisitando a Diretiva “Raça”, Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial, 2013, disponível em <http://www.acidi.gov.pt/noticias/visualizar-noticia/52693aa040b8b/revisitando-a-diretiva-raca> (19.03.2014).

⁴⁸⁹ TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 88 e ss.

⁴⁹⁰ Para mais desenvolvimento sobre o elemento comparado, vide, como já referimos, TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 88 e ss.

⁴⁹¹ TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 88 e ss.

⁴⁹² TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 95 e ss.

⁴⁹³ TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 103.

⁴⁹⁴ Vide artigo 8.º da Diretiva 2000/43/CE, que estabelece, à semelhança do que estava previsto na Diretiva 97/80, relativa ao ónus da prova que “Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias, de acordo com os respetivos sistemas judiciais, para assegurar que, quando uma pessoa que se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação direta ou indireta, incumba à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento.

2. O n.º 1 do presente artigo não obsta a que os Estados-Membros imponham um regime probatório mais favorável à parte demandante.

3. O n.º 1 não se aplica aos processos penais.

4. O disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 aplica-se igualmente às ações intentadas nos termos do n.º 2 do artigo 7.º.

Assim, quando uma pessoa se considere lesada por discriminação, apresentar os elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação direta ou indireta, incumbe à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento⁴⁹⁶.

A aplicação da Diretiva em processos de contraordenação tem levantado dificuldades que, em muitos casos, poderão ser ultrapassadas pelo facto de a legislação portuguesa⁴⁹⁷ punir os comportamentos discriminatórios não só quando cometidos com dolo ou intenção, mas outrossim por negligência e não só quando forem consumados, mas igualmente quando apenas tentados⁴⁹⁸.

A propósito da discriminação em razão da origem étnica e racial, apurou o TJUE que o facto de uma entidade patronal esclarecer, publicamente, que não contratará trabalhadores assalariados de certa origem étnica ou racial constitui uma discriminação direta a nível da contratação, dado que tais declarações podem dissuadir candidatos de apresentarem a sua candidatura. E fê-lo independentemente de existir, em concreto, uma vítima dessa discriminação, uma vez que se tratava de uma situação evidente de discriminação direta⁴⁹⁹.

Relativamente às medidas diferenciadoras ligadas à origem étnica – conceito amplo e rico que integra e modela a noção de raça prevista no artigo 14.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem⁵⁰⁰ –, o TJUE, em estreita ligação com a Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância, em cujas Recomendações e

5. Os Estados-Membros podem não aplicar o disposto no n.º 1 nas ações em que a averiguação dos factos incumbe ao tribunal ou à instância competente”.

TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 110 e ss.

⁴⁹⁵ Para mais desenvolvimentos TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 110 e ss.

⁴⁹⁶ Porém, esta regra, de grande relevância prática no domínio do direito do trabalho, não é, aplicável aos processos penais.

⁴⁹⁷ A Lei n.º 18 /2004 de 11 de maio constitui contraordenação punível com coima, o infrator poderá igualmente sofrer a aplicação de uma sanção acessória como a publicidade da decisão e a advertência ou censura públicas.

⁴⁹⁸ Acontece que a interpretação e aplicação da Diretiva 2000/43/CE no âmbito comunitário continuam a suscitar dificuldades nos diferentes Estados-Membros. O TJUE, no caso *Belov*, processo C-384/11, a advogada-geral *J. Kokkott* lembrou que a Diretiva 2000/43/CE se apresenta como uma concretização especial do princípio geral da igualdade de tratamento e que goza de uma proteção baseada nos direitos fundamentais (artigos 20.º e 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais). Por esse motivo, o seu campo de ação não pode ser definido em termos restritivos, concluindo ainda, que para a existência de uma discriminação direta ou indireta na aceção do artigo 2.º, n.º 2 da Diretiva é suficiente qualquer comportamento que represente um tratamento menos favorável de uma pessoa em relação a outra em razão da sua raça ou origem étnica, ou através do qual pessoas de uma dada origem racial ou étnica são colocadas em posição de desvantagem. É suficiente para uma inversão do ónus da prova o artigo 8.º, n.º 1, da Diretiva que as pessoas visadas pela não aplicação, no que lhes diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento apresentem elementos de facto que fundamentem um indício de uma discriminação.

⁴⁹⁹ Neste sentido, o acórdão *Centrum Voor Gelijkheid van kansen en voor Racismebestrijding* contra *Firma Feryn NV*, de 10.07.2008, processo C-54/07. No entanto, o tribunal admitiu, um pouco ironicamente, a possibilidade de justificação de tal prática discriminatória, posto que a entidade empregadora demonstrasse que a prática real de contratação da empresa não corresponde a essas declarações.

⁵⁰⁰ O artigo 14.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem estabelece que “o gozo dos direitos e liberdades reconhecidos na presente Convenção deve ser assegurado sem quaisquer distinções, tais como as fundadas no sexo, raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, a origem nacional ou social, a pertença a uma minoria nacional, a riqueza, o nascimento ou qualquer outra situação”.

Relatórios repousa, considera que as mesmas merecem redobrada atenção e combate e, bem assim, um grau mais elevado de observação judicial⁵⁰¹.

Uma das áreas em que a jurisprudência do TJUE tem sido mais útil tem sido no direito ao ensino, neste contexto o Tribunal Justiça tem considerado que a criação de escolas ou turmas especiais para a colocação dos alunos Roma é discriminatória, salvo se acompanhada de uma justificação ponderosa que tenha como objetivo a promoção efetiva da integração dos mesmos⁵⁰².

No nosso ordenamento jurídico, o edifício constitucional, que assenta o artigo 13.º da CRP, prevê o princípio da igualdade, conjugado dialeticamente com as dimensões liberais, democráticas e sociais inerentes ao conceito de *Estado de direito democrático e social*⁵⁰³.

A igualdade é, desde logo, a igualdade formal⁵⁰⁴ postulada pelo constitucionalismo liberal em que os homens nascem e permanecem livres e iguais em direitos. É por isso se considera um pressuposto para a uniformização do regime das liberdades individuais a favor de todas as pessoas de um ordenamento jurídico. Ora, a igualdade jurídica surge indissociável da liberdade individual.

Porém, o princípio da igualdade⁵⁰⁵ reduzido a um postulado de universalização, pouco adianta, já que ele permite discriminação quanto ao conteúdo⁵⁰⁶. Daí a formulação de ANTÓNIO CASTANHEIRA NEVES “ (...) a igualdade perante a lei oferecerá uma garantia bem insuficiente se não for acompanhada (ou não tiver a natureza) de uma igualdade na própria lei, isto é, exigida ao próprio legislador relativamente ao conteúdo da lei”⁵⁰⁷. Logo, não existe igualdade no não direito.

⁵⁰¹ Cfr., acórdão *Timishev contra Rússia*, de 13.12.2005, queixa n.º 55762/00.

⁵⁰² Cfr., os arestos *D. H. e o. c. República Checa*, de 13.11.2007 (queixa n.º 57325/00), *Sampanis e outros contra Grécia*, de 05.06.2008 (queixa n.º 32526/05) e *ORŠUŠ e. o. contra Croácia*, de 16.03.2010 (queixa n.º 15766/03). Vide RORY O’CONNEL, *Substantive Equality in the European Court of Human Rights*, Vol. 107, Michigan Law Review First Impressions, n.º 129, 2009, p. 129 a 133.

⁵⁰³ Vide, artigo 13.º, n.º 2 da CRP.

⁵⁰⁴ Temos a “igualdade jurídica e a igualdade liberal”.

⁵⁰⁵ No que concerne à criação de direito igual (princípio da universalidade ou princípio da justiça pessoal, vide mais desenvolvimentos em J. J. GOMES CANOTILHO, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2003, p. 426 a 432.

⁵⁰⁶ Por exemplo, todos os indivíduos de raça judaica devem ter uma sinalização na testa, ou os indivíduos de raça negra devem ser tratados de forma igual nas escolas separadas das escolas dos brancos. Assim sendo, a lei tratava igualmente todos os judeus e os negros mesmo que criasse uma disciplina intrinsecamente discriminatória.

⁵⁰⁷ Ver, ANTÓNIO CASTANHEIRA NEVES, *O Instituto Dos “Assentos” e a Função Jurídica dos Supremos Tribunais*, Coimbra Editora, Coimbra, 1983, p. 166.

Proíbe ainda, a nossa Constituição, no seu artigo 46.º, n.º 4⁵⁰⁸, as organizações racistas. Nesta medida, existe a constitucionalização expressa de uma restrição à liberdade de associação que se insere num contexto internacional e europeu de luta contra o “racismo e a xenofobia”, bem como a exigência da dignidade humana, social e da sua inclusão social e política das sociedades multiétnicas. Todavia, a densificação do sentido constitucional de “organização racista” não é isenta de dificuldades.

Em primeiro lugar e tal como acontece com as organizações fascistas, não se proíbem, as exteriorizações de ideias racistas, no livre exercício da liberdade de expressão.

Em segundo lugar proíbem-se os esquemas organizativos cujo objeto e o fim seja a expansão da atividade racistas ou a defesa de ideias racistas, recuperando experiências aniquiladoras da pessoa e da dignidade da pessoa a pretexto da raça.

Note-se que o Código Penal Português⁵⁰⁹ tipifica a discriminação racial⁵¹⁰ como um crime contra a humanidade. É permitida, ainda, nos casos de crimes cuja motivação resulte de atitude discriminatória em razão de raça a constituição como assistente em processo penal nas situações de índole racista ou xenófoba por parte das comunidades de imigrantes e demais associações de defesa dos interesses em causa⁵¹¹.

Relativamente à proibição da discriminação racial no ordenamento jurídico Internacional, muito sumariamente, temos o artigo 1.º, n.º 3 da Carta das Nações Unidas⁵¹², os artigos 1.º, 2.º, e 3.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos⁵¹³, a Declaração das Nações Unidas Sobre Todas as Formas de Discriminação Racial

⁵⁰⁸ O artigo 46.º retrata a liberdade de associação (por exemplo, associações em geral, partidárias, sindicais, que se integram com outras cooperativas, comissões de trabalhadores, organizações de moradores, entre outros).

⁵⁰⁹ No seu artigo 240.º, do C.P., contém dois crimes, o primeiro é o crime de fundação, constituição, ou participação em organizações com fins discriminatórios ou em atividades desta, n.º 1. Os crimes de atos discriminatórios, previstos no n.º 2, são crimes de dano e de resultado.

⁵¹⁰ Segundo PAULO PINTO DE ALBUQUERQUE, a discriminação racial consiste “ (...) na distinção, exclusão restrição ou preferência de uma pessoa ou de um grupo de pessoas com base em uma característica ou qualidade dessa pessoa ou grupo de pessoas, com vista a que não goze dos mesmos direitos liberdades das outras pessoas”. In Comentário do código Penal à luz da Constituição da República Portuguesa e da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2007, p. 647 e 648. Para além do artigo 240.º do Código Penal, temos também a punição do artigo 132.º, n.º 2 alínea f), artigo 145.º, n.º 2, e artigo 11.º, n.º 2 todos do Código Penal, onde a especial censurabilidade reside no facto do agente que, em virtude das suas convicções ou mundividências, não reconhece a vítima como uma pessoa digna dos direitos de um interlocutor numa sociedade pluralista e democrática.

⁵¹¹ Vide Lei n.º 20/96, de 06 de julho que se refere às comunidades de emigrantes, disponível em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=229&tabela=leis&ficha=1&pagina=1&.

⁵¹² Um dos objetivos das Nações Unidas é “ (...) promovendo e estimulando o respeito pelos direitos do homem e pelas liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião” vide <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/onu-carta.html> (28.11.2013).

⁵¹³ Aprovada pela Assembleia Geral da ONU, de 10 de Dezembro de 1948, disponível em <http://www.pcp.pt/actpol/temas/dhumanos/declaracao.html> (28.11.2013).

(1963)⁵¹⁴, e a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965)⁵¹⁵.

O conceito de raça tal como é comumente usado não tem alicerce científico⁵¹⁶.

O preâmbulo da Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial refere isso mesmo que “ (...) *todas as doutrinas de superioridade fundamentadas em diferenças raciais são cientificamente falsas, moralmente condenáveis, socialmente injustas e perigosas, e que não existe justificativa, onde quer que seja, para a discriminação racial, nem na teoria e tampouco na prática*”⁵¹⁷.

No nosso entender, consideramos que os únicos fins com que tem sido e continua a ser usado são os de justificar a discriminação e sustentar o ódio racial, bem como o de criar e manter a hostilidade entre os grupos de pessoas ou colegas de trabalho.

Entretanto na supra referida convenção o seu artigo 1.º estatui que a expressão discriminação racial visa “ (...) *qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, cor, ascendência na origem nacional ou étnica que tenha como objetivo ou como efeito destruir ou comprometer o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos do homem e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social e cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública*”.

Para compreender melhor as figuras em análise, reportar-nos-emos a uma situação que se passou no Brasil, que diz respeito à prática de assédio moral por parte do superior hierárquico contra uma secretária, de 20 anos, mulher, negra e pobre⁵¹⁸. A referida secretária é portadora de uma deficiência física⁵¹⁹ num dos braços e em 2002

⁵¹⁴ Disponível para consulta em http://direitoshumanos.gddc.pt/3_2/III/PAG3_2_6.htm (consultado em 28.11.2013).

⁵¹⁵ Disponível em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/pd-eliminacao-discriminacao-racial.html>.

⁵¹⁶ Já a etnia, consiste num agrupamento de famílias numa área geográfica cuja unidade assenta numa estrutura familiar, económica e social, e cultura comum, dicionário *online* Priberam, disponível em <http://www.priberam.pt/DLPO/etnia> (28.11.2013).

⁵¹⁷ Disponível para consulta em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/pd-eliminacao-discriminacao-racial.html> (28.11.2013).

⁵¹⁸ Tribunal Regional de Trabalho, 5.ª Região, processo n.º 002211.2003.004.05.00-6.

⁵¹⁹ No âmbito da discriminação por incapacidade, depois de um começo irresoluto, o TJUE apurou o conceito de *discriminação por associação*, reconhecendo, na prática, o papel relativo e relacional que se alia aos fenómenos discriminatórios. Por exemplo, o acórdão *Chacón Navas* contra *Eurest Olectividades SA*, de 11.07.2006, processo C-13/05, o TJUE considerou que uma pessoa que foi despedida pela sua entidade patronal exclusivamente por motivo de doença não está abrangida pelo quadro geral estabelecido com vista a lutar contra a discriminação com base em deficiência pela Diretiva 2000/78, uma vez que se trata de conceitos diversos. Foi, efetivamente, no acórdão *S. Coleman* contra *Attridge Law e Steve Law*, de 17.07.2008, processo C-303/06, que o

começou a trabalhar para a indústria de refrigerantes. A sua colocação na referida empresa deu-se por intermédio de uma associação de portadores de deficiências, e ocupava a função de auxiliar de administração.

Em 2003, é transferida para o setor de vendas, como secretária, para o exercício de tarefas vinculadas ao superior hierárquico daquela área. O primeiro contacto com o novo superior hierárquico é marcado por diálogos injuriosos e de índole sexual, tais como *“a sua deficiência não estava no braço e sim na vagina que era muito grande”*, *“se era do seu conhecimento o teste de profundidade da vagina”*.

A trabalhadora era colocada à disposição de homens como se fosse um objeto sexual, para além de diminuir sua imagem como mulher, demonstra claramente as atitudes de racismo e de diminuição da secretária enquanto pessoa quando o superior hierárquico de vendas menciona o termo *“neguinha”*.

A cor de pele da visada, a sua dependência económica e a necessidade de manter o posto de trabalho, deram ao seu superior hierárquico a prerrogativa de humilhar e escravizar a trabalhadora. Escusado será dizer que o superior hierárquico negou todas as acusações do Ministério Público, ainda esclareceu o agressor que goza de *“fantástica reputação”* e que as acusações provêm de ex-funcionários magoados porque foram despedidos no âmbito de um processo de reestruturação da empresa.

Por todo o exposto estamos na presença da figura do assédio moral no local de trabalho, no mesmo sentido expressa MARIE-FRANCE HIRIGOYEN que o assédio moral configura uma perseguição em função da cor da trabalhadora e da crença de que a subordinação sem limites é inseparável da dependência económica do (s) trabalhador (es)⁵²⁰.

Neste quadro, deparamo-nos com uma situação em que a agressão física das pessoas desaparece com o tempo, mas outra forma nasceu, o assédio moral, só que este é mais sofisticado e devidamente adaptado à exploração do trabalhador, transformando o local de trabalho num verdadeiro campo de batalhas, com conflitos, divergências, perseguições, sofrimentos e desilusões⁵²¹.

TJUE considerou que as situações de discriminação direta e de assédio de que é vítima o trabalhador, que não é portador de deficiência, mas que estão ligadas à deficiência de um filho ao qual presta o essencial dos cuidados de que o mesmo carece, são discriminatórias, para mais desenvolvimentos comentário a este acórdão por LISA WADDINGTON, *Common Market Law Review*, Vol. 46, Kluwer Law International, 2009, p. 665 a 681.

⁵²⁰ Vide, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *“Malaise Dans le Travail: Harcèlement Moral: Démêler Le Vrai au Faux”*, ob., cit., p. 350, e a mesma autora in *“Assédio Coação e Violência no Quotidiano”*, ob., cit., p. 223.

⁵²¹ HEINZ LEYMAN, *La Persécution au Travail*, ob., cit., p. 25.

Para terminar, podemos mencionar que o caso supra citado proporcionou a identificação do assédio moral na sua vertente discriminatória em razão da raça na ação civil pública por danos morais e, esse processo jurídico, permitiu a reconstituição histórica das etapas de humilhação passadas pelos trabalhadores daquela empresa⁵²².

A discriminação, independentemente da razão, é imoral pois constitui um ataque direto à dignidade da pessoa humana⁵²³.

Apesar do TJUE assim como a legislação europeia terem introduzido mecanismos processuais que permitem estabelecer um melhor equilíbrio entre os diferentes interesses em confronto nos casos de assédio discriminatório. Devemos reconhecer que, passados dez anos, a Diretiva 2000/43/CE, relativa à igualdade racial ainda não passou a completamente para a nossa prática quotidiana no sentido de criar um comportamento assente no respeito pela dignidade humana e na tolerância.

Assim, as pessoas mais fragilizadas, os grupos minoritários continuam com muita frequência a ser vítimas de condutas degradantes, humilhantes, desestabilizadoras que violam a dignidade da pessoa.

3.8.3 Assédio e discriminação em função da religião

A discriminação religiosa ou de crença é mais uma de entre as várias discriminações existentes num modo geral e em particular no ambiente de trabalho.⁵²⁴

Como sabemos as relações de trabalho configuram um aspeto de grande relevância na vida da sociedade. Porém, é comum ocorrer situações que comportam algum constrangimento de índole religioso, quer seja numa entrevista de emprego ou seja dentro do local de trabalho.

⁵²² Infelizmente, algumas entidades patronais ainda incluem a raça do trabalhador nos critérios de seleção para os despedimentos sem justa causa. Essa diferenciação é verificada quando comparamos as taxas de desemprego entre os vários grupos étnicos da sociedade. Assim, desde 2008, nos Estados Unidos da América, o desemprego apresentou um aumento de 4,7% (de 4,9% para 9,6%) entre a população branca. Dados apresentados no Seminário de Combate à Discriminação no Ambiente de Trabalho, em 18.11.2011, disponíveis em <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2013/11/seminario-no-ceara-discute-discriminacao-no-trabalho> (20.02.2014).

⁵²³ TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 126.

⁵²⁴ A crença religiosa do trabalhador muitas vezes prejudica a obtenção de um posto de trabalho. Países como a França ou os Estados Unidos da América apresentam números consideráveis em relação a este tipo de segregação. Nos Estados Unidos da América, de acordo com a Comissão para a Igualdade de Oportunidades no Emprego, entre 2007 e 2009, refere que ouve um aumento de queixas por discriminação religiosa de 2.880 para 3.386. já em França, a alta Autoridade para a Luta contra a Discriminação e a Promoção da Igualdade, apresentou números que confirmam a mesma tendência registada nos Estados Unidos da América, ou seja, em 2007, foram verificadas 79 denúncias e em 2009, aumentaram para 303. Dados apresentados no Seminário de Combate à Discriminação no Ambiente de Trabalho, em 18.11.2011, disponíveis em <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2013/11/seminario-no-ceara-discute-discriminacao-no-trabalho> (20.02.2014).

Considerando que o trabalhador constitui uma forma de inserção do ser humano na sociedade, a discriminação nas relações laborais atingem a pessoa na sua plenitude. Assim a dignidade da pessoa humana ergue-se como linha decisiva de fronteira “valor-limite” contra o totalitarismo (políticos, sociais e religiosos) e contra experiências históricas de aniquilação existencial do ser humano e negadores da dignidade da pessoa humana (escravatura, nazismo, genocídio étnicos).

A definição de religião não é simples, pois não se trata de uma definição exata, algo como uma equação de matemática, mas podemos dizer que se trata, de um modo geral, de um culto que une pessoas em torno de uma fé⁵²⁵. A religião para além de um fenómeno individual é também social e, exemplo disso é a igreja católica em Portugal e a sua intervenção no Estado⁵²⁶.

Com o 25 de abril de 1974, a nossa lei fundamental passou a ter novos direitos, como o direito à consciência, o direito à liberdade de religião e o direito ao culto. Onde reconhece a liberdade e igualdade perante a religião e crenças, e estatui que é inviolável a privação dessa liberdade de pensamento e expressão⁵²⁷. Sendo assim, a sociedade em geral deve lutar por uma igualdade ou equidade sobre o direito de liberdade de consciência⁵²⁸, religião⁵²⁹ e culto⁵³⁰. Sendo certo que a liberdade de consciência e de religião integram a esfera nuclear dos direitos pessoais, não podendo ser sacrificados nem sequer numa situação de estado de sítio⁵³¹.

A liberdade religiosa, embora seja um assunto delicado, apresenta-se como um tema clássico de estudo em diversas áreas do saber. No que concerne à análise jurídica, a liberdade religiosa apresenta uma dupla dimensão prevista na lei fundamental. Em que por um lado, a dimensão é negativa já que *“ninguém pode ser perseguido, privado de direitos ou isento de obrigações ou deveres cívicos por causa*

⁵²⁵ Significado disponível no dicionário online Priberam in <http://www.priberam.pt/DLPO/religi%C3%A3o> (30.11.2013).

⁵²⁶ O “Cristianismo” é a religião mais expandida em todo o mundo e divide-se em religião católica romana, ortodoxa oriental e protestante. Tem como fundador Jesus Cristo, o local de culto são as igrejas e o livro sagrado é a bíblia. Neste sentido, vide FERNANDO PAULO BENTO RIBEIRO, “Normas laborais e liberdade de prática religiosa: o caso dos crentes do islão em Portugal”, Faculdade de Ciências Sociais e Humana da Universidade Nova de Lisboa, setembro de 2010, p. 13.

⁵²⁷ Artigo 41.º, da CRP.

⁵²⁸ A liberdade de consciência consiste na liberdade de escolha, de convicção e de valores ou seja, a faculdade de escolher os próprios padrões de valoração ética ou moral de conduta própria e alheia. Assim, J. J. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, Constituição da República Portuguesa Anotada, ob., cit., p. 609.

⁵²⁹ É a liberdade de optar ou não por uma religião, de escolher uma determinada religião, até de fazer proselitismo, de não ser prejudicado por qualquer posição ou atitude religiosa ou anti-religiosa. Neste sentido, J. J. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, Constituição da República Portuguesa Anotada, ob., cit., p. 609.

⁵³⁰ Ver J. J. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, a liberdade de culto compreende uma dimensão de liberdade religiosa dos crentes, compreendendo o direito individual ou coletivo de praticar os atos externos de veneração caraterísticos de uma determinada religião, na Constituição da República Portuguesa Anotada, ob., cit., p. 609.

⁵³¹ Artigo 19.º, n.º 6 da CRP.

*das suas convicções ou práticas religiosas*⁵³² e *“ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de (...) religião (...)*⁵³³, por outro lado, uma dimensão positiva visto que *“a liberdade de consciência, de religião e de culto é inviolável”*⁵³⁴ e acresce que é *“ (...) garantida a liberdade de ensino de qualquer religião praticado no âmbito da respetiva confissão”*⁵³⁵.

Na verdade, a construção dogmática em torno da liberdade religiosa tem vindo a alterar-se em função dos fenómenos socioculturais que vão surgindo, principalmente, devido ao aparecimento de sociedade multiculturais e à crescente afirmação do respeito pelos direitos humanos.

Esta realidade pode ter repercussões no âmbito das relações de trabalho subordinado. Dentro desta temática interessa-nos, particularmente, estudar, sucintamente, os aspetos relativos à crença religiosa do trabalhador. Observemos algumas dessas repercussões.

O respeito pela liberdade religiosa do trabalhador acaba por merecer um tratamento secundário se pensarmos no facto do dia de descanso semanal obrigatório ser ao domingo ou no direito de cada usar as suas indumentárias de acordo com os seus usos e costumes. A recuperação das energias do trabalhador, o descanso semanal coincide, normalmente, com o domingo, mas com a crescente secularização da sociedade multiplica-se o trabalho ao domingo⁵³⁶. Por sua vez, também, o véu, o turbante ou outros símbolos religiosos levantam conflitos no ambiente âmbito laboral.

Assim sendo, multiplicam-se as possibilidades de conflitos entre liberdade religiosa e a relação de trabalho e, neste sentido, na esfera contratual surgem situações de incumprimento originadas pelas crenças religiosas⁵³⁷.

⁵³² Artigo 41.º, n.º 2 da CRP.

⁵³³ Artigo 13.º, n.º 2 da CRP.

⁵³⁴ Artigo 41.º, n.º 1 da CRP.

⁵³⁵ Artigo 41.º, n.º 5 da CRP.

⁵³⁶ Nos termos 232.º do C.T., e o elenco dos feriados 234.º, do C.T., não poderão ser consideradas disposições indiretamente discriminatórias na prespetiva dos cidadãos que professam uma religião diferente da Católica. Esta questão também vem tratada nos artigos 10.º, al., c) e 14.º da Lei da Liberdade Religiosa (LLR), aprovada pela Lei n.º 16/2001, de 22 de junho (artigo 41.º, da CRP).

⁵³⁷ O Tribunal Europeu dos Direitos do Homem também se tem pronunciado sobre a utilização de símbolos religiosos. Por exemplo, no caso *Dahlab vs. Suíça*, de 2001, face à ao pedido de uma professora do ensino básico que pretendia usar lenço de cabeça islâmico, o TEDH decidiu que o uso do lenço não era compatível com a igualdade dos géneros (cuja concretização deve ser prosseguida pelos Estados-Membros da Convenção) e que, por outro lado, seria um sinal muito forte para usar frente a crianças indubitavelmente impressionáveis (Caso *Lucia Dahlab vs. Suíça*, de 15.02.2001). Neste aresto pode ler-se a seguinte passagem bastante sugestiva: *“ (...) parece difícil reconciliar o uso do véu islâmico com a mensagem de tolerância, respeito por outros e, acima de tudo, igualdade e não discriminação que todos os professores, numa sociedade democrática, devem transmitir aos seus alunos”*.

Mormente, existe um número crescente de contendas relacionadas com a liberdade de religião nas várias fases da relação de trabalho que vão desde a luta contra condutas discriminatórias por motivos religiosos até verdadeiros conflitos de deveres: deveres que aparecem na esfera religiosa e deveres atinentes à execução do contrato de trabalho⁵³⁸.

Para melhor realçar o problema não poderemos deixar de referir que, culturalmente, as ideias fundamentais na Europa estão fortemente cimentadas pela tradição católica, já que o dia de descanso semanal ocorre, salvo em certas situações relacionadas com a organização empresarial, com o domingo. O que demonstra que as comunidades religiosas minoritárias podem ser alvo de um tratamento diferenciado quanto, por exemplo, ao dia de descanso semanal e outros dias festivos⁵³⁹.

E o que dizer, no caso, de o trabalhador pretender exhibir certos símbolos religiosos como um crucifixo ou um véu islâmico. E quanto ao trabalhador que, na cantina da empresa, quer uma refeição adequada aos preceitos religiosos que segue.

A resposta para estas questões não é absolutamente translúcida pois irá depender de vários fatores presentes no caso concreto, por exemplo, quanto à dimensão da empresa. No entanto, um contributo interessante para a solução do problema exposto pode ser encontrado no direito da União Europeia. Neste âmbito, efetuaremos uma análise genérica e sucinta à evolução da temática no Direito da União Europeia.

Nesta medida, a intervenção do direito primário da União Europeia, no âmbito da liberdade religiosa, é relativamente recente. Inicialmente, o Tratado de Amesterdão de 1997 que inseriu no Tratado da Comunidade Europeia (TCE) o seu artigo 6.º - A, que atribuía *“Sem prejuízo das demais disposições do presente Tratado e dentro dos limites das competências que este confere à Comunidade, o Conselho, deliberando por unanimidade, sob proposta da Comissão e pós consulta ao Parlamento Europeu, pode*

⁵³⁸ O Tribunal Europeu dos Direitos do Homem já decidiu sobre este assunto no caso *Konttinen* atinente à contenda entre a entidade patronal e um trabalhador que se converteu à Igreja Adventista do Sétimo Dia e que opunha-se a não trabalhar a partir do pôr-do-sol de sexta-feira até ao pôr-do-sol de sábado (*Sabbat*), tendo acabado por ser despedido por faltas (Caso *Tuomo Konttinen versus Finlândia*, de 03.12.1996). O tribunal sentenciou que o que estava em causa era um despedimento por faltas ao trabalho e não um despedimento motivado pelas crenças religiosas do trabalhador. Considerou mesmo que, em caso de incompatibilidade entre a religião e o trabalho, o trabalhador sempre teria a liberdade de se demitir. Trata-se nitidamente de uma resposta enviesada e insatisfatória assente numa argumentação muito distorcida face à dimensão do problema à luz da proteção da liberdade religiosa.

⁵³⁹ Mais concretamente, um trabalhador adventista do sétimo dia que faltou, injustificadamente, ao sábado porque esse é o dia de descanso semanal segundo a sua religião.

*tomar as medidas necessárias para combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual*⁵⁴⁰.

Por sua vez, com o Tratado de Lisboa de 2007, a referida declaração dos Chefes de Estado e de Governo foi incorporada no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), através do seu artigo 17.º, em que a União não intervém em certos assuntos do domínio religioso, deixando essa autonomia aos Estados-Membros⁵⁴¹. E, assim, o anterior artigo 6.º-A que reforçava as medidas de ação contra a discriminação em função do fator religioso foi renumerado, passando para o artigo 19.º do TFUE⁵⁴².

No mesmo sentido, a Convenção Europeia dos Direitos do Homem, no seu artigo 9.º, n.º 1, estatui que “ (...) qualquer pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião; este direito implica a liberdade de mudar de religião ou de crença assim como a liberdade de manifestar a sua religião ou a sua crença, individual ou coletivamente, em público ou em privado, por meio do culto, do ensino, de práticas e da celebração de ritos”.

Nesta conformidade as diferenciações fundadas em motivos religiosos têm, ao contrário das demais, sido submetidas a critérios de controlo díspares.

Acolhendo a apreciação feita por VICENT COUSSIRAT COUSTERE, a jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem é atravessada por correntes contraditórias: por um lado o reconhecimento do pluralismo religioso e, por o outro, a possibilidade de restrição à liberdade individual de manifestar a sua religião, quando tal seja necessário à manutenção da paz social⁵⁴³.

Em qualquer dos casos, o recurso ao artigo 14.º Convenção Europeia dos Direitos do Homem⁵⁴⁴, tem sido mobilizado com muita moderação, centrando-se o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem na apreciação do princípio da

⁵⁴⁰ Também na Declaração n.º 11, anexa à ata final do Tratado de Amesterdão, a União Europeia reconhece que “ (...) respeita e não afeta o estatuto de que gozam, ao abrigo do direito nacional, as Igrejas e associações ou comunidades religiosas nos Estados-Membros”.

⁵⁴¹ Já que “A União respeita e não interfere no estatuto de que gozam, ao abrigo do direito nacional, as igrejas e associações ou comunidades religiosas nos Estados-Membros”, “reconhecendo a sua identidade e o seu contributo específico, a União mantém um diálogo aberto, transparente e regular com as referidas igrejas e organizações”.

⁵⁴² No âmbito desta competência, foi adotada a Diretiva 2000/78/CE, de 27 de Novembro, que estabelece um quadro geral para assegurar o respeito da igualdade de tratamento, independentemente da raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência eventual, idade ou orientação sexual, tanto em matéria de acesso ao emprego como em matéria de promoção, formação profissional, condições de emprego e de trabalho e inscrição em certos organismos. Esta Diretiva foi transposta para o nosso ordenamento jurídico através do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e que se manteve na sua revisão através da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

⁵⁴³ VINCENT COUSSIRAT COUSTERE, La Manifestation de sa Religion Vue de Strasbourg, La Jurisprudence de la Cour Européenne des Droits de L’homme, Manifester sa Religion, Droits et Limites, DUARTE, Bernardette (ed.), Paris: L’Harmatann, 2011, p. 18.

⁵⁴⁴ O artigo 14.º da CEDH “1. O gozo dos direitos e liberdades reconhecidos na presente Convenção deve ser assegurado sem quaisquer distinções, tais como as fundadas no sexo, raça, cor, íngua, religião, opiniões políticas ou outras, a origem nacional ou social, a pertença a uma minoria nacional, a riqueza, o nascimento ou qualquer outra situação”.

proporcionalidade de acordo com os critérios dispostos, sobretudo, no artigo 9.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem⁵⁴⁵.

Neste domínio, o acórdão *Leyla Sahin* contra *Turquia*, de 10 de novembro de 2005⁵⁴⁶ sobre a utilização do véu islâmico nas Universidades, no âmbito do qual o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem não considerou, estar em causa uma questão de discriminação, mas apenas uma restrição (legítima) a um direito reconhecido na Convenção Europeia dos Direitos do Homem⁵⁴⁷.

Ainda, recentemente, o acórdão *Lautsi e o.* contra *Itália*, de 18 de Março de 2008⁵⁴⁸, o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem excluiu a relevância das alegações de discriminação sobre a afixação de crucifixos nas escolas públicas, tendo concluído pela sua legitimidade à luz da CEDH, por esta matéria se incluir na margem de apreciação que assiste aos Estados, apesar de, enigmaticamente, tenha compreendido que a presença de crucifixos nas salas de aula possa ser vista pelos alunos comprometidos com o secularismo como uma infração ao seus direitos⁵⁴⁹.

No entanto, as ações positivas têm vindo a ser admitidas em alguns textos convencionais, como a Carta Europeia sobre as Línguas Regionais ou Minoritárias, de 1992, e a Convenção Quadro para a Proteção das Minorias Nacionais, de 1995 e, em atos unilaterais, como a Recomendação de Política Geral n.º 8 da Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância sobre como lutar contra o racismo enquanto combatendo o terrorismo.

Acresce que, no quadro da CEDH, é o Protocolo n.º 12⁵⁵⁰ que dá um passo significativo nesta temática, ainda que apenas admita estas ações se forem adequadas e proporcionais ao objetivo a prosseguir, sob pena de se converterem num

⁵⁴⁵ Artigo 9.º, da CEDH “ 1. Qualquer pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião; este direito implica a liberdade de mudar de religião ou de crença, assim como a liberdade de manifestar a sua religião ou a sua crença, individual ou coletivamente, em público e em privado, por meio do culto, do ensino, de práticas e da celebração de ritos.

2. A liberdade de manifestar a sua religião ou convicções, individual ou coletivamente, não pode ser objeto de outras restrições senão as que, previstas na lei, constituírem disposições necessárias, numa sociedade democrática, à segurança pública, à proteção da ordem, da saúde e moral pública, ou à proteção dos direitos e liberdades de outrem”.

⁵⁴⁶ Queixa n.º 44774/98, cujas conclusões foram mais tarde retomadas no acórdão *Kervanci e Dogru* contra *França*, de 04.12.2008, queixas n.º 31645/04 e 27058/05.

⁵⁴⁷ Ainda, o acórdão *Ahmet Arslan E. O.* contra *Turquia*, de 23.02.2010 (queixa n.º 41135/98), o TJUE assumiu uma posição com contornos distintos, considerando inadmissível a proibição de utilização de certas vestes religiosas no espaço público.

⁵⁴⁸ Queixa n.º 30814/06.

⁵⁴⁹ Cfr., o acórdão *Ase of Barankevich* contra *Rússia*, de 26.07.2007 (queixa n.º 10519/03), o acórdão *The Canea Catholic Church* contra *Grécia*, de 16.12.1997, (143/1996/762/963) e o acórdão *Relligionsgemeinschaft der Zeugen Jehovas e. o.* contra *Áustria*, de 31.07.2008 (queixa n.º 40825/98).

⁵⁵⁰ As situações nas quais as ações em causa podem beneficiar de efeito direto horizontal, de acordo com o relatório explicativo ao Protocolo n.º 12, são aquelas incluídas num contexto regulatório de direito público, no qual o Estado assume as especiais responsabilidades, como sucede no acesso ao trabalho ou em determinados bens e serviços.

instrumento de acentuação de desigualdades e não da sua correção, e não forem impostas diretamente a privados.

Nesta medida, a jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem tem vindo a apurar o conceito de *obrigações positivas*⁵⁵¹, enquanto obrigação de disponibilização de recursos aos indivíduos, para que dessa forma se previnam ou reajam contra possíveis violações dos seus direitos, ainda que cometidas por terceiros.

Assim, os Estados são, responsáveis, em algumas situações, – sobretudo de não discriminação – não só por violarem por ação os direitos reconhecidos pela CEDU, mas também por não terem criado condições para o seu gozo, particularmente assegurando que terceiros não os coloquem em causa⁵⁵².

Note-se, no entanto, que as primeiras referências à liberdade religiosa no direito do trabalho da União Europeia antecedem o Tratado de Amesterdão⁵⁵³ e a Diretiva 2000/78/CE, do Conselho de 27 de novembro de 2000, dado que o assunto começou por ser tratado na jurisprudência^{554 555}.

⁵⁵¹ Cfr., ALASTAIR L. MOWBRAY, *The Development of Positive Obligations Under the European Convention on Human Rights by the European Court of Human Rights*, Oxford: Hart Publishing, 2004.

⁵⁵² Vide, o acórdão *Connors contra Reino Unido* de 27.05.2004, queixa n.º 66746/01, no qual, o Tribunal considerou violadora do artigo 8.º (ainda que sem o aliar ao artigo 14.º) a cessação de uma medida de apoio positivo a uma minoria (disponibilização de espaços para as comunidades nómadas), por considerar que aquela cessação colocava consideráveis obstáculos à possibilidade destes prosseguirem um estilo de vida nómada, ao mesmo tempo que excluía de proteção os que decidiam adotar um estilo de vida mais sedentário.

⁵⁵³ O princípio da não discriminação conheceu consagrações explícitas, mas parcelares, no Tratado de Roma, precisamente nos domínios que mais influência tinha no mercado de trabalho (a discriminação em razão da nacionalidade e a discriminação entre trabalhadores dos sexos feminino e masculino, em matéria de remuneração). Cedo, o relevo deste princípio foi ampliado e aprofundado, seja em virtude de *alterações e inovações legislativas*, ocorridas tanto no direito primário, como no direito secundário da União, seja em virtude de *proclamações políticas* advindas das Instituições e órgãos da União e dos seus Estados-Membros, seja também em virtude de uma ativa, e muitas vezes ativista, *jurisprudência do TJUE*. Cfr., MARIA LUÍSA DUARTE, *A União Europeia e os Direitos Fundamentais, métodos de proteção*, in Portugal-Brasil Ano 2000, *Studia Iuridica* 40, Coimbra, Coimbra Editora, 1999, p. 27 e ss.

⁵⁵⁴ Por exemplo, iniciada por altura do célebre Acórdão *Defrenne II – Acórdão Gabrielle Defrenne contra Société Anonyme de Navigation Aérienne Sabena*, de 08.04.1976, proferido no processo 43/75, no qual o TJUE reconheceu que o então artigo 119.º, além de uma finalidade económica, visava também objetivos sociais e detinha efeito direto –, compreende as Diretivas adotadas entre os anos setenta e oitenta no âmbito do direito do trabalho e da segurança social, mas apenas no que se refere ao princípio da não discriminação em razão do sexo, único que encontrava no Tratado uma base normativa expressa.

Legenda inicial foi dado pela Diretiva 75/117/CEE do Conselho, de 10.02.1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos, cedo foi seguido por outras Diretivas, tais como a Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 09.02.1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho e a Diretiva 79/7/CEE do Conselho de 19.12.1978, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social. Nos anos oitenta, o princípio da igualdade e não discriminação foi concretizado relativamente a domínios menos consensuais, como o demonstra a Diretiva 86/613/CEE do Conselho de 11.12.1986 relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente incluindo a atividade agrícola, bem como à proteção da maternidade, a Diretiva 86/378/CEE do Conselho de 24.07.1986 relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres aos regimes profissionais de segurança social.

⁵⁵⁵ O TJUE, no acórdão, de 27.10.1976, processo 130-75, designado por caso *Vivien Prais contra Conselho das Comunidades Europeias*, em que se colocava a questão da legitimidade do comportamento da Comissão ao fixar o calendário das provas de um concurso para admissão de funcionários sem ter em consideração a sua coincidência com a Páscoa hebraica. Porém, o TJUE não deu provimento à pretensão da requerente, na medida em que a candidata não comunicou, à autoridade competente que, por motivos de natureza religiosa, não poderia comparecer às provas. Com base neste facto, a autoridade competente recusou-se a mudar a data, sobretudo, porque já tinha sido notificado aos outros candidatos o calendário das provas. Todavia, não deixou de considerar a importância de garantir a liberdade religiosa no espaço comunitário. Vide também, o aresto do TJUE, de 12.11.1996,

Nesta medida, é importante recordar, sumariamente, alguns princípios e normas estruturantes da Diretiva 2000/78/CE.

A Diretiva supra referida, no campo de ação da luta contra a discriminação em função da religião visa combater, nos termos do seu artigo 2.º, tanto a discriminação direta (diferença de tratamento assente em particularidades específicas) como a discriminação indireta (disposições, critérios ou comportamentos aparentemente neutras mas suscetíveis de produzir efeitos desfavoráveis para os trabalhadores ou ainda a incitação à discriminação).

O legislador comunitário teve em atenção a dificuldade de provar as condutas discriminatórias e estabeleceu na Diretiva⁵⁵⁶ uma espécie de *partilha do ónus da prova*⁵⁵⁷ entre as partes demandante e demandado, o que significa que a responsabilidade de provar ou não a razão do processo é partilhada entre as duas partes.

Assim, o artigo 10.º da Diretiva 2000/78/CE⁵⁵⁸, estabelece, à semelhança do que estava previsto na Diretiva 97/80 relativa ao ónus da prova, que *“1. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias, de acordo com os respetivos sistemas judiciais, para assegurar que, quando uma pessoa que se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação direta ou indireta, incumba à parte requerida provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento”*⁵⁵⁹.

processo n.º C - 84/94, referente ao caso *Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte contra Conselho da União Europeia*, processo C-84/94. Foi declarado nula a norma respeitante ao princípio do repouso dominical prevista no artigo 5.º da Diretiva 93/104/CEE do Conselho, relativo a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho. No aresto pode ler-se que *“se é certo que a questão da eventual inclusão do domingo no período de descanso semanal é, em última análise, deixada à apreciação dos Estados-Membros, atendendo nomeadamente à diversidade dos fatores culturais, étnicos e religiosos nos diferentes Estados-Membros (...), não é menos certo que o Conselho não explicou porque é que o domingo, como dia de descanso semanal, apresenta um nexo mais importante com a saúde e a segurança dos trabalhadores do que outro dia da semana. Nestas condições, deve dar-se provimento ao pedido subsidiário do governo recorrente e anular o artigo 5.º, segundo parágrafo, da diretiva, que pode ser autonomizado das outras disposições da diretiva”*. Ambos os acórdãos disponíveis em www.eur-lex.europa.eu.

⁵⁵⁶ Similarmente na Diretiva 2000/43/CE e no artigo 25.º, n.º 5 do C.T., para mais desenvolvimentos *vide* TERESA COELHO MOREIRA, *Igualdade e Não Discriminação*, ... ob., cit., p. 110 e ss.

⁵⁵⁷ Neste sentido, a advogada-geral JULIANE KOKOTT, nas conclusões do processo C-394/11 de 20.07.2012, *“com o regime de inversão do ónus da prova em todas as Diretivas anti discriminatórias, o legislador escolheu uma solução que mantém um equilíbrio justo entre os interesses da vítima da discriminação e aqueles do seu respetivo adversário processual. Em particular, este regime não elimina completamente o ónus da prova da alegada vítima de discriminação, apenas o altera”*.

⁵⁵⁸ E também o artigo 8.º da Diretiva 2000/43. Cfr., TERESA COELHO MOREIRA, *Igualdade e Não Discriminação*, ... ob., cit., p. 110 e ss.

⁵⁵⁹ O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 2000/78 indica os elementos relevantes para a inversão do ónus da prova, incluindo a necessidade da sua aplicação no ordenamento jurídico nacional, se o demandante conseguiu estabelecer factos a partir dos quais a discriminação pode ser presumida, sendo que esta partilha do ónus da prova, aplica-se nos casos de discriminação direta e indireta. TERESA COELHO MOREIRA, *Igualdade e Não Discriminação*, ... ob., cit., p. 111.

2. O disposto no n.º 1 não obsta a que os Estados-Membros imponham um regime probatório mais favorável à parte demandante.

3. O disposto no n.º 1 não se aplica aos processos penais.

4. O disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 aplica-se igualmente às ações judiciais intentadas nos termos do n.º 2 do artigo 9.º.

5. Os Estados-Membros podem não aplicar o disposto no n.º 1 nas ações em que a averiguação dos factos incumbe ao tribunal ou à instância competente”.

Este regime de partilha do ónus da prova visa facilitar aos trabalhadores, assim como aos candidatos vítimas de discriminação, o acesso à justiça uma vez que, na maior parte dos casos, é a entidade patronal que detém os elementos que poderão afastar a presunção de que esse comportamento, critério ou medida resulta numa conduta discriminatória⁵⁶⁰.

Similarmente está aqui contemplado como discriminação o fenómeno do assédio, ou seja, a conduta persecutória com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente degradante, intimidativo, humilhante ou desestabilizador⁵⁶¹.

No que diz respeito ao âmbito, abrange tanto o trabalho subordinado como o trabalho autónomo, o sector público como o sector privado ou os organismos públicos, abarcando as condições de acesso ao emprego e as condições de trabalho⁵⁶².

No entanto, a crítica nasce, no âmbito da discriminação baseada noutros fatores, pois, não está prevista qualquer ação positiva a cargo da entidade patronal, nem tão pouco para o legislador nacional, mormente uma obrigação de “*adequação razoável*”⁵⁶³.

Para concluir, aplaudi-mos a preocupação União Europeia pela discriminação em função da religião, no entanto, esta Diretiva 2000/78/CE acaba por ter uma capacidade de atuação algo fraca no âmbito de uma sociedade cada vez mais marcada pelo multiculturalismo e, concludentemente, pelo pluralismo religioso, sobretudo ao não conseguir atuar no dever da entidade patronal em se esforçar em adotar, critérios

⁵⁶⁰ Para mais desenvolvimentos, TERESA COELHO MOREIRA, Igualdade e Não Discriminação, ... ob., cit., p. 110 e ss.

⁵⁶¹ Está, ainda, prevista no artigo 11.º, da Diretiva 2000/78/CE, a luta contra atos de retaliação, devendo, os Estados introduzir as medidas adequadas para proteger os trabalhadores contra formas de tratamento desfavoráveis adotadas pelo empregador relativamente a queixas destinadas a exigir o cumprimento do princípio da igualdade de tratamento.

⁵⁶² Artigo 3.º, n.º 1, 2 da Diretiva 2000/78.

⁵⁶³ Esta insuficiência da diretiva é apontada por vários autores, nomeadamente, MARIAPAOLA AIMO, ob., cit., p. 43 a 75 e STELLA COGLIEVINA, *Festività Religiose e Riposi Settimanali nelle Società Multiculturali*, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, I, 2008, p. 375 a 405.

de razoabilidade, na organização da empresa relativamente às convicções religiosas dos seus trabalhadores⁵⁶⁴.

No entanto, apesar das anotações formuladas, é indiscutível o carácter positivo de uma Diretiva que pela primeira vez se tenha ocupado da discriminação em função da religião no ambiente de trabalho e na atividade profissional. Ora, como já referimos, a discriminação religiosa envolve um tratamento diferenciado de um ou vários trabalhadores, por causa das suas crenças ou convicções religiosas, mas essa conduta é vedada por lei⁵⁶⁵.

Aplicando a discriminação religiosa ao trabalhador assediado, este poderá ver-se numa situação constrangedora, pois o assédio moral pode incluir, por exemplo, comentários duros e ofensivos sobre as suas crenças ou práticas religiosas, criando assim um ambiente, intimidativo, hostil, degradante ou desestabilizador.^{566 567}

⁵⁶⁴ No mesmo sentido, SUSANA SOUSA MACHADO, A Relevância da Liberdade de Religião nas Relações Laborais: Contributos Para a sua Compreensão à Luz do Direito da União Europeia, *International Journal on Working Conditions*, (RICOT Journal), n.º 2, Porto, 2001, p. 9.

⁵⁶⁵ Cfr., Advogado-Geral POIARES MADURO, caso Coleman, processo C-303/06, parágrafo 9 *"No seu nível mínimo, a dignidade humana implica o reconhecimento da igualdade de valor de todos os indivíduos. A vida de cada pessoa vale pelo mero facto de cada pessoa ser um ser humano, e não há vida que valha mais ou menos do que outra. Como Ronald Dworkin recordou recentemente, mesmo quando estamos em profundo desacordo sobre questões de moralidade política, de estrutura das instituições políticas e do funcionamento dos nossos Estados democráticos, continuamos, ainda assim, a partilhar de um compromisso para com este princípio fundamental. Por este motivo, a atuação dos indivíduos e das instituições políticas não deve negar a importância intrínseca de cada vida humana. A autonomia pessoal é um valor de igual relevância, mas diferente. Dela decorre que os indivíduos devem poder traçar e conduzir o curso das suas vidas através de uma sucessão de escolhas entre diversas opções válidas. O exercício da autonomia pressupõe que é dada às pessoas uma série de opções válidas à escolha. Quando atuamos como agentes autónomos que tomam decisões sobre a forma como queremos que a nossa vida se desenvolva, a nossa "integridade pessoal e o sentido de dignidade e de amor-próprio tornam-se realidade"*.

⁵⁶⁶ No Brasil, uma trabalhadora sofria constantes tentativas de interferência nas suas convicções religiosas por parte do seu superior hierárquico, que tentava converter a trabalhadora à religião evangélica, afirmando que *"enquanto ela não tirasse esse mal ela não trabalharia bem"*. O superior hierárquico chegou mesmo a submeter a trabalhadora a uma sessão de exorcismo durante um culto ocorrido na empresa. Perante esta conduta podemos observar que houve uma discriminação da trabalhadora, por causa da sua religião, sendo os comportamentos reiterados do superior hierárquico de perseguição configuram uma situação de assédio moral, o que deu origem à violação do direito fundamental da liberdade religiosa, *in* Tribunal Superior de Trabalho, 7.ª Turma, de 11.09.2013, processo RR-40079.2010.5.09.0004, relator, Vieira de Mello Filho, disponível http://www.amaurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=752:assedio-moral-discriminacao-religiosa&catid=156:jurisprudencia-comentada&Itemid=225 (20.02.2014)

⁵⁶⁷ Ainda no Brasil, um empregador, impôs o uso de vestimentas típicas, alusivas a festas populares e de cunho religioso cristão como o São João e Natal, onde uma trabalhadora demonstrou uma insatisfação ao se caracterizar como tal durante a realização das atividades, a recusa levou à aplicação de uma processo disciplinar que teve por consequência a suspensão temporária de funções, e, posteriormente, o despedimento. Aquando da ocorrência dos fatos, repetidos nas datas das festividades culturais ocorridas durante a vigência do contrato, podemos dizer que, pela atitude tomada pela trabalhadora perante a pressão de usar as vestimentas, esta se separa do seu colegas de trabalho e passou a ser a *"funcionária diferente"*, aquela que não quer entrar no *"clima"* promovido pela empresa e não quer colaborar com a entidade patronal. Ao enfrentar as normas da empresa, recusando-se a submeter ao uso obrigatório das fantasias, a trabalhadora tornou-se alvo fácil para a perseguição do seu chefe, pois questionou o seu poder hierárquico e não admitiu a extensão desse comando sobre o domínio privado da sua intimidade religiosa. O recurso ordinário da trabalhadora foi recusado pela Justiça do Trabalho, sob alegação de que não há prova do constrangimento para a sua procedência, apesar de reconhecer que *" (...) na verdade o tema é assaz interessante sobretudo porque deve ser decidido à luz da liberdade religiosa"*. Ora, a liberdade, no presente caso, não foi respeitada nem pela entidade patronal e nem pela Justiça do Trabalho. A trabalhadora foi vítima do assédio moral por motivos religiosos, ao não permitir que seu corpo tornasse um instrumento fantasiado para o aumento de suas vendas, decisão do Tribunal Regional de Trabalho, 2.ª Turma, 29.09.2001, processo RO n.º 01.05.99.2862-50, relator CLÁUDIO BRANDÃO, disponível em <http://www.liberdaderelegiosa.org.br/web/discrimina.asp> (01.03.2014).

CAPÍTULO IV

BREVE ENQUADRAMENTO JURÍDICO

4. O assédio moral

O aumento da carga laboral, a forte competitividade, a ampla arbitrariedade na escolha de mão-de-obra, a precariedade, e o aumento abismal do desemprego, são motivos mais que suficientes para a existência de condutas assediadas no local de trabalho.

Apesar de atualmente o fenómeno ter assumido uma maior visibilidade, devido ao conhecimento da população trabalhadora dos seus direitos laborais e também devido à informação e interesse prestada pelos órgãos de comunicação social sobre a matéria, tem contribuído para um aumento significativo das denúncias das situações de assédio moral no local de trabalho.

No direito internacional são algumas convenções que, ainda que indiretamente, se revelam importantes na regulamentação do assédio moral, são exemplo disso a Convenção n.º 111 da OIT sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, a Convenção n.º 158 da OIT relativa à cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador, a Convenção n.º 98 da OIT sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva que garante aos trabalhadores a tutela adequada contra atos de discriminação que afetem a liberdade sindical em matéria de emprego, entre outras⁵⁶⁸.

Neste sentido devido à gravidade da situação, o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho tem despertado o interesse de todos, quer a nível comunitário e nacional.

4.10 assédio moral a nível comunitário

A Diretiva Quadro 89/391/CEE do Conselho de 12 de junho de 1989 assinala o início para a utilização de medidas para promover a melhoria da segurança e saúde

⁵⁶⁸ Vide, ANA TERESA MOREIRA VERDASCA, Assédio Moral no Trabalho – Uma Aplicação ao Sector Bancário Português, Tese de Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações, Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, junho de 2010, disponível em [https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/2220/1/TESE%20FINAL ANA%20VERDASCA FORMATADA 28%20Junho.pdf](https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/2220/1/TESE%20FINAL%20ANA%20VERDASCA%20FORMATADA%2028%20Junho.pdf) (19.03.2014).

dos trabalhadores em todos os Estados Membros. Esta diretiva impulsionou a consagração de medidas de prevenção do assédio moral⁵⁶⁹.

Neste quadro, ao lado de MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO⁵⁷⁰ e de ÓSCAR ARROYUELO SUÁREZ⁵⁷¹, aferimos que a aprovação de diretivas e as recomendações das instituições comunitárias adquirem um papel essencial para a harmonização do tratamento do assédio moral no local de trabalho na União Europeia.

Neste âmbito, o artigo 19.º do Tratado de Funcionamento da União Europeia⁵⁷² autorizou o Conselho, a adotar todas as medidas necessárias para impedir qualquer tipo de discriminação⁵⁷³, mormente, a Diretiva 2000/43/CE de 29 de junho de 2000⁵⁷⁴, Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000⁵⁷⁵, e a Diretiva 2002/73/CE, de 23 de setembro de 2002⁵⁷⁶.

Apesar de não existir uma Diretiva comunitária que regule explicitamente o assédio moral, com estas três Diretivas verifica-se que, no âmbito da União Europeia, o assédio traduz-se num comportamento indesejado que tem por objetivo ou efeito atentar contra a dignidade da pessoa e criar um ambiente no trabalho hostil, degradante, humilhante e desestabilizador⁵⁷⁷.

Neste contexto, existem outros diplomas que se destacam por referenciar intencionalmente o assédio moral, como por exemplo, o projeto de parecer *Miet Smet*, que “ (...) chama a atenção para o facto de o crescente aumento dos contratos a termo e da precariedade do emprego, especialmente entre mulheres, proporcionar as condições propícias à prática de diferentes formas de assédio”.

⁵⁶⁹ Por exemplo, na Suécia, que em 1993 adota a Lei Básica de Prevenção de Riscos que previne e regula as situações de assédio moral no trabalho.

⁵⁷⁰ Cfr., MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob. cit., p. 173 e 174.

⁵⁷¹ ÓSCAR ARROYUELO SUÁREZ, *La Violencia Psicológica en el Lugar de Trabajo en el Marco de la Unión Europea*, Lan Harremanak/7, (2002-II), disponível em <http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fdiagonal.net.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F640397.pdf&ei=IK4pU8PTCqTt0gXr44CIBQ&usq=AFQiCNFp4dJ3E-8KYTFabsg9tnm5zgZw5A&bvm=bv.62922401.d.bGQ> (22.02.2014), p. 284.

⁵⁷² Ex-artigo 13.º do TCE.

⁵⁷³ Vide MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob. cit., p. 174.

⁵⁷⁴ Que concede, “ (...) o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica”, que tem como objetivo assegurar a prática pelos Estados-Membros da plena igualdade de tratamento ausente de qualquer forma de discriminação, seja esta direta ou indireta, relacionada com a raça ou etnia.

⁵⁷⁵ Do conselho que prevê, “ (...) um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional”, prevê o assédio moral no local de trabalho, considerando-o como uma forma de discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual.

⁵⁷⁶ Do Parlamento Europeu e do Conselho, “ (...) relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho”, também compreende o assédio moral como uma forma de discriminação relacionada com o sexo da pessoa.

⁵⁷⁷ Neste sentido vide, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob. cit., p. 175.

Por outro lado, alerta para as consequências devastadoras do assédio moral no local de trabalho “ (...) *na saúde física e psíquica daqueles que dele são alvo e consequentemente das suas famílias*”. Procura ainda reunir esforços no combate ao assédio moral no trabalho como forma de “ (...) *reforçar a dimensão qualitativa do emprego e melhorar as relações sociais no local de trabalho*”.

O projeto *Smet* pede à Comissão que garanta a prevenção e a reabilitação das vítimas, e que batalhe este fenómeno a médio ou a longo prazo, tanto no sector público como no sector privado, e instiga os Estados-Membros que estimulem as empresas e os poderes públicos a constituírem políticas de prevenção eficazes, “ (...) *para tal fim, recomenda também a adoção de medidas de prevenção visando criar um sistema de conselheiros confidenciais no local de trabalho*”⁵⁷⁸.

Apesar de estas três Diretivas enunciadas apenas tratarem do fenómeno na sua vertente discriminatória, deixando de fora outras condutas de assédio moral que não se corroborem numa discriminação, ao entender o assédio moral como um “ *comportamento indesejado que tem por objetivo ou efeito violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador*”, começa por construir o conceito de assédio moral no local de trabalho em moldes muito maleáveis, o que pode ser útil diante de uma futura positivação do fenómeno⁵⁷⁹.

Mas sucede, que estas Diretivas comunitários não fazem qualquer menção ao requisito da repetição das condutas assediadas, que, como referimos, é entendido pela doutrina maioritária como elemento característico do fenómeno, a sua não contemplação, poderá gerar confusões na distinção entre aquilo que é realmente assédio moral no local de trabalho daquelas situações pontuais de conflito características do ambiente laboral.

Acresce que, o supra referido conjunto de Diretivas comunitárias não exige o elemento teleológico de assédio moral na perspetiva de se conferir que o comportamento indesejado, dirigido à vítima, mire obrigatoriamente a sua aniquilação

⁵⁷⁸ Projeto de parecer *Miet Smet*, Assédio Moral no Local de Trabalho, Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Oportunidades de 07.06.2001, disponível em <http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/femm/20010620/439227PT.pdf> (21.02.2014).

⁵⁷⁹ Neste sentido, ÓSCAR ARROYUELO SUÁREZ, *La Violencia Psicológica en el Lugar de Trabajo...*, ob., cit., p. 286.

peçoal e profissional e também a sua saída da organização de trabalho, contrariando as conceções social e psicológica do conceito do fenómeno⁵⁸⁰.

Neste contexto, o legislador comunitário afasta a intencionalidade do sujeito ativo como requisito essencial para a verificação de uma situação de assédio moral, afastando as pretensões do assediador, referimo-nos à parte disjuntiva “ (...) *objetivo ou efeito violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador*”.

A par de tudo isto e, sintetizando as palavras de LORENZO DE MEMBIELA⁵⁸¹, um importante impulso para que a União Europeia operasse, no que concerne ao assédio moral no local de trabalho, foram os resultados da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho⁵⁸², que constam do estudo sobre as condições de vida e de trabalho para o ano 2000.

Assim, o terceiro inquérito europeu sobre as condições de trabalho da Fundação de Dublin, para o ano 2000, determinou os seguintes níveis de incidência de assédio moral no local de trabalho: 15% Finlândia, 14% nos Países Baixos, 14% na Grã-Bretanha, 12% na Suécia, 11% na Bélgica, 10% na Irlanda, 10% em França, 8% na Alemanha, de 7% em Luxemburgo 7%, na Dinamarca, 6% na Áustria, Grécia 5%, 4% em Portugal, 4% na Itália, e em Espanha, cerca de 5%⁵⁸³.

Neste contexto, o Parlamento Europeu aprovou a Resolução sobre assédio moral no local de trabalho n.º 2339/2001 que “*é inequívoca em realçar que o assédio, sendo prejudicial ao trabalhador, na medida em que constitui um risco potencial para a saúde, representa “um problema grave da vida laboral” ainda subestimado em muitos países da União Europeia, o que justifica uma ação comum a nível comunitário*”⁵⁸⁴.

Por outro lado, estas Diretivas comunitários afastam a exigência de um dano efetivo à saúde, física ou psíquica da vítima, eliminando assim com as conceções que defendem como pressuposto essencial para a configuração de assédio moral, por um

⁵⁸⁰ Vide, Comité Consultivo para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho da União Europeia, de 29.11.2001, que definiu o assédio moral como “ (...) *um comportamento negativo, entre colegas ou superiores e inferiores hierárquicos em que o visado é reiteradamente humilhado e atacado, direta ou indiretamente, por uma ou várias pessoas, com o objetivo ou fim de o expulsar*”.

⁵⁸¹ LORENZO DE MEMBIELA, Juan B., El Acoso Moral en el Trabajo: Elementos Integrantes, Transcendencia Jurídica e Iniciativas Legislativas para su Tipificación Legal, Revista Jurídica de la Comunidad e Madrid, n.º 14, septiembre-diciembre 2002, in <http://api.ning.com/files/dgy7m4URvFWXDxfWZXJFFwhD6BXk2B-lhNiY5p7duYhL2cm0x03aLkAVhXu0i42ha2BCder3olaUu5eGMKg9S67LC4b76TZW/DEFINICINYTIPIFICACINDELMOBBING.pdf> (24.02.2014), p. 5.

⁵⁸² Fundação de Dublin, criada em 1975, com o objetivo de avaliar as condições de vida e de trabalho nos Estados da União Europeia.

⁵⁸³ LORENZO DE MEMBIELA, El Acoso Moral en el Trabajo: Su Indefinición Jurídica...ob. cit., p. 2.

⁵⁸⁴ Vide, GLÓRIA REBELO, ob., cit., p. 109.

lado, uma violação do direito à integridade física ou, por outro lado, um dano psicológico ou psíquico-emocional, ambos possíveis de serem provados através de relatórios médicos.

Por fim, no que concerne à produção de prova, o legislador comunitário, consciente que o assédio moral é um fenómeno composto por condutas impercetíveis e disfarçadas, o que torna a produção de prova muito difícil, até porque, na maioria dos casos, é o assediador quem tem em seu poder as provas mais significativas, optou por, nos casos de discriminação e assédio baseado em fatores discriminatórios, inverter o ónus da prova.

Neste âmbito, ao contrário do que sucede com regra geral do artigo 342.º do Código Civil, que determina caber àquele que invoca um direito fazer prova dos factos constitutivos do direito alegado, nos casos de discriminação e assédio discriminatório recai sob o assediador o ónus da prova. Assim sendo, em sede de audiência final, é este quem produz a prova de que os factos por si praticados se justificam por razões objetivas.

Sendo as Diretivas comunitárias normas que fazem parte dos instrumentos jurídicos de que as instituições europeias dispõem para aplicar as suas políticas, no sentido de harmonizar as legislações nacionais, vinculando os Estados-Membros seus destinatários quanto ao resultado. São, também, caracterizadas pela flexibilidade de utilização, pertencendo aos Estados-Membros a liberdade de escolherem os meios para o alcançar, sendo primeiro transpostas para o direito interno.

As Diretivas até agora por nós analisadas, Diretiva 2000/43/CE, Diretiva 2000/78CE e Diretiva 2002/73/CE, tinham como prazo limite de transposição, especialmente, as datas de 19 de Julho de 2003, 2 de Dezembro de 2003 e 5 de Outubro de 2005.

De facto, na ausência de uma Diretiva específica que regule o fenómeno, são estes preceitos que temos de mais próximo, ao nível comunitário, do assédio moral no local de trabalho, que constituem o precedente da regulação da figura no âmbito comunitário.

Para terminar, e sem que exista a pretensão de abrir um novo capítulo relativo ao estudo do fenómeno do assédio moral no Direito Comparado, não poderíamos

deixar de fazer uma breve referência ao que se tem vindo a suceder, no que diz respeito a esta matéria no ordenamento jurídico francês.

Ao contrário do que se passa, no ordenamento jurídico espanhol, que não beneficia de uma norma reguladora específica do fenómeno⁵⁸⁵. Apesar de haver várias iniciativas, ainda que rejeitadas, que visaram a regulamentação do fenómeno, entre elas destaca-se o projeto de Lei n.º 122/000157, que previa o direito a não sofrer assédio moral no local de trabalho, o projeto de Lei n.º 122/000158, que ambicionava tipificar o assédio moral no Código Penal e o Projeto de Lei n.º 122/000169, que entendendo o assédio moral como uma infração laboral pretendia encerrá-lo no Estatuto dos Trabalhadores⁵⁸⁶.

Na verdade, apesar de não existir legislação específica referente ao assédio moral no trabalho, nada impede a vítima de lançar mão de medidas contra o seu agressor baseando-se em diferentes preceitos legais, desde a Constituição Espanhola⁵⁸⁷, o Estatuto dos Trabalhadores⁵⁸⁸, a Lei de Prevenção de Riscos Laborais⁵⁸⁹, o Código Civil Espanhol nos seus artigos 1101.º e 1902.º⁵⁹⁰, o Código Penal Militar⁵⁹¹ e até o Código Penal Espanhol⁵⁹², que acaba por punir o assédio moral na medida em que protege a integridade moral nos seus artigos 173.º a 177.º.

Assim, ao contrário do que se passa no nosso país vizinho, que não beneficia de uma norma reguladora concreto do fenómeno, em França a lei de modernização⁵⁹³,

⁵⁸⁵ Cfr., LORENZO DE MEMBIELA, El Acoso Moral en el Trabajo: Su Indefinición Jurídica...ob., cit., p. 12.

⁵⁸⁶ Vide MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit, p. 184 e ss.

⁵⁸⁷ O artigo 10.º refere o direito à dignidade da pessoa, os direitos invioláveis que lhe são inerentes, e o livre desenvolvimento da personalidade; o artigo 14.º prevê o direito à igualdade e não discriminação; o artigo 15.º consagra o direito à vida, à integridade física e moral; o artigo 18.1.º estatuiu o direito à honra, à intimidade pessoal e familiar e à própria imagem; artigo 20.1.º que preceitua o direito à liberdade de comunicação, in <https://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/pdfs/A29313-29424.pdf> (24.02.2014).

⁵⁸⁸ Cfr., Real Decreto legislativo 1/1995 de 24.03.1995, contém regras sobre a defesa da dignidade dos trabalhadores no seu artigo 4.º vide http://www.ub.edu/cau/Legislacio/Texto_refundido_Ley_Estatuto_Trabajadores.pdf.

⁵⁸⁹ LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, BOE n.º 269 10/11/1995, disponível em <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=771be9369a3d3110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=75164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&tab=tabConsultaIndice>.

⁵⁹⁰ No Código Civil Espanhol o artigo 1101.º é aplicável quando o empregador preterir o seu dever de proteger e preservar a saúde e a segurança de seus trabalhadores. Por sua vez, o artigo 1902.º do aplica-se em casos assédio moral, permitindo ações de responsabilidade civil contra o agressor ou o contra o empregador de que este dependa in http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&ved=0CFsQFjAI&url=http%3A%2F%2Fwww.mjusticia.gob.es%2Ffcs%2FSatellite%2F1292348285952%3Fblobheader%3Dapplication%252Fpdf%26blobheadername%3DContent-Disposition%26blobheadername%3DDescargas%26blobheadervalue%3Dattachment%253B%2Bfilename%253DCodigo_Civil.PDF%26blobheadervalue%3D1288776126724&ei=vjALU_bNFsya1AXrgIHwCw&usq=AFQjCNEG1GqxGtb1XqI-8RIQgTbOfAmYQ&bvm=bv.61725948,d.Yms.

⁵⁹¹ Ley Orgánica 13/1985, de 9 de diciembre, de Código Penal Militar, tem regras especiais para o maltrato psicológico e abuso de poder, disponível em http://noticias.juridicas.com/base_datos/Penal/lo13-1985.html.

⁵⁹² Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, in http://www.ub.edu/dpenal/CP_vigente_2013_01_17.pdf. Vide, ainda MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob. cit, p. 184 a 189.

⁵⁹³ Lei 2002-73 de 17 de Janeiro.

passou a regular o assédio moral e sexual no Código do Trabalho⁵⁹⁴ e no Código Penal⁵⁹⁵.

Atualmente, e agora no âmbito da segurança social, em Espanha tem-se assistido a uma crescente interpretação extensiva e evolutiva do conceito legal de acidente de trabalho, consagrado no artigo 115.º, n.º 1 da Lei Geral da Segurança Social, com o objetivo de conseguir a máxima tutela reparadora para os trabalhadores visados^{596 597}.

Nesta conformidade, certas patologias que não constam na lista taxativa do Real Decreto 1995/1978, de 12 de Maio, não sendo sujeitas ao regime de doenças profissionais, poderão ser subsumidas no conceito de acidente de trabalho sempre que se prove que tal patologia contraída pelo trabalhador teve a sua causa exclusiva na execução do seu trabalho⁵⁹⁸.

Destarte, com esta evolução, em Espanha *“hoje em dia é correntemente admitido pelos Tribunais do Trabalho que o designado mobbing é um acidente de trabalho”*⁵⁹⁹.

No Código de Trabalho francês o prevê artigo L. 1151-1, *“Harcèlement moral”*, que nenhum trabalhador deve sofrer atos repetidos de assédio que tenham por objetivo ou efeito a degradação das condições de trabalho suscetíveis de lesar os seus direitos e sua dignidade, de alterar a sua saúde física ou mental ou prejudicar o seu futuro profissional⁶⁰⁰.

Prevê ainda que nenhum trabalhador pode ser punido, demitido ou objeto de uma medida discriminatória, direta ou indiretamente, principalmente em matéria de remuneração, formação, promoção profissional, ou de renovação de contrato, por ter

⁵⁹⁴ Code du Travail, Version consolidée du code au 17 février 2014, disponível em <http://codes.droit.org/cod/travail.pdf>.

⁵⁹⁵ Code Pénal, Version consolidée du code au 1^{er} janvier 2014 disponível em <http://codes.droit.org/cod/penal.pdf>.

⁵⁹⁶ MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 247 e 248, RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 208.

⁵⁹⁷ Já entre nós, o entendimento geral é de que o assédio moral no local de trabalho não consubstancia uma situação de acidente de trabalho, isto porque numa situação de assédio moral o facto é reiterado e deliberado e não instantâneo e fortuito como no caso de acidente de trabalho. O assédio moral no local de trabalho também não é entendido como uma doença profissional não sendo contemplado na respetiva lista de doenças, aprovada pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2001. Vide, PEDRO FREITAS PINTO, “O Assédio Moral na Jurisprudência Nacional”... ob., cit., p. 447 a 449, RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 206 a 213. A este respeito veja-se, por exemplo, o acórdão do STJ de 13.01.2010 e Ac. do TRP de 10.03.2008, disponíveis em www.dgsi.pt.

⁵⁹⁸ MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 247 e 248, RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 208.

⁵⁹⁹ Vide, RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 209.

⁶⁰⁰ Mas, LORENZO DE MEMBIELA, El Acoso Moral en el Trabajo: Su Indefinición Jurídica...ob., cit., p. 9 e 10, refere que esta norma revela um defeito ao presumir que o sujeito ativo será sempre o empregador ou o superior hierárquico da vítima. Excluindo, a existência de assédio moral horizontal, aquele que é estabelecido entre colegas de trabalho, e o assédio moral vertical ascendente, que ainda que pouco comum, não se manifesta impossível de acontecer e deve, desta forma, ser considerado.

sofrido ou se recusar a submeter à conduta descrita no parágrafo anterior ou por ter testemunhado ou relatado tal comportamento.

Desta forma, o Código do Trabalho francês vem proteger não só a vítima de assédio moral no local de trabalho, como também protege todos aqueles, que apesar de não estarem envolvidos no processo de assédio, testemunhem e descrevam a situação, impedindo que venham a ser sancionados, despedidos, ou discriminados.

Neste contexto, vem o artigo L. 1152-3 declarar a nulidade da rutura do contrato de trabalho derivada do assédio moral.

O legislador francês previu ainda, inversão do ónus da prova no artigo L. 1154-1 do Código do Trabalho, que dispõe que em caso de litígio compete ao trabalhador em causa estabelecer os factos dos quais se conclui que houve assédio, cabendo ao agressor, tendo em conta esses elementos, provar que esses atos não constituem assédio moral porque se justificam por razões objetivas. Podendo o juiz ordenar todas as investigações que considere necessárias à descoberta da verdade.

Relativamente ao âmbito penal, no seu artigo 222-33-2, “Du harcèlement moral”, tipifica o assédio moral, estabelecendo que quem assediar outros por atos repetidos que tenham por objetivo ou efeito uma degradação das condições de trabalho suscetíveis de prejudicar os seus direitos e sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental, ou prejudicar o seu futuro profissional, é punido a dois anos de prisão e multa de 30.000,00 euros⁶⁰¹.

A última das grandes novidades em França é relativa à prevenção de riscos laborais, que após a nova reforma, reconhece já o assédio moral como risco laboral que merece atenção especial por parte da entidade patronal, que deve tomar as medidas necessárias para garantir a segurança e proteger a saúde do trabalhador⁶⁰².

Nesta conformidade, e porque o problema é sério e grave, resta-nos aplaudir a reforma legislativa francesa no que toca à figura do assédio moral, sempre com a esperança que esta deve servir de exemplo para aqueles países que ainda não

⁶⁰¹ Artigo 222-33-2 do Code Pénal, “*Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d’emprisonnement et de 30 000 € d’amende*”.

⁶⁰² Vide, FRANCISCO ANTONIO RODRÍGUEZ SANTANA, Profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la ULPGC, El Acoso Moral en el Trabajo, Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas, n.º 8, mayo, 2004, p. 290 e ss.

beneficiam de uma norma específica que regule o fenómeno, como é o caso, por exemplo, da Alemanha, Áustria, Bélgica, Dinamarca, Itália, Irlanda, entre outros.

4.20 assédio moral a nível nacional

O nosso ordenamento jurídico até 2003 não tinha nenhuma norma específica que regulasse o fenómeno em estudo. Até então, o assédio moral era tratado através do recurso de variados preceitos legais, desde logo a Lei Fundamental, o Código Civil e o Código de Trabalho⁶⁰³.

Influenciado pela legislação europeia no sentido de autonomizar a figura do assédio moral, Portugal, inaugurou o debate relativo à regulamentação do fenómeno no ano 2000, com a iniciativa do Partido Socialista que apresentava o Projeto-lei n.º 252/VIII relativo à Proteção Laboral Contra o Terrorismo Psicológico ou Assédio Moral, e, ainda no mesmo ano, com o Projeto-lei n.º 3334/VIII da iniciativa do Partido Comunista Português para o Estabelecimento de Medidas de Prevenção e Combate a Práticas Laborais Violadoras da Dignidade e Integridade Física e Psíquica dos Trabalhadores.

Acontece que, estas iniciativas não foram adiante e, como já tivemos oportunidade de referir, só aquando da aprovação do Código de Trabalho em 2003 é que a legislação portuguesa dá os primeiros passos para regulamentação do fenómeno.

Não obstante este vazio normativo, visto que na prática as situações de assédio consubstanciavam uma conduta proibida por lei, uma vez que consubstanciava a violação de bens jurídicos essenciais, com proteção legal, como os direitos de personalidade⁶⁰⁴, e constitucional, segundo o direito à integridade pessoal e demais direitos pessoais, o direito à segurança no emprego, o princípio da igualdade, o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes⁶⁰⁵.

Por outro lado, é importante ressaltar que ainda antes do acolhimento da figura do assédio moral no Código do Trabalho de 2003 já a situação de assédio era dissertada, ainda que de forma indireta, no seio da jurisprudência portuguesa, basta

⁶⁰³ Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969.

⁶⁰⁴ Artigos 70.º e 81.º do CC.

⁶⁰⁵ Cfr., artigos 25.º, 26.º, 53.º, 13.º, e 59.º, todos da CRP.

pensar nos casos de violação do dever de ocupação efetiva^{606 607}, e de violação do dever de respeito⁶⁰⁸.

Para além destas disposições, o assédio era ainda tratado no âmbito do artigo 19.º al. c) da LCT⁶⁰⁹, relativo ao dever da entidade patronal de proporcionar, ao empregado, boas condições de trabalho, e ainda no seio do artigo 40.º da LCT, mais direcionado para o assédio moral horizontal, que vertia o dever da entidade patronal de aplicar sanções disciplinares, sobretudo o despedimento aos trabalhadores de ambos os sexos que, pela sua conduta, criassem o risco de desmoralização dos colegas de trabalho.

Por fim, outra norma onde situações de assédio poderiam ser enquadradas é a do artigo 35.º, n.º 1, al. f) da Lei dos Despedimentos⁶¹⁰ relativa à justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador no caso de ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos, que refletia um meio de reação do qual o trabalhador assediado poderia acionar para ver salvaguardados os seus direitos⁶¹¹.

4.2.1 Os projetos de lei

Esta matéria, antes de ter sido completada no nosso código de 2003, como já tivemos a oportunidade de referir, já tinha sido alvo de atenção em 2000 pelo Projeto Lei n.º 252/VIII, relativo à Proteção Laboral contra o Terrorismo Psicológico ou Assédio

⁶⁰⁶ No C.T., de 2003 o legislador consagra a proibição de o empregador obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho, artigo 122.º b), estabelecendo o dever de ocupação efetiva do empregador que se traduz no direito de o trabalhador ser efetivamente ocupado. Atualmente, o dever de ocupação efetiva encontra-se previsto no artigo 129.º n.º 1 b).

⁶⁰⁷ O dever de ocupação efetiva está umbilicalmente ligado ao fenómeno do assédio moral, *vide* Ac., do STJ, de 09.04.2003, disponível em www.dgsi.pt. Porém, como refere RITA GARCIA PEREIRA, nota de rodapé n.º 132, ob., cit., p. 81, o conceito de assédio moral e o de violação de ocupação efetiva não se confundem, apesar de o segundo poder refletir, em alguns casos, uma exteriorização de assédio moral, por exemplo, uma situação de não atribuição de funções compatíveis com as da respetiva categoria. Isto constitui uma violação do dever de ocupação efetiva, sem que se verifique uma situação de assédio moral.

⁶⁰⁸ Na LCT o dever de respeito estava previsto no artigo 19.º, onde se referia, na sua alínea a), que a entidade patronal deve tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador. Assim sendo, o dever de respeito assentando no princípio da mútua colaboração consagrado no artigo 18.º do mesmo diploma legal, no qual a entidade patronal e os trabalhadores são considerados mútuos colaboradores e a sua colaboração deverá tender para a obtenção da maior produtividade e para a promoção humana e social do trabalhador, este trabalhador é e deve ser tratado como um igual, que participa no processo de conquista dos objetivos da organização num ambiente de respeito e confiança mútuos.

⁶⁰⁹ Artigo 120.º n.º 1 al. c) do C.T., de 2003 e ao artigo 127.º n.º 1 al. c) do atual C.T.

⁶¹⁰ Decreto-lei, n.º 64-A/89, de 27 de junho.

⁶¹¹ *Vide* o Ac., TRL de 20.05.1992 in CJ, 1992, Tomo III, p. 262, referenciado por ABÍLIO NETO, em anotação ao artigo 35.º, n.º 1, f) do DL. N.º 64-A/89 de 27 de junho, onde refere que “ (...) constitui fundamento para o trabalhador rescindir o seu contrato de trabalho com justa causa o facto de a entidade patronal violar os deveres de urbanidade e correção para com o trabalhador, vexando-o e causando mau ambiente na empresa, criando um clima de suspeição cujos motivos não se provaram” in Contrato de Trabalho, Notas Práticas, 16.ª Edição, Set./2000, Ediforum, Lisboa, p. 1057.

Moral, por iniciativa do Partido Socialista, assim como pelo Projeto Lei n.º 3334/VIII, de iniciativa do Partido Comunista Português para o estabelecimento de medidas de Prevenção e combate às Práticas Laborais Violadoras da Dignidade e Integridade Física e Psíquica dos trabalhadores.

No artigo 1.º, n.º 1 do Projeto-lei n.º 252/VIII o assédio moral ou terrorismo psicológico era compreendido “*como a degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho, no âmbito das relações laborais*”⁶¹².

A posição da UGT, ainda que visivelmente a favor desta iniciativa legislativa, considerou que a expressão “terrorismo psicológico” não é a mais adequada para descrever o fenómeno por ser demasiado restritiva, enquanto a violência no trabalho apresenta diversas gradações⁶¹³.

A este respeito consideramos que de facto a escolha do termo “terrorismo psicológico” não foi feliz, pois, como se mencionou anteriormente, o assédio moral no local de trabalho não deve ser entendido como uma forma de violência psicológica, pensar o contrário demonstrar-se-ia redutor, uma vez que tipo de situações nem sempre corresponde a práticas que incidem na esfera psicológica do assediado e, nem sempre esta sofre um dano psíquico resultante das condutas assediantes.

Destrate, entendemos que a terminologia “assédio moral” basta para denominar o fenómeno em questão pois circunscreve um leque muito maior de comportamentos assediantes e não só as práticas que visam atingir psicologicamente a vítima⁶¹⁴.

A parte final do n.º 1 do artigo 1.º acrescentava que *o atentado contra a dignidade e integridade psíquica dos assalariados constitui uma agravante a tais comportamentos*⁶¹⁵.

Desta forma, parece ter havido aqui uma tentativa de especificar qual o bem jurídico ofendido pelo assédio moral, talvez porque o direito à dignidade, pilar e sentido de todos os direitos fundamentais, se possa apresentar demasiado *lato* e abrangente.

⁶¹² Cf., Projeto-lei n.º 252/VIII, artigo 1.º, n.º 1.

⁶¹³ In, Relatório da Comissão de Trabalho, Solidariedade e Segurança Social sobre o Projeto-lei n.º 252/VIII, nas considerações da Parecer da UGT.

⁶¹⁴ Em sentido contrário, a CGTP-IN considera que “ (...) o assédio ou a violência psicológica sobre os trabalhadores é exercida intencionalmente, por exemplo, em processos de reestruturação de empresa ou de reduções de pessoal, para forçar trabalhadores a aceitar acordos de cessação de contrato de trabalho que a empresa pretende impor ou mesmo para os levar a demitir-se”, in informação sobre o Assédio Moral, de 07.12.2012.

⁶¹⁵ Cfr., artigo 1.º, n.º1 parte final, do Projeto-lei n.º 252/VIII.

Convém referir, que não se crê que a opção pela compreensão do assédio moral como um atentado à integridade psíquica da vítima tenha sido a melhor. Mais uma vez tal reflete que esta iniciativa legislativa foi influenciada pela conceção psicológica de assédio moral.

Sintetizando as palavras de MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO⁶¹⁶, quando considera o assédio moral como uma ofensa à integridade psíquica do trabalhador está a fazer depender a existência de uma situação de assédio à resistência psicológica da vítima e não a uma objetiva atuação humilhante.

Esta perceção subjetiva do assédio moral limita a verificação de uma situação de assédio a um dano psíquico e, como aferimos, este não deve integrar o elemento constitutivo do conceito jurídico de assédio, configurando apenas uma das possíveis consequências que derivam de uma situação com estes contornos.

Neste ensejo, entendemos que a melhor opção será entender o assédio moral como uma ofensa à dignidade da pessoa humana, devido ao conjunto variado de comportamentos lesivos de diversos direitos subjetivos como, por exemplo, o direito ao bom nome e reputação, à reserva da intimidade da vida privada e familiar, à integridade moral, à imagem, e física (na sua componente psíquica), entre outros.

Neste seguimento consideramos razoável que o assédio moral seja entendido como violador da dignidade da pessoa humana, conceito bastante amplo e por isso capaz de abranger diferentes situações que traduzam o fenómeno, recorrendo, a uma análise objetiva do caso concreto para que não se confunda assédio moral com outras figuras ou tipos legais⁶¹⁷.

Outra crítica, quanto a nós, relaciona-se com o facto de a ofensa à dignidade da pessoa humana constituir uma agravante às condutas assediantes. De sorte, no estudo dos elementos constitutivos de assédio moral concluiu-se que o efeito de atentar contra a dignidade da pessoa humana é parte integrante e substancial do conceito jurídico de assédio e, portanto, não deve ser entendido como uma agravante.

Por conseguinte, o artigo 1.º, n.º 2 entendia por *“degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho os comportamentos dolosos dos empregadores, conduzidos pela entidade patronal e/ou*

⁶¹⁶ MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 44.

⁶¹⁷ MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 59.

*seus representantes, sejam eles superiores hierárquicos, colegas e/ou outras quaisquer pessoas com poder de facto para tal no local de trabalho*⁶¹⁸.

Destarte, a iniciativa legislativa, previu, além do assédio moral vertical descendente, aquele que é direcionado ao trabalhador pelo empregador ou superior hierárquico, também o assédio moral horizontal, praticado entre colegas de trabalho.

Só que, ao utilizar a vocábulo “assalariados” acabou por gerar uma certa divergência, pois parece apenas abarcar a conduta assediante que provenha da entidade empregadora, afastando, a possibilidade do comportamento derivar de outros trabalhadores⁶¹⁹.

Por conseguinte, o artigo 1.º, n.º 3, referia-se aos comportamentos assediantes como aqueles atos “ *que pelo seu conteúdo vexatório e pela finalidade persecutória e/ou de isolamento, se traduzem em considerações, insinuações ou ameaças verbais e em atitudes que visem a desestabilização psíquica dos trabalhadores com o fim de provocarem o despedimento, a demissão forçada, o prejuízo das perspetivas de progressão na carreira, o retirar injustificado de tarefas anteriormente atribuídas, a despromoção injustificada de categorias anteriormente atribuídas, a penalização do tratamento retributivo, o constrangimento ao exercício de funções ou tarefas desqualificantes para a categoria profissional do assalariado, a exclusão da comunicação de informações relevantes para a atividade do trabalhador, a desqualificação dos resultados já obtidos. Estes comportamentos revestem-se de um carácter ainda mais gravoso quando envolvem desqualificação externa (para fora do local de trabalho) dos trabalhadores, através do fornecimento de informações erradas sobre as suas funções e/ou as suas categorias profissionais e de desconsiderações e insinuações prejudiciais à sua carreira profissional e ao seu bom nome*”⁶²⁰.

No que concerne a este preceito, para além de bastante extenso e de se apresentar pouco sistematizado, transpareceu uma certa confusão entre condutas ou práticas assediantes e os objetivos visados com o assédio⁶²¹.

⁶¹⁸ Projeto-lei n.º 252/VIII.

⁶¹⁹ No contexto, o relatório da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias sobre Projeto-lei n.º 252/VIII.

⁶²⁰ Projeto-lei n.º 252/VIII.

⁶²¹ Neste âmbito, a intervenção do Deputado VICENTE MERENDAS (PCP) de 27.12.2000, ao Projeto-lei n.º 252/VIII e parecer da CGTP, referenciado no relatório da Comissão de Trabalho, Solidariedade e Segurança Social sobre o Projeto-lei n.º 252/VIII.

Por outro lado, caracterizava os comportamentos assediadores pelo seu *conteúdo vexatório* e descrevia as condutas que compõem o fenómeno partindo da finalidade das mesmas.

Fazia referência às insinuações, às ameaças verbais, ao prejuízo das perspectivas de progressão na carreira, à despromoção injustificada de categorias anteriormente atribuídas, ao retirar injustificado de tarefas dantes atribuídas, ao constrangimento ao exercício de funções ou tarefas desqualificantes para a categoria profissional do trabalhador, à penalização do tratamento retributivo, à exclusão da comunicação de informações relevantes para a atividade do trabalhador.

Referia-se, também, à desqualificação dos resultados já obtidos que o trabalhador fica sujeito no âmbito laboral, mas sem separar essas condutas de determinados fins ou objetivos como, por exemplo, o fim de provocarem o despedimento ou a demissão forçada, a finalidade persecutória e/ou de isolamento, a intenção de desestabilizar psicologicamente o assediado.

Nesta medida, está aqui presente a importância da finalidade das condutas praticadas pelo assediador em detrimento do significado objetivo das práticas reiteradas, acompanhando o pensamento das conceções social e psicológica de assédio moral no local de trabalho, quando o que deveria ser prudentemente esmiuçado seria a potencialidade lesiva da dignidade da pessoa humana.

O artigo 2.º estatua a anulabilidade, a pedido da vítima, dos atos e decisões relativas às alterações das categorias, funções, encargos ou mesmo as transferências, imputáveis à degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos trabalhadores no ambiente de trabalho⁶²².

Relativamente ao artigo 3.º⁶²³ o Partido Socialista admitiu um regime sancionatório para os autores de terrorismo psicológico ou assédio moral, que podiam ser condenados a penas de prisão⁶²⁴ ou, em alternativa, a coimas⁶²⁵.

Acontece que, esta técnica legislativa foi alvo de críticas, quer por parte da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias⁶²⁶, quer por

⁶²² Projeto-lei n.º 252/VIII.

⁶²³ Projeto-lei n.º 252/VIII.

⁶²⁴ De 2 a 14 anos ou de 1 a 3 anos, consoante se verifique ou não da existência de uma circunstância agravante: o atentado contra a dignidade e integridade psíquica dos assalariados.

⁶²⁵ De 5 000 000\$00 ou 20 000 000\$00.

⁶²⁶ Vide, o Parecer da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias sobre o projeto-lei n.º 252/VIII, “*Isto se a intenção dos subscritores do projeto for a de criar um novo tipo legal de crime. De facto, essa intenção não é líquida, na*

parte de alguns partidos⁶²⁷, na Assembleia da República, que preveniram para a hesitação quanto à escolha do regime jurídico aplicável, entre o âmbito criminal e o dos ilícitos de mera ordenação social.

No artigo 3.º, n.º 3 estava prevista a responsabilidade solidária da entidade patronal e/ou dos superiores hierárquicos dos autores materiais das condutas que compõe o assédio, “ *quando estejam de qualquer modo envolvidos numa tal estratégia, de forma ativa, como ordenantes ou encorajantes, ou passiva, tendo conhecimento dos factos e nada tendo feito para os impedir*”⁶²⁸.

Esta escolha pela responsabilidade solidária parece mencionar que a vontade dos autores do diploma era a de criarem um ilícito contraordenacional, por só fazer sentido quando estiverem em causa sanções pecuniárias, ou então, pretendiam estabelecer dois tipos diferentes de ilícito, consoante o desvalor jurídico das condutas em causa, o que, só por si, justificaria a reformulação do artigo 1.º⁶²⁹.

Por fim, a remissão para posterior regulamentação, por parte do Governo, estatuída no artigo 4.º, de um diploma que estabelece sanções de carácter incriminatório pode ser compreendida como violadora do princípio da legalidade consagrado no artigo 29.º, n.º 3 da Lei Fundamental, o que arrebita a dúvida inicial quanto à opção política tomada no sentido da criminalização do assédio moral⁶³⁰.

No que concerne ao Projeto-lei n.º 334/VIII da iniciativa do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, que apresentou medidas de prevenção e combate a práticas laborais violadoras da dignidade e integridade física e psíquica dos trabalhadores, não foram tantas as críticas apontadas.

De facto, embora não concordarmos com o entendimento de que o fim ou a finalidade das condutas assediadas sejam imperativamente a degradação psicológica

medida em que se prevê, em alternativa à condenação em pena de prisão, a condenação no pagamento de uma coima. Ora, à pena de prisão e à condenação no pagamento de uma coima correspondem dois tipos de ilícito diferentes - o crime e a contraordenação, prospectivamente - cuja aplicação é da responsabilidade no primeiro caso, dos tribunais e, no segundo caso, de uma entidade administrativa. Trata-se, pois, de uma impossibilidade jurídica, que viola claramente o princípio da legalidade”.

⁶²⁷ A deputada MARIA DO CÉU RAMOS (PSD) na sua intervenção em 27.12.2000 projeto-lei n.º 252/VIII chamou a tenção para o facto de não ser legalmente possível que um crime possa ser punido com uma coima ou que uma contraordenação seja punível com uma pena de prisão. Alertou, a falta de clareza da definição do tipo legal de crime, proposta pelos autores do projeto-lei, que não permite retirar com segurança os elementos que definem o crime como ação típica, ilícita (não distinguir o elemento objetivo do crime) e culposa (do elemento subjetivo). Referiu ainda, que na definição do tipo legal de crime não constam nem a reiteração ou duração dos atos praticados e a possibilidade destes se refletirem em ações ou omissões que visam isolar a vítima, impedi-la de se exprimir, desacreditá-la no seu local de trabalho, desconsiderá-la junto dos seu colegas e comprometer a sua saúde física e psíquica sempre em ordem à sua exclusão ou afastamento da função profissional exercida, requisitos essenciais para que se verifique uma situação de assédio moral no local de trabalho, e que distinguem o fenómeno de meros atos isolados e de comportamentos benignos próprios da conflituosidade laboral.

⁶²⁸ Projeto-lei n.º 252/VIII.

⁶²⁹ Parecer da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias sobre o projeto-lei n.º 252/VIII.

⁶³⁰ Parecer da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias sobre o projeto-lei n.º 252/VIII.

do trabalhador, o despedimento deste ou a sua demissão forçada, julgamos que esta iniciativa legislativa teve o seu devido mérito.

Desde logo, porque optou pela terminologia “assédio” ao invés de “terrorismo psicológico”⁶³¹, estabeleceu o assédio moral em todas as suas modalidades⁶³² e consagrou, num elenco aberto, uma série de atos e comportamentos constitutivos de assédio moral, sem que os confunda com os objetivos visados⁶³³.

Desta forma, optou, sem confusões, pelo regime geral das contraordenações laborais, constituindo contraordenação muito grave qualquer ato ou comportamento qualificável como assédio, agravando para o dobro os limites mínimos e máximos da coima aplicável em caso de reincidência, sendo da competência da Inspeção Geral do Trabalho o levantamento da participação ou do auto de notícia⁶³⁴.

Depois, optou, pela sanção mais grave, a nulidade, para quaisquer atos e decisões praticados no contexto de uma situação de assédio, nomeadamente os atinentes às alterações das categorias, funções, cargos ou transferências de posto de trabalho⁶³⁵.

De forma semelhante ao projeto-lei n.º 252/VIII, o expediente legislativo do Grupo Parlamentar do PCP, estabelecia a responsabilidade solidária da empregadora e dos superiores hierárquicos do agressor de assédio, ao pagamento das coimas aplicáveis⁶³⁶. E ainda, a responsabilidade disciplinar do assediador sempre que tal procedimento tenha sido praticado contra a orientação da empresa ou indicações expressas dos superiores hierárquicos⁶³⁷.

Nesta medida, o artigo 8.º determinou o direito da vítima a uma indemnização por danos morais nos termos gerais da responsabilidade civil, bem como, caso a vítima tenha sido obrigada a demitir-se em consequência do assédio, a indemnização em dobro da que seria devida em caso de despedimento sem justa causa, ao contrário do projeto-lei do Grupo Parlamentar do PS que negligenciou de qualquer reparação para a vítimas de assédio⁶³⁸.

⁶³¹ Artigo 2.º do projeto-lei n.º 334/VIII, com a epígrafe de “Conceito de Assédio”.

⁶³² Artigo 2.º, n.º 1 do projeto-lei n.º 334/VIII, “*Entende-se por assédio o comportamento persecutório, deliberado, abusivo, do empregador, do seu representante, do superior hierárquico, colega ou outra pessoa com poder no local de trabalho (...)*”.

⁶³³ Artigo 2.º, n.º 2 do projeto-lei n.º 334/VIII.

⁶³⁴ Artigo 3.º, n.º 2, artigo 5.º e artigo 7.º do projeto-lei n.º 334/VIII.

⁶³⁵ Artigo 4.º do projeto-lei n.º 334/VIII.

⁶³⁶ Artigo 6.º, n.º 1 do projeto-lei n.º 334/VIII.

⁶³⁷ Artigo 6.º, n.º 2 do projeto-lei n.º 334/VIII.

⁶³⁸ Do projeto-lei n.º 334/VIII.

Por último, o artigo 9.º, de forma inovadora que merece o nosso elogio, sensível às dificuldades incomensuráveis da produção de prova nos casos de assédio moral, previa a inversão do ónus da prova, fazendo versar sobre o agressor o ónus de alegar e provar que não houve intenção de exercer qualquer violência psicológica⁶³⁹.

Estes dois Projetos Lei assinalaram o esforço inicial para a regulamentação específica do fenómeno do assédio moral no ambiente laboral, todavia, nunca chegaram a ser aprovados, foram postos de parte até ao fim da VIII legislatura.

4.2.2 O assédio moral: artigo 24.º do Código de Trabalho de 2003⁶⁴⁰

Nesta contextualidade, só com o Código de Trabalho de 2003 é que a figura em análise foi consagrada no seu artigo 24.º⁶⁴¹, preceito este enquadrado na subsecção destinada à “Igualdade e não discriminação”.

A disposição para a qual remete o n.º 2 do artigo 24.º consagrava que *“o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical”*⁶⁴².

Apesar do reconhecimento expresso da figura do “Assédio” na lei portuguesa, tal previsão se afigurava redutora a vários níveis⁶⁴³.

Destarte, a terminologia adotada pelo legislador, “Assédio”, não fazendo referência ao “Assédio Moral”, é já censurável e faz adivinhar a inexistência de um regime jurídico específico para o tratamento do fenómeno.

Acresce que, no artigo 24.º, n.º 2, não foi dada uma definição legal de “Assédio” mas, antes, uma noção ampla do que constitui assédio recorrendo à técnica

⁶³⁹ Projeto-lei n.º 334/VIII.

⁶⁴⁰ Lei n.º 99/2003, de 27 de Fevereiro.

⁶⁴¹ Artigo 24.º Assédio, N.º 1 *“Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador. N.º 2- Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos fatores do n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou efeito de afetar a dignidade da pessoa humana ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou destabilizador. N.º 3 - Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referidos no n.º anterior”*.

⁶⁴² Artigo 23.º do C.T., de 2003.

⁶⁴³ ANA TERESA VERDASCA, ANTÓNIO GARCIA PEREIRA, Assédio Moral no Local de Trabalho: O Caso do Sector Bancário Português, Instituto Superior de Económica e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, Socius Working Papers, n.º 9/2011, disponível em http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/WP_9_2011.pdf (20.03.2014), p. 7.

jurídica da “cláusula geral”, a ser depois concretizada e desenvolvida pela Doutrina e pela Jurisprudência, através da ponderação dos casos concretos⁶⁴⁴.

A respeito dos sujeitos parte da relação de assédio, o legislador ordinário não se pronunciou sobre as diferentes modalidades ou tipos do fenómeno classificadas em função da identidade do sujeito ativo, porém, fez referência expressa ao trabalhador ou candidato a emprego como sujeitos passivos de assédio, à semelhança do que se passa na legislação laboral francesa.

Nesta medida, retira-se, que o sujeito ativo será sempre a entidade patronal ou o superior hierárquico da vítima e exclui-se a existência de assédio moral horizontal, aquele que é estabelecido entre colegas de trabalho, e de assédio moral vertical ascendente que, ainda que menos provável, deve ser ponderado.

Outro aspeto negativo presente neste preceito legal diz respeito à inexistência de uma medida que proteja aqueles que testemunhem e relatem a situação de assédio, ao invés do que se passa na lei laboral francesa, impedindo que venham a ser sancionados.

Este aspeto reflete uma falha inaceitável pois como se sabe o assédio moral é composto por condutas subtis e ardilosas e, por isso, na maioria das vezes a prova testemunhal é essencial para se aferir da existência do fenómeno, como tal será necessário que a lei ofereça às testemunhas a segurança necessária para que não sejam coagidas a não testemunhar.

A respeito da avaliação da conduta assediante, o legislador português parecia querer aludir *“que cabe à vítima, de acordo com a impressão, princípios e reação particular, determinar se certa conduta é ou não, para si ofensiva, considerando ainda a realidade social da sociedade ou comunidade da época em que se insere, pelo que, um mesmo comportamento, dependendo das circunstâncias, pode ou não afetar a dignidade”*⁶⁴⁵.

Nesta medida, o carácter indesejado do comportamento era essencial para que o artigo 24.º atuasse. Contudo, existem condutas que dependendo do ambiente em que estão inseridos podem não concretizar uma prática de assédio moral, por

⁶⁴⁴ RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 196, entende que a definição de assédio recorrendo a uma cláusula geral pareceu ser a opção mais acertada uma vez que uma definição legal do fenómeno se apresentaria demasiado redutora perante a realidade dos factos já que o assédio moral se materializar sob as mais diversas formas.

⁶⁴⁵ ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA, Do Assédio no Local de Trabalho..., ob., cit., p. 255.

exemplo, quando a entidade patronal, com pouca polidez, tem o hábito de proferir palavras sem que tenha o efeito de atingir os trabalhadores.

Na verdade, ainda no que às condutas diz respeito, não tendo o legislador ordinário feito qualquer distinção, apreendemos que o comportamento assediante tanto se poderia manifestar através de ações ou omissões, manifestando-se, assim, num comportamento ativo ou omissivo⁶⁴⁶.

Relativamente à letra da lei, o artigo 24.º n.º 1⁶⁴⁷ aludia no sentido de que todo o assédio, pensa-se que similarmente o assédio moral, é discriminação, o que faz levantar a questão de se saber se o norma, por si só, pretendia proteger unicamente as vítimas de assédio moral discriminatório, ou se conferia também proteção às vítimas de assédio moral não discriminatório⁶⁴⁸.

Desta forma, o Código do Trabalho de 2003 não contemplava diversas condutas e práticas de assédio que não se apoiassem num fator discriminatório entre trabalhadores, pois, ao considerando que todo o assédio é discriminação negligenciou o facto de que muitos dos comportamentos que constituem assédio moral no trabalho poderem não ter nenhum intuito discriminatório, visando, pura e simplesmente, hostilizar a vítima com o objetivo de que, por exemplo, esta desocupe o local de trabalho⁶⁴⁹.

Nesta conformidade, o legislador de 2003 tratou somente de uma das modalidades de assédio moral, o assédio discriminatório, omitindo aqueles casos em que, por exemplo, a entidade patronal tem a seu cargo apenas um trabalhador e mesmo assim assedia-o moralmente com o intuito que este abandone o local de trabalho.

E, também, aquelas situações de assédio moral horizontal nas quais um trabalhador assedia outro colega de trabalho por, pura e simplesmente, se sentir amedrontado pelo facto de aquele ser mais capaz profissionalmente, sem que exista, desde logo, qualquer intuito discriminatório baseado no estado civil, ascendência,

⁶⁴⁶ SÓNIA KIETZMANN LOPES, ob., cit., p. 260.

⁶⁴⁷ Código do Trabalho de 2003.

⁶⁴⁸ Sintetizando as palavras de SÓNIA KIETZMANN LOPES, o legislador, naturalmente influenciado pelos normativos comunitários, designadamente pela Diretiva 2000/43/CE, Diretiva 2000/78/CE e especialmente pela Directiva 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro, com a redação que lhe foi dada pela Diretiva n.º 2002/73/CE, ao incluir o preceito na Subsecção da *"igualdade e não discriminação"*, remetendo na noção de assédio para comportamentos baseados em fatores de discriminação estatuídos no artigo 23.º, no artigo 24.º, n.º 2 do Código do Trabalho limitou a figura, tratando o fenómeno em causa apenas na numa das suas vertentes, o assédio discriminatório, não apontando no mesmo sentido do conceito de assédio moral trabalhado pela Jurisprudência e Doutrina.

⁶⁴⁹ Vide, ANA TERESA VERDASCA, ANTÓNIO GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 8.

idade, sexo, capacidade de trabalho reduzida, orientação sexual, situação familiar, património genético, nacionalidade, religião, origem étnica, convicções políticas, ideológicas ou filiação sindical.

Na esteira do legislador comunitário na Diretiva n.º 76/207/CEE com a redação que lhe foi dada pela Diretiva n.º 2002/73/CEE, o Código do Trabalho apresentou todo o assédio como uma forma de discriminação que arroga duas modalidades, o assédio moral discriminatório sobre trabalhador ou candidato a emprego, cuja conduta de assédio é fundada num dos fatores de discriminação indicados no artigo 23.º, n.º 1⁶⁵⁰, e o assédio sexual, em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis têm conotação sexual, podendo assumir forma verbal, gestual ou física^{651 652}.

Destarte, no que diz respeito ao assédio moral não discriminatório, não sendo este protegido pelo princípio da não discriminação, não foi inserido no artigo 24.º, o que nos leva a verificar que o assédio moral no local de trabalho considerado em toda a sua amplitude não se encontrava projetado no Código do Trabalho.

Uma outra nota, refere-se ao facto de o artigo 24.º do Código do Trabalho de 2003 não fez referencia à continuidade ou reiteração das condutas assediantes como elemento essencial do tipo *“Assédio”*, o que *“poder-se-ia ser levado a considerar que bastaria um único ato para que se desse por verificada a previsão, o que é reforçado pelo facto de se admitir a existência da figura aquando do acesso ao emprego”*⁶⁵³.

Esta opção do legislador afastar este requisito para a verificação do fenómeno em estudo é criticável porque parece indicar que bastará um único ato isolado, para que seja considerado assédio moral e, por outro lado, o artigo 24.º, n.º 2 ao ampliar a situação de assédio aos casos de acesso ao emprego fortificou a ideia de que o

⁶⁵⁰ Cfr., artigo 24.º, n.º 1 e n.º 2 do C.T.

⁶⁵¹ Cfr., artigo 24.º, n.º 1 e n.º 2 do C.T.

⁶⁵² Neste âmbito a figura do assédio sexual, a Doutrina e a Jurisprudência dividem-se, por um lado, há quem julgue esta figura como sendo uma realidade distinta da figura do assédio moral, por outro lado, há quem entenda que o assédio sexual é mais uma das modalidades do conceito mais vasto de assédio moral. Para RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 182 e 183, por exemplo, não distingue em absoluto as duas figuras e, desta forma, inclui as condutas características do assédio sexual na mesma classe de comportamentos que consubstanciam o assédio moral, sustentando que em ambos os casos o direito à dignidade humana é ofendido, que um e outro criam um ambiente de trabalho humilhante, hostil e intimidatório e, até, que os dois fenómenos podem produzir danos emocionais e físicos. Neste contexto, entendemos, ao lado de parte da Doutrina, o assédio sexual como uma figura distinta do assédio moral, uma vez que aquele abrange condutas de conteúdo sexual, de carácter físico ou palavras e insinuações que visam o envolvimento sexual com a vítima, o que não se passa no caso de assédio moral. Acresce que, o assédio moral tem como elementos característicos a reiteração e o prolongamento no tempo das condutas assediantes, ao passo que no assédio sexual estes requisitos não são essenciais, pode bastar um único comportamento para que este se verifique e adquira relevância jurídica. Apesar de muitas vezes uma situação de assédio sexual resultar em assédio moral quando, por exemplo, a vítima não cede às investidas de cariz sexual do assediador e este inicia um processo de assédio moral dirigido o sujeito passivo como forma de represália, e não se afastando, ainda, as hipóteses de uma situação de assédio moral se transformar em assédio sexual, quando as condutas passam a ter conteúdo sexual ou tendem o relacionamento íntimo com a vítima, continuamos, assim, a perceber os dois fenómenos como figuras jurídicas distintas.

⁶⁵³ Neste sentido, RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 199.

fenómeno poderia se verificar sem estar assente na repetição de comportamentos assediadores⁶⁵⁴.

Para sintetizar, poderíamos referir que o artigo 24.º, n.º 2 não é suficientemente claro relativamente a este requisito da reiteração e da sistematização dos comportamentos para a verificação de uma situação de assédio moral no local de trabalho, deixando a cargo da Jurisprudência e da Doutrina o adimplemento desta lacuna, que, têm entendido o assédio moral como um fenómeno que é composto por condutas hostis que se repetem.

Destrate, só do exame concreto de cada caso e das condutas que o compõe observadas no seu conjunto se revelará a existência ou não de uma situação de assédio moral no local de trabalho.

Mas nem todo o preceito é criticável, merecendo louvores relativamente à parte disjuntiva que estabelecia “*com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador*”⁶⁵⁵.

Desta forma, a dignidade da pessoa humana serve de fundamento tanto ao direito à igualdade e não discriminação como a qualquer outro direito fundamental suscetível de ser afetado no caso de assédio moral, como seja o direito à integridade física e moral, à imagem, o direito ao bom nome e à reputação, à reserva da intimidade da vida privada e familiar, entre outros.

E outrossim, o artigo 24.º, n.º 2 do Código do Trabalho de 2003, revelou-se preocupado com a dificuldade que existe na prova da intenção do agente assediador em afetar a dignidade do assediado.

Assim, exigia-se de forma alternativa a prova da intenção do assediador, quando se lê “*com o objetivo*”, ou a verificação de uma situação de assédio pelo resultado, na parte que determina “*ou o efeito*”⁶⁵⁶.

⁶⁵⁴ O legislador deveria ter sido mais claro, fazendo distinção entre os casos regra de assédio, que se desenvolvem durante o cumprimento do contrato de trabalho e que dependem, obrigatoriamente, do requisito da repetição das condutas assediadoras e do seu prolongamento no tempo para que se verifiquem, da exceção, que recebemos de bom grado, que será aceitar como assédio uma situação pontual de ataque à dignidade humana aquando do acesso ao emprego. Não o fazendo, da interpretação literal do artigo 24.º, n.º 2 do C.T., 2003, quando se refere a “*todo o comportamento*”, apenas podemos aprontar que o conceito de assédio avançado afastava o elemento de reiteração das condutas assediadoras, o que acabará na confusão do evento com meros conflitos pontuais, habituais e característicos da relação laboral, o que poderá reconduzir à banalização do fenómeno.

⁶⁵⁵ Vide, artigo 24.º, n.º 2 *in fine* do Código do Trabalho de 2003.

⁶⁵⁶ Nesta conformidade vide, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 214. Mas em sentido oposto RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 200 “*Onde o dispositivo legal ora em análise nos merece mais críticas é quanto à exigência de preenchimento dos designados elementos subjetivos, desde logo quanto à exigência cumulativa de se provar tanto a existência da*

Nesta conformidade, a intenção ou a finalidade do sujeito ativo em molestar o trabalhador não é requisito indispensável para que se verifique uma situação de assédio moral no local de trabalho, chegando o resultado produzido, ou seja, a ofensa da dignidade humana ou a criação de um ambiente intimidativo, degradante, hostil, humilhante ou desestabilizador, para que exista assédio moral no ambiente de trabalho⁶⁵⁷.

A opção do legislador ordinário em considerar que existe assédio moral mesmo quando não há intenção do assediador em afetar a dignidade do trabalhador ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, foi bem aceite pela Doutrina majoritária⁶⁵⁸, uma vez que desonerou o assediado da prova da intencionalidade do comportamento indesejado.

No que concerne ao efeito lesivo, a lei positivou em termos alternativos dois resultados possíveis, ou *a violação da dignidade da pessoa ou a criação de um ambiente intimidativo, degradante, hostil, humilhante ou desestabilizador*.

Como já foi referido, aprova-se a inclusão do bem jurídico lesado como sendo o da dignidade da pessoa, já que este se apresenta como a pedra de toque de todos os valores do ordenamento jurídico estabelecendo a ligação com os direitos fundamentais violados pela prática de assédio moral.

No entanto, o legislador ordinário limita a norma a uma única modalidade de assédio moral, a discriminatória. Nesta medida, ao lado de RITA GARCIA PEREIRA⁶⁵⁹, resta-nos suscitar a questão de saber porque não é feita nenhuma alusão ao direito à igualdade, já que por razões de mera lógica era o que faria mais sentido.

Acresce o facto de a lei consagrar duas possibilidades alternativas no que toca ao efeito lesivo, que reduz, a dificuldade na prova dos factos em sede de julgamento, uma vez que abrange um maior número de comportamentos assediadores, todos os comportamentos que afetem ou sejam suscetíveis de afetar a dignidade da pessoa ou de criar um ambiente de trabalho prejudicial⁶⁶⁰.

intencionalidade malévola e como o efeito lesivo. Compreendendo-se o alcance da última, não se vislumbra por que motivo o legislador português foi repescar o progetto discriminatorio do agente ativo, exigindo que se faça prova de uma intenção para efeitos de qualificação da conduta como "assédio".

⁶⁵⁷ Neste sentido, INÊS ARRUDA, ob., cit., p. 110.

⁶⁵⁸ Mesmo por aqueles Autores que julgam o assédio não intencional uma hipótese remota, por exemplo, ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA, ob., cit., p. 254.

⁶⁵⁹ Cfr., RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 201.

⁶⁶⁰ Vide, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 216.

Por outro lado, este preceito em análise não fez depender da existência de danos físicos ou psicológicos do assediado, sendo, suficiente a existência de lesão de bens jurídicos ou a criação de um ambiente de trabalho degradante.

Destrate, o assediado terá de demonstrar que foi ofendido na sua dignidade ou que lhe foi criado um ambiente de trabalho hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Como sabemos, o assédio moral expressa-se de várias formas e feitos o que na maioria das vezes o torna praticamente imperecível, até porque do evento podem não resultar sequelas para o exterior. Contudo, este carácter silencioso e aparentemente inocente desses atos tornam praticamente impossível a produção de prova da existência de assédio moral no local de trabalho.

Dispõe o artigo 23.º, n.º 3 ⁶⁶¹a proibição da discriminação e *“cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se sente discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos fatores indicados no n.º 1, ou seja “ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical”*.

O que significava que caberia ao assediado apresentar em juízo a sua situação fática na qual fundamentava a discriminação, ficando a cargo da entidade patronal provar que tais factos não constituem discriminação porque se justificam com razões objetivas⁶⁶².

No entanto, do artigo 24.º, do supra referido Código, não consagrava uma medida idêntica relativa à produção de prova, entretanto, como este preceito estatua o assédio moral na sua modalidade discriminatória, tudo leva a crer que foi intenção do legislador que esta figura fosse regulada pelo regime jurídico da discriminação, ficando assim consagrada a inversão do ónus da prova para os casos de assédio moral

⁶⁶¹ Do Código de Trabalho de 2003.

⁶⁶² Neste sentido, ver MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 219.

discriminatório, quando o bem jurídico ofendido fosse o direito à igualdade e não discriminação⁶⁶³.

Na verdade, o artigo 24.º não contempla o assédio moral em toda a sua amplitude e, desta forma, este regime jurídico da proibição da discriminação só poderá ser aplicado nas situações de assédio moral discriminatório.

Nesta medida, importa referir, que é crucial que se construa um regime específico para o assédio moral e que, à semelhança do que acontece com o assédio discriminatório, se determine a inversão do ónus da prova, como acontece em França⁶⁶⁴, a fim de acabar com a reserva dos visados em recorrerem ao Tribunal porque, como se sabe, na maioria das vezes estes não se encontram na posição mais privilegiada para acusar o assediador, por não terem ao seu alcance as provas que estão na mão daquele⁶⁶⁵.

No que diz respeito à análise de uma situação de assédio moral, a apreciação da existência de lesão de bens jurídicos ou de uma ambiência intimidativa, hostil, degradante, humilhante e desestabilizadora deve ser feita com base na análise do conjunto de todos os comportamentos individualmente considerados.

Neste caso, para se perceber se estamos ou não num caso de assédio, *“o Juiz terá de proceder a uma apreciação casuística, avaliando todos os indícios probatórios, de modo a apurar a existência ou inexistência de um comportamento sistemático”*⁶⁶⁶.

Segundo os ensinamentos RITA GARCIA PEREIRA⁶⁶⁷, *“mais do que a natureza concreta de cada um dos factos que se aleguem para denunciar uma situação, o que resulta indispensável para se poder qualificar uma conduta como mobbing é que se verifique uma sucessão de circunstâncias durante um lapso de tempo. Assim, o que proporciona unidade a esta conduta ilícita, com múltiplas formas de expressão é o total desprezo pela dignidade e pela pessoa do visado, independentemente dos concretos danos que possa originar”*.

De sorte, o que releva para a ponderação de uma situação como sendo de assédio moral é a análise dos vários comportamentos praticados contra o assediado

⁶⁶³ Vide MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 219.

⁶⁶⁴ Consultar, article L. 1154-1 du Code du Travail. http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=FEF93E5CC8C6FA085F703937BD45ACDE.tpdjo08v_2?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900831&dateTexte=20140221&categorieLien=cid#LEGIARTI000006900831 (21.02.2014).

⁶⁶⁵ A propósito desta solução vide, ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA, ob. cit., p. 258.

⁶⁶⁶ Cfr., MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 220.

⁶⁶⁷ RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 117.

como um todo, e não o eventual dano para a saúde da vítima, nem a análise de cada comportamento individualmente considerado, pois só dessa forma se consegue perceber o efeito lesivo na dignidade do sujeito passivo ou a real degradação das condições de trabalho⁶⁶⁸.

Outra das novidades do código de 2003, para além do artigo 24.º, foi o artigo 18.º, com a epígrafe “*Integridade física e moral*”, que dizia que “ (...) o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral”.

Este preceito recebeu a norma constitucional do artigo 25.º da nossa lei fundamental admitindo o direito à integridade pessoal como um dos bens jurídicos possivelmente lesado pelo assédio moral.

Nesta medida, retira-se que se deve proceder a uma interpretação sistemática do artigo 24.º e do artigo 18.º⁶⁶⁹ pois só da articulação destes dois preceitos se consegue entender que, por um lado, o assédio moral está consagrado na lei laboral quando assenta em condutas discriminatórias pelo estudo do artigo 24.º como, também, está estabelecido nos demais casos pelo reconhecimento do direito à integridade física e moral do artigo 18.º⁶⁷⁰.

Sintetizando as palavras de MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO⁶⁷¹, “*através da conjugação do artigo 18.º, na parte respeitante ao reconhecimento da integridade moral do trabalhador ou do empregador, com o artigo 24.º, na parte em que prescreve como “assédio todo o comportamento (...) praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa humana ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”, é possível conceber que a figura jurídica do assédio moral encontra-se projetada no Código do Trabalho*”.

Desta forma, o supra referido Autor, faz anuência ao artigo 18.º⁶⁷² apenas na parte respeitante à integridade moral, excluindo, a parte que determina o reconhecimento da integridade física por conjecturar que este direito não deve apoiar o

⁶⁶⁸ In MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 221.

⁶⁶⁹ Do Código do Trabalho de 2003.

⁶⁷⁰ Com este entendimento, anotação de GUILHERME DRAY in Pedro Romano Martinez (et al), Código do Trabalho Anotado, ob., cit., p. 127.

⁶⁷¹ In MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 222.

⁶⁷² Código do Trabalho de 2003.

assédio moral, fundamentando que aceitar o contrário faria depender a verificação de uma situação de assédio moral da produção de um dano físico ou psicológico para vítima, o que nem sempre ocorrem e, portanto, não constituem elementos essenciais do conceito⁶⁷³.

Refere ainda o Autor que esta conceção subjetiva não pode ser acolhida pelo Direito, pois faz depender o assédio moral da maior ou menor resistência física e psicológica da vítima e não de uma objetiva atuação humilhante⁶⁷⁴.

Desta forma, assédio moral poder violar uma pluralidade de direitos fundamentais, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO⁶⁷⁵ vem, nesta linha, defender a tese de que o direito à integridade moral, enquanto manifestação da dignidade humana, como elemento essencial da integridade pessoal e como direito que determina a proibição de tratos humilhantes e degradantes, deve assumir o papel de direito fundamental lesado no caso de assédio moral.

O direito à integridade pessoal, previsto no artigo 25.º da CRP, encerra duas componentes, a integridade física e a integridade moral.

A integridade física abrange o aspeto físico, de corpo saudável, e o aspeto psicológico, relativo a uma mente sã.

A integridade moral está relacionada, não com um dano físico ou psicológico, mas com os sentimentos de degradação e humilhação, tão característicos numa situação de assédio moral no local de trabalho⁶⁷⁶.

Nesta medida, sendo os direitos fundamentais ou os direitos de personalidade inerentes à condição humana, independentemente da sua positivação no Código do Trabalho estes serão sempre chamados a completar as disposições laboristas e gozam de plena aplicabilidade nas relações laborais⁶⁷⁷.

⁶⁷³ MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 43 e ss.

⁶⁷⁴ MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 44.

⁶⁷⁵ MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 59.

⁶⁷⁶ JORGE MIRANDA, RUI MEDEIROS, Constituição Portuguesa Anotada, I, Introdução Geral, Preâmbulo, artigo 1.º a 79.º, Coimbra Editora, 2005, p. 268, J. J. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, Constituição da República Portuguesa ..., ob., cit., p. 454.

⁶⁷⁷ RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 196.

4.2.3 O assédio moral: o artigo 29.º, n.º 1 do Código do Trabalho de 2009

Sendo o artigo 29.º⁶⁷⁸ em quase tudo parecido ao seu antecessor artigo 24.º, para que não se caia na repetição, procederemos, à análise do artigo de forma sumária, deixando as alterações legislativas mais significativas para um estudo mais detalhado que será desenvolvido apartadamente.

Desde logo, a epígrafe “Assédio” no artigo 29.º parece denunciar a consciência legislativa para a polémica em redor da designação de assédio moral e atesta ainda uma não tomada de posição em relação ao melhor termo para designar o fenómeno.

O assédio aparece ainda com a necessidade de recurso a uma cláusula geral e como tal está nas mãos da Doutrina e da Jurisprudência o seu preenchimento casuístico. Neste caso, dado que estamos perante uma natureza plurifacetada de condutas que podem constituir assédio moral, a opção do legislador parece ser correta⁶⁷⁹.

A inserção do assédio moral na subsecção II, ainda que atualmente em Divisão autónoma no Código institui uma falta de autonomia e de clareza em torno da figura em estudo.

No que diz respeito aos sujeitos parte da relação de assédio, o artigo 29.º, de forma semelhante ao que ocorreu no artigo 24.º, não reconhece os sujeitos ativos nem os sujeitos passivos. Desta forma e, de acordo com a interpretação dada para artigo 24.º, e como o artigo 29.º também não faz qualquer distinção, pensamos que o preceito abarca todas as modalidades de assédio moral.

No que toca à intenção do assediador, o artigo 29.º preserva, prudentemente, aquilo que se estatua no artigo 24.º, o legislador revelou-se preocupado com a dificuldade que existe na prova da intenção do agente assediador em afetar a dignidade da vítima, exigindo de forma alternativa a prova da intenção do assediador,

⁶⁷⁸ Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, artigo 29.º, n.º 1, “*entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*”.

⁶⁷⁹ Cfr., SÓNIA KIETZMANN LOPES, ob., cit., p. 260.

quando se lê “*com o objetivo*”, ou a verificação de uma situação de assédio moral pelo resultado, na parte que determina “*ou o efeito*”⁶⁸⁰.

Por fim, no que concerne à duração das condutas assediadas, o legislador não faz qualquer alusão relativamente à reiteração das condutas que tem vindo a ser exigida pela Doutrina e pela Jurisprudência como elemento fundamental para a configuração de uma situação de assédio moral no local de trabalho.

Reprova-se o preceito neste ponto de forma idêntica ao que foi feito em relação ao artigo 24.º e, neste sentido, permanece o esforço do julgador no preenchimento desta lacuna, dissecando de forma global as várias condutas que no seu conjunto traduzem o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, degradante, hostil, humilhante ou desestabilizador.

No que concerne, no Código do Trabalho de 2003, ao assédio moral não discriminatório, no qual o comportamento indesejado não se apoia em nenhum fator discriminatório mas que pela sua natureza continuada e insidiosa tem os mesmos efeitos, ofendendo a dignidade do trabalhador ou criando-lhe um ambiente intimidatório, degradante, hostil, humilhante ou desestabilizador, não constava do artigo 24.º mas antes no regime dos direitos de personalidade, previsto no artigo 18.º do Código do Trabalho de 2003^{681 682}.

Nesta medida, o artigo 29.º do C.T., mantendo a mesma epígrafe, “Assédio”, passa a estatuir, no seu n.º 1, o seguinte: “*Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*”.

⁶⁸⁰ Desta forma, “*de acordo com o preceituado no artigo 29.º do Código do Trabalho o assédio inclui: aquelas situações em que existe intenção de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador; bem como aqueles casos em que o efeito da conduta foi o de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*” SÓNIA KIETZMANN LOPES, ob., cit., p. 261.

⁶⁸¹ Neste sentido *vide*, GUILHERME DRAY, Igualdade e Não Discriminação, Código do Trabalho – A Revisão de 2009, coordenação de Paulo Morgado de Carvalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p. 131.

⁶⁸² Da exposição dos motivos da Proposta de Lei n.º 216/X insere-se a pretensão em alterar a definição de assédio, passando esta a abranger situações não relacionadas com qualquer fator de discriminação, sendo neste ponto que o preceito em causa merece os devidos elogios, disponível em <http://www.parlamento.pt/Paginas/PaginaIndisponivel.aspx?asperrorpath=/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailheIniciativa.aspx>.

De sorte, com a introdução da locução “*nomeadamente*” no artigo 29.º houve uma remissão exemplificativa para a conduta assediante apoiada em fator discriminatório, ampliando assim o âmbito de aplicação do fenómeno de assédio moral.

Neste aspeto, o assédio moral discriminatório pode, a partir de hoje, ser subsumido no artigo 29.º, dispensando-se o recurso ao atual artigo 15.º referente à integridade física e moral⁶⁸³.

Como já referimos, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, regulava o assédio moral apenas na sua modalidade discriminatória.

Nesta medida, aplicava-se à figura do assédio moral discriminatório o regime de prova previsto no artigo 23.º, n.º 3, e, desta forma, o assediado teria de indicar os trabalhadores em relação aos quais se considerava discriminado, cabendo à entidade empregadora a prova de que a exclusão ou o tratamento desvantajoso não é irrazoável, arbitrário e discriminatório, tendo uma justificação verosímil⁶⁸⁴.

O Código de Trabalho de 2009 não expulsa o regime da inversão do ónus da prova para o caso de assédio moral assente em fator discriminatório, convido a quem alega a discriminação indicar o colega (s) em relação a quem se considera discriminado, cabendo à entidade patronal provar que a diferença de tratamento não se assenta em nenhum fator de discriminação⁶⁸⁵. Consagrou-se assim a regra da inversão do ónus da prova para os atos discriminatórios.

Todavia, os demais casos de assédio moral no local de trabalho não beneficiam de tal trato, “ (...) o ónus probatório quanto aos requisitos enunciados no artigo 29.º continua a imponder sobre a vítima”⁶⁸⁶.

É neste âmbito que este preceito legal demonstra maiores insuficiências, pois o assediado terá de alegar e demonstrar que foi ofendido na sua dignidade humana ou que lhe foi criado um ambiente de trabalho hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

Ora, tal solução torna a produção de prova de uma situação de assédio moral muito difícil, por um lado, devido à própria natureza astuciosa e subtil do fenómeno

⁶⁸³ Que corresponde ao artigo 18.º do C.T., de 2003.

⁶⁸⁴ GUILHERME DRAY, *Igualdade e Não Discriminação*, ob., cit., p. 127 e 128.

⁶⁸⁵ Cfr., artigo 25.º, n.º 5 C.T., de 2009.

⁶⁸⁶ Neste sentido, SÓNIA KIETZMANN LOPES, ob., cit., p. 266.

que muitas vezes se apresenta praticamente impercetível, por outro lado, porque esta prova se faz principalmente através do recurso a testemunhas que, normalmente, são os colegas de trabalho que se sentem na maior parte dos casos acanhados a não testemunhar, o que resultará no desconhecimento judicial de muitos casos de assédio moral no local de trabalho.

Nesta medida, compartilhando da opinião de INÊS ARRUDA⁶⁸⁷, e de MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO⁶⁸⁸ no campo *de iure condendo*, entendemos que a inversão do ónus da prova deveria ser aplicável a todas as situações de assédio moral no local de trabalho, não limitando o recurso à figura apenas aos casos de assédio moral discriminatório.

Entendemos, ainda, que se torna essencial adotar um sistema de proteção de testemunhas, por exemplo, semelhante ao estabelecido na legislação francesa, de forma a fazer advir mais facilmente a verdade material, já que a prova testemunhal é a mais eficaz para a prova de uma situação de assédio moral no local de trabalho.

⁶⁸⁷ INÊS ARRUDA, ob., cit., p. 111.

⁶⁸⁸ MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 218.

CAPÍTULO V
OS BENS JURÍDICOS PROTEGIDOS

5. Alusão aos bens jurídicos protegidos. O direito (s) fundamental (is) lesado (s)

Os direitos fundamentais^{689 690} surgem no Estado como “reações às ameaças fundamentais que circundam o homem (direitos do homem) e o cidadão (direitos civis)”⁶⁹¹.

Perante uma questão de violação de direitos fundamentais de um trabalhador, há que atender não só à multiplicidade de fatores que compõe o assédio em si, mas também a todos os ramos do direito que podem vir socorrer o direito laboral de modo a encontrar uma solução viável para o problema.

No mesmo sentido, MENEZES CORDEIRO refere que “ (...) perante um problema a resolver, não se aplica apenas a norma primacialmente vocacionada para a solução; todo o direito é chamado a depor. Por isso, há que lidar com os diversos ramos do direito em termos articulados, com relevo para a Constituição – a interpretação deve ser conforme com a Constituição”⁶⁹².

A Lei Fundamental dispõe, no seu artigo 1.º que “Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana” constituindo a dignidade humana um princípio fundamental a respeitar e zelar, também no âmbito laboral.

Na esteira de CRISTINA QUEIROZ⁶⁹³, “o homem – e a sua “dignidade preferente” – é um fim em si mesmo, não um meio ou instrumento na resolução de conflitos, que só podem, em ultima análise, ser aferidos perante os dados do “caso”.

⁶⁸⁹ Para mais desenvolvimentos, vide CRISTINA QUEIROZ, *Direitos Fundamentais, Teoria Geral*, 2.ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, p. 47 e ss. Relativamente ao conceito de direitos fundamentais, CRISTINA QUEIROZ, *Direito Constitucional, As Instituições do Estado Democrático e Constitucional*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p. 361 a 368.

⁶⁹⁰ O contexto material dos direitos fundamentais não se limita ao catálogo contido na Parte I da Constituição. Esse parece ser o sentido do artigo 16.º, n.º 1 da CRP, quando refere que “os direitos fundamentais consagrados na constituição não excluem quaisquer outros constantes das leis e das regras aplicáveis de direito internacional”. Daqui se depreende que é possível a existência de outros direitos fundamentais em leis ordinárias ou mesmo em normas internacionais, e ainda, pode haver direitos previstos em preceitos constantes de outras partes da Constituição que devem ser considerados como direitos fundamentais. Neste sentido vide, JOSÉ CARLOS VIEIRA DE ANDRADE, *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, 4.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2009, p. 73 e ss. Mas esse conjunto de direitos fundamentais da nossa Constituição, tem sempre por base o princípio de valor: a dignidade da pessoa humana. A dignidade da pessoa humana foi, ao longo dos tempos, um conceito que sempre suscitou divergências, salientando-se as que opõem as repetidas concepções religiosas, racionais e científicas, vide, FRANK DOMKE, *Grundrechtliches System und Systematisiertes Grundrecht*, 1998, p. 121 e ss. Porém o que nos importa é apenas a afirmação da ideia de uma dignidade valor, reconhecida pelo direito a cada indivíduo pelo facto de ele ser pessoa, independentemente de saber se isso contribui uma entelêquia, uma representação ou o nome para um conjunto de necessidades características do homem como um ser espiritual indeterminado e inespecífico, cfr., JOSÉ CARLOS VIEIRA DE ANDRADE, *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa ...*, ob., cit., p. 93, nota de rodapé n.º 58.

⁶⁹¹ CRISTINA QUEIROZ, *Direitos Fundamentais*, ob., cit., 2010, p. 60.

⁶⁹² *Apud.*, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *O Código do Trabalho face à Constituição*, in AAVV, *Código do Trabalho – Pareceres*, Vol. III, Ministério da Segurança Social e do Trabalho, Lisboa, 2004, p. 406.

⁶⁹³ CRISTINA QUEIROZ, *Direitos Fundamentais Sociais, Função, Âmbito, Conteúdo, Questões interpretativas e Problemas de Justificabilidade*, Coimbra Editora, Coimbra, 2006, p. 24.

As bases da República são a dignidade da pessoa humana e a vontade popular.

Como já referimos, a dignidade da pessoa humana ergue-se como linha decisiva de fronteira contra qualquer tipo de totalitarismo e, ainda, contra experiências históricas de aniquilação existencial do ser humano e negadores da dignidade da pessoa humana⁶⁹⁴.

Nesta medida, a dignidade da pessoa humana não é jurídico-constitucionalmente apenas um princípio-limite⁶⁹⁵. A sua base está concretização no princípio *antrópico* ou *personicêntrico* inerente a vários direitos fundamentais, como por exemplo, o direito à vida, o direito ao desenvolvimento da personalidade, o direito à integridade física e psíquica, o direito à identidade genética, o direito à identidade pessoal⁶⁹⁶.

Destrata, é a dignidade do ser humano entendida como um valor específico e autónomo que impõe a proteção e o respeito, proibindo-se a execução de pessoas, a tortura e tratos desumanos e degradantes, o trabalho forçado, entre outras.

Sintetizando as palavras RITA GARCIA PEREIRA⁶⁹⁷, entende que o bem jurídico que é sempre lesado num caso de assédio moral é a dignidade da pessoa humana, depois “*paralelamente e perante as específicas atuações no âmbito do processo de assédio moral, poder-se-á verificar a lesão de outros direitos*”, como o direito à integridade moral e física, o direito à honra, o direito à intimidade, e o direito à igualdade e não discriminação, este último no caso de assédio moral discriminatório.

Alguns Autores questionam a vinculação das entidades privadas em relação aos direitos fundamentais, querela na qual não participamos por considerarmos ser manifesta a submissão ao respeito pelos direitos fundamentais consagrados na CRP, independentemente do cariz da entidade em causa, quanto mais não seja tendo em conta o disposto no artigo 18.º CRP^{698 699}.

⁶⁹⁴ J. J. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, Constituição da República Portuguesa..., ob., cit., p. 198.

⁶⁹⁵ J. J. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, Constituição da República Portuguesa..., ob., cit., p. 198.

⁶⁹⁶ Por outro lado, alimenta o princípio da igualdade, proibindo qualquer pesagem de dignidades, cfr., J. J. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, Constituição da República Portuguesa..., ob., cit., p. 198 e 199.

⁶⁹⁷ RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 147.

⁶⁹⁸ “A vinculação de entidades privadas, consagrada no artigo 18.º, n.º 1, significa que os efeitos dos direitos fundamentais deixam de ser apenas efeitos verticais perante o Estado para passarem a ser efeitos horizontais perante entidades privadas (efeito externo dos direitos fundamentais)”, J. J. GOMES CANOTILHO, Direito Constitucional e Teoria da Constituição, 4.ª edição, Almedina, Coimbra, p. 1244, CRISTINA QUEIROZ, ob., cit., p. 135 e ss.

⁶⁹⁹ Para mais desenvolvimentos vide ANTÓNIO PINTO MONTEIRO, JÖRG NEUNER, INGO SARTEL, Direitos Fundamentais e Direito Privado Uma Perspetiva de Direito Comparado, Almedina, Coimbra, 2007, p. 327 e ss.

Atendendo à posição clássica da teoria da eficácia direta dos direitos, liberdades e garantias constitucionalmente previstos parece que aos indivíduos é concedida a possibilidade de àqueles apelarem mesmo no âmbito de relações jurídicas com outros sujeitos privados⁷⁰⁰.

Neste âmbito, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO diz que “ (...) os direitos fundamentais aplicam-se no domínio do direito do trabalho e vinculam imediatamente os trabalhadores e empregador”⁷⁰¹.

No entanto, o bem jurídico afetado pelas condutas assediadas não é somente a dignidade humana; outros são os direitos fundamentais que, conjuntamente, são violados: a intimidade, a honra, a integridade física, a integridade moral, entre outros⁷⁰², direitos estes reconhecidos não só na CRP, mas também, no artigo 14.º e seguintes, do atual Código do Trabalho⁷⁰³⁷⁰⁴.

Nesta conformidade, a prática de condutas assediadas resultará a ofensa não só a um direito fundamental em concreto, mas a um leque variado dos mesmos, que, na realidade, pode ser reconduzida à violação de um direito fundamental que abarca todos os outros: a dignidade da pessoa humana. Que como refere PEDRO MONTANO, “ a dignidade constitui o valor absoluto da pessoa”⁷⁰⁵.

Desta forma, GONZÁLEZ CUEVAS⁷⁰⁶ adverte, para o carácter pluriofensivo do assédio moral no local de trabalho e, defende que o valor jurídico afetado é a dignidade da pessoa humana, por só neste conceito jurídico indeterminado caberem todas as realidades que não são facilmente enquadradas no âmbito de proteção de um direito fundamental concreto.

⁷⁰⁰ Sobre a matéria da vinculação das entidades privadas aos preceitos constitucionais relativos aos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos *vide* VIEIRA DE ANDRADE, Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976, Almedina, Coimbra, 1987, p. 270 a 300, e ainda GOMES CANOTILHO, Direito Constitucional ..., ob., cit., p. 1242 a 1252.

⁷⁰¹ *Vide* MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 36 e 37.

⁷⁰² *In* MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 39.

⁷⁰³ MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 39, refere que são muitos os autores que consideram que são vários os direitos fundamentais afetados.

⁷⁰⁴ Para mais desenvolvimentos sobre os direitos de personalidade ligados à dignidade da pessoa humana, *vide*, TERESA COELHO MOREIRA, Estudos de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2011, p. 65 a 84.

⁷⁰⁵ *In* La Dignidade Humana como Bien Tutelado por el Derecho Penal, actualidad Penal, n.º 19, 1997, p. 421.

⁷⁰⁶ ANTONIO GONZÁLEZ CUEVAS “Las referencias a la dignidad, desde la óptica de los derechos fundamentales, deben entenderse dirigidas a proteger toda una serie de realidades que en ocasiones no son fácilmente susceptibles de encuadrarlas en el ámbito protegido de un derecho fundamental concreto, pero que si caben en un concepto jurídico indeterminado como la dignidad, através del cual encuentran la protección por la vía de tutela prevista para los derechos fundamentales” *in* Una Aportación desde U.G.T. respecto al Acoso Moral en el Trabajo, Lan Harremanak/7, (2002-II), disponível em <http://www.acosomoral.org/pdf/GCuevas.pdf> (21.03.2014), p. 205 a 217

Considerando, a dignidade da pessoa humana como o direito fundamental concretamente afetado pelo assédio moral, cabe agora explorar, sucintamente, os bens jurídicos afetados pelo assédio moral no local de trabalho.

Neste âmbito o artigo 29.º, n.º 1 do C.T., prescreve que se “ (...) possa afetar a dignidade da pessoa humana ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

Assim, o assédio moral pode afetar vários direitos fundamentais, como já referimos, desde logo o direito ao respeito da dignidade pessoal, o direito à igualdade e não discriminação, o direito à integridade física e moral, o direito à honra, etc.

Para GARCÍA HERRERA e MAESTRO BUELGA⁷⁰⁷ o único bem jurídico afetado pelo assédio será a dignidade do trabalhador no seu direito ao trabalho, percebido na sua ótica de segurança no emprego, que deriva da criação de um meio hostil no trabalho e da deterioração da autoestima e do prestígio profissional do assediado.

Na nossa vizinha Espanha, também são várias as decisões dos tribunais que caracterizam o assédio moral como um atentado contra a violação de vários direitos fundamentais como a igualdade, a integridade física e moral, liberdade religiosa, entre outras⁷⁰⁸.

Na realidade a dignidade da pessoa serve de base ao direito da igualdade e não discriminação e ao direito à integridade moral e física⁷⁰⁹.

Porém, é conveniente salientar que o conceito de integridade física e o conceito de integridade moral fazem parte de um conceito amplo, o de integridade pessoal, previsto no artigo 25.º, da Lei Fundamental.

O direito à integridade física deve ser entendido em sentido amplo de forma a abranger o aspeto físico e psíquico, uma vez que a integridade moral liga-se “ (...) com o aspeto anímico, com a proibição de degradar a pessoa humana”⁷¹⁰.

⁷⁰⁷ Vide MIGUEL ÁNGEL GARCÍA HERRERA, GONZALO MAESTRO BUELGA, Constitución y Acoso Moral, “ Resulta claro do objetivo pretendido, a criação de um ambiente de trabalho hostil, e dos efeitos que produz, deterioração da autoestima e do prestígio profissional do assediado, que o assédio moral compromete a dignidade do trabalhador, exatamente nessa dimensão, que é a que se pretende afetar com essas agressões. Quando no exercício da atividade laboral existam ações que comprometam a sua dignidade, qualquer que seja a sua forma de manifestação será contrária ao direito ao trabalho, concebido agora, na perspetiva de direito à atividade laboral normal” in Lan Harremanark/7, (2002-II), disponível em http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5806/5482, (21.03.2014), p. 81 e 82.

⁷⁰⁸ Por exemplo, a sentença n.º 7523/2002, de 21 de novembro, del Tribunal Superior de Cataluña, disponível em <http://www.acosomoral.org/pdf/JurisprudenciaMobbing.pdf> (24.02.2014).

⁷⁰⁹ Cfr., MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 214.

⁷¹⁰ Vide MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 50.

Já o direito à integridade moral deve ser considerado separadamente, pois aqui está em causa a situação de, por exemplo, uma pessoa ser humilhada racialmente, enxovalhada, esta vítima pode ou não ultrapassar a situação sem que mentalmente seja afetada.

Nesta medida, havendo consequências psicológicas que afetem a saúde da vítima devem ser integradas no conceito de integridade física⁷¹¹. Porém, existem vozes, como a de ANTONIO TORRES DEL MORAL⁷¹² que defendem uma confusão de conceitos.

No entanto, afastamos a posição, por tudo o que se proferiu, pois consideramos que no assédio moral no local de trabalho o direito que se ofende é o direito à integridade física.

Acresce que, há casos em que o fenómeno em causa não produz danos físicos nem psicológicos⁷¹³. Os danos psicológicos são de carácter subjetivo, na medida em que dependem da capacidade de cada pessoa em suportar e ultrapassar a situação.

Assim sendo, rejeitamos também a posição que sustenta que no assédio moral no local de trabalho está em causa a violação da integridade física e moral. Como já referimos, uma coisa é a integridade física, coisa bem diferente é a integridade moral.

Nesta contextualidade, há ainda quem defenda o direito à integridade moral enquanto manifestação da dignidade humana.

Ora, entendemos que a integridade moral deve ser entendida de acordo com a Jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, quando refere que “ (...) *identifica-se o dano moral, não com a lesão psíquica, mas com a angústia, a tristeza e a dor*” e, acrescente-se, com maus tratos, humilhações e vexames⁷¹⁴.

Acresce que, ao conceber o ser humano como um duo – corpo e espírito – o direito à integridade física afiança a inviolabilidade corporal, ao passo que o direito à integridade moral é compreendido como um garante do espírito⁷¹⁵.

⁷¹¹ In MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 49.

⁷¹² Neste sentido, in Principios de Derecho Constitucional Español, Madrid, Ed. D. P., 1998, p. 295.

⁷¹³ Ver, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., nota de rodapé n.º 87 da p. 43.

⁷¹⁴ No mesmo sentido GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., 59.

⁷¹⁵ Neste sentido, vide o artigo 25.º, n.º 2 da Lei Fundamental, isto é, no de a integridade moral se relacionar com a essência da pessoa humana uma vez que se pretende evitar a submissão de um ser humano a atos ou tratos degradantes, humilhantes ou vexatórios.

Na esteira de MARÍA JOSÉ BLANCO BAREA, o direito à *“integridade moral da pessoa é o direito à identidade individual (...), à auto estima, (...) é o direito a viver como ser humano, como ser humano que é”*⁷¹⁶.

A tese doutrinária que defende a integridade moral face à proibição de obrigar a pessoa a comportamentos que contrariem a sua vontade também não parece ser a mais correta. O que aqui parece estar em causa é o direito à liberdade já consagrado constitucionalmente.

Por outro lado, os Autores que defendem a integridade moral em função das condutas violadoras de que a vítima é alvo, isto é, a integridade moral face à proibição de torturar e tratar de modo desumano ou degradante, não estão totalmente errados mas ao conceber a integridade moral não estão a ser razoavelmente abrangentes de forma a proteger tudo aquilo que verdadeiramente se pretende proteger quando se proíbem tais condutas.

Relativamente aos que defendem a integridade moral como uma manifestação do direito ao bom nome, à reserva da intimidade da vida privada e familiar, à imagem, entre outros direitos pessoais, este entendimento acaba por se subsumir numa repetição da Lei Fundamental que nos seus artigos 25.º e 26.º já assegura a proteção destes direitos⁷¹⁷.

No mesmo sentido, o OBSERVATÓRIO VASCO sobre assédio moral no local de trabalho é da opinião que o direito à integridade moral (artigo 15.º da CE) é o bem jurídico lesado pelo fenómeno, sendo que a lesão de outros direitos, como o direito a comunicar livremente e a receber informação (artigo 20.º da CE.), o direito à honra e à intimidade (artigo 18.º n.º 1 da CE.), e o direito à igualdade e não discriminação (artigo 14.º CE), dependerá de condutas próprias ou das ações específicas que foram articuladas no processo de assédio moral⁷¹⁸.

Por fim, e depois de se ter expulsado tantas posições relativas ao bem jurídico fundamental afetado, a posição que defendemos é a que entende que o bem jurídico afetado é a integridade moral⁷¹⁹. Isto porque, este direito assume-se como

⁷¹⁶ GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., 57.

⁷¹⁷ Vide MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 54 e 55.

⁷¹⁸ AAVV, Observatorio Vasco sobre Acoso Moral en el Trabajo, Mobbing, El Acoso Moral – “Mobbing” en los Lugares de Trabajo: Comprender para Intervenir, disponível em <http://www.observatoriovascosobreacoso.com/> (21.03.2014).

⁷¹⁹ No mesmo sentido, RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 147, e entre outros, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 59 e ss.

fundamental no respeito pela inviolabilidade da pessoa humana e, como acima já foi referido, é o direito à integridade moral que reprime o trato humilhante, vexatório e degradante.

Na verdade, o assédio moral caracteriza-se pela prática de tais condutas e o direito à integridade moral deve ser considerado como autónomo e não como relacionado com a integridade física.

Desde logo, porque na integridade física devem ser abrangidas as possíveis sequelas psicológicas do assédio moral, que possam ou não existir. Nesta medida, podem não existir danos físicos, podem não existir danos físicos e psicológicos, podem ainda não existir danos psicológicos, mas perante um agressor existe sempre o objetivo de “ (...) *criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*”⁷²⁰.

O direito à integridade moral não é apenas instituído por outros direitos, é mais do que isso. Pois, não faria qualquer sentido, consagrar uma figura jurídica que tivesse essencialmente por base a violação de direitos já reconhecidos.

Destrate, a consagração do assédio moral era desprovida de sentido e, neste âmbito, tem de existir no assédio moral um direito que se destaque quando estamos perante a sua violação.

Portanto, e para concluir, a dignidade da pessoa humana compreende um conjunto de direitos, especialmente a integridade moral, mas enquanto alguns desses direitos podem ser ou não violados, a submissão do ser humano, como trabalhador, a comportamentos deprimentes e humilhantes só pode ser protegida pelo direito à integridade moral.

⁷²⁰ Vide, artigo, 29.º, n.º 1, *in fine*.

CAPÍTULO VI

MEIOS DE REAÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

6. Referência sumária aos meios de reação ao assédio moral

Os meios de reação da vítima face ao fenómeno em estudo poderão ser sistematizados entre aqueles que são internos e os que são externos ao contexto da empresa. Assim, o trabalhador deverá poder reclamar, junto da entidade patronal, nos casos de assédio moral vertical, quando a prática derive de um superior hierárquico, ou nos casos de assédio moral horizontal, quando o assédio provém de um colega de trabalho, reivindicando a alteração de comportamentos do agressor. Ainda no âmbito interno, o trabalhador poderá relatar a situação à comissão de trabalhadores, caso esta exista⁷²¹.

No âmbito externo, quando o assédio moral no trabalho parte da própria entidade patronal ou de um superior hierárquico, o trabalhador assediado poderá lançar mão da **resolução do contrato de trabalho**⁷²². Para RITA JORGE PINHEIRO⁷²³, o trabalhador “*pode ainda ponderar requerer uma providência cautelar ou socorrer-se da Tutela do Direito Penal*”⁷²⁴.

A responsabilização da entidade patronal é a *ultima ratio*, que surge por insuficiente resposta do direito laboral a este flagelo social, através da resolução do contrato com direito a indemnização, não obstante o ónus da prova⁷²⁵.

O trabalhador assediado pela entidade empregadora ou superior hierárquico poderá recorrer à resolução do contrato de trabalho com justa causa, nos termos do artigo 394.º, n.º 1 do C.T. Esta resolução justifica-se pela verificação de situações graves, que nos termos da lei permitem que o trabalhador obste à continuidade do vínculo laboral.

No n.º 2 do artigo 394.º, do C.T., prevêem-se, a título exemplificativo, as situações de justa causa subjetiva, ou seja imputáveis a título de culpa ao empregador.

Por esta razão e, nos termos do artigo 396.º, n.º 1 do C.T., em caso de resolução do contrato com um dos fundamentos previstos no n.º 2, do artigo 396.º, do

⁷²¹ Neste sentido, ANTÓNIO VILAR, LUÍS CAMEIRAO & Associados, *O Mobbing*, em artigo publicado na edição do jornal "vida económica", de 08.02.2013, disponível em <http://www.antoniovilar.pt/pt/comunicacao/artigos/o-mobbing-artigo-publicado-na-edicao-do-jornal-vida-economica-de-08.02.2013>.

⁷²² Vide, SÓNIA KIETZMANN LOPES, ob., cit., p. 262.

⁷²³ RITA JORGE PINHEIRO, ob., cit., p. 411.

⁷²⁴ Para mais desenvolvimentos, vide, PAULO SOUSA PINHEIRO, Procedimento Cautelar de Suspensão de Despedimento, CEJ, *Prontuário de Direito do Trabalho*, Separata 88/89, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 147 a 168.

⁷²⁵ Para mais desenvolvimentos sobre o ónus da prova, RITA JORGE PINHEIRO, ob., cit., p. 427 e ss e TERESA COELHO MOREIRA, *Igualdade e Não Discriminação*, ... ob., cit., p. 79 e ss.

C.T., o trabalhador tem direito a uma indemnização, a determinar entre 15 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, tendo por referência o valor da retribuição e o grau de ilicitude das condutas do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

Acrescenta ainda o n.º 3 do artigo 396.º, do C.T., que o montante da indemnização pode ser superior, nos casos em que o trabalhador assediado sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de valor mais elevado.

Contudo, os casos de assédio moral no local de trabalho indubitavelmente se subsumem na previsão da referida norma, respetivamente na alínea b) do n.º 2, neste caso o trabalhador poderá invocar a violação culposa de garantias legais ou convencionais; na alínea d) do n.º 2, relativa à falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho; e na alínea f) ⁷²⁶ do n.º 2, podendo, o trabalhador, invocar a ofensa à integridade moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade patronal ou seu representante ⁷²⁷.

Quando o assédio moral é estabelecido entre colegas de trabalho, o empregador pode, por exemplo, apelar ao despedimento por facto imputável ao trabalhador, estabelecido nos artigos 351.º e seguintes do C.T.

A noção de justa causa constitui um conceito indeterminável, exemplificando-se no n.º 2 do artigo 351.º, comportamentos que preencherão aquele conceito, mas sem que se encontrem limitados a esses mesmos exemplos. O legislador utiliza assim um conceito flexível – a justa causa – em detrimento de consagrar um conceito mais rígido e taxativo, em ordem a que este conceito se possa adaptar às circunstâncias mais variáveis da realidade, em constante mutação ⁷²⁸.

Neste contexto, é fácil subsumir os casos de assédio moral horizontal na conjectura da referida norma, respetivamente pela “ *violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa*”, “ *a provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa*”, “ *a falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no*

⁷²⁶ Nos termos desta alínea, constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a ofensa à integridade física ou moral, honra ou dignidade do trabalhador, liberdade, punível por lei, praticada pela entidade patronal ou seu representante, sendo irrelevante para aplicação desta disposição, que o representante da entidade patronal tenha ou não poderes de representação do próprio trabalhador. Como tal, o superior hierárquico do trabalhador que injuriar o trabalhador, imputando-lhe factos, ou suspeitas, ou dirigindo-lhe palavras, ofensivas, pratica um crime de injúrias, previsto e punível nos termos do artigo 180.º, do Código Penal.

⁷²⁷ Cfr., SÓNIA KIETZMANN LOPES, ob., cit., p. 262.

⁷²⁸ Neste sentido, DIOGO VAZ MARECOS, Código do Trabalho Anotado, 1.ª Edição, setembro de 2010, Wolters kluwer, Coimbra Editora, Coimbra, p. 843.

trabalho”, e “a prática, no âmbito da empresa, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa”⁷²⁹.

Neste âmbito, estando os demais requisitos do despedimento individual preenchidos - a culpa⁷³⁰, a gravidade, a impossibilidade imediata e prática de subsistência da relação de trabalho e o nexo de causalidade entre o comportamento e esta impossibilidade - este é ainda um dos meios de reação ao fenómeno a ter em atenção.

Assim, de modo a poder aplicar a sanção de despedimento sem indemnização, a entidade patronal terá de lançar mão de um **procedimento disciplinar**, o qual tem regras próprias face ao procedimento disciplinar para aplicação de outra sanção que não o despedimento, e que se encontram reguladas nos termos dos artigos 351.º a 358.º do C.T.⁷³¹.

Relativamente à **responsabilidade contraordenacional**, o atual artigo 29.º, n.º 4, à semelhança do que acontecia com o anterior Código de Trabalho de 2003, classifica o assédio como uma contraordenação muito grave, sendo, portanto, a entidade empregadora responsável pelas contraordenações laborais, mesmo não intervindo diretamente, ainda que praticadas pelos seus trabalhadores no exercício das respetivas funções.

Elencados os meios de reação possíveis ao dispor do trabalhador, torna-se imperativo discutir, sucintamente, a possibilidade de responsabilização da entidade patronal e do autor do assédio, e, em caso afirmativo, analisar o regime da responsabilidade civil aplicável.

O trabalhador poderá, ainda no âmbito externo, recorrer à **responsabilidade civil geral** a fim de ser indemnizado pelos danos patrimoniais e morais que a conduta assediante lhe provocou, independentemente do fim relação laboral⁷³².

O nosso legislador ao introduzir o artigo 26.º no Código do Trabalho de 2003 a possibilidade de o empregador ser responsável também a nível civil, e não só a nível

⁷²⁹ Cfr., respetivamente alíneas b), c), h) e i), do n.º 2, do artigo 351.º, do C.T. No mesmo *vide* SÓNIA KIETZMANN LOPES, ob., cit., p. 264.

⁷³⁰ Deve ser apreciada segundo o critério plasmado no artigo 487.º, n.º 2 do CC.

⁷³¹ Há normas da secção III que são simultaneamente aplicáveis: artigo 328.º, n.º 1, al., f) e n.º 5, artigo 329.º, artigo 330.º, n.ºs 1 e 4, artigo 331.º, n.ºs 1 a 4, 6 e 7 e artigo 332.º, todos do C.T.

⁷³² Neste sentido, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Algumas Observações sobre o Mobbing...*, ob. cit., p. 180.

contraordenacional. Assim, a legislação laboral passou a prever a ressarcibilidade da vítima de assédio por danos patrimoniais e danos não patrimoniais⁷³³.

Em sentido idêntico, o atual artigo 29.º, n.º 3, dispõe que à prática de assédio moral no local de trabalho se deve aplicar o estatuído no artigo 28.º do mesmo diploma, que por sua vez estabelece que “ *a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerias do direito*”.

Ora, dúvidas não existem, de que a entidade patronal ou o autor do assédio devem ser responsabilizados quando são sujeitos ativos de assédio moral, contudo, levanta-se a incerteza relativamente à escolha da qualificação desta responsabilidade.

Na verdade, cada um dos pressupostos da responsabilidade civil assume importância diversa quando procuramos aplicar este instituto civilista ao assédio moral no local de trabalho.

Assim, quando consideramos o dano no contexto de comportamentos de assédio moral, reconhecemos que diverge consoante o agente, a vítima e as condutas praticadas.

Neste contexto, a responsabilidade civil contratual e a responsabilidade civil extracontratual, embora pertençam a regimes diversos, convergem entre si, sendo possível que a mesma conduta envolva para o agente, simultaneamente, responsabilidade contratual, pela violação de uma obrigação, e responsabilidade extracontratual, pela violação de um direito absoluto.

Como já tivemos a oportunidade de referir, no caso de assédio moral no local de trabalho, por um lado, não é estranho que a entidade empregadora seja responsabilizada no quadro da responsabilidade civil extracontratual, por violar direitos absolutos da vítima, por outro lado, a questão pode ser tratada pela violação de obrigações contratuais⁷³⁴.

Para alguns Autores⁷³⁵ a responsabilidade civil resultante da prática de assédio moral no local de trabalho é sempre de carácter extracontratual, porém, parte da

⁷³³ Estes danos não patrimoniais podem advir, como refere DIOGO VAZ MARECOS, “ (...) da vergonha, dor, humilhação, etc., que aquele, que foi vítima da indiferença infundada de tratamento pelo empregador, padeceu”, ob., cit., p. 146.

⁷³⁴ Esta matéria já foi desenvolvida no capítulo sobre os diferentes tipos de assédio moral no local de trabalho, mais concretamente no subcapítulo relativo à qualidade do assediador, “assédio moral vertical ascendente”.

⁷³⁵ Por exemplo, MARIA REGINA GOMES REDINHA, Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho ... ob., cit., p. 171.

Doutrina⁷³⁶, não subscreve esta posição na sua plenitude, pois, entendem, que o ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral se verificará, em regra, pelo recurso à responsabilidade civil contratual.

Em termos de direito comparado, parte da jurisprudência Italiana encaixa as condutas assediadas na responsabilidade contratual, através da previsão geral do artigo 2087.º do *Codice Civile*, segundo o qual a entidade patronal se encontra obrigada a tomar todas as medidas necessárias à proteção da integridade física, da dignidade do trabalhador e dos direitos de personalidade⁷³⁷.

A doutrina Alemã entende que “qualquer violação do direito de personalidade geral comporta simultaneamente uma violação do contrato”, pelo que prevalece a responsabilidade contratual⁷³⁸.

Para outra corrente entendem que se trata de responsabilidade extracontratual⁷³⁹, pois ocorre a violação ilícita do direito de outrem. A opção por este regime prede-se com o facto de só desta forma se admitir que a vítima seja indemnizada por danos patrimoniais e não patrimoniais⁷⁴⁰.

Na França, a jurisprudência apoia-se na responsabilidade aquiliana para punir as condutas assediadas, nos termos do disposto no artigo 1382.º do *Code Civil*, sem prejuízo de se referir a obrigações contratuais⁷⁴¹.

A *Cour de Cassation* admitiu, porém, a existência de responsabilidade contratual no caso em que o trabalhador invocava que a degradação do seu estado de saúde se devia às condições de trabalho verificadas, entendendo, que o trabalhador poderia beneficiar da legislação relativa às doenças profissionais⁷⁴².

⁷³⁶ Vide, MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 252 e 253; RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 220; JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, Direito do Trabalho, ob., cit., p. 439, entende que a entidade patronal será responsável pela sua “passividade ou omissão”, mesmo alegando o desconhecimento das situações que compõem o assédio moral, e, ainda, pela sua “incapacidade de tomar medidas adequadas para prevenir a repetição de condutas”.

⁷³⁷ MÓNICA BERTONCINI, Mobbing e Responsabilità Contrattuale del Dator di Lavoro, Responsabilità Civile e Previdenza, LXX, n.º 1, 2005, p. 230.

⁷³⁸ GÜNTHER WIESE, Zur Dogmatik des Mobbing im Arbeitsverhältnis, *In* Festschrift für Rolf Birk, zum siebzigsten Geburtstag [s.l.]: Mohr Siebeck, 2008, p. 1022.

⁷³⁹ MARIA REGINA GOMES REDINHA, Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho, ob., cit., p. 843; ISABEL RIBEIRO PARREIRA, O Assédio Moral no Trabalho, ob., cit., p. 236, veja-se o acórdão do TRP, de 10.03.2008, disponível em www.dgsi.pt.

⁷⁴⁰ Artigo 483.º do CC.

⁷⁴¹ PRATICE ADAN, Harcèlement Moral et Action en Responsabilité Civile, Quelques Observations sur l’arrêt Association Propara, *Reveu de Droit du Travail (RDT)*, n.º 4, 2006, p. 245.

⁷⁴² ALEXIS BUGADA, Harcèlement Moral. Réparation du Préjudice Causé par un Harcèlement Moral et Législation Relative aux AT-MP, *La Semaine Juridique, Edition Social (JCP)*, n.º 5, 2007, p. 40.

Alguns Autores consideram que o trabalhador tanto pode acionar a responsabilidade contratual como a extracontratual⁷⁴³, apesar de, tendo em conta os direitos do trabalhador, ser preferível a responsabilidade contratual.

Esta posição é partilhada por parte da doutrina espanhola, com o fundamento nos artigos 1101.º e 1902.º do *Código Civil* Espanhol, que permite a ressarcibilidade dos danos patrimoniais⁷⁴⁴ e não patrimoniais⁷⁴⁵. Tendencialmente na Espanha, a responsabilidade da entidade patronal por assédio moral vertical é entendida no contexto contratual⁷⁴⁶, tendo por base a violação dos direitos fundamentais⁷⁴⁷.

O nosso entendimento pretende-se com a responsabilização contratual da entidade patronal por violação dos direitos assessoriais.

Relativamente à situação em que as condutas assediadas partem do superior hierárquico, vários planos se entrecruzam. Desde logo, porque entre o assediado e o seu superior hierárquico não existe vínculo laboral contratual, apesar de o superior exercer, normalmente através de delegação, os poderes disciplinares e de direção.

Assim, somos remetidos para a responsabilidade aquiliana, pelo que o assediado terá de alegar e provar os elementos consagrados no artigo 483.º do CC para que o superior hierárquico seja responsabilizado⁷⁴⁸.

Neste âmbito, o que se deve ter em conta, numa situação de assédio moral no local de trabalho, é que a violação dos bens jurídicos provém da própria relação laboral e da preterição de deveres subjacentes à mesma. Assim, a ênfase deve ser colocada não tanto nos bens jurídicos lesados, mas antes na relação intersubjetiva estabelecida entre o assediador e o assediado, pois é esta relação que origina a prática de condutas assediadas⁷⁴⁹.

Ora como sabemos, o contrato de trabalho, impõe obrigações e deveres para ambas as partes e o incumprimento dessas obrigações origina responsabilidades.

Neste contexto, parece-nos razoável que a entidade patronal responda à luz da responsabilidade civil contratual, pois a relação contratual estabelecida entre as partes

⁷⁴³ MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 253.

⁷⁴⁴ BEJARANO HERNÁNDEZ, *Indemnización por Daños y Perjuicios Derivados de Vulneración de Derechos Fundamentales*, Revista de Derecho Social (RDS), n.º 33, 2006, p. 49.

⁷⁴⁵ CORDERO SAAVEDRA, *El Acoso Moral u Hostigamiento Psicológico en el Trabajo. Un problema Laboral con Incipiente Respuesta Jurídica*, Revista Española de Derecho Trabajo (REDT), n.º 110, 2002, p. 241.

⁷⁴⁶ BEJARANO HERNÁNDEZ, ob., cit., p. 55.

⁷⁴⁷ NAVARRO NIETO, ob., cit., p. 152 e ss.

⁷⁴⁸ RITA JORGE PINHEIRO, ob., cit., p. 416.

⁷⁴⁹ Assim, a imputação da responsabilidade civil contratual ao empregador funda-se no disposto no artigo 798.º do CC e no artigo 323.º do C.T., por violação do estabelecido nos artigos 15.º, 29.º e 126.º do C.T., e do artigo 762.º do CC.

não pode ser esquecida, ainda que um bem jurídico fundamental tenha sido lesado pelos atos assediantes.

Sendo assim, quando o assédio moral provenha da entidade patronal, o trabalhador vítima de assédio poderá escolher pela responsabilidade extracontratual, por violação de um direito absoluto. Todavia, será mais proveitoso para a vítima lançar mão do instituto da responsabilidade civil contratual pois vê a produção de prova muito mais facilitada, sendo o empregador quem terá de provar que as condutas assediantes não passam de meros atos de organização e direção que lhe são legítimos, ou, por outro lado, que a omissão quanto à prática de atos que impeçam o assédio moral se deveu a um inteiro desconhecimento quanto à existência dos mesmos.

Caso diferente, também já referido⁷⁵⁰, é o que surge no âmbito do assédio moral no local de trabalho praticado por subordinados da entidade patronal⁷⁵¹. Nestas situações as conduta que compõe o assédio moral não são praticadas pela entidade patronal, levantando-se, assim, a questão da qualificação da responsabilidade deste por atos praticados por seus subordinados no quadro da relação de trabalho.

Nesta medida, estamos perante a designada responsabilidade objetiva⁷⁵² ou pelo risco que se caracteriza por não depender da culpa do agente, neste quadro a obrigação de indemnizar nasce do risco próprio de certas atividades e integra-se nelas, independentemente de dolo ou culpa⁷⁵³.

A doutrina tem discutido a distinção entre o facto executado “no exercício das funções” ou “por ocasião das mesmas”⁷⁵⁴.

Esta distinção revela-se essencial quando se contrapõe o artigo 500.º ao artigo 800.º ambos do CC, pois se atendermos à última hipótese, o âmbito é mais lato do que o do 800.º, abrangendo mais casos de assédio moral no local de trabalho.

Parte da Doutrina exige que haja nexos causal entre a comissão e o dano, interpretação restrita, enquanto LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO⁷⁵⁵ considera

⁷⁵⁰ Esta matéria foi referida no capítulo I, sobre os diferentes tipos de assédio moral no local de trabalho, mais concretamente no subcapítulo relativo à qualidade do assediador, “assédio moral horizontal”.

⁷⁵¹ VICENTE ROJO e ANA M. CEVERA, *Mobbing o Acaso Laboral*. Madrid: Editorial Tébar, 2005, p. 65.

⁷⁵² CANEIRO DA FRADA, *A Responsabilidade Objetiva Por Facto de Outrem Face à Distinção Entre Responsabilidade Obrigacional e Aquiliana*, *Direito e Justiça*, XII, tomo 1, 1998, p. 307, a subordinação “*apresenta-se na realidade como corolário delitual e do princípio da autorresponsabilidade que nele vigora para todos por igual*”.

⁷⁵³ O artigo 500.º, n.º 1, do CC, dispõe que “*aquele que encarrega outrem de qualquer comissão responde, independentemente de culpa, pelos danos que o comissário causar, desde que sobre este recaia também a obrigação de indemnizar*”.

⁷⁵⁴ PIRES DE LIMA e ANTUNES VARELA, *Código Civil...*, ob., cit., p. 508 a 509.

⁷⁵⁵ LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito das Obrigações, Introdução, Da Constituição das Obrigações*, Vol. I, 8.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2009, p. 369.

que esta interpretação “retiraria grande parte do alcance à responsabilidade do comitente, e não tem suporte legal, já que a lei apenas se refere à acusação de danos no exercício da função, não exigindo também que os danos sejam causados por causa desse exercício” e “basta, por isso, (...) um nexo etiológico entre a função e os danos”.

Segundo os ensinamentos de RITA JORGE PINHEIRO⁷⁵⁶ podemos entender o conceito de comissão “como o desempenho das funções de chefia, nas quais se inclui o cumprimento de objetivos, tais como a eficiência e a produtividade, que o superior hierárquico procura atingir ao assediar os seus inferiores hierárquicos”.

Numa situação de assédio moral vertical descendente, impede sobre o superior hierárquico a obrigação de indemnizar⁷⁵⁷ o trabalhador assediado, pelo que entendemos que se encontram preenchidos os requisitos de aplicabilidade do artigo 500.º do CC, através do qual a entidade patronal responde objetivamente pelos danos causados⁷⁵⁸.

No entanto, se entendermos que se trata de âmbito contratual, o devedor é responsável perante o credor pelos atos dos seus representantes legais ou das pessoas que utilize para o cumprimento da obrigação como se tivesse sido ele mesmo a praticá-los⁷⁵⁹, na medida em que retira um benefício da possibilidade de utilizar um auxiliar para efetivar o cumprimento da sua obrigação.

No que concerne aos requisitos para subsumir a situação fática de assédio moral no local de trabalho a este artigo 800.º do CC, o legislador exige uma relação obrigacional específica entre o credor e o devedor, uma relação entre o devedor e o terceiro utilizado no cumprimento, atividade do representante legal ou auxiliar e a atuação do terceiro no cumprimento da obrigação.

Em contrapartida, o previsto no artigo 500.º, n.º 2 do CC, o legislador não se refere ao “exercício da função”, pelo que a doutrina tem aferido que a responsabilidade do devedor se cinge aos atos praticados pelo auxiliar no cumprimento da obrigação, e não por sua ocasião⁷⁶⁰.

⁷⁵⁶ RITA JORGE PINHEIRO, ob., cit., p. 418.

⁷⁵⁷ LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, Direito das Obrigações, Introdução, ob., cit., p. 370 e 371.

⁷⁵⁸ RITA JORGE PINHEIRO, ob., cit., p. 418.

⁷⁵⁹ Nos termos do artigo 800.º do CC.

⁷⁶⁰ VITÓRIA ROCHA, A Imputação Objetiva na Responsabilidade Contratual, Revista de Direito e Economia, XV, 1989, p. 96.

Ora, perante situações de assédio moral no local de trabalho, resta-nos conjecturar, que será mais vantajoso para o assediado invocar contra a entidade patronal, que funciona como “agente invisível”, o artigo 800.º do CC, podendo beneficiar da presunção de culpa pelo incumprimento. Todavia, isso já não se verifica quando a situação de assédio moral se desenrola por ocasião do exercício das funções, sem apresentar um nexo de causalidade tão vincado⁷⁶¹.

Partilhando a posição veiculada LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, resta ao assediado recorrer ao artigo 500.º do CC. Assim, pode-se concluir que a entidade patronal pode ser responsabilizada pelos atos de terceiros que utilize para a efetivação da prestação⁷⁶².

Outra nota diz respeito à responsabilidade nas relações internas entre o superior hierárquico e a respetiva entidade patronal, por um lado, quando a entidade patronal conhece a situação de assédio moral e nada faz, ou, pelo outro lado, desconhece sem culpa.

No primeiro caso, entendemos que devem responder ambos solidariamente, o superior hierárquico como sujeito ativo e a entidade patronal como cúmplice⁷⁶³. No segundo caso, julgamos que, a entidade patronal terá direito de regresso⁷⁶⁴ sobre o superior hierárquico.

Desta forma o superior hierárquico será ainda responsável por danos próprios que tenha causado à entidade empregadora em detrimento da violação do seu contrato de trabalho. A entidade patronal, entre outras formas de reação, poderá optar por proceder ao despedimento com justa causa do superior hierárquico⁷⁶⁵.

No caso de assédio moral com origem no trabalhador que assedia o seu superior hierárquico, o trabalhador viola o contrato de trabalho celebrado com o empregador, assim como os direitos absolutos da vítima.

A responsabilidade contratual admite a inversão do ónus da prova, que é peculiarmente vantajosa quando nos encontramos perante uma *probatio diabolica*.

⁷⁶¹ RITA JORGE PINHEIRO, ob., cit., p. 419.

⁷⁶² GÜNTHER WIESE, ob., cit., p. 1027.

⁷⁶³ Artigo 497.º, n.º 2 do CC.

⁷⁶⁴ Pois o artigo 500.º do CC prevê o direito de reembolso do comitente perante o comissário por tudo quanto haja pago, o artigo 800.º do CC não tem previsão idêntica.

⁷⁶⁵ Artigo 351.º do C.T.

Todavia, para a entidade patronal ou o superior hierárquico, apesar da carga simbólica negativa em relação à sua autoridade, a prova não será difícil de realizar.

Embora o assédio tenha ocorrido apenas e por causa da existência do vínculo contratual, que visa acima de tudo proteger a parte mais frágil da relação⁷⁶⁶, entendemos que não se pode defender posição diferente. Apesar de consideramos que a entidade patronal ou o superior hierárquico facilmente estabeleceriam a prova dos factos constitutivos do assédio moral, no nosso entendimento, o superior hierárquico e a entidade patronal também beneficiam da inversão do ónus da prova associada à responsabilidade contratual, pois os direitos e obrigações que decorrem do vínculo são paralelos para ambas as partes.

Em detrimento de ferir a lógica que aplicamos à sistematização da responsabilidade por assédio moral consoante o agente em causa, entendemos que também aqui se trata de responsabilidade contratual, pois o argumento *supra* apresentada para defender o recurso a este instituto é integralmente aplicável a esta modalidade ou tipo de assédio moral⁷⁶⁷. Acresce que, o principal motivo que lava a Doutrina a defender a aplicação desta responsabilidade não é tão acentuado no caso de assédio moral vertical ascendente.

Quando o assédio moral visar o superior hierárquico, a entidade patronal será responsável pelos atos do seu trabalhador, como auxiliar, pois este “terceiro” alheio ao contrato violou as suas obrigações⁷⁶⁸, pelo que a entidade patronal pode exercer o seu direito de regresso quando desconhecer sem culpa. Ou responde solidariamente com o autor do assédio moral se a entidade patronal conhecer a situação de assédio moral no local de trabalho⁷⁶⁹.

Acresce que, além dos danos que derivam do fenómeno, como sabemos, não fazem parte do conceito jurídico de assédio moral, não configurando elemento

⁷⁶⁶ Que será o trabalhador e/ou o inferior hierárquico.

⁷⁶⁷ RITA JORGE PINHEIRO, ob., cit., p. 421.

⁷⁶⁸ Artigo 128.º, n.º 1, alínea a), do C.T.

⁷⁶⁹ Por outras palavras, se o assédio visar a entidade patronal o trabalhador é responsável contratualmente: tendo como alvo o superior hierárquico, o trabalhador é responsável perante o assediado, bem como a entidade patronal por violação dos deveres assessórios ao contrato de trabalho, nos termos analisados para o assédio moral vertical descendente que tem origem no superior hierárquico.

essencial da figura, a existência destes deverá ser tida em conta em sede de reparação⁷⁷⁰.

No que concerne ao assédio moral praticado pelo superior hierárquico, mas também assédio moral horizontal, não existe vínculo contratual entre a vítima e o autor do assédio moral⁷⁷¹, pelo que entendemos que está em causa a responsabilidade aquiliana⁷⁷².

Sobre a entidade patronal impende a obrigação de garantir um ambiente saudável e seguro no local de trabalho. Porém, parte da Doutrina e da Jurisprudência francesas entendem que se trata de uma obrigação de meios, e não de uma obrigação de resultados, com o argumento que não é exigível à entidade patronal que garanta total e integralmente o cumprimento dessa obrigação.

A outra parte da Doutrina entende que a responsabilidade entre colegas só pode enquadrar-se no âmbito delitual. Nesta medida, considerando-se que a entidade patronal não tem a obrigação de garantir a proteção da integridade física e moral do trabalhador, mas apenas tem de desenvolver, de forma prudente e diligente, a sua atividade para a obtenção de determinado efeito, sem assegurar que esse efeito se produza, estaremos assim perante uma obrigação de meios, recaindo sobre o lesado o ónus da culpa, pois a ordem jurídica consente, em parte, com a frustração do resultado⁷⁷³.

No entanto, se consideramos que se trata de uma obrigação de resultado, na medida em que a entidade patronal está vinculada a obter um determinado efeito útil, isto é, a proteção dos direitos dos trabalhadores, presume-se a culpa da entidade patronal⁷⁷⁴.

No caso de uma situação em que a entidade patronal é cúmplice da situação de assédio moral, pois tinha conhecimento deste sem nada ter feito para o impedir, pode ser responsabilizada por omissão de facto próprio⁷⁷⁵, pois existia, pelo menos por força do contrato de trabalho, o dever de praticar o ato omitido, o que dá origem à

⁷⁷⁰ Os danos sofridos pela vítima de assédio moral no local de trabalho são danos muito graves que se refletem na esfera física e psicológica da vítima, na sua convivência com os demais, na sua capacidade de ganho e na sua carreira profissional, criando sentimentos de dor, tristeza e angústia.

⁷⁷¹ GÜNTHER WIESE, ob., cit., p. 1022.

⁷⁷² Vide a argumentação de MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 252 e 255, RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 227.

⁷⁷³ RITA JORGE PINHEIRO, ob., cit., p. 422.

⁷⁷⁴ LUCAS RIBEIRO, *Obrigações de Meios e Obrigações de Resultado*, Coimbra, Coimbra Editora, 2010, p. 122 a 124.

⁷⁷⁵ Artigo 486.º do CC.

obrigação de reparar os danos⁷⁷⁶, ou por violação de obrigações decorrentes do contrato de trabalho, termos em que será responsável contratualmente.

A entidade patronal pode não ter tido conhecimento do assédio moral, pelo que não se pode invocar cumplicidade, apesar de ter agido atenta e diligentemente no seio da empresa. Nesta medida, entendemos que a entidade patronal é, pelo menos, responsável objetivamente pelos atos do comitente⁷⁷⁷ ou do devedor, consoante a perspetiva adotada sobre o caso concreto, e ainda a título pessoal por violação da obrigação de resultado.

Nos casos em que a entidade patronal, agindo de boa fé, procurou combater e reagir eficaz e ativamente ao assédio moral de que era vítima o trabalhador, no cumprimento da obrigação de prevenção do assédio moral, não é admissível que possa ser responsabilizado no âmbito das relações internas, isto é, responde pelos danos causados ao assediado, mas pode exercer o direito de regresso contra o autor⁷⁷⁸.

Numa posição isolada na doutrina, apesar de encontrar apoio na jurisprudência espanhola JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, entende que, no caso em que a autoria mediata ou a instigação não provenham da entidade patronal, *“pode também, em certos casos, discutir-se da existência de culpa in contrahendo⁷⁷⁹ ou in vigilando”⁷⁸⁰*.

O autor de assédio moral é, em todas as modalidades ou tipos de assédio, responsável pela violação do seu próprio contrato de trabalho junto da entidade patronal, pois lesa a sua obrigação de cooperação e de promoção da paz na empresa, ao que acresce a obrigação de indemnizar os danos que a entidade empregadora tenha sofrido por causa da prática de assédio moral.

A responsabilidade civil resulta da imposição de indemnizar os danos sofridos pelo ofendido, no caso, a vítima de assédio moral. O dano⁷⁸¹ é, assim, a condição fundamental da responsabilidade civil⁷⁸².

⁷⁷⁶ MARIA REGINA REDINHA, Assédio Moral..., ob., cit., p. 844.

⁷⁷⁷ MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, ob., cit., p. 255.

⁷⁷⁸ Artigo 800.º do CC.

⁷⁷⁹ A culpa *in contrahendo* corresponde à responsabilidade pré-contratual. No âmbito do artigo 29.º, n.º 1 do C.T., o legislador determinou que também configurava uma prática de assédio moral quando tiver por alvo candidato a emprego.

⁷⁸⁰ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, Direito do Trabalho, ob., cit., p. 439.

⁷⁸¹ Na esteira de PEDRO ROMANO MARTINEZ “ (...) o dano corresponde à supressão de uma vantagem, mediante a perda de um direito subjetivo ou a não aquisição de um direito. Por exemplo, perda de uma coisa, não obtenção de uma prestação. Trata-se de uma supressão de um bem juridicamente protegido” in Direito das Obrigações – Apontamentos, Associação Académica da Faculdade de Direito De Lisboa, Lisboa, 2003, p. 86.

⁷⁸² Neste sentido, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, Direito das Obrigações, II, 2.ª Edição, ob., cit., p. 313.

Ora, o dano patrimonial abrange o dano emergente ou perda patrimonial, que resulta da frustração duma vantagem já existente, assim como o lucro cessante, que provém da não concretização duma vantagem que, doutra forma, ocorreria⁷⁸³. Neste âmbito, prevê o artigo 564.º, n.º 1, do CC que “ *o dever de indemnizar compreende não só o prejuízo causado, como os benefícios que o lesado deixou de obter em consequência da lesão*”.

Neste contexto, o dano moral trata-se de um prejuízo que não prejudica o património do lesado. O que há é a ofensa de bens de carácter imaterial, como por exemplo, a vida, a integridade física, a liberdade, a saúde, a reputação, a honra, que se traduz em sentimentos de dor ou sofrimento, de natureza física ou de natureza moral⁷⁸⁴.

Numa situação de assédio moral horizontal, o empregador dispõe de diversos mecanismos para fazer face ao fenómeno, como por exemplo, a mobilidade funcional⁷⁸⁵, e a transferência do trabalhador para outro local de trabalho⁷⁸⁶, podendo ainda, no âmbito do seu poder disciplinar, aplicar sanções disciplinares ao agressor⁷⁸⁷, podendo, neste contexto, proceder ao despedimento do assediador com justa causa⁷⁸⁸.

Em Itália, a entidade patronal responde, mesmo em caso de assédio moral horizontal, nos termos do artigo 2049.º do *Codice Civile*, quando a sua inercia seja culposa, por outras palavras, quando tenha conhecimento de que o assédio moral de desenrola e nada tenha feito ou as suas ações tenham sido meramente formais⁷⁸⁹.

Na França, a entidade patronal responde a título contratual ou extracontratual pelo assédio moral praticado por trabalhadores contra os colegas, a título pessoal⁷⁹⁰ e não por facto de terceiro⁷⁹¹.

⁷⁸³ Cfr., ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito da Obrigações*, 2.º Vol., Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 1990, p. 295.

⁷⁸⁴ Para MESSIAS CARVALHO, “ (...) a par dos danos patrimoniais que emergem da capacidade de ganho ou de trabalho do dependente, há também direito à ressarcibilidade de danos não patrimoniais, nomeadamente, o dano biológico e psíquico, e do dano existencial”, in ob., cit., p. 46. Para mais desenvolvimentos do denominado dano biológico vide, Ac., do TRC, de 04.05.2010, Ac., do TRP, e 22.05.2012, disponíveis em www.dgsi.pt. E consultar Portaria 377/2008, de 26 de maio.

⁷⁸⁵ Artigo 120.º, do C.T.

⁷⁸⁶ Artigo 194.º C.T.

⁷⁸⁷ Previstas no artigo 328.º, n.º1, alíneas a) a f) do C.T.

⁷⁸⁸ Nos termos do artigo 351.º e ss., do C.T.

⁷⁸⁹ NICOLA GHIRARDI, *Il Mobbing All’esame Della Cassazione: Alcune Important Osservazioni Sulle Caratteristiche e Sugli Obblighi del Datore di Lavoro*. RIDL, XXVIII, 2009, II, p. 295 a 296.

⁷⁹⁰ GRAÇA TRIGO, *Responsabilidade Civil Delitual por Facto de Terceiro*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p. 15.

⁷⁹¹ CÉLINE LEBORGNE-INGELAERE, *La Responsabilité Civile de L’employeur en cas de Harcèlement Moral entre Salariés*. JCP, n.º 26, 2006, p. 11 a 19.

No âmbito da responsabilidade aquiliana, a argumentação prende-se com a posição da vítima de assédio moral que, perante o autor e a entidade patronal, é, para este efeito, terceiro⁷⁹².

Contudo, pode ainda entender-se que se trata de uma situação de concurso de responsabilidades⁷⁹³, sendo aplicáveis as normas relativas à responsabilidade obrigacional, se a entidade empregadora violou algumas das suas obrigações contratuais perante a vítima. Isto partindo do pressuposto que o contrato de ver ser executado de boa fé, a jurisprudência francesa fundamenta a escolha do regime da responsabilidade na obrigação em matéria de saúde e de segurança em relação a situações de assédio moral, não sendo necessária a culpa da parte da entidade empregadora. Ora, entende que o trabalhador que assedia outro pode ser responsabilizado a título pessoal.

Relativamente ao regime dos participantes passivos do assédio moral. Os colegas de trabalho poderão ser responsabilizados, quer por ação, quer por omissão, nos casos em que *“não tentaram, pelo menos, evitar a situação ou ajudar a vítima”*⁷⁹⁴.

Ao invés, o ordenamento jurídico alemão prevê a possibilidade de, no caso de os colegas *“considerarem o comportamento para com a vítima de mobbing chocante, têm a liberdade de, conforme as circunstâncias, se dirigirem à comissão de trabalhadores (§ 80, par. 1, n.º 3. Betriebsverfassungsgesetz), ao seu superior, assim como diretamente ao empregador, para solicitar ajuda”*⁷⁹⁵.

No que diz respeito à prova no assédio moral, em termos gerais, assume uma de duas vertentes, por um lado, a prova dos atos de assédio e, por o outro, a prova das consequências e danos do fenómeno⁷⁹⁶.

Na primeira vertente, temos a prova testemunhal, mediante o recurso ao testemunho de colegas, inferiores e superiores hierárquicos, familiares e terceiros, e a prova documental, através da junção de memorandos internos, correio eletrónico, entre outros.

⁷⁹² Situação diferente é a responsabilidade civil por terceiro alheio à relação laboral, por exemplo, o caso de (potenciais) clientes que contactam com o trabalhador ou mesmo de familiares da entidade patronal, para mais desenvolvimentos *vide*, RITA JORGE PINHEIRO, ob., cit., p. 426 e 427.

⁷⁹³ GRAÇA TRIGO, ob., cit., p. 24 a 26.

⁷⁹⁴ ISABEL RIBEIRO PARREIRA, “O Assédio Moral no Trabalho”..., ob., cit., p. 221 e 222.

⁷⁹⁵ GÜNTHER WIESE, ob., cit., p. 1020.

⁷⁹⁶ NAVARRO NIETO, ob., cit., p. 152 e 153.

Na segunda vertente, temos as denúncias à ACT, os relatórios médicos de clínica geral e do trabalho, os relatórios de psicólogos, psiquiatras e psicoterapeutas que estabeleceram um quadro patológico, os recibos da compra dos medicamentos, que comprovam as consequências físicas e psíquicas e ainda as dimensões e a amplitude do assédio moral sofrido pela vítima, pelo que fazem a prova das consequências e do dano.

No que concerne à prova testemunhal, esta fica, debilitada, pois *“muitos trabalhadores não se apercebem da verdadeira real gravidade dos factos, ou porque a estigmatização a que a vítima de mobbing é sujeita os persuadiu de que é ela a pessoa verdadeiramente responsável pelo conflito, ou porque tomaram parte ativa no mesmo ou foram, pelo menos, cúmplices com o silêncio no agravamento da situação ou ainda porque o mobbing provém do empregador ou de um superior hierárquico e há um justo receio de represálias”*⁷⁹⁷.

Partilhando o entendimento de RITA JORGE PINHEIRO⁷⁹⁸, *“o assédio moral “bem” executado leva a que, em certos casos, as pessoas satélites da situação não acreditem no trabalhador quando este invoca, o que, em última análise, leva o trabalhador a duvidar de si próprio e da sua saúde mental”*.

Neste contexto, saber sobre quem recai o *ónus probandi* dos factos do processo determina o desfecho da ação, pois enquanto o conjunto da prova documental que sustenta a acusação de assédio moral está, em regra, na posse da entidade empregadora⁷⁹⁹, a prova das consequências está à disposição do trabalhador.

Levanta-se, assim, a questão de saber se a prova do assédio moral (ónus de alegação e de prova) e a prova dos danos devem recair sobre pessoas diferentes.

Prevê o artigo 342.º do CC, contrariamente ao que se encontra previsto para a responsabilidade contratual em sede de culpa⁸⁰⁰, que cabe àquele que alega um direito fazer prova dos factos constitutivos desse direito. Ao invés, a prova dos factos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito invocado compete àquele contra quem a invocação é feita. Ora, daqui resulta que o tribunal, quando tem que decidir, o

⁷⁹⁷ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Algumas Observações sobre o *Mobbing* nas Relações de Trabalho Subordinado” ..., ob., cit., p. 181.

⁷⁹⁸ RITA JORGE PINHEIRO, ob., cit., p. 429.

⁷⁹⁹ GORELLI HERNÁNDEZ, La Carga de la prueba y la Tutela del Trabajador, RL, XXV, n.º 20, p. 25 a 58.

⁸⁰⁰ Artigo 799.º, n.º 1 do CC.

faz, em caso de dúvida, contra quem invocou o facto. Tratando-se de um processo por assédio moral, será, atendendo às estatísticas⁸⁰¹, contra o assediado.

Antes de mais importa descortinar se o trabalhador, por si só, terá capacidade para carrear para os autos os elementos suficientes que permitam comprovar a existência do assédio moral ou, caso contrário, se o legislador, de *iure constituindo*, deverá auxiliar o trabalhador, como parte frágil da relação laboral, invertendo ou repartindo o ónus da prova, mediante a introdução de presunção legal, no campo da responsabilidade aquiliana, como acontece, por exemplo no âmbito da proibição da discriminação⁸⁰².

Quando se debate a repartição ou a inversão do ónus da prova, deve aferir-se às particularidades do ónus quando se trata da entidade patronal / superior hierárquico que invoca o assédio moral contra o trabalhador. Geralmente, faz-se recair a responsabilidade de provar os factos alegados sobre a parte que se encontra em melhor posição para a produzir. Mas, o que recai, em concreto no ordenamento jurídico nacional.

No artigo 23.º, n.º 3 do C.T., de 2003 imputava a quem alegava ter sido alvo de discriminação a indicação do trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considerava discriminado, incumbindo, por sua vez, à entidade patronal, provar que as diferenças de condições de trabalho não assentavam em fatores de *“ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas e filiação sindical”*⁸⁰³.

Ora, impõe-se distinguir as situações em que o assédio moral tem feição discriminatória das situações em que o assédio moral não tem esse cariz. Na primeira vertente, entendemos ser admissível o recurso ao artigo 25.º, n.º 1 do C.T., que reparte o ónus da prova entre o trabalhador e a entidade patronal. No entanto, na segunda vertente, o julgador fica reduzido, às regras de repartição do ónus da prova consoante a responsabilidade que esteja em causa⁸⁰⁴.

⁸⁰¹ MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, O Assédio no Trabalho, Como Distinguir a Verdade..., ob., cit., p. 98 a 102.

⁸⁰² Artigo 25.º, n.º 5 do C.T.

⁸⁰³ Artigo 23.º, n.º 1 do C.T., de 2003.

⁸⁰⁴ No âmbito do C.T., de 2003, mas com argumentação transponível para o presente aresto do STJ, de 21.04.2010, relator VASQUES DINIS, refere que “daí que o denunciante de uma situação de assédio moral não discriminatório deva, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do CC, suportar o ónus de alegar e provar todos os factos que, concretamente, integram a violação do direito à integridade moral”, disponível em www.dgsi.pt. Em sentido contrário veja-se a argumentação de MARIA REGINA REDINHA, que

Assim, esta solução faz sentido quando o assédio moral parte da entidade patronal ou do superior hierárquico, porém, fará sentido quando e trate de assédio moral proveniente de colega ou inferior hierárquico.

O mecanismo da inversão do ónus da prova tem por objetivo uma prova que seria difícil de obter de outra forma. Este desvio já não se justifica quando se trate de uma prova, à partida mais fácil de obter. Neste tipo de assédio moral já não existirá, pelo menos de forma tão vinculada, o justo receio de represálias⁸⁰⁵.

Nestes casos, também a entidade patronal pode ter interesse em denunciar e testemunhar estas situações para poder ter fundamento de justa causa para um possível despedimento do assediador, evitando a sua própria responsabilização e exercendo a sua obrigação preventiva.

Destrate, a inversão do ónus da prova encontrar-se-á, justificada, quando se pretenda responsabilizar a entidade patronal por omissão de ação prevenir a lesão dos direitos do assediado⁸⁰⁶.

No ordenamento jurídico Francês, o trabalhador deve invocar factos que permitam apoiar a existência do assédio moral, ficando a cargo da entidade patronal a prova que as decisões tomadas são objetivamente justificáveis⁸⁰⁷.

Em Espanha, a doutrina entende, através de aplicação analógica do artigo 179.2 do Texto Refundido da *Ley de Procedimiento Laboral*, relativo à tutela da liberdade sindical do trabalhador, que cabe ao trabalhador invocar indícios concretos, e não simples alegações, que revelam um quadro de assédio, recaindo sobre a entidade patronal o ónus de comprovar que a sua atuação comporta fundamentos objetivos⁸⁰⁸.

entende “*não obstante a contenção da letra da lei, não poderá deixar de se considerar aplicável integralmente ao assédio, em qualquer das suas modalidades, o regime de tutela da igualdade e não discriminação, no qual o assédio se alberga hoje sistemática e consequentemente. Por consequência, na invocação de assédio moral ou sexual, é ao trabalhador que cabe invocar e fundamentar a existência do assédio, enquanto ao empregador incumbe provar que o ato ou conduta não provém de qualquer motivação assediante ou discriminatória, como resulta da interpretação extensiva da norma contida no artigo 25.º, n.º 5, do C.T., (...). O recurso à interpretação extensiva destas normas não é apenas uma exigência metodológica da ratio normativa que advém do paralelismo ou proximidade entre a discriminação e o assédio, evidencia, de resto, pela sistematização legal, é uma imposição lógica e substantiva, na medida em que com o alargamento da noção do artigo 29.º do C.T., deixou de fazer sentido destringir assédio discriminatório e não discriminatório e, por conseguinte, vedar a aplicabilidade das disposições do artigo 25.º corresponderia a arredar o assédio assente em fatores discriminatórios de uma parte substantiva do regime da discriminação! Por outro lado, este entendimento é o único que garante a compatibilidade com as regras do ónus da prova*” nos termos nas Diretivas da UE, in *Assédio, Uma Noção Binária? Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?* Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 270 e 271. E ainda, à luz do C.T., de 2003 a autora considerava que o legislador deveria, de *iuro condendo*, consagrar a inversão do ónus da prova para as situações de assédio, pesados os argumentos desvantajosos que poderiam ser combatidos mediante o recurso à norma processual da litigância de má fé ou à responsabilidade civil do trabalhador por ofensa do crédito ou do bom nome da entidade patronal, in, *Assédio, Uma Noção Binária...*, ob., cit., p. 844.

⁸⁰⁵ RITA JORGE PINHEIRO, ob., cit., p. 431.

⁸⁰⁶ NAVARRO NIETO, ob., cit., p. 158.

⁸⁰⁷ Artigo 1315 do *Code Civile* e L1154-1 do *Code du Travail*.

⁸⁰⁸ Artigos 15 e 40, n.º 2, da Constituição Espanhola e ainda artigos 4.º, n.º 2, alíneas c), d), e e) do *Estatuto de los Trabajadores*.

Compete à entidade patronal o ónus de apresentar uma justificação objetiva, séria, razoável e suficientemente fundamentada das medidas que implementou e da sua proporcionalidade, de forma a contrariar as suspeitas do trabalhador.

Na Itália, recai sobre o trabalhador o ónus de comprovar ter sido vítima de assédio moral, enquanto a entidade patronal tem de demonstrar a sua inexistência⁸⁰⁹.

A inversão do ónus da prova só é admissível se consideramos que é necessário introduzir um mecanismo que reequilibre a relação entre a entidade patronal e trabalhador, pois o recurso à inversão do ónus da prova pode ser demasiado radical, podendo trazer outros problemas ainda mais graves⁸¹⁰.

Tendo por base as soluções de outros ordenamentos jurídicos, também nós entendemos que, de *iure contrendo*, importa suavizar o ónus que recai sobre o trabalhador, quando está em causa o regime da responsabilidade aquiliana.

Na verdade, o que se pretende, é que por motivos justiça e eficácia processual, se reparte a carga probatória que recai sobre os intervenientes, de forma a não negar a eficácia do direito substantivo consagrado do C.T.

Para terminar, entendemos que a melhor solução passa pela repartição do ónus da prova nos moldes previstos para a discriminação de trabalhador, isto é, a repartição entre o trabalhador e o agente dos ónus de alegação e de prova⁸¹¹. Apesar de a distinção e a qualificação dos diferentes tipos ou modalidades de assédio moral, num caso concreto, podem levantar graves dificuldades, designadamente quando se trata de assédio moral coletivo em que os comportamentos assediantes partem de diferentes focos.

Nesta medida, aferimos que a consagração de um regime de prova uniforme, em que a prova a cargo da vítima é suavizada, resolve, à partida, as questões que se têm levantado em termos jurisprudenciais no ordenamento jurídico nacional. Sintetizando as palavras de RITA JORGE PINHEIRO⁸¹² “*não faz a balança pender excessivamente a favor do trabalhador; na verdade, reequilibra a situação*”.

⁸⁰⁹ FANARA CALOGERO, *Alcuni Del Mobbing Nella Giurisprudenza e L'onere Della Prova*, Diritto Del Lavoro, 2007, disponível em www.diritto.it.

⁸¹⁰ RITA JORGE PINHEIRO, *ob.*, cit., p. 433.

⁸¹¹ RITA JORGE PINHEIRO, *ob.*, cit., p. 435.

⁸¹² RITA JORGE PINHEIRO, *ob.*, cit., p. 435.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tudo o que foi tratado e analisado no decorrer desta investigação, chegamos à conclusão que a designação mais correta para retratar o fenômeno será o “assédio moral”, na medida em que o principal bem jurídico afetado é a integridade moral. Para se chegar a um conceito jurídico de assédio moral no local de trabalho é imperativo o recurso a um estudo interdisciplinar de outras ciências sociais como a Sociologia, Psiquiatria e a Psicologia. Mas, deve-se tentar delinear um conceito jurídico específico. Neste quadro, não se vê a necessidade de importar denominações estrangeiras, quando a nossa língua é capaz de comportar designações igualmente capazes e preciosas.

Como vimos, os elementos característicos do conceito jurídico de assédio moral no local de trabalho derivam de quatro elementos, sendo eles, os sujeitos intervenientes, os comportamentos assediadores, a sua duração e a intenção do assediador. A relação subjacente ao assédio moral é composta por uma ou mais pessoas que sujeitam outra ou outras a comportamentos degradantes, vexatórios e hostis.

Quanto aos sujeitos intervenientes, o fenômeno em estudo tem que incidir sobre um ou vários trabalhadores, ou seja, existe uma assimetria entre os sujeitos de parte, o assediador e o assediado, uma vez que o visado se encontra numa situação de maior fragilidade.

Por conseguinte, o assédio moral no local de trabalho é constituído por atos ilícitos e por atos lícitos, bem como por atos *comissivos* e atos *omissivos*, que quando isoladamente considerados são lícitos, mas que, quando analisados no seu todo, partindo de uma análise geral, são lesivos da dignidade da pessoa humana. Assim, perante a possibilidade de confusão, pode-se entender que os atos são lícitos e, terá de se proceder a uma análise conjunta das várias condutas praticadas pelo assediante, não as podendo apreciar isoladamente, sob pena de não se oferecer a relevância jurídica merecida, devido à eventual aparência de licitude do comportamento.

Os atos que compõem o assédio moral no local de trabalho não devem ser definidos como comportamentos de violência psicológica, assim como qualquer outra consequência não faz parte dos elementos caracterizadores do fenômeno.

Como aferimos, o assédio moral é composto por atos abusivos, hostis, e degradantes, dirigidos ao assediado que se repetem e prolongam no tempo, distinguindo-se assim dos simples atritos ou conflitos laborais.

A intenção do agente agressor é excluída da definição do conceito jurídico de assédio moral. Por um lado, porque a prova da intenção é desmesuradamente difícil; por outro lado, o que é juridicamente importante é a efetiva lesão da dignidade da pessoa humana, independentemente de ser esta, ou outra, a intenção do assediador.

Quanto à manifestação do carácter reiterado e sistemático das condutas assediadas, não há repostas fechadas devido à ausência de um princípio uniforme para todos os casos de assédio moral, ou não fosse este um fenómeno onde tudo parece ser permitido, e em torno do qual mais não temos do que um enorme leque de presunções.

Neste horizonte, e não sendo possível estabelecer critérios unânimes que permitam concretizar o momento a partir do qual se pode considerar estar diante de uma situação de assédio moral no local de trabalho, não se nos afigura uma solução justa, pelo menos para a vítima, atribuir muita importância ao elemento da duração e, previsivelmente, fixar a nossa atenção em limites temporais propostos por ciências diferentes do Direito e com origem anterior ao acolhimento jurídico e legislativo do fenómeno.

Aceitamos que os limites temporais possam ter grande importância para essas ciências, sobretudo pelo facto de a reiteração das condutas e o seu prolongamento no tempo puderem manifestar-se como essenciais para a apreciação de outros fatores como serão os danos psicológicos, psicossomáticos e sociais diagnosticados ao visado.

Destacamos, contudo, que para a ciência jurídica o que releva no assédio moral no local de trabalho é a violação evidente de princípios fundamentais do nosso Estado Social e de Direito Democrático: o direito à dignidade humana e integridade física e moral do assediado, bem como o seu direito ao trabalho.

Não pretendemos com isto dizer que os danos causados na vítima não merecem consideração pelo Direito. O que pretendemos demonstrar é que não cabe à nossa ciência, em primeira mão, focar a sua preocupação e concentrar os seus esforços no estudo e/ou avaliação desses danos.

Para tal, existirão outras ciências diferentes, como será o caso da psicologia, sociologia ou psiquiatria e, deste modo, ao Direito caberá, sobretudo, prosseguir com a tarefa de proteger os seus princípios basilares, sendo certo que, para que se conclua pela ofensa de tais princípios, não é exigível que se verifique um plano ofensivo de duração predefinida.

Por sua vez, entendemos que a fixação de limites temporais, ainda que meramente orientadores, dificulta a denúncia das situações de assédio moral no local de trabalho e coloca o assediado numa posição de absoluta indefesa, em face da grande dificuldade probatória em sede judicial.

Certas condutas, manifestamente assediadoras e cujo objetivo do agressor se torna claro, não podem ficar impunes por não ser possível comprovar a sua reiteração e duração dentro de parâmetros temporais determinados. Antijurídico nos parece ser deixar desprotegidas as vítimas de assédio moral que, em face dos seus princípios, valores e convicções, preferem desistir no preciso momento em que tomam perceção do intuito dos ataques e muito antes do termo de um hipotético limite temporal. Para além de não concordarmos com a imposição de limites temporais (mínimos ou máximos), pensamos, também, ser imprescindível ter bem presente que os casos de assédio moral no local de trabalho que nos surgem na prática diferem, em muito, das situações típicas e teorizadas pelos grandes especialistas do fenómeno.

Vivemos numa época em que qualquer situação pode originar ciúmes, invejas, ressentimentos e ódios, em grande parte pela vontade desmedida de progresso numa política em que “vale tudo” para conseguir obter um maior benefício económico ou prestígio social⁸¹³. Mudam-se os tempos, as vontades, os valores e atitudes também! A vergonha, o respeito e a moralidade deram lugar, muitas vezes, ao desespero, à obsessão e à insensatez.

Ora, anteriormente à concretização do fenómeno e à sua conseqüente reprovação social, determinadas situações indesejadas eram suportadas inconscientemente pelas vítimas por longos períodos de tempo por pensarem, por um lado, consubstanciais à própria organização empresarial e, por outro, justificadas pelo mau carácter ou carácter competitivo dos seus agentes ativos.

⁸¹³ Vide, JOSÉ CONESA BALLESTRO e MIRIAM SANAHUJA VIDAL, ob., cit., p. 640 e HEINZ LEYMANN, La Persécution au Travail, ob., cit., p. 26.

Outras vítimas, ainda que conscientes da situação mas receando perder o seu emprego, acabavam por se sujeitar a situações realmente frustrantes, pondo em causa a sua própria dignidade.

Atualmente, encontramos na sociedade laboral um notável número de trabalhadores preocupados com a efetivação dos seus direitos socio laborais⁸¹⁴ e esclarecidos quanto ao princípio geral da igualdade de tratamento e não discriminação. Esses trabalhadores têm uma maior consciência do significado de “boas condições de trabalho” e das garantias de tutela frente a possíveis ofensas dos seus direitos laborais.

Hoje em dia, são vários os casos em que a entidade patronal põe em prática atos com consequências graves para o trabalhador com o objetivo de o despedir rapidamente pela vontade daquele, e muitas das vezes sem uma justificação, de manter a relação laboral⁸¹⁵.

De sorte que, numa situação em concreto, essa falta de fundamento, acrescida do facto de a vítima repudiar, não desejar e nem suportar as consequências dos atos assediadores, deve merecer especial atenção no momento de qualificar uma situação como assédio moral em detrimento da busca incessante por condutas assediadoras mais ou menos prolongados no tempo.

Esta é, uma boa oportunidade para o direito do trabalho marcar a sua diferença relativamente àquelas ciências que insistem em proclamar que “ (...) o local de trabalho é o último campo de batalha onde se pode matar alguém, sem correr o risco de ser punido”⁸¹⁶.

No entanto, não nos podemos esquecer que a sociedade mundial vive um período de grande instabilidade e elevada austeridade. Ninguém sabe como será o dia de amanhã e todos nós, enquanto Seres racionais, tememos o incerto.

Num panorama como este, incidindo o assédio moral no local de trabalho em comportamentos dotados de coerência para atacar os pontos mais frágeis do assediado e, desta forma, conseguir a sua destruição, não nos admira que, hoje em

⁸¹⁴ Para mais desenvolvimentos in JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, Direito do Trabalho, ob., cit., p. 265 e ss.

⁸¹⁵ Cfr., LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, “ [o] assédio moral caracteriza-se assim por não ter justificação, sendo que essa gratuitidade aponta para uma especial perversidade do assediador”, in Direito do Trabalho, 2.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2010, p. 191.

⁸¹⁶ Neste sentido, HEINZ LEYMANN, La Persécution au Travail, ob., cit., p. 25.

dia, a tarefa de diminuir a resistência e bloquear a personalidade do trabalhador visado esteja facilitada.

Em qualquer dos casos, uma exigência muito rigorosa do carácter sistemático, reiterado e continuado no tempo dos comportamentos assediantes mais não significa do que pedir à vítima que desista dos seus direitos enquanto Ser Humano, pondo em causa os princípios fundamentais do Estado Social e de Direito Democrático em que ainda vivemos.

Não querendo admitir ser esse o rumo do nosso Direito, apostamos na avaliação de todos os fatores que circunscrevem cada caso em concreto, incluindo a perspetiva do assediador e a impressão do assediado, para alcançar um resultado mais justo para a defesa da vítima de assédio moral no local de trabalho e, por fim, começar a dar resposta às principais interrogações que se têm vindo a levantar sobre o fenómeno na sociedade contemporânea.

Defendemos ainda, a necessidade de transitar de um modelo incompleto e insatisfatório, através do qual se prestou especial atenção à habitualidade das condutas assediantes, para adotar um conjunto de meios rigorosos que visem o incremento de políticas eficazes para prevenção de uma realidade bem presente nos nossos dias e com efeitos muito cruéis e devastadores para a evolução da sociedade.

Na verdade, não nos parece mania lutar pela garantia de um trabalho livre, personalizado, individualizado na estrutura laboral e conciliado com os princípios da boa fé, do valor do trabalho e da dignidade humana e, até, com o artigo 3.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem que proíbe os tratamentos desumanos e degradantes que tendem a destruir moral e fisicamente uma pessoa.

Não sendo por mero acaso que tais princípios estão consagrados, torna-se necessário fazer uso deles, principalmente numa época em que são imensas as fragilidades da sociedade na proteção e efetivação dos nossos direitos socio laborais fundamentais.

Existem duas perspetivas para qualificar os diferentes tipos ou modalidades de assédio moral no local de trabalho, sendo a primeira a qualidade do assediador e a outra a motivação da conduta.

No que concerne à qualidade do agente assediador, o assédio moral pode ser qualificado como vertical descendente, assédio moral horizontal, assédio moral vertical ascendente e assédio moral misto.

Relativamente à motivação da conduta assediante evidenciam-se diferentes modalidades ou tipos de assédio moral no local de trabalho, como o assédio moral emocional, o assédio moral estratégico, o assédio moral institucional, e o assédio moral discriminatório.

O assédio moral no local de trabalho pode ter consequências difíceis de concretizar. Pode, desde logo, originar danos irreversíveis e, em casos extremos, poderá, levar ao cometimento do suicídio.

As repercussões deste fenómeno podem ser extraordinariamente nefastas, com possíveis reflexos a nível da saúde (física ou psíquica) da vítima, influenciando negativamente na sua própria família, colegas de trabalho e nas suas relações sociais.

No entanto, os seus efeitos nocivos estendem-se à própria empresa que permite este fenómeno, e também, repercutir-se-ão sempre na sociedade em geral.

O assédio moral no local de trabalho não se confunde com o *stress*, cuja sua origem é o excesso do ritmo de trabalho.

Acresce que, o conflito, o *stress*, o abuso da hierarquia, as pressões laborais, as más condições de trabalho e as imposições profissionais, assumem-se como figuras distintas do fenómeno do assédio moral.

Sendo o assédio discriminatório uma das modalidades mais amplas do conceito jurídico de assédio moral, pois advém da violação do direito à igualdade e não discriminação, enquadra-se, assim, numa parte das condutas e não em todo o catálogo de atos assediantes.

Esta modalidade de assédio moral discriminatório é perpetuada em função de características intrínsecas da vítima, o que levou a uma certa cristalização legislativa em torno do conceito da igualdade.

Por isso sabemos, que há discriminação quando se faz uma distinção, exclusão ou preferência baseada em determinados argumentos como por exemplo, o género, a raça, a religião, opinião política, doença, entre outras, que tenham um efeito negativo em termos de igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou na profissão.

As relações de trabalho configuram um aspeto de grande relevância na vida em sociedade. E ao contrário do que muitos nos querem fazer querer, é possível continuar a defender a liberdade, igualdade e fraternidade mesmo no seio empresarial, afeto a uma certa selvajaria capitalista, e sair daí vitorioso.

Para isso, temos que acreditar, que existem muitos empregadores que não participam no cinismo geral “ (...) e pensam que a empresa não é só uma máquina de produzir e ganhar dinheiro, mas também que há qualquer coisa nobre na produção, que não pode ser posta de lado”⁸¹⁷.

É universalmente reconhecido que a igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho é um valor central da comunidade internacional e um direito humano fundamental.

A todos os trabalhadores devem ser oferecidas as mesmas oportunidades de trabalho, independentemente do género. Acontece que algumas trabalhadoras enfrentam o problema da discriminação pelo simples facto de serem mulheres, bem como em razão do seu estado civil ou das suas responsabilidades familiares⁸¹⁸. Normalmente é difícil de comprovar que as mulheres são vítimas de discriminação no trabalho, seja no recrutamento ou promoção profissional, seja na exoneração ou demissão.

A discriminação baseada no sexo pode ser explícita, por exemplo, quando são limitadas as candidaturas para certos cargos somente a homens ou a mulheres (discriminação direta). Porém, muitas vezes a discriminação é subtil, não intencional, ou até mesmo sistêmica, como nos casos de discriminação indireta.

A discriminação quando praticada de uma forma abusiva (seja através de gestos, palavras, comportamentos, atitudes, etc.) que atente pela sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade física e moral da vítima configura uma situação de assédio moral. Entretanto, em virtude do fator discriminatório e em razão do género ainda possuir índices expressivos, o assédio moral no local de trabalho acaba fazendo das mulheres as suas principais vítimas.

No geral, a ideia de que todos os seres humanos são iguais em direitos transformou-se num princípio declarado universalmente, e trespassa a noção de que a

⁸¹⁷ Vide, a entrevista a CHISTOPHE DE DEJOURS, “Um Suicídio no Trabalho é uma Mensagem Brutal”, Jornal Público, 01.02.2010, disponível em <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732> (11.03.2014).

⁸¹⁸ Cfr., Módulo de Capitação em Inspeção do Trabalho e Igualdade de Género, ob., cit., p. 31.

igualdade é entre todos ou, ainda, que todos os seres humanos possuem a mesma dignidade de pessoa humana, condição esta que os iguala em direitos, e torna irrelevante toda e qualquer diferença. Porém, não nos podemos esquecer, que era natural considerar um ser humano inferior a outro por causa da sua cor.

O princípio da igualdade, assumido como um protótipo humano originário da teoria dos direitos naturais, para a qual todos os homens nascem livres e iguais, ao ser positivado nas ordens jurídicas internas, perde o seu conteúdo filosófico-ideal, de eficácia apenas moral, e converte-se em prescrição jurídica, em norma, na medida em que ao ser declarado universalmente foi recebido pelas constituições políticas.

Contudo, não é verdade que todos os homens nascem livres e iguais.

Assim, perante as desigualdades apresentadas pelas pessoas, é preciso tratá-las equitativamente, devendo o princípio da igualdade ser aplicado para protegê-las contra qualquer tipo de discriminação. Porém, dúvidas não há que, ao cumprir uma lei, todas as pessoas circunscritas por ela devam receber tratamento igual; todavia a norma dispensará tratamento desigual sempre que for preciso proteger ou distribuir benefícios, com o objetivo de eliminar desigualdades sociais injustificadas.

Como vimos, as discriminações que devem ser eliminadas do local de trabalho são aquelas que, não importando se têm origem no preconceito ou em razões histórico-sociais, culturais ou econômicas, originam desigualdades injustificadas entre pessoas ou grupos sociais em razão do sexo, raça, religião etnia, origem, orientação sexual, entre outras, e têm o efeito de aniquilar ou alterar a igualdade de oportunidades e de tratamento no ambiente de trabalho⁸¹⁹.

No assédio moral existem conflitos que começam por causa das diferenças, e que geram discriminação, intransigência e rivalidade⁸²⁰. Assim, o assédio moral no local de trabalho pode vir acompanhado de racismo, quando incide sobre uma diferença ou uma particularidade do trabalhador.

Acontece que, a discriminação em razão da cor é, normalmente, dissimulada, por ser proibida por lei e, por isso, vulgarmente se converte em assédio moral. Neste assédio, o que está em jogo é uma relação de poder, de domínio sobre o outro. E o

⁸¹⁹ Neste sentido, a Convenção n.º 111 da OIT, sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão, disponível em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/pd-conv-oit-111-emprego.html>.

⁸²⁰ Vide, ARTHUR LOBATO, Assédio e Discriminação Racial, Publicado no Jornal Expresso, Sinjus n.º 177, de 25.05.2009, disponível em http://www.sinjus.com.br/modulos.php?nome=artigos&arquivo=visu_not&id_not=12234 (12.03.2014).

poder não tem raça, género ou credo. O que faz com que o assédio moral seja praticado de forma, subtil, dúbia, dando margem a vários tipos de interpretação.

Nas relações laborais é normal ocorrerem situações que envolvam algum tipo de constrangimento de carácter religioso. É verdade que qualquer tipo de discriminação religiosa no local de trabalho interfere negativamente na esfera pessoal do trabalhador, seja restringindo direitos de defesa fundamentais, seja limitando a atuação no âmbito laboral.

No plano ideológico, podemos acreditar que tudo se resolve recorrendo ao princípio da boa fé para exigir determinados comportamentos da entidade patronal no sentido de modificar algumas práticas empresariais mediante uma adaptação. Porém, o ideal seria que também tivesse a colaboração do trabalhador.

Esta adaptação é, sem dúvida um instrumento versátil que permite ser enquadrado em qualquer situação onde haja conflitos entre a liberdade da entidade patronal e a liberdade religiosa do trabalhador. Mas importa é que o pluralismo religioso seja encarado como uma forma de liberdade e não como um problema de cumprimento de obrigações para que não se chegue ao ponto de o trabalhador ter que renunciar ao direito de trabalhar para garantir a sua dignidade enquanto pessoa humana que tem crenças religiosas.

Na verdade em Portugal, temos que reconhecer, a conflitualidade que chega aos nossos tribunais é praticamente inexistente. O que não significa que no seio das relações laborais a questão não se coloque. Nesta medida, queremos que o nosso ordenamento jurídico esteja preparado com todos os meios necessários para que, quando o problema surgir, a resposta seja eficaz; sobretudo na solução dos problemas trazidos pela crescente emigração como pela proliferação de diferentes movimentos religiosos.

No que concerne ao enquadramento jurídico do assédio moral a nível comunitário, encontramos a Diretiva Quadro 89/391/CEE, que representa o início para a aplicação de medidas para promover a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores em todos os Estados Membros, acabando por aconselhar a consagração de medidas de prevenção contra o assédio moral. Da análise da Diretiva 2000/43/CE, Diretiva 2000/78/CE e da Diretiva 2002/73/CE afere-se que a figura do assédio moral

no local de trabalho, no espaço comunitário, apenas foi prevista na sua vertente discriminatória.

Do cômputo jurídico comunitário criado pelas três Diretivas conclui-se que o assédio traduz-se num comportamento indesejado que tem por objetivo ou efeito atentar contra a dignidade da pessoa e criar um ambiente no trabalho hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

Já no ordenamento jurídico nacional, antes da entrada em vigor do Código do Trabalho, não existia previsão legal própria que regulasse este tema, no entanto, já a prática de assédio consubstanciava uma conduta proibida por lei, uma vez que reflete a violação de bens jurídicos fundamentais, com proteção legal e constitucional. Este assunto era também discutido, ainda que de forma indireta, no âmbito da jurisprudência nacional, mais concretamente nos casos de violação do dever de ocupação efetiva e de violação do dever de respeito.

Por sua vez, o Código de Trabalho de 2003 consagrou formalmente a figura do assédio no seu artigo 24.º. A designação adotada pelo nosso legislador foi a de “Assédio”, não mencionando a expressão “Assédio Moral”. O referido artigo, apenas tratava do assédio moral numa das suas vertentes, que era o assédio discriminatório.

Outras das particularidades do artigo 24.º do C.T., era não fazer qualquer tipo de referência ao elemento essencial do tipo, como a continuidade ou reiteração das condutas assediantes. No entanto, o interessante da norma dizia respeito à parte disjuntiva que exigia de forma alternativa a prova da intenção do assediador, quando referia “*com o objetivo*”, ou a verificação de uma situação de assédio pelo resultado, na parte que determina “*ou o efeito*”.

Relativamente ao efeito lesivo, a lei estabeleceu também em termos alternativos dois resultados prováveis, ou a violação da dignidade da pessoa ou a criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. E ainda, o facto de o artigo 24.º, não ter feito depender da existência de danos físicos ou psicológicos do trabalhador vítima de assédio a verificação de uma situação de assédio.

Assim, da articulação do artigo 24.º com o artigo 23.º do C.T., de 2003, verificava-se que foi consagrada a inversão do ónus da prova para os casos de assédio discriminatório. E da articulação dos artigos 18.º, e 24.º do C.T., de 2003, era permitida

a regulação do assédio moral no local de trabalho em toda a sua amplitude, e não somente na sua vertente discriminatória.

Numa situação de assédio moral no local de trabalho é sempre lesado o bem jurídico da dignidade da pessoa humana, depois outros direitos poderão ser ofendidos dependendo do cariz específico das condutas que compõem o processo de assédio moral, como o direito à integridade moral e física, o direito à intimidade, o direito à honra, e o direito à igualdade e não discriminação, este último no caso de assédio moral discriminatório.

Posteriormente a revisão do C.T., de 2009, veio alterar a redação do anterior artigo 24.º, que passou a artigo 29.º, mantendo a mesma terminologia de “Assédio”. O atual artigo 29.º é em quase tudo semelhante ao seu antecessor artigo 24.º. Passemos a explicar.

O artigo 29.º no que concerne à duração das condutas assediantes, não faz qualquer menção relativamente à reiteração e à sistematização, elemento que a Doutrina e a Jurisprudência consideram como essencial para a configuração de uma situação de assédio moral no local de trabalho.

No que concerne à intenção do assediador, é conservada, prudentemente, aquilo que se estatuiu no artigo 24.º do C.T., de 2003, impondo-se de forma alternativa a prova da intenção do assediador, quando se lê “*com o objetivo*”, ou a verificação de uma situação de assédio pelo resultado, na parte que determina “*ou o efeito*”.

A inovação que norteia o atual artigo 29.º consiste no facto de o preceito passar a abranger situações de assédio moral não relacionadas com qualquer fator de discriminação. Prescrevendo que, com a introdução da expressão “*nomeadamente*” o artigo 29.º passou a remeter de forma exemplificativa para a conduta assediante apoiada em fator discriminatório, ampliando o campo de ação e de aplicação do fenómeno de assédio moral. O assédio passa agora a estar diretamente projetado no Código, não apenas quando ligado com fatores discriminatórios, mas abarcando todas as suas manifestações.

Como vimos, o artigo 29.º mantém o regime da inversão do ónus da prova para as situações de assédio moral discriminatório, mas infelizmente, os restantes casos de assédio moral no local de trabalho não beneficiam do regime da inversão do ónus da prova.

Mormente não é nossa pretensão, trivializar ou banalizar o fenómeno e enquadrar o assédio moral nas condutas leves ou, observadas isoladamente, de escassa gravidade, bem como aquelas situações que mais não revelam do que a falta de educação ou de bons modos do assediador, o exercício legítimo dos poderes de direção e a hipersensibilidade do assediado.

Porém, é neste ponto que o artigo 29º demonstra maiores insuficiências pois, assim sendo, a vítima de assédio moral verá a produção de prova muito mais dificultada: terá de alegar e demonstrar que foi ofendida na sua dignidade humana ou que lhe foi criado um ambiente de trabalho hostil, degradante, humilhante e desestabilizador. Isto porque, sendo a prova testemunhal a mais eficaz para a demonstração de uma situação de assédio moral no local de trabalho, o artigo 29.º mostra-se insuficiente por não prescrever, por exemplo, um mecanismo de proteção de testemunhas.

De entre os bens jurídicos lesados, numa situação de assédio moral no local de trabalho, encontra-se a dignidade e o direito ao livre desenvolvimento da pessoa humana, a integridade física e moral do trabalhador, o direito ao tratamento não discriminatório, não faltando quem, numa perspetiva civilista, mencione o direito geral à personalidade⁸²¹.

O “alvo” das condutas consubstanciadoras de assédio moral será precisamente a dignidade da pessoa humana, o bem jurídico lesado. No entanto, e perante as especificidades de cada caso em concreto, poder-se-á aferir da lesão de outros direitos, nomeadamente, o direito à integridade física e moral, o direito à privacidade, o direito à honra, o direito ao respeito pelos canais de comunicação no ambiente socio laboral e o direito à igualdade.

O assédio moral no local de trabalho, como figura jurídica, ancora-se no direito fundamental à igualdade moral do assediado, enquanto pessoa, reconhecido e garantido pela nossa Lei Fundamental, no artigo 25.º. A integridade moral da pessoa humana, enquanto conformadora do bem jurídico de cujas violações se sustenta o assédio moral no local de trabalho, impõe o respeito pelo espírito do trabalhador, na sua parte mais íntima que caracteriza o homem como pessoa humana que é e proíbe as condutas humilhantes, degradantes ou desestabilizadoras.

⁸²¹ Cfr., RITA GARCIA PEREIRA, ob., cit., p. 231.

No entanto, para que tais condutas adquiram relevância jurídica terão de violar a dignidade, ou mais concretamente, a integridade moral do assediado, pois, o assédio moral no local de trabalho, para ser juridicamente relevante, terá de ter por objetivo ou efeito atos que sejam objetivamente degradantes ou humilhantes que afetem a integridade moral do assediado.

Na verdade, o assédio moral é, por si só, juridicamente relevante e reprovável, uma vez que, ofende um bem jurídico de relevância consubstancial, mas para o conceito jurídico de assédio moral revelam aquelas condutas que, tomadas no seu conjunto, violam a integridade moral do assediado.

No que diz respeito aos meios de reação ao fenómeno, podemos aferir, que o trabalhador perante uma situação de assédio moral, em nada beneficia se lançar mão, somente da possibilidade que o Código de Trabalho prevê de resolver o contrato com justa causa⁸²², porquanto a indemnização a aplicar numa corresponderá à justa indemnização devida, atendendo à violação de direitos absolutos do trabalhador. Mas, se o assédio moral for praticado entre colegas de trabalho, a entidade patronal pode, por exemplo, recorrer ao despedimento por facto imputável ao trabalhador⁸²³.

Podendo ainda, a entidade patronal, recorrer a outras sanções disciplinares menos gravosa, previstas no artigo 328.º, n.º1, alíneas a) a e) do Código do Trabalho, se pela gravidade do assédio não se justificar o recurso ao despedimento.

Perante um empregador que assedie moralmente o trabalhador, este pode recorrer ao instituto da responsabilidade civil geral para fazer valer o seu direito a ser indemnizado pelos danos patrimoniais e não patrimoniais que a conduta assediante lhe causou. Se o assédio moral derivar do empregador, será mais vantajoso para o assediado lançar mão do instituto da responsabilidade civil contratual pois vê a produção de prova muito mais facilitada. Visto que, o empregador fica incumbido de afastar a presunção de culpa que sobre si incide quanto à prática de atos assediantes, ou seja, este deve demonstrar que os atos praticados, ao invés de consubstanciarem assédio moral, inserem-se nos trâmites ordinários da relação laboral entre as partes.

Acatando as configurações que o assédio moral pode assumir, julgamos, em regra, que o ónus da prova deve ser repartido, de *iure condendo*, entre a entidade

⁸²² Artigo 394.º, n.º 1 do C.T.

⁸²³ Artigo 351.º e ss., do C.T.

patronal e o trabalhador, de forma a que este último satisfaça um ónus provatório mínimo, alegando factos consubstanciam o assédio moral no local de trabalho. Mas entendemos que recai sobre o trabalhador a totalidade do ónus da prova no que concerne aos danos sofridos em consequência da ação assediante.

Porém, e porque estão em causa direitos fundamentais, deve caber à entidade patronal o ónus de afastar a comprovação da existência de assédio moral. Pois, impõem-se proteger o trabalhador, como parte mais fraca da relação, em consonância com o espírito do C.T., e, ao mesmo tempo, produzir um efeito de prevenção geral e específica, em termos sociais e no âmbito da empresa em que o assédio ocorreu. Todavia, a repartição do ónus da prova deveria ser adaptada a cada caso em concreto.

Nesta medida, a inversão do ónus da prova poder-se-ia julgar admissível quando se tratasse de assédio vertical descendente, mas já não o seria quando se tratasse de assédio moral vertical ascendente, horizontal ou proveniente de terceiro. Uma vez que a dificuldade da prova em relação a factos positivos ou negativos é, nestes casos, praticamente equivalente.

Desta forma, aferimos que a melhor solução passa pela repartição do ónus da prova nos moldes previstos para a discriminação de trabalhador, melhor dizendo, a repartição entre o trabalhador e o agente dos ónus de alegação e de prova.

Atendendo à dinâmica laboral, atualmente composta apenas por empregador/trabalhador, e prevendo a possibilidade de a vítima ser assediada por outro colega, excluindo o empregador, este há-de ser responsabilizado extracontratualmente, porquanto entre os colegas de trabalho nenhum vínculo existe, apenas um dever de mútuo respeito pelos direitos (absolutos) de cada um.

Por fim, quando o assédio moral é praticado por subordinados do empregador, o trabalhador poderá recorrer à figura da responsabilidade do comitente quando preenchidos determinados requisitos: a existência de relação de dependência nos termos da qual o comitente possa dar ordens ou instruções ao comissário; o dano tem de ser consequência de atos efetuados no exercício da função que foi confiada ao comissário; e, ainda, sobre o comissário tem de incidir a obrigação de indemnizar. Por sua vez, pode o trabalhador recorrer ao artigo 800.º do CC, bastando neste caso a existência de uma relação legal, no caso o vínculo laboral.

Em face ao exposto, concluímos o presente trabalho, propondo que a melhor forma de atenuar e evitar a ocorrência do fenómeno do assédio moral no local de trabalho é valorizar os direitos humanos do trabalhador, com a adoção de medidas que prezem a qualidade de vida do emprego e que mantenham o ambiente de trabalho sadio e produtivo, aguçando a satisfação do trabalhador, preservando a boa saúde, a vida e acima de tudo a sua dignidade.

O direito a um ambiente de trabalho saudável é algo que tem de estar sempre presente no Direito do Trabalho e constantemente assegurado. Ora, como refere GERMANO MARQUES DA SILVA⁸²⁴, “ *nenhuma democracia, nenhuma comunidade politicamente organizada, nenhum Estado é possível se as leis que nele regem não são obedecidas, mas nenhum é suportável se for preciso, por obediência, renunciar à justiça ou tolerar o intolerável*”.

Esperemos, então, que não estejamos *ad aeternum* à espera de mudanças tão fundamentais nesta realidade que é o assédio moral.

*“O trabalho não pode ser uma lei sem que seja um direito”*⁸²⁵

⁸²⁴ In, Introdução ao Estudo do Direito, 2.ª Edição, Universidade Católica Portuguesa Editora, Lisboa, 2007, p. 49 e 50.

⁸²⁵ VICTOR HUGO, Os Miseráveis, VI, Editorial Minerva, Lisboa, 1965, p.125.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

AAVV, Observatorio Vasco sobre Acoso Moral en el Trabajo, Mobbing, El acoso Moral – “Mobbing” en Los Lugares de Trabajo: Comprender para Intervir, disponível em <http://www.observatoriovascosobreacoso.com/>.

ABRANTES, José João, O Código do Trabalho e a Constituição, *in* Estudos Sobre o Código do Trabalho, Coimbra, Coimbra Editora, 2004.

ADAM, Patrice, “Le Harcèlement Moral est Mort, Vive le Harcèlement Moral? Oraison Funébre”, *Le Droit Ouvrier*, n.º 740, Mars 2010, p. 117 a 123.

ADAN, Pratices, Harcèlement Moral et Action en Responsabilité Civile, Quelques Observations sur L’arrêt Association Propara, *Reveu de Droit du Travail (RDT)*, n.º 4, 2006.

AGRA VIFORCOS, Beatriz/ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto/ TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo, “La Respuesta Jurídico-laboral Frente al Acoso Moral en el Trabajo”, Ediciones Laborum, s/l, 2004.

ALBUQUERQUE, Paulo Pinto de, Comentário do Código Penal à Luz da Constituição da República Portuguesa e da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2007.

ÁLAREZ ALONSO, Diego, “Indenización por Lesión de Derechos Fundamentales en el Ámbito Laboral, I”, *Actualidad Laboral*, n.º 12, 2009, p. 1496 a 1509.

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 2.ª Edição, Wolters Kluwer, Coimbra, 2009.

AMADO, João Leal, “As faces do Assédio”, *Questões Laborais*, Ano XVI, n.º 33, janeiro / junho, 2009.

AMATO, Fabrizio, Le Nuove Direttive Comunitarie Sul Divieto di Discriminazione. Riflessioni e Prospettive Per la Realizzazione di Una Società Multietnica, *Lavoro e Diritto*, n.º 1, 2003.

ANDRADE, José Carlos Vieira de, Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976, 4.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2009.

ARAÚJO, Andrea Rivero de, *Remover os Obstáculos! No Caminho Certo de Igualdade*, Organização Internacional do Trabalho, disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/gender_september.pdf

ARRUDA, Inês “*Mobbing ou Assédio Moral no Local de Trabalho. Análise do Fenómeno à Luz do Ordenamento Jurídico Português*”, *Atualidade Jurídica* Uría Menéndez, 19, 2008.

ARROYUELO SUÁREZ, Óscar, *La Violencia Psicológica en el Lugar de Trabajo en el Marco de la Unión Europea*, *Lan Harremanak*/7, (2002-II), <http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F640397.pdf&ei=CYsIU6jVEKyv7AbroYDACA&usg=AFQjCNFp4dJ3E-8KYTFabsg9tnm5zgZw5A&bvm=bv.61725948,d.Yms>, p. 279 a 296.

AVILA, Rosemari Pedrotti de, “*As Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*”, *Caixias do Sul*, 2008, disponível em http://tede.uces.br/tde_arquivos/2/TDE-2008-05-29T145636Z-187/Publico/Dissertacao%20Rosemari%20P%20de%20Avila.pdf.

BARRETO, Margarida, *Assédio Moral: Suas Ocorrências e Consequências*, 3.ª Edição, Ceará: Gráfica e Editora Grif Color, 2004.

BERTONCINI, Mónica, “*Il Mobbing Seconde la Cassazione*”, *Responsabilità Civile e Previdenza*, n.º 2, 2009.

BERTONCINI, Mónica, *Mobbing e Responsabilità Contratuale del Dator di Lavoro*, *Responsabilità Civile e Previdenza*, LXX, n.º 1, 2005.

BONEFF, Alfredo, *A Mão-de-obra mais Barata do Mercado: a da Mulher Negra*, IBASE, disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?article177> (28.11.2013).

BRODSKY M., CARROLL, “*The Harassed Worker*”, Toronto, Lexington Books, DC Heath & Company, 1976, disponível, [https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/2220/1/TESE%20FINAL ANA%20VERDASCA FORMATA DA 28%20Junho.pdf](https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/2220/1/TESE%20FINAL%20ANA%20VERDASCA%20FORMATADA%2028%20Junho.pdf).

BUGADA, Alexis, Harcèlement Moral. Réparation du Préjudice Causé par un Harcèlement Moral et Législation Relative aux AT-MP, La Semaine Juridique, Edition Social (JCP), n. ° 5, 2007.

CABRITA, Marta, Tipos de Violência, disponível em <http://mapadocrime.com.sapo.pt/tipos%20de%20violencia.html>.

CALFA, Laura, “Tra Mobbing e Mero Conflitto: In’ipotesi di Legittima Reazione a un Atteggimento Incivile del Datore di Lavoro”, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, Anno XXI, 2002, p. 154 a 157.

CALVO, Adriana “ O Assédio Moral Organizacional e a Dignidade da Pessoa Humana”, *in* Direitos Fundamentais Aplicados ao Direito do Trabalho, LTL, São Paulo, Brasil, junho de 2010, p. 9 a 28.

CANOTILHO, J. J. Gomes, Vital Moreira, Constituição da República Portuguesa Anotada, artigos 1.º a 107.º, Vol. I, 4.ª Edição, Almedina, 2007.

CANOTILHO, J. J. Gomes, Direito Constitucional e Teoria da Constituição, 4.ª edição, Almedina, Coimbra, 1998.

CANOTILHO, J. J. Gomes, Direito Constitucional e Teoria da Constituição, 7.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2003.

CALOGERO, Fanara. Alcuni Del Mobbing Nella Giusprudenza e L’onere Della Prova, Diritto del Lavoro, 2007, disponível em www.diritto.it.

CALVO, Adriana Carrera, CR Basso, “O Assédio Moral Institucional e a Dignidade da Pessoa Humana”, <http://www.crbasso.com.br/index.asp?link=92&art=77>.

CARBONELL VAYÁ, Enrique José/GIMENO NAVARRO, Miguel Ángel/MEJÍAS GARCÍA, Ana “El Acaso Laboral, antes Llamado *Mobbing* – Un Enfoque Integrador de los Aspectos Pericial, Psicológico, Preventivo y Jurídico, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.

CARVALHO, Messias, “Assédio Moral/*Mobbing* – Breves Considerações”, *in* Temas Laborais Luso-Brasileiros, Jutra, Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2006.

CARVALHO, Messias, Assédio Moral/ *Mobbing*, Revista TOC, n.º 77, Agosto de 2006, São Paulo, em 30.04.2002, disponível em http://www.otoc.pt/downloads/files/1155034857_40a49.pdf.

CAVALLO, Angela, “Persecuzioni Sul Luogo Di Lavoro: Il C.D. Mobbing”, *Responsabilità Civile Previdenza*, n.º 9, 2006, p. 1494 a 1501.

CAVALLO, Angela, “Il Mobbing e il Risarcimento del Danno”, *Responsabilità Civile e Previdenza*, n.º 9, 2006, p. 1488 a 1501.

CEGARRA CERVANTES, Felipe José “¿Dimisión del Trabajador o Medida de Autotutela Frente a una Posible Situación de Acoso Laboral?”, *Aranzadi Social*, n.º 20, marzo 2010, p. 51 a 57.

CIMAGLIA, Maria Cristina, “Riflessioni su *Mobbing* e Danno Esistenziale”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, Anno 2000, II, p. 88 a 102.

COGLIEVINA, Stella, *Festività Religiose e Riposi Settimanali Nelle Società Ultriculturali*, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I, 2008.

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO, Orientações sobre a Aplicação ao Setor dos Seguros da Diretiva 2004/113/CE do Conselho, à Luz do Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia no Processo C-236/09 (Test-Achats), disponível em <http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=0CEQQFiAE&url=http%3A%2F%2Fwww.isp.pt%2Fwinlib%2Fwinlibimg.aspx%3Fskkey%3DF2A95D04F4B54D43B5E7FFAE87F8CA4E%26doc%3D21183%26img%3D5034%26save%3Dtrue&ei=1sMyU7K3CoS60QWr34CQBw&usg=AFQjCNHpSRMwqW91SQGjvjsb8uo-L-fAlw>.

CONESA BALLESTRO, José/Sanahuja Vidal, Miriam “Acaso Moral en el Trabajo: Tratamiento Jurídico (Mobbing)”, *Actualidad Laboral*, *Revista Semanal Técnico-Jurídica del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 30, 22 al 28 de julio de 2002, p. 639 a 658.

COSTA, Johnatan da Silva, “Assédio Moral no Trabalho: Compreendendo para Desmitificar”, *Psicologia.pt*, Brasil, 2013, disponível em <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0686.pdf>.

CORDEIRO, António Menezes, *Direito da Obrigações*, 2.º Vol., Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 1990.

CORREA CARRASCO, Manuel “El Concepto Jurídico de Acaso Moral en el Trabajo”, *in* Acaso Moral en el Trabajo, Concepto, Prevención, Tutela Procesal y Reparación de Daños, coord., por Manuel Correa Carrasco, Thomson Aranzadi, Cizur Menor, Navarra, 2006, p. 41 a 93.

COUSSIRAT-COUSTERE, Vincent, La Manifestation de sa Religion Vue de Strasbourg, La Jurisprudence de la Cour Européenne des Droits de L’homme, Manifester sa Religion, Droits et Limites, DUARTE, Bernardette (ed.), Paris: L’Harmatann, 2011.

DRAY, Guilherme, Igualdade e Não Discriminação, Código do Trabalho – A Revisão de 2009, coordenação de Paulo Morgado de Carvalho, *et al*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p. 122 a 138.

DEJOURS, Christophe De, “Um Suicídio no Trabalho é uma Mensagem Brutal, Jornal Público”, 01.02.2010, disponível em <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>.

DELEGA, Jacques e Rajkumar, Abiramy, “Le Harcèlement Moral: Éléments Caractéristiques du Harcèlement Moral au Regard du Code du Travail et de la Jurisprudence Contemporaine”, *Le Droit Ouvrier*, Avril 2005, p. 161 a 171.

DOMKE, Frank Grundrechtliches System und Systematisiertes Grundrecht, 1998.

DUARTE, Mateus Garcia, O ABC do Direito da União Europeia, pelo professor Klaus-Dieter Borchardt, Serviço de Publicação da União Europeia, Luxemburgo, 2011, disponível em <http://www.scribd.com/doc/211853301/O-ABC-do-direito-da-Unia%CC%83o-Europeia-Klaus-Dieter-Borchardt>.

DUARTE, Maria Luísa, A União Europeia e os Direitos Fundamentais, Métodos de Proteção, *in* Portugal-Brasil Ano 2000, *Studia Iuridica* 40, Coimbra, Coimbra Editora, 1999.

ESCUADERO MORATALLA, JOSÉ FRANCISCO / POYATOS I MATAS, Glória, Mobbing: Análisis Multidisciplinar y Estrategia Legal, Adaptado a la Ley n.º 62/2003, de 30 de diciembre, Bosch, Barcelona, abril 2004.

ESPELAGE, Dorothy “O Que é o Bullying?”, *in* Notícias Magazine em 14.11.2013, disponível em <http://www.noticiasmagazine.pt/2013/o-que-e-o-bullying/>.

FERNANDES, António Monteiro, Direito do Trabalho, 13.^a Edição, Almedina, Coimbra, 2007.

FERNANDES, Maria Malta, Os Limites à Subordinação do Trabalhador – Em Especial ao Dever de Obediência, Quid Juris, Lisboa, 2008.

FIALHO, Manuela Bento, Igualdade do Trabalho. Um Caminho Aberto, Uma Estrada por Pavimentar....” in Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 76, 77, 78, Número especial em homenagem à obra do Dr. Vítor Ribeiro, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

FOTINOPOULOU BASURKO, Olga, “La Delimitación del Concepto de Acoso Laboral como Présion Laboral Tendenciosa”, Aranzadi Social, n.º 21, Marzo 2010.

FRADA, Caneiro da, A Responsabilidade Objetiva por Facto de Outrem Face à Distinção entre Responsabilidade Obrigacional e Aquiliana, Direito e Justiça, XII, tomo 1, 1998.

GARCIA CALLEJO, José María,” Protección Jurídica Contra el Acoso Moral en el Trabajo o la Tutela de la Dignidad del Trabajador”, Federación de Servicios Públicos de UGT, Madrid, 2003.

GARCÍA HERRERA, Miguel Ángel, MAESTRO BUELGA, Gonzalo, Constitución y Acoso Moral, Lan Harremanark/7, (2002-II), disponível em http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5806/5482.

GARCÍA NINET, José Ignacio, “Los Riesgos Psicosociales Derivados de las Modificaciones Sustanciales de Condiciones de Trabajo en Menos cabo de la Dignidad del Trabajador. Degradación, Humillación y Vejación del Trabajador Ante Sus Compañeros (algunos casos), Tribuna Social, Revista de Seguridad Social y Laboral, n.º 228, diciembre 2009.

GARCÍA VINÑ, Jordi, “El *Mobbing* en las Relaciones Laborales en España”, Tribuna Social, Revista de Seguridad Social y Laboral, n.º 223, julio 2009.

GHIRARDI, Nicola, Il Mobbing All’esame Della Cassazione: Alcune Important Osservazioni Sulle Caratteristiche e Sugli Obblighi del Datore di Lavoro. RIDL, XXVIII, II, 2009.

GONZÁLEZ CUEVAS, Antonio, Una Aportación desde U.G.T. Respecto al Acoso Moral en el Trabajo, Lan Harremanak/7, (2002-II), disponível em <http://www.acosomoral.org/pdf/GCuevas.pdf>.

GOMES, Júlio Manuel Vieira, Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho, Vol., I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

GOMES Júlio Manuel Vieira, “Da Rescisão do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador”, in V Congresso de Direito do Trabalho, Memórias, Coimbra, Almedina, 2003.

GOMES, Júlio Manuel Vieira, Direito do Trabalho, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

GOMES, Júlio Manuel Vieira, “Algumas Observações sobre o *Mobbing* nas Relações de Trabalho Subordinado”, Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Mota Veiga, coordenação do Professor António José Moreira, Almedina, Coimbra, 2007.

GONZÁLEZ PONDAL, Tomás I., *Mobbing – El Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral*, BdeF, Buenos Aires, 2010.

GOSELLI HERNÁNDEZ, Juan/GÓNEZ ÁLVAREZ, Tomás, “El Acaso Moral. Perspectivas Jurídico Laborales”, Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, n.º 2, abril-junio 2003, 1 a 46.

GUEDES, Márcia Novaes, *Terror Psicológico no Trabalho*, 2.ª Edição, São Paulo: LTr, 2004.

GUIMARÃES, LILIANA ANDOLPHO MAGALHAES, ADRIANA ODALIA RIMOLI, “*Mobbing*” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional, Vol. 22, n.º 2, Universidade Católica Dom Bosco, Brasil, 2006, p. 183 a 192.

GUERRERO, Maria Isabel S., “O Desenvolvimento de Assédio Moral (OR mobbing) Lei em Suécia e França como um passo para uma legislação da EU”, disponível em http://translate.google.pt/translate?hl=ptPT&sl=en&tl=pt&u=http%3A%2F%2Fwww.bc.edu%2Fdam%2Ffiles%2Fschools%2Fflaw%2Fflawreviews%2Fjournals%2Fbiciclr%2F27_2%2F10_FMS.htm.

GRAU PINELA, Carmen “El Acoso Moral en el Trabajo como Riesgo Profesional de Nueva Generación: el Empresario como Principal Deudor de Seguridad”, Actualidad Laboral, n. º 4, segunda quincena de febrero 2007, p. 423 a 440.

HERNÁNDEZ, Bejarano, Indemnización por Daños y Perjuicios Derivados de Vulneración de Derechos Fundamentales, Revista de Derecho Social (RDS), n. º 33, 2006.

HERNÁNDEZ, Gorelli, La Carga de la Prueba y la Tutela del Trabajador, RL, XXV, n. º 20.

HEPPLE, Bob, Equality: the New Legal Framework, Oxford: Hart Publishing, 2011.

HIRIGOYEN, Marie France “Malaise Dans le Travail: Harcèlement Moral: Démêler le Vrai au Faux”, Paris, La Découvert et Syros, 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France, O Assédio no Trabalho, Como Distinguir a Verdade, 1.ª Edição, Pergaminho, Cascais, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France, “Assédio Coação e Violência no Quotidiano”, 1.ª Edição, 1.ª Reimpressão, Pergaminho, 1999.

HIRIGOYEN, Marie-France, Comprendre et Combattre les Violences Psychologiques, disponível em <http://www.mariefrance-hirigoyen.com/fr/harcèlement-moral-au-travail>.

HUGO, Victor, Os Miseráveis, VI, Editorial Minerva, Lisboa, 1965.

INÁCIO, Aparecido, Assédio Moral e Discriminação no Ambiente de Trabalho, São Paulo, dezembro de 2009, disponível em <http://www.inacioepereira.com.br/publicacao/CartilhaAssedioMoral2.pdf>.

INFOPEDIA, Enciclopédia e Dicionários Porto Editora, disponível <http://www.infopedia.pt/lingua-portuguesa/discrimina%C3%A7%C3%A3o>

INSTITUTO DE ESTUDIOS LABORALES (IEL), Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince, El Acoso Moral, Informe Randstad, ESADE – RANDSTAD, Randstad work solutions, disponível para consulta em http://www.mobbing.nu/estudios_randstad_2003.pdf.

JEAN-MARIE, Muller, " O Princípio da não violência. Percurso Filosófico", Lisboa, Instituto Piaget, 1995.

JURADO SEGOVIA, Ángel, Acoso Moral en el Trabajo: Análisis Jurídico-Laboral, La Ley, Las Rozas (Madrid), mayo 2008.

LAPÉROU, Béatrice, "La Notion de Harcèlement Moral Dans les Relations de Travail", Revue de Jurisprudence Sociale, 2000, p. 423 a 433.

Lapérrou-Schneider, Béatrice, Les Mesures de Lutte Contre le Harcèlement Moral, Droit Social, n-º 3, 2002.

LEBORGNE-INGELAERE, Céline, La Responsabilité Civile de L'employeur en cas de Harcèlement Moral entre Salariés. JCP, n.º 26, 2006.

LEITÃO, Luís Manuel Teles De Menezes, Direito das Obrigações, I, 3.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2003.

LEITÃO, Luís Manuel Teles De Menezes, Direito das Obrigações, II, 2.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2002.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, Direito das Obrigações, Introdução, Da Constituição das Obrigações, Vol. I, 8.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2009.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, Direito do Trabalho, 2.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2010.

LENSON, Barry, *Good Stress, Bad Stress: Na Indispensable Guide to Identifying and Managing your Stress*, New York, Marlowe & Company, 2002.

LIMA, Pires de, VARELA, Antunes, Código Civil Anotado, Vol. I, 4.ª Edição, com a colaboração de M. Henrique Mesquita, Coimbra Editora, Coimbra, 1987.

LEYMANN, Heninz, "Mobbing, La Persécution au Travail", Éditions du Seuil, Paris, 1996.

LEYMANN, Heinz / GUSTAFSSON, Annelie, "Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorders", European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 5, number 2, 1992, p. 251 e ss.

LEYMANN, Heinz, "The Mobbing Encyclopaedia", disponível para consulta em, <http://www.leymann.se/English/frame.html>.

LICARI, SANDY “De la Nécessité D’une Législation Spécifique au Harcèlement Moral au Travail”, *Droit Social*, n.º 5, mai 2000, p. 492 a 506.

LOBATO, Arthur, Assédio e Discriminação Racial, Publicado no *Jornal Expresso*, Sinjus n.º 177, de 25.05.2009, disponível em http://www.sinjus.com.br/modulos.php?nome=artigos&arquivo=visu_not&id_not=12234.

LOPES, Dulce, Principais Contributos da União Europeia e do Conselho em Matéria de não Discriminação, n.º 4, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2011, disponível em <http://www.europe-direct-aveiro.aeva.eu/debatereuropa/>.

LOPES, Dulce, Princípio da Não Discriminação em Razão do Sexo na Ordem Jurídica Comunitária, *Temas de Integração*, n.º 8, 2.º Semestre, 1999.

LOPES, Sónia Kietzmann, “O Assédio Moral no Trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 82, janeiro-abril 2009, p. 253 a 269.

LORENZO DE MEMBIELA, Juan B., El Acoso Moral en el Trabajo: Elementos Integrantes, Transcendencia Jurídica e Iniciativas Legislativas para su Tipificación Legal, *Revista Jurídica de la Comunidad e Madrid*, n.º 14, Septiembre-Diciembre 2002, in <http://api.ning.com/files/dgy7m4URvFWXDxfWZXJFFwhD6BXk2B-lhNiY5p7duYhL2cm0x03aLkAVhXu0I42ha2BCder3olaUu5eGMKg9S67LC4b76TZW/DEFINICINYTIPIFICACINDELMOBBING.pdf>.

LUÍS JOSÉ ESCURADO ALONSO, “El Acaso Moral en el Trabajo ¿Una Nueva Forma de Discriminación?”, in *AVVV*, *Revista de Derecho Social*, n.º 19, 2002.

LUNA, Manuel / YELA, Carmen / ANTÓN, Alicia “Acaso Psicológico en el Trabajo (Mobbing)”, *Unión sindical de Madrid-región de CC. OO.*, 1.ª Edición, GPS, Madrid, janeiro de 2003.

MACHADO, Susana Sousa, A Relevância da Liberdade de Religião nas Relações Laborais: Contributo para a sua Compreensão à Luz do Direito da União Europeia, *International Journal on Working Conditions*, (RICOT Journal), n.º 2, Porto, 2001.

MALHEIROS, Manuel, Revisitando a Diretiva “Raça”, *Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial*, 2013, disponível em

<http://www.acidi.gov.pt/noticias/visualizar-noticia/52693aa040b8b/revisitando-a-diretiva-raca>.

Manual sobre a Igualdade de Tratamento entre Mulheres e Homens na União Europeia, Segunda Edição, Comissão Europeia, direção-Geral do emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, 1998, disponível em <http://www.youscribe.com/catalogue/rapports-et-theses/savoirs/sciences-humaines-et-sociales/manual-sobre-a-igualdade-de-tratamento-entre-mulheres-e-homens-na-1269446>.

MARECOS, Diogo Vaz, Código do Trabalho Anotado, 1.ª Edição, setembro de 2010, Wolters kluwer, Coimbra Editora, Coimbra.

MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da, Código do Trabalho Anotado, 6.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2008.

MARTINEZ, Pedro Romano, Direito das Obrigações – Apontamentos, Associação Académica da Faculdade de Direito De Lisboa, Lisboa, 2003.

MARTINEZ, Pedro Romano, Direito do Trabalho, 5.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2010.

MASSELOT, Annick, The State of Gender Equality Law *in* the European Union, European Law Journal, Vol. 13, n.º 2 , 2007.

MAYORAL BLASCO, Susana e ESPLUGA TRENEC, Josep, “*Mobbing: ¿Un Problema de Perfiles Psicológicos un Problema de Organización del Trabajo? Dos Estudios de Caso*”, Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol., 28, n.º 2, 2010.

MCCOLGAN, Aileen, The Goods and Services Directive: a Curate’s Egg or an Imperfect Blessing, *in* European Gender Equality Law Review, n.º 1, 2009.

MIGALHAS, Notícia Sobre o Assédio Horizontal, TRT da 3ª região - Empresa Deve Indenizar Empregado Humilhado por Colegas de Trabalho, de 19.11.2013, disponível em <http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI136248,61044RT+da+3+regiao+Empresa+deve+indenizar+empregado+humilhado+por>.

MIRANDA, Jorge, Manual de Direito Constitucional, Direitos Fundamentais, 4.ª Edição, Tomo IV, Coimbra Editora, 2008.

MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, I, Introdução Geral, Preâmbulo, artigo 1.º a 79.º, Coimbra Editora, 2005.

Módulo de Capitação em Inspeção do Trabalho e Igualdade de Género, Copyright, Organização Internacional do Trabalho 2012, Primeira Edição: 2012, disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/trabalho_e_genero.pdf

MOLINA, Braulio “*Mobbing* o Acaso Moral en el Trabajo (comentario a la STSJ Navarra de 18 de mayo de 2001)”, Relaciones Laborales, Revista Crítica de Teoría y Práctica, número 3, Año XVIII, febrero 2002.

MOLINA NAVARRET, Cristóbal “La Tutela Frente a la “Violencia Moral” en los Lugares de Trabajo: entre Prevención e Indemnización”, *in* Arazandi Social, Vol., 5, 2001.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal “El Acaso” ¿Riesgo Laboral a Prevenir en las Empresas o Delito a Punir por el Estado? “*Qvis Novum sub Sole*””, Tribuna Social, Revista de Seguridad Social y Laboral, n.º 234, junio 2010.

MOLINA NAVARRETE, Cristobal, “Violencia Moral” en el Trabajo: Conducta Prohibida y Formas de Tutela en los Derechos Europeos, *Mobbing* Opinion, Boletín de 132 noticias sobre Acoso Psicológico, disponível para consulta em http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_610.shtml.

MOLINA, Omar Franklin, Estresse no Cotidiano, São Paulo, Pancast, 1996.

MONTANO, Pedro, La Dignidade Humana como Bien Tutelado por el Derecho Penal, Actualidad Penal, n.º 19, 1997.

MONTEIRO, António Pinto, Jörg Neuner, Ingo Sartel, Direitos Fundamentais e Direito Privado Uma Perspetiva de Direito Comparado, Almedina, Coimbra, 2007.

MONTEIRO, Pinto, Cláusulas Limitativas e de Exclusão de Responsabilidade Civil, Almedina, Coimbra, 1985.

MORAIS, Carlos Blanco de, Justiça Constitucional, O Contencioso Constitucional Português entre o Modelo Misto e a Tentação do Sistema de Reenvio, Tomo II, Coimbra Editora, Coimbra, 2005.

MORALO GALLEGO, Sebastián, “El Mobbing o Acaso Moral en el Trabajo. Responsabilidad Social”, *in* El Mobbing Desde la Perspectiva Social, Penal y Administrativa, Vol., 94, Consejo General Del Poder Judicial, Madrid, 2007.

MOREIRA, Teresa Coelho, Estudos de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2011.

MOREIRA, Teresa Coelho, Igualdade e Não Discriminação, Estudos de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2013.

MOWBRAY, Alastair L., The Development of Positive Obligations Under the European Convention on Human Rights by the European Court of Human Rights, Oxford: Hart Publishing, 2004.

MULLER, Marie-Jean, “ O Princípio de Não Violência. Percurso Filosófico”, Instituto Piaget, 1995.

NASCIMENTO, Sônia A.C. MASCARO “O Assédio Moral no Ambiente do Trabalho”, disponível para consulta em <http://jus.com.br/artigos/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>. N. J. Lamb, Portuguese Gem Dictionary - Portuguese-English English-Portuguese", Ed. Collins London and Glasgow, London, 1969.

NAVARRO NIETO, Federico, “La Tutela Jurídica Frente al Acaso Moral Laboral, Thomson, Aranzadi, Cizur Menor, Navarra, 2007.

NETO, Abílio, Contrato de Trabalho, Notas Práticas, 16.ª Edição, Set./2000, Ediforum, Lisboa.

NEVES, António Castanheira, O Instituto dos “Assentos” e a Função Jurídica dos Supremos Tribunais, Coimbra Editora, Coimbra, 1983.

NIETO, Navarro, La Tutela Jurídica Frente al Acaso Moral Laboral, Pamplona: Thompson Aranzadi, 2007.

O’CONNEL, Rory, Substantive Equality *in* the European Court of Human Rights, Vol. 107, Michigan Law Review First Impressions, n. º 129, 2009.

Organização Internacional do Trabalho, “ Igualdade de Género no Trabalho, um Direito ou um Princípio Fundamental, disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/gender_september.pdf

Organização Internacional do Trabalho, “Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares”, disponível em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/emp-conv-oit-156.html>.

Organização Internacional do Trabalho, “Igualdade de Remuneração entre a Mão-de-obra Masculina e a Mão-de-obra Feminina em Trabalho de Valor Igual” disponível em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/pd-conv-oit-100.html>.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha, O Assédio Moral no Trabalho, o Elo Mais Fraco Almedina, Coimbra, 2007.

PAIAS, TÂNIA, “Bullying: Como Identificar os Sinais?”, n.º #1139, de 23.03.2014, Notícias Magazine.

PARREIRA, Isabel Ribeiro, “Assédio Moral no Trabalho”, in V Congresso Nacional do Direito do Trabalho, Memórias, Almedina, Coimbra, 2002.

PARREIRA, Isabel Ribeiro, “O Assédio Moral no Trabalho”, in V Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, coordenação de António Moreira, Almedina, Coimbra, janeiro 2003.

PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing* ou Assédio Moral no Trabalho, Contributo Para a Sua Conceptualização, Coimbra, Coimbra Editora, 2009.

PEREIRA, Rita Garcia *Mobbing*, Código do Trabalho, A Revisão de 2009, coordenação de Paulo Morgado de Carvalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

PÉREZ MACHÍO, Ana Isabel, in “Concreción del Concepto Jurídico de “Mobbing”, Bien Jurídico Lesionado y su Tutela Jurídico-Penal”, Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología, Artículos, ISSN 1695-0194 RECPC 06-06 (2004), disponível em <http://criminet.ugr.es/recpc/06/recpc06-06.pdf>.

PÉREZ MACHÍO, Ana Isabel, *Mobbing* y Derecho Penal, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

PINHEIRO, Rita Jorge, A Responsabilidade Civil dos Agentes perante a Vítima de Assédio Moral, in AA.VV., Vinte anos de Questões Laborais, n.º 42, Especial, Coimbra Editora, Coimbra, 2013.

PINHEIRO, Paulo Sousa, Procedimento Cautelar de Suspensão de Despedimento, CEJ, Prontuário de Direito do Trabalho, Separata 88/89, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

PINTO, Pedro Freitas, “O Assédio Moral na Jurisprudência Nacional”, Direito do Trabalho + Crise = Crise no Direito do Trabalho? Atas do Congresso de Direito do Trabalho, coordenado por Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Vieira Gomes, 1.ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, março de 2011.

PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki, “La Incidencia del Mobbing o Acoso Psicológico en el Trabajo en España. Resultados del Barómetro Cisneros II Sobre Violencia en el Laboro”, Lan Harremanak/7 (2002-II) (35-6), disponível em http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5802/5478.

PIÑUEL, Ináki, “Mobbing – Manual de Autoayuda, Claves para Reconocer y Superar el Acaso en el Trabajo”, Aguliar, Madrid, junio 2003.

PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki, Mobbing, La Lenta y Silenciosa Alternativa al Despido, la Nueva Plaga Laboral del Siglo XXI, disponível para consulta em <http://translate.google.pt/translate?hl=pt-PT&sl=es&u=http://www.mobbing.nu/pinnuel2003lalentaysilenciosa.rtf&prev=/search%3Fq%3DMobbing,%2Bla%2Blenta%2Bv%2Bsilenciosa%2Balternativa%2Bal%2Bdespido,%2Bla%2Bnueva%2Bplaga%2Blaboral%2Bdel%2Bsiglo%2BXXI,%26biw%3D1209%26bih%3D553>.

PIOVESAN, Piovesan, Temas de Direitos Humanos, Brasília Jurídica, Brasília, 2000.

PERA, Giuseppe, “Angherie e Inurbità Negli Ambienti di Lavoro”, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, Anno XX, 2001, I, p. 291 a 300.

PESTANA, Anderson Ramires, KIRMSE, Elis Regina, VEIGA, Laís Almeida, PASSOS, Luan Correia, “Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho”, Revista a Lógica do Direito, publicada em 20.06.2011, disponível em <http://www.alogicadodireito.com/news/consequ%3AAncias%20do%20assedio%20moral%20no%20ambiente%20de%20trabalho/>.

PORTAL BRASIL, “Seminário de Combate à Discriminação no Ambiente de Trabalho”, em 18.11.2011, disponíveis em <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2013/11/seminario-no-ceara-discute-discriminacao-no-trabalho>

PROIA, Giampiero, “Alcune Considerazioni sul Cosiddetto Mobbing”, *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 3/2005.

QUEIROZ, Cristina, *Direitos Fundamentais Sociais, Função, Âmbito, Conteúdo, Questões Interpretativas e Problemas de Justificabilidade*, Coimbra Editora, Coimbra, 2006.

QUEIROZ, Cristina, *Direitos Fundamentais, Teoria Geral*, 2.ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2010.

QUEIROZ, Cristina, *Direito Constitucional, As Instituições do Estado Democrático e Constitucional*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Estudos de Direito do Trabalho, Vol. I*, Almedina, Coimbra, 2003.

RAMALHO, Paulo, *Opinião Paulo Ramalho: União Europeia: Um Projeto Ainda em Construção*, de 17.04.2014, disponível em http://www.primeiramao.pt/2014/04/17/opinio-paulo-ramalho-unio-europeia-um-projeto-ainda-em-construo/?utm_source=feedburner&utm_medium=email&utm_campaign=Feed%3A+pmmaia+%28Primeira+M%C3%A3o%29.

REBELO, Glória “Assédio Moral e a Dignidade no Trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, Número especial em homenagem à obra do Dr. Vítor Ribeiro, n.ºs 76, 77 e 78, janeiro – dezembro de 2007.

REDE BRASIL ATUAL, notícia de 16.06.2012, disponível em <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2012/06/justica-do-trabalho-condena-empresa-por-assedio-moral-horizontal>.

REDINHA, Maria Regina, *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*, in AAVV, *Estudos em Homenagem ao professor Doutor Raúl Ventura*, edição da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra Editora, 2003.

REDINHA, Maria Regina, in *Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Almedina, Coimbra, 2003.

REDINHA, Maria Regina Gomes, Assédio Moral ou *Mobbing* no Trabalho, disponível http://www.direito.up.pt/cije_web/backoffice/uploads/publicacoes/Assedio_moral_mobbing.pdf.

REDINHA, Maria Regina, Assédio, Uma Noção Binária? Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

RESOLUÇÃO do Parlamento Europeu sobre o “Assédio Moral no Trabalho”, 2339/2001, INI, disponível em <http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20010620/439425PT.pdf>.

REVISTA VISÃO, Assédio Moral - Histórias de Terror no Trabalho, por João Dias Miguel, n.º 923, 11 a 17 de Novembro de 2010.

REVISTA “ÚNICA”, Suplemento do Jornal “O EXPRESSO”, Psicopatas de Colarinho Branco, por Alberto Vasconcelos, 04.12.2004, disponível em http://marduque.blogspot.pt/2004_12_01_archive.html.

REVISTA ELETRÓNICA, Acórdãos, Sentenças, Emendas, Artigos e Informações, Ano II, Edição Especial, n.º 07, de 26.05.2006, disponível em <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/revistaeletronica>.

RIBEIRO, Fernando Paulo Bento, “Normas Laborais e Liberdade de Prática Religiosa: o Caso dos Crentes do Islão em Portugal”, Faculdade de Ciências Sociais e Humana da Universidade Nova de Lisboa, setembro de 2010.

RIBEIRO, Lucas, Obrigações de Meios e Obrigações de Resultado, Coimbra, Coimbra Editora, 2010.

ROALES PANIAGUA, Esperanza, “El Acaso Moral en el Trabajo: Causa Inespecífica de Despido Disciplinario”, Aranzadi Social, n.º 19, febrero 2010.

ROCHA, Vitória. A Imputação Objetiva na Responsabilidade Contratual, Revista de Direito e Economia, XV, 1989.

ROJO, Vicente e CEVERA, Ana M., *Mobbing* o Acaso Laboral. Madrid: Editorial Tébar, 2005.

RODRIGUÍDEZ LÓPEZ, Pedro, “El Acoso Moral en el Trabajo, La Responsabilidad en el Acoso Moral en el Trabajo”, Difusa, Madrid, 2004.

RODRIGUES, Fernando Pereira, A Prova em Direito Civil, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

RODRÍGUEZ SANTANA, Francisco Antonio, Profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la ULPGC, El Acoso Moral en el Trabajo, Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas, n.º 8, mayo, 2004.

ROMERO RODENAS, María José, Protección Frente al Acoso en el Trabajo, Bomarzo, Albacete (España), febrero 2004.

ROMERO RODENAS, María José, Protección Frente al Acoso Moral, Básicos de Derecho Social, 2, Editorial Bomarzo, 2004.

RUBIO DE MEDINA, M.ª Dolores, “Los Conceptos de Acoso Laboral (Mobbing), Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo y su Relación con la Igualdad de Oportunidades”, *in* Mobbing, Acoso Laboral y Acoso por Razón de Sexo, Guía para la Empresa y las Personas Trabajadoras, Tecnos, Madrid, 2010.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto, Assédio Moral no Âmbito da Empresa, São Paulo: LTr, 2007.

SAAVEDRA, Cordero, El Acoso Moral u Hostigamiento Psicológico en el Trabajo. Un Problema Laboral con Incipiente Respuesta Jurídica, Revista Española de Derecho Trabajo (REDT), n.º 110, 2002.

SALVADOR, Tatiana Francisco, Assédio Moral: Discriminação e Doença no Ambiente de Trabalho, 2010, disponível em <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/24754/000748941.pdf?sequence=1>.

SAVATIER, Jean, “À Propos du Contrôle de la Cour de Cassation sur les Décisions Judiciaires en Matière de Harcèlement Moral”, *Droit Social*, n.º 1, janvier 2009.

SCOGNAMIGILIO, Renato “A Propósito del Mobbing”, *Revista Italiana di Diritto del Lavoro*, Anno XXIII, 2004, I.

SEQUEIRA, Alexandra Marques, “Do Assédio no Local de Trabalho – Um Caso de Flirt Legislativo? Exercício de Aproximação ao Enquadramento Jurídico do Fenómeno”, *Questões Laborais*, Ano XIII, n.º 28, 2006.

SERRANO OLIVARES, Raquel, “El Acaso Moral en el Trabajo, Consejo Económico y Social, Madrid, 2005.

SILVA, Germano Marques da, *Introdução ao Estudo do Direito*, 2.ª Edição, Universidade Católica Portuguesa Editora, Lisboa, 2007.

SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho, Pareceres Vol., III in O Código do Trabalho Face à Constituição*, Ministério da Segurança Social e do Trabalho, Lisboa, 2004.

SOSELA, Michelle Leitão, NEVES, Eduardo Borba, “As Consequências do Assédio Moral para Trabalhadores, Organização e Governo”, *Revista Uniandrade*, v. 12, n.º 1, disponível em http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=0CFkQFjAG&url=http%3A%2F%2Fwww.uniandrade.br%2Frevistauniandrade%2Findex.php%2Frevistauniandrade%2Farticle%2Fdownload%2F15%2F16&ei=3wSKUpq-K5Tn7Aa8nYDgAg&usq=AFQjCNH38NtiJeII7EYu_jrVIJUUhjpbUw.

SOTO, Jesús *in* MARS, “ Síndrome de Estocolmo Laboral”, disponível em <http://www.zomoz360.com/noticias/view/68>.

SOUSA, Marcelo Revelo de, *Tratado de Lisboa, Anotado e Comentado*, coordenação Manuel Lopes Porto e Gonçalo Anastácio, Almedina, Coimbra, 2012.

TALMUDE BABILÓNICO, *Textos Judaicos*, disponível em <http://www.citador.pt/frases/grande-e-a-dignidade-do-trabalho-fois-honra-os-t-textos-judaicos-13403>.

TEYSSIÉ, Bernard, *Droit Européen du Travail*, 4.ª Edição, Litec, Paris, 2010.

TRIGO, Graça, *Responsabilidade Civil Delitual por Facto de Terceiro*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009.

TORRES DEL MORAL, Antonio, *Principios de Derecho Constitucional Español*, Madrid, Ed. D. P., 1998.

TULLINI, Patrizia “Mobbing e Repporto di Lavarò”, Revista Italiana do Diritto del Lavoro, Anno XIX, 2000, n. º 2, p. 251 a 268.

Universidade Federal de Santa Catarina, “Assédio Moral no Trabalho: Possíveis Consequências”, disponível para consulta em http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=442.

VALLES, Edgar, Prática Processual Civil como Novo CPC, 7.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2013.

VARELA, Antunes, Das Obrigações em Geral, Vol., I, 9.ª Edição, Almedina, Coimbra, 1996.

VERDASCA, Ana Teresa, “Assédio Moral no Local de Trabalho”, disponível em <http://www.assediomoralonline.com/?load=infoMenus&id=8>.

VERDASCA, Ana Teresa Moreira, Assédio Moral no Trabalho – Uma aplicação ao Sector Bancário Português, Tese de Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações, Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, junho de 210, disponível em https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/2220/1/TESE%20FINAL_ANA%20VERDASCA_FORMATADA_28%20Junho.pdf.

VERDASCA, Ana Teresa, PEREIRA, António Garcia, Assédio Moral no Local de Trabalho: O Caso do Sector Bancário Português, Instituto Superior de Económica e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, Socius Working Papers, n.º 9/2011, disponível em http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/WP_9_2011.pdf.

VICENTE ROJO, José/CERVERA, Ana María, “El Mobbing o Acaso Laboral”, Tébar, Madrid, 2005.

VELÁZQUEZ, Manuel, “Las Posibilidades de Actuación de la Inspeccion de Trabajo Frente al Acoso Moral o *Mobbing*”, Lan Harremanak/7 (2002-II) (155-170), disponível em http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5816/5492.

VILAR, António, Luís Cameirao & Associados, *O Mobbing*, em artigo publicado na edição do jornal “vida económica”, de 08.02.2013, disponível em

<http://www.antoniovilar.pt/pt/comunicacao/artigos/o-mobbing-artigo-publicado-na-edicao-do-jornal-vida-economica-de-08.02.2013>.

WADDINGTON, LISA, *Common Market Law Review*, Vol. 46, Kluwer Law International, 2009.

WIESE, Günther, Zur Dogmatik des Mobbing im Arbeitsverhältnis, *In Festschrift für Rolf Birk, zum siebzigsten Geburtstag* [s.l]: Mohr Siebeck, 2008.

ZANETTI, Robson, “Assédio Moral no Trabalho”, disponível em http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf.