



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

O Assédio Laboral

Responsabilidade civil no assédio laboral horizontal e o assédio enquanto acidente de trabalho

Mariana Félix Ribeiro de Almeida

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2019



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

O Assédio Laboral
Responsabilidade civil no assédio laboral horizontal
e o assédio enquanto acidente de trabalho

Mariana Félix Ribeiro de Almeida

Orientador: Prof.^a Doutora Milena Rouxinol

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2019

Agradecimentos

Começo por agradecer aos meus Familiares e Amigos, que sempre me apoiaram e incentivaram na concretização do sonho que está prestes a realizar-se, sem desânimo nem regateio de sacrifícios. Para todos eles vai a minha sincera gratidão, pois sem o seu acompanhamento e ajuda constantes, tanto nas horas felizes como nas mais difíceis, não seria possível alcançar a meta desejada.

Agradeço também, como não poderia deixar de ser, a todos os meus Professores da Faculdade de Direito da Universidade Católica do Porto, não só pelos conhecimentos, entusiasmo e experiência que souberam transmitir-me ao longo das saudosas lições que foram ministradas, como ainda pela dedicação, disponibilidade e paciência que sempre demonstraram.

Por fim, um especial reconhecimento de admiração e gratidão para com a Professora Doutora Milena Silva Rouxinol, minha Orientadora da presente tese de mestrado, a quem muito devo, não só pela disponibilidade prontamente assumida e pelas laboriosas horas dispensadas, como também pelas indicações, sugestões e correções efetuadas e que permitiram realizar a dissertação que ora se apresenta, e ainda pela forma afável e considerada, paciente e pedagógica, franca e leal, com que me soube acolher. Para sempre será credora do meu bem-haja.

A todos agradeço e alegremente recordarei, desejando-lhes as maiores felicidades.

Resumo

A dissertação que se apresenta tem por objeto o estudo do fenómeno do assédio laboral, relativamente a algumas das suas modalidades e características.

O assédio laboral tem vindo a assumir cada vez mais atualidade e importância, não só porque a evolução do mercado de trabalho e a organização/concorrência das empresas tem potenciado a prática de tal comportamento, como ainda porque as suas consequências são extremamente nocivas para a saúde e o bem-estar do trabalhador, para o ambiente e a produtividade da empresa, e para a sociedade em geral.

Na primeira parte do estudo que se apresenta é feita uma análise do conceito e da natureza do assédio laboral, bem como das várias formas e modalidades que pode revestir, e expõe-se ainda a evolução histórica do nosso ordenamento jurídico sobre tal matéria.

De seguida, no âmbito do assédio laboral horizontal, procede-se a uma análise e apreciação sobre a responsabilidade civil do trabalhador assediante e do empregador, relativamente à vítima.

Por fim, estabelece-se o confronto e a diferenciação entre as figuras do “assédio laboral” e do “acidente de trabalho”, concluindo-se serem inconciliáveis entre si, já que o primeiro exige reiteração de atos, e o segundo pressupõe subitaneidade e imprevisibilidade do evento causador do sinistro. Refere-se, ainda, que o trabalhador vítima de assédio ficaria melhor protegido se lhe fosse aplicável o regime jurídico dos acidentes de trabalho (regime das contingências profissionais) e não o regime da responsabilidade civil, ou se entre ambos houvesse uma maior aproximação, mas tal solução dependerá da iniciativa do legislador.

Palavras-chave: Assédio laboral, responsabilidade civil, acidente de trabalho

Abstract

This dissertation's main objective is the study of labor harassment phenomenon, relatively to some of its modalities and characteristics.

Labor harassment has been assuming a more actual and important role, not only due to the evolution of labor market and business organization/competition have enhanced the practice of such behavior, but also because its consequences are extremely harmful to workers health and welfare, to the environment and productivity of the company, and to society in general.

In the first part of this study it was made an analysis of the concept and nature of labor harassment, as well as the several forms and modalities that may exist. It was also made an introduction of the historical evolution of our legal system.

Then, in the context of horizontal labor harassment, an analysis and appreciation, is carried out about the civil responsibility of the harassing worker and the employer, in relation to the victim.

Finally, the confrontation and differentiation is established, between the concepts of labor harassment and employment related accident, concluding to be irreconcilable to each, since the first demands "reiteration" of the acts and the second assumes "suddenness" and "unpredictability" of the accident causing event. It also states that the harassment victim employee would be better protected if the legal regime of occupational accidents (occupational contingencies plan) was applicable and not the civil responsibility one, or if there was a bigger approach between them, but such solution would depend on legislator's initiative.

Keywords: Labor harassment, civil responsibility, work accident

Modo de citar

Os autores são citados pelo último apelido, sendo a primeira citação de todas as obras e artigos realizada de forma completa em nota de rodapé. As menções posteriores a um livro ou artigo já referenciado são feitas de forma abreviada, contendo sempre os elementos necessários à sua identificação.

A bibliografia final contém todas as obras consultadas e citadas, com a referência completa do título, editora, local de publicação, data e página(s).

São seguidas as regras do novo Acordo Ortográfico, exceto na transcrição de obras que não o utilizem.

Abreviaturas

AA. VV. – Autores vários

Ac. – Acórdão

Al./als. – Alínea/alíneas

AR – Assembleia da República

Art./arts. – Artigo/artigos

B.M.J. – Boletim do Ministério da Justiça

C.C. – Código Civil

CEJ – Centro de Estudos Judiciários

Cit. – Citado/a

C.P. – Código Penal

C.P.T. – Código de Processo do Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

C.T. – Código do Trabalho

Ed. – Edição

L.A.T. – Lei dos Acidentes de Trabalho

N.º/n.ºs – Número/números

Ob. – Obra

P./pp. – Página/páginas

Proc. – Processo

QL – Questões Laborais

Ss. – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

T.R.C. – Tribunal da Relação de Coimbra

T.R.E. – Tribunal da Relação de Évora

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

Vol. – Volume

Índice

Introdução.....	10
Capítulo I - Fenômeno/conceito de Assédio Laboral	12
Capítulo II – O Assédio Laboral no ordenamento jurídico nacional.....	18
A. Antes da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003.....	18
B. Durante a vigência do Código do Trabalho de 2003	19
C. No Código do Trabalho de 2009	22
D. Após as Leis n.ºs 73/2017 e 93/2019, respetivamente, de 16 de agosto e de 4 de setembro	25
Capítulo II - Algumas questões sobre o Assédio Laboral	29
A. Responsabilidade no Assédio Laboral horizontal	29
1. Responsabilidade civil do trabalhador assediante.....	29
B. Responsabilidade civil do empregador.....	32
1. Quanto à interpretação e aplicação do artigo 500.º, do Código Civil.....	32
2. Quanto à eventual aplicação do artigo 800.º, n.º1 do Código Civil.....	34
3. Da eventual responsabilidade civil da entidade patronal, pela prática de Assédio Laboral horizontal, no âmbito do artigo 798.º do Código Civil	37
4. Justa causa de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador	39
5. Procedimento disciplinar obrigatório e consequências da sua omissão.....	39
C. O Assédio Laboral como causa de acidente de trabalho	40
Conclusão	49
Referências Bibliográficas.....	51

Introdução

Embora se possa considerar que a prática de assédio laboral terá existido desde que se estabeleceram as primeiras relações de trabalho, o certo é que só depois da época do liberalismo (finais do séc. XVIII e XIX), e com o surgimento do Direito do Trabalho, começou a entender-se que o trabalhador subordinado mantinha uma posição de fragilidade e dependência face ao empregador, a qual era merecedora e carente de tutela legal.

Todavia, apesar dos inúmeros e profundos reflexos nocivos que a existência de tal fenómeno implicava para o trabalhador e sua família, bem como para a própria empresa e a sociedade em geral, tal prática apenas nos finais do séc. XX colheu a atenção do legislador, sendo a Suécia o primeiro país a proceder à regulamentação de tal matéria.

O legislador nacional apenas em 2003 tomou as primeiras medidas para prevenir e combater o assédio laboral (discriminatório), as quais foram evoluindo com a publicação do C.T. de 2009, e com a entrada em vigor das Leis n.ºs 73/2017 e 93/2019, se bem que alguma doutrina e jurisprudência já se pronunciassem negativamente e condenassem, desde data anterior, a prática do assédio, nomeadamente quando resultava da violação dos direitos constitucionais e de personalidade do trabalhador.

Com efeito, a celebração de um contrato de trabalho coloca o trabalhador numa situação de dependência económica e subordinação jurídica face ao empregador, sendo que este mantém sobre aquele um poder de direção, fiscalização e disciplina, que por vezes exerce de forma abusiva ou arbitrária, sem que respeite ou garanta a necessária segurança e saúde, dignidade e bem-estar, no local de trabalho.

Presentemente, o fenómeno do assédio laboral reveste inegável interesse e preocupação, não só por parte do legislador, como também da doutrina e da jurisprudência, visando-se obter novas e mais eficazes formas de prevenir e combater a sua prática, pois trata-se de um verdadeiro problema de saúde e segurança públicas, desestabilizador da vida do trabalhador e sua família, do ambiente da empresa e da sociedade em geral.

Face à vastidão e profundidade dos estudos que ultimamente têm sido produzidos sobre o fenómeno do assédio laboral, abarcando uma enorme variedade de situações, características e consequências, bem como à evolução legislativa que regulamenta tal

matéria, propomo-nos dissertar sobre algumas das suas múltiplas facetas, designadamente no que respeita ao seu conceito, evolução do ordenamento jurídico nacional, responsabilidade civil no âmbito do assédio laboral horizontal, e sua articulação ou distinção face ao acidente de trabalho.

Capítulo I - Fenómeno/conceito de Assédio Laboral

O conceito legal de assédio laboral encontra-se estabelecido nos n.ºs 2 e 3 do artigo 29.º do Código do Trabalho, os quais dispõem que:

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

3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.”

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES¹ e PEDRO BARRAMBANA SANTOS² consideram que o conceito legal de assédio laboral é demasiado amplo e impreciso, permitindo abarcar situações que não traduzem um verdadeiro assédio laboral.

Face ao teor dos normativos acima citados, tanto a doutrina³ como a jurisprudência⁴ passaram, de modo quase uniforme, a considerar a figura do assédio laboral como sendo uma multiplicidade de comportamentos ilícitos, de natureza diversa, com carácter intimidatório, vexatório ou humilhante, indesejados e constrangedores, desagradáveis e prejudiciais para o trabalhador assediado, os quais são praticados no âmbito de uma relação laboral, e atentam objetivamente contra os direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador/cidadão, nomeadamente a sua dignidade humana e integridade física ou moral, que são cometidos de modo reiterado e persistente, visando

¹ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 18ª ed., Almedina, Coimbra, 2017, p. 173.

² PEDRO BARRAMBANA SANTOS, *Do Assédio Laboral*, Almedina, 2019, p. 275.

³ JÚLIO VIEIRA GOMES, “Algumas Observações sobre o Mobbing nas Relações de Trabalho Subordinado”, *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga*, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 109 e ss.; MARIA REGINA REDINHA, “Assédio Moral Ou Mobbing no Trabalho”, AA.VV., *Estudos de Homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura*, vol. II, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra Editora, 2003, pp. 135 e ss.; PEDRO BARRAMBANA SANTOS, ob. cit., p. 74; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2014, p. 184.

⁴ Ac. do S.T.J., de 13/01/2010, relatado por SOUSA GRANDÃO, proc. n.º 1466/03.2TTPRT.S1; Ac. do S.T.J., de 12/03/2014, relatado por MÁRIO MORGADO, proc. n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1; Ac. do S.T.J., de 12/11/2015, relatado por PINTO HESPANHOL, proc. n.º 217/10.OTTMALP1S1; Ac. do S.T.J., de 26/05/2015, relatado por LEONES DANTAS, proc. n.º 12.4TTLSB.L1.S1; Ac. do S.T.J. de 03/12/2014, relatado por MÁRIO MORGADO, proc. n.º 712/12.6TTPRT.P1.S1.

alcançar determinado objetivo que se traduz em danificação moral ou física da pessoa/vítima.

Tem-se colocado, na doutrina, a questão de saber se o conceito legal de assédio laboral apenas comporta situações assediadas integradas por factos múltiplos e prolongados no tempo, ou se também contempla o caso assediante constituído por um único facto.

Alguns autores⁵, ainda que representando, ao que nos parece, uma posição minoritária, sustentam que o conceito legal de assédio laboral abrange igualmente as situações de facto único, sempre que assumam gravidade extrema.

ANA CALDAS CANEDO⁶, apesar de entender que a reiteração é característica do assédio laboral, sustenta que tal requisito não consta do respetivo preceito legal, mas defende também a admissão do assédio de facto único, designadamente nas situações de acesso ao emprego.

Por sua vez, JÚLIO VIEIRA GOMES⁷ considera que, face à letra do artigo 29.º do C.T., não é exigível a reiteração de atos assediados como requisito da prática de assédio.

Todavia, a maioria da doutrina⁸ defende posição diversa, ou seja, que a verificação ou caracterização do assédio laboral pressupõe a prática de factos múltiplos e reiterados no tempo.

⁵ CIDÁLIA SANTOS DA SILVA, “Análise da Figura do Assédio Moral: Doença de Trabalho ou Acidente de Trabalho”, *Tese de mestrado em Direito*, Universidade do Minho, p. 64; PAULA QUINTAS, *Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspectiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado – Direitos (Des)figurados*, Coimbra, Almedina, 2013, p. 205; GLÓRIA REBELO, “Assédio Moral e Dignidade no Trabalho”, *Prontuário do Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, Coimbra, n.ºs 76, 77 e 78, janeiro a dezembro, 2007.

⁶ CANEDO, ANA CALDAS, (2012), “Assédio Discriminatório e Assédio Moral Simples: Um Contributo para a Análise do Conceito de Assédio Moral no Código do Trabalho”, *Tese de mestrado em Direito*, Universidade do Minho, pp. 34 e 86.

⁷ JÚLIO VIEIRA GOMES, “Algumas Reflexões sobre a Evolução Recente do Conceito Jurídico de Assédio Moral (Laboral)” *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 90 setembro-dezembro de 2011, Coimbra Editora, p.78.

⁸ MAGO ROCHA PACHECO, *O Assédio Moral em Portugal– o Elo Mais Fraco*, Almedina, Coimbra, 2007, p. 92; PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Anotação ao Artigo 29.º do Código do Trabalho”, AA.VV, *Código do Trabalho Anotado*, 11ª Edição, Almedina, Coimbra, 2017, p. 185; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 174; DIANA LOPES ESTEVES, (2011), “Mobbing: Algumas Considerações Sobre a sua Duração”, *Tese de Mestrado em Direito*, Porto, Universidade Católica Portuguesa, Escola de Direito do Porto, p. 24; ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA, “Do Assédio no Local de Trabalho: um Caso de Flirt Legislativo: Exercício de Aproximação ao Enquadramento Jurídico do Fenómeno”, *Questões Laborais*, ISSN 0872-8267, Ano 13, n.º 28, 2006, p. 248; ANA RIBEIRO COSTA, “O Ressarcimento dos Danos Decorrentes do Assédio Moral ao Abrigo dos Regimes de Contingências Profissionais”, *Questões Laborais*, XVII, Nº 35, 36, 2010; MARIA REGINA REDINHA, “Assédio - Uma Noção Binária?”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, n.º 85, janeiro a abril 2010.

Quanto à jurisprudência, as decisões dos tribunais superiores vão maioritariamente no sentido de considerar o assédio laboral como um fenómeno que implica a prática de atos múltiplos e reiterados no tempo⁹, ainda que existam alguns acórdãos, poucos, em sentido contrário¹⁰.

A questão do assédio laboral encontra-se profundamente interligada com as situações de violação dos direitos fundamentais e de personalidade de que o trabalhador, como pessoa, é titular, e estão consagrados nos artigos 24.º e ss. da C.R.P., nos artigos 70.º e ss. do C.C. e artigo 15º. do C.T..

Trata-se, pois, de direitos absolutos como seja: o direito à integridade física e moral, o direito à honra e ao bom nome, o direito à igualdade e não discriminação, o direito à saúde e à segurança, à reserva da intimidade da vida privada, ao emprego e à dignidade humana.

De entre os vários valores acima referenciados, é corrente dar-se primazia ao direito à “dignidade humana”, como alicerce dos demais, e que REIS NOVAIS¹¹ define como sendo “um valor próprio, supremo e inalienável atribuído à pessoa só pelo facto de o ser, por simples facto da sua humanidade ... Em última análise é a dignidade da pessoa humana que confere unidade e sentido explicativo ao chamado sistema constitucional de direitos fundamentais e, nessa qualidade, orienta as margens de abertura e de atualização do respectivo catálogo”.

Como salienta LOBO XAVIER¹², “o homem que trabalha tem direitos como pessoa, como cidadão e como trabalhador, direitos que – condicionados embora pela implicação pessoal numa relação permanente de subordinação e de intercâmbio – haverão de ser reconhecidos num plano de concordância prática”.

⁹ Ac. do S.T.J. de 21/04/2016, relatado por ANA LUÍSA GERALDES, processo n.º 79/13.5TTVCT.GL.S1; Ac. do S.T.J. de 29/03/2012, relatado por GONÇALVES ROCHA, processo n.º 429/09TTLSB; Ac. do S.T.J. de 12/03/2014, relatado por MÁRIO BELO MORGADO, processo n.º 590/12.5TTLRA; Ac. do T.R.L. de 14/09/2011, relatado por MARIA ROMBA, processo n.º 429/09.9TTLSB; Ac. do T.R.P. de 07/05/2018, relatado por DOMINGOS MORAIS, processo n.º 23/26/16.2T8VNG.P1.

¹⁰ Ac. do T.R.C. de 23/11/2011, relatado por MANUELA FIALHO, processo n.º 222/11.9T4AVR; Ac. do T.R.E. de 16/01/2014, relatado por PAULA DO PAÇO, processo n.º 326/12.OTTEVR

¹¹ JORGE REIS NOVAIS, *A Dignidade da Pessoa Humana. Dignidade e Direitos Fundamentais*, Almedina, Vol. I, 2016, p.58

¹² BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, Editora Verbo, 2011, p. 446

Ainda sobre o tema em apreço, esclarece MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO¹³ que: “Antes de mais, importa dizer que a matéria dos direitos de personalidade tem relevantíssimas projecções no contrato de trabalho porque a relação de trabalho é um terreno muito fértil para a violação desses mesmos direitos. Ora, no nosso entender, é justamente esta componente pessoal do vínculo laboral que aumenta a probabilidade da violação dos direitos de personalidade do trabalhador”.

Resulta claro que a celebração de um contrato de trabalho não retira ao trabalhador o pleno gozo dos seus direitos de cidadania, designadamente a sua dignidade como pessoa, pois os direitos fundamentais e de personalidade são inerentes à própria pessoa humana, absolutos e insuscetíveis de qualquer negação ou limitação¹⁴.

A situação de subordinação jurídica e dependência económica do trabalhador face ao empregador, bem como a sua convivência prolongada com outros trabalhadores no mesmo espaço, como se de uma segunda família se tratasse, acabam por criar um ambiente propício a que possa ser alvo de práticas assediadas.

Tais práticas assediadas, além de afrontarem a dignidade do trabalhador assediado, são suscetíveis de afetar a sua saúde física e psíquica, causando acidentes e doenças profissionais, baixas médicas ou reformas antecipadas, prejudicam a própria atividade e o ambiente da empresa, bem como desestabilizam a vida pessoal e familiar da vítima e da sociedade em geral.

Como refere RITA GARCIA PEREIRA¹⁵, “na maior parte dos casos, o progresso não foi acompanhado de uma crescente humanização dos ambientes e das relações de trabalho, mas ao invés, contribuiu para que os mesmos se automatizassem até ao limite do impossível, pese embora tendo como pano de fundo pretensas preocupações sociais”.

As situações de assédio laboral apresentam-se sob múltiplas formas e tanto podem ser desencadeadas pelo empregador em relação aos seus trabalhadores/subordinados (a mais frequente), como por um trabalhador face a outro trabalhador, ou de um trabalhador

¹³ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “Tutela da Personalidade e Equilíbrio Entre os Trabalhadores e os Empregadores no Contrato De Trabalho, Breves Notas”, *VI Colóquio do Supremo Tribunal de Justiça sobre Direito do Trabalho*, 2014.

¹⁴ Artigos 24.º e ss. da C.R.P., 70.º e ss. do C.C. e 15.º do C.T..

¹⁵ RITA GARCIA PEREIRA, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho. Contributo Para a sua Conceptualização*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009, p. 14.

perante o empregador ou um seu superior hierárquico, além de poderem revestir carácter sexual e moral discriminatório ou não discriminatório.

Apesar de as situações de assédio laboral poderem revestir as mais diversas formas e características, poderão referir-se como mais frequentes os seguintes exemplos:

- Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- Fazer constantes ameaças de despedimento;
- Estabelecer constantemente metas e objetivos impossíveis de alcançar ou estabelecer prazos insuficientes;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
- Falar frequentemente aos gritos, de forma a intimidar colegas ou subordinados;
- Criar situações objetivas de stress com vista a descontrolar o trabalhador;
- Utilizar atitudes de arrogância e desprezo;
- Retirar ao trabalhador os equipamentos necessários à sua atividade;
- Usar e abusar de transferência do local de trabalho;
- Isolar o trabalhador em espaços fora do seu normal local de trabalho;
- Chantagem, intimidação, perseguição e provocação.

Tendo em atenção o teor do artigo 29.º, n.ºs 2 e 3 do C.T., poderá concluir-se que o legislador contemplou as seguintes formas de assédio laboral:

- a) O assédio moral discriminatório, nas situações em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis tem por fundamento um qualquer elemento ou fator de discriminação que não seja de cariz sexual – artigo 29.º, n.º 2;
- b) O assédio moral não discriminatório, nas situações em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis não tem por fundamento qualquer elemento de discriminação, nem de cariz sexual, e que pode ter, como fim último, afastar da empresa o trabalhador assediado;

- c) O assédio sexual e o assédio com conotação sexual, em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis tem caráter sexual, podendo assumir forma verbal, gestual ou física – artigo 29.º, n.º 3.

A doutrina, com vista a classificar e distinguir os diversos tipos de assédio laboral, estabeleceu dois critérios, em função dos respetivos sujeitos e motivações, os quais subdividiu em subgrupos, conforme passa a expor-se:

1. Critério da qualidade do sujeito

- a) Assédio laboral vertical descendente: é a forma mais comum de assédio, sendo praticado por uma pessoa de posição hierárquica superior contra um elemento de grau hierárquico inferior;
- b) Assédio laboral horizontal: verifica-se quando o agente assediante e o agente assediado detêm a mesma posição hierárquica no âmbito profissional;
- c) Assédio laboral vertical ascendente: ocorre quando exercido por um ou vários subordinados sobre um seu superior hierárquico;
- d) Assédio laboral misto: existe quando há uma pluralidade de agentes, a título principal ou acessório, mas provenientes de diversos estratos hierárquicos.

2. Critério da motivação da conduta

- a) Assédio laboral emocional: não visa qualquer finalidade concreta, antes resultando das características inatas e psicológicas do sujeito ativo que busca autossatisfação pessoal;
- b) Assédio laboral estratégico: é utilizado pelos empregadores para promover o afastamento, de forma ilícita (não ocupação efetiva), de trabalhadores que consideram incómodos;
- c) Assédio laboral institucional: consiste na tomada de medidas visando a obtenção de melhores resultados produtivos e de gestão da empresa, mas que na prática resultam em medidas lesivas dos interesses dos trabalhadores, humilhando e ferindo a sua dignidade profissional e humana.

Capítulo II – O Assédio Laboral no ordenamento jurídico nacional

A. Antes da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003

A figura do “assédio laboral” apenas foi expressamente consagrada no ordenamento jurídico português mediante a publicação do C.T. de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Todavia, tal circunstância não impediu que a doutrina¹⁶ e a jurisprudência¹⁷ já considerassem como verdadeiro assédio moral/laboral, antes de 2003, determinados comportamentos que a entidade patronal assumia relativamente a trabalhadores ao seu serviço, designadamente em sede de apreciação da ilicitude do despedimento, quando não lhes atribuía quaisquer funções para desempenhar, os colocava em instalações impróprias e humilhantes para exercer a sua atividade, os “colocava na prateleira”, ou sujeitava a situações de isolamento e desrespeito pela sua dignidade humana.

Tal enquadramento legal, em que já se consideravam os danos decorrentes de tais comportamentos, era então alicerçado não só nos princípios ou direitos fundamentais consagrados na C.R.P., designadamente no que respeita à defesa da dignidade humana, da igualdade e não discriminação entre as pessoas, da integridade pessoal e segurança no emprego, como ainda nos direitos de personalidade plasmados nos artigos 70.º a 81.º do C.C.

Assim, antes da aprovação e entrada em vigor do C.T. de 2003, e porque o nosso sistema jurídico não previa diretamente a figura do assédio laboral, os comportamentos que assumiam esse tipo de natureza eram geradores de responsabilidade civil por atos ilícitos, na medida em que violavam os princípios fundamentais consignados da C.R.P. e os direitos de personalidade previstos no C.C., designadamente o direito à dignidade da pessoa humana, o direito à igualdade e não discriminação, o direito à ocupação efetiva, o direito à integridade pessoal e à segurança no emprego, e o direito dos trabalhadores a

¹⁶ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, ob.cit., p. 197; PEDRO FURTADO MARTINS, “Despedimento Ilícito, Reintegração na Empresa e Dever de Ocupação Efetiva: Contributo Para o Estudo dos Efeitos da Declaração da Invalidez do Despedimento”, *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa*, 1992, p. 183 e ss.; ANTÓNIO MENESES CORDEIRO, *Manual de direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1991.

¹⁷ Ac. do T.R.P. de 1/10/1984, Coletânea de jurisprudência, 1984, Vol. IV, p. 267; Ac. do S.T.J. de 12/07/1985 B.M.J. n.º 349, p. 329; Ac. do T.R.E. de 13/03/1986, C.J., 1986, Vol. II, p. 265; Ac. do S.T.J. de 29/01/1988, B.M.J., n.º 373, p. 451; Ac. do S.T.J. de 13/01/1993, CJ (STJ) 1993, Vol. I, p. 220; Ac. do S.T.J. de 31/03/1993, C.J (S.T.J.) 1993, T.II, p. 260.

condições socialmente dignificantes (artigos 1.º, 13.º, 25.º, 26.º, 53.º e 59.º, alínea c) da C.R.P. e artigos 70.º e 81.º do C.C.).

Quer a doutrina quer a jurisprudência, ainda antes da previsão do assédio no C.T. de 2003, já prestavam atenção e davam relevância a tal fenómeno, sob diversas perspectivas, nomeadamente quanto à violação do dever de ocupação efetiva, do dever de respeito ou da própria ilicitude do despedimento¹⁸.

O ónus da prova de tais comportamentos, como assediantes, encontrava-se a cargo do trabalhador vítima, nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do C.C..

B. Durante a vigência do Código do Trabalho de 2003

Foi através da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que o legislador criou finalmente um Código do Trabalho, com o qual se procurou unificar e ordenar toda a legislação laboral que até então andava dispersa por uma enorme difusão de diplomas legais, alguns dos quais produzidos em contextos sociopolíticos diferentes e contrastantes entre si¹⁹.

Ora, é exatamente nesse C.T. de 2003 que o fenómeno do assédio laboral aparece, pela primeira vez, expressamente consagrado no ordenamento jurídico nacional.

Com efeito, estabelecia o artigo 24.º, do C.T. de 2003, que:

“1 - Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador.

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

3 - Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referidos no número anterior.”

A posição então adotada pelo legislador não foi vista, pela maioria dos autores, como sendo a mais adequada, pois ao limitar o assédio a práticas discriminatórias, deixou

¹⁸ GLÓRIA REBELO, “Assédio Moral e Dignidade no Trabalho”, ob. cit., pp. 105 a 119.

¹⁹ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado do Direito do Trabalho, Dogmática Geral*, parte I, Almedina, 2009, p. 95.

desprotegidas muitas outras situações assediadas por não traduzirem práticas discriminatórias.

Ensina JÚLIO VIEIRA GOMES²⁰ que: “Na verdade, a referência restritiva da primeira parte do n.º2 do artigo 24.º implica que o comportamento indesejado a que esse preceito se reporta tem que estar relacionado com um dos factores enunciados no n.º1 do artigo 23.º; basta pensar no assédio horizontal praticado por um colega que deseja afastar ou prejudicar um concorrente potencial à mesma promoção para compreender que o assédio pode não estar relacionado com qualquer um dos factores referidos no n.º1 do artigo 23.º. Nesse caso sempre se poderá invocar, no entanto, o disposto no artigo 18.º do Código do Trabalho”²¹.

O Tribunal da Relação do Porto, em acórdão de 7/7/2008²², à revelia do disposto no artigo 24.º do C.T. de 2003, não fez depender a prática de assédio da existência de discriminação ao defender que: “Preenche a previsão do assédio moral a atitude da entidade patronal que, perante uma trabalhadora que não apresentava níveis de produção considerados satisfatórios, a retirou da sua posição habitual na linha de produção e a colocou numa máquina de costura, colocada propositadamente para esse efeito para além do corredor de passagem e de frente para a sua linha de produção, em destaque perante todas as colegas da secção de costura”.

A proteção concedida pelo C.T. de 2003 ao trabalhador vítima de assédio apenas inclui a modalidade de assédio discriminatório e o de carácter sexual, pois todas as demais situações de assédio não discriminatório estavam excluídas da tutela prevista no seu artigo 24.º, ou seja, o bem jurídico que então se procurou proteger com tal regime normativo era apenas o direito à igualdade e à não discriminação.

Estabelecia o n.º 3 do artigo 23.º do C.T. de 2003 que competia a quem alegasse a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considerava discriminado e incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentavam em nenhum dos factores indicados no seu n.º 1.

²⁰ JÚLIO VIEIRA GOMES, “Algumas Observações sobre o Mobbing nas Relações de Trabalho Subordinado”, ob. cit., p. 126.

²¹ Entendimento idêntico sustentam BARRAMBANA SANTOS e ROCHA PACHECO.

²² Ac. do T.R.P., relatado por FERREIRA DA COSTA, processo n.º 0812216.

O ónus da prova relativamente ao assédio discriminatório encontrava-se, pois, repartido entre o trabalhador e o empregador, sendo mais facilitado o ónus de prova que incidia sobre o assediado.

Já quanto às situações de assédio não discriminatório, situações de violação dos direitos de personalidade, incidia sobre o trabalhador o ónus de toda a prova, nos termos gerais do artigo 324.º, n.º 1 do C.C.

Embora o C.T. de 2003 tivesse o mérito de pela primeira vez introduzir a figura do assédio laboral no nosso ordenamento jurídico, o certo é que ficou aquém das necessidades e expectativas, na medida em que não contemplou todas as suas modalidades, mas apenas na vertente discriminatória.

Não deve, contudo, esquecer-se que o C.T. de 2003, ao incluir no seu artigo 18º que “o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral”, sempre constituiria uma janela aberta para o trabalhador se proteger do assédio não discriminatório ao serem violados os seus direitos de personalidade, além de manter o recurso aos princípios fundamentais da C.R.P. e aos direitos de personalidade presentes no C.C. (violação de direitos absolutos).

Com efeito, refere-se no acórdão do S.T.J., de 1/10/2014²³, relatado por Mário Morgado, designadamente, que:

- as condutas relevantes no âmbito do assédio moral, durante a vigência do C.T./2003, estão necessariamente reportadas a situações de discriminação (artigos 23.º e 24.º), sendo a prática de tal tipo de factos indemnizável nos termos do artigo 29.º, ao passo que as demais violações, não discriminatórias, da integridade física e moral do trabalhador são ressarcidas nos termos dos artigos 18.º, 120.º, alíneas a) e c) e 363.º, conjugados com as disposições gerais da lei civil;

- não se provando a prática discriminatória, não tem o trabalhador direito a ser indemnizado nos termos do artigo 29.º, mas se houver prática de atos violadores da sua integridade física e moral, ou dignidade, terá direito a indemnização por danos não patrimoniais nos termos da responsabilidade civil (contratual ou por atos ilícitos).

²³ Ac. do S.T.J, relatado por MÁRIO BELO MORGADO, processo n.º 420/06.7TTLSB.21.S.

C. No Código do Trabalho de 2009

Em 2009, o C.T. de 2003 foi alvo de uma profunda revisão e atualização, acabando por dar origem a um novo Código do Trabalho, o qual foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

A Proposta de Lei n.º 216/X, que deu origem à referida Lei n.º 7/2009, refere-se ao assédio laboral como um dos temas que virá reformular, e sobre o qual diz que “altera-se a definição de assédio, passando a abarcar situações não relacionadas com qualquer factor de discriminação”.

Enquanto que no C.T. de 2003 a tutela do assédio se encontrava incluída no âmbito das disposições gerais referentes à igualdade e não discriminação, o novo C.T. de 2009 criou uma divisão dedicada exclusivamente ao assédio sob a designação de Divisão II – Proibição de Assédio.

O C.T. de 2009, através do seu artigo 29.º, passou a englobar no conceito de assédio laboral todas as situações ou comportamentos classificados como tal, independentemente de serem ou não baseados em fator de discriminação.

Dispõe o artigo 15.º do C.T. de 2009, no âmbito dos direitos de personalidade, que o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral.

Por outro lado, enquanto o C.T. de 2003 apenas previa o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais relativamente a situações em que o assédio assentava em ato discriminatório (artigo 26º), o C.T. de 2009, através do seu artigo 29.º, n.º 3 e 28.º, passou a prever a indemnização do sujeito assediado por danos patrimoniais e não patrimoniais, independentemente da modalidade de assédio.

Com a entrada em vigor do C.T. de 2009, na doutrina foram suscitadas dúvidas no sentido de saber se o novo enquadramento sistemático do assédio laboral permitia ou não o recurso ao regime probatório do seu artigo 25.º, n.º 5, ou se este apenas era aplicável ao assédio discriminatório.

MARIA REGINA REDINHA²⁴ e GUILHERME DRAY²⁵, defendem que o regime de repartição do ónus da prova previsto no seu artigo 25.º, n.º 5 é aplicável a qualquer tipo de assédio.

Todavia, a maioria da doutrina, designadamente Palma Ramalho²⁶, vai no sentido de que apenas nas situações de assédio discriminatório ocorre a repartição do ónus da prova previsto no artigo 25.º, n.º 5.

Assim, não sendo tal regime de prova aplicável ao assédio não discriminatório, resulta que nestes casos serão aplicáveis as normas gerais respeitantes à distribuição do ónus da prova previstos no artigo 342.º do C.C..

O mesmo entendimento foi seguido pela jurisprudência, como decorre, nomeadamente, do Acórdão do S.T.J, de 23/11/2011, relatado pelo Conselheiro Fernandes da Silva, e no Acórdão do T.R.L., de 23/11/2011, relatado por Isabel Tapadinhas.

Igualmente se tem suscitado a questão de saber se os comportamentos assediantes devem ou não resultar de uma intenção.

O assédio laboral tem como origem uma conduta humana e voluntária que, nos termos do artigo 29.º, n.º 2 do C.T., se traduzirá num comportamento indesejado e que tem como objetivo ou efeito afetar a dignidade do assediado.

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES²⁷ defende que o comportamento humano, para que possa revestir a natureza de assédio laboral, tem que assentar na vontade ou intenção do assediante.

Diferentemente, sustenta JÚLIO GOMES²⁸ que a legislação portuguesa “não exige o dolo ou sequer uma intenção assediante” no que respeita ao comportamento assediante, e o mesmo defendem Glória Rebelo²⁹ e Ana Caldas Canedo³⁰.

²⁴MARIA REGINA REDINHA, “Assédio – Uma Noção Binária?”, ob. cit., p. 271.

²⁵GUILHERME DRAY, *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, Almedina, 2015, p. 131.

²⁶MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II*, ob. cit., p. 178.

²⁷ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, ob. cit., p. 174.

²⁸JÚLIO VIEIRA GOMES, “Algumas Reflexões Sobre a Evolução Recente do Conceito Jurídico de Assédio Moral (Laboral)”, ob. cit., p. 81.

²⁹GLÓRIA REBELO, “Assédio Moral e Dignidade no Trabalho”, ob. cit., p.115.

³⁰ANA CALDA CANEDO, ob. cit., p. 40.

Por sua vez, refere RITA GARCIA PEREIRA³¹ que o legislador foi demasiado severo ao exigir, à vítima de assédio, a demonstração da intencionalidade malévola, mas que tal situação se encontra simplificada na medida em que, em alternativa, poderá o assediado optar por demonstrar o objetivo assediante ou apenas a produção desse efeito.

Quanto à jurisprudência, embora tenha oscilado ao longo do tempo, cremos que ultimamente se orienta no sentido de não considerar necessário o dolo ou a intenção para que o comportamento possa assumir a natureza de assédio laboral.

Com efeito, refere o Acórdão do S.T.J., de 09/05/2018³² que: “Mesmo que se possa retirar do artigo 29.º do Código de Trabalho que o legislador parece prescindir do elemento intencional para a existência de assédio moral, exige-se que ocorram comportamentos da empresa que intensa e inequivocamente infrinjam os valores protegidos pela norma – respeito pela integridade psíquica e moral do trabalhador”.

Igualmente no Acórdão do S.T.J. de 26/05/2015³³ se refere que: “O assédio moral previsto no artigo 29.º do Código do Trabalho implica comportamento real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração e determinadas consequências. Apesar de não se exigir na conformação concreta do assédio moral referido anteriormente, o “objectivo” de afectar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adoptado pelo “assediante”, aquela forma de lesão da dignidade do trabalhador, em qualquer das suas modalidades, tem em regra presente um objectivo final ilícito ou, no mínimo eticamente reprovável”³⁴.

³¹ RITA GARCIA PEREIRA, “Mobbing”, *Código do Trabalho, A Revisão de 2009*, coord. PAULO MORGADO DE CARVALHO, Coimbra Editora, Coimbra, abril 2011, p. 120.

³² Ac. do S.T.J., relator GONÇALVES ROCHA, processo n.º 532/11.5TTSTA.E1.

³³ Ac. do S.T.J., relatado por LEONES DANTAS, processo n.º 2056/12.4TTLSB.L1.

³⁴ Também o Acórdão do S.T.J. de 03/12/2014, relatado por MÁRIO BELO MORGADO, processo n.º 712/12.6TTPRT.P1.S1, faz constar que: “de acordo com o disposto no artigo 29º, n.º1 do c.t., no assédio não tem se estar presente o “objectivo” de afectar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adoptado pelo assediante”.

Fazendo uma síntese das várias posições relativamente à necessidade ou não de existir intenção do agente para que determinado comportamento possa constituir assédio, esclarece Barrambana Santos³⁵ que, face ao teor do artigo 29.º do C.T. de 2009, e com vista a exigir a responsabilidade, pode o putativo assediado optar por uma de duas soluções:

- a) Invocar e demonstrar a existência de uma finalidade ou objetivo assediante, legalmente ilícito, que permite qualificar o comportamento como assédio;
- b) Demonstrar o efeito produzido pelo comportamento, aproveitando a presunção legal de intencionalidade incita no n.º 2 daquele normativo, que poderá ser afastada nos termos do artigo 350.º do C.C.

D. Após as Leis n.ºs 73/2017 e 93/2019, respetivamente, de 16 de agosto e de 4 de setembro

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, teve como finalidade “reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no sector privado e na Administração Pública”.

A primeira alteração incidiu sobre o artigo 29.º do C.T. de 2009, em cujo n.º 1 passou a constar claramente que: “É proibida a prática de assédio”.

O artigo 29.º n.º 5, além de manter a punição do assédio como contraordenação muito grave, estabeleceu ainda a eventual responsabilidade penal³⁶, prevista nos termos da lei.

³⁵ PEDRO BARRAMBANA SANTOS, ob. cit., pp. 320 e 321.

³⁶ O legislador, ao estabelecer a responsabilidade penal dos autores de assédio laboral, não previu qualquer crime específico para tal situação, o que levou a doutrina e a jurisprudência a entender que deveria fazer-se uso do crime de perseguição, p.p. nos termos do artigo 154.º-A do C.P.. Todavia, o crime de perseguição não foi especificamente criado para as situações de assédio laboral, antes se afigurando como uma norma vaga e imprecisa na qual se pretendeu englobar condutas várias e distintas mas com alguns pontos comuns. Não é rigoroso considerar o termo de perseguição como forma de punir o assédio laboral, até porque muitos crimes de perseguição em nada se relacionam com o assédio laboral, designadamente porque não ocorrem no local de trabalho. Com efeito, parece-nos que a punição do assédio laboral como crime deveria ser obtida através da criação de uma norma autónoma, especificamente pensada para esse efeito, com tipificação clara e objetiva, de modo a que as vítimas possam defender convenientemente os seus direitos e a sociedade se consciencialize da gravidade e consequência de tais práticas. Acresce que o procedimento criminal relativo ao crime de perseguição está dependente de queixa (n.º 5), ou seja, trata-se de um crime semipúblico que obriga à iniciativa e impulso por parte da vítima. Afigura-se-nos que o legislador, ao instituir a responsabilidade penal pela prática de assédio laboral, deveria ter aproveitado a oportunidade para criar um

Por fim, o n.º 6 do artigo 29.º, passou a ter a seguinte redação: “O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório”.

Outro artigo alterado foi o 127.º, relativo aos “deveres do empregador”, no sentido de serem aditadas duas alíneas ao seu número 1 (k e l), com a seguinte redação:

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

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

Outra das alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, reporta-se ao artigo 283.º do C.T., relativo a “acidentes de trabalho e doenças profissionais”, mediante a qual o legislador passou a admitir que a prática de assédio laboral pode desencadear doenças profissionais. Estabeleceu-se então que a entidade patronal será responsável pelos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, embora a responsabilidade pelo pagamento da reparação de tais danos fosse da segurança social, a qual ficaria sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.

Uma outra alteração introduzida pela Lei n.º 73/2017 foi no artigo 331.º do C.T., relativo a “sanções abusivas”, e que consistiu em dar nova redação à alínea b) do seu n.º 2, segundo a qual se presume abusivo o despedimento ou qualquer outra sanção aplicada até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

Também o artigo 349.º, n.º 3, do C.T., relativo à cessação do contrato de trabalho por acordo, sofreu alteração no sentido de que o documento revogatório deverá mencionar expressamente a data de celebração do acordo e do início da produção dos respetivos efeitos, bem como o prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação.

tipo de crime específico e autonomizado para a situação de assédio laboral, com natureza pública, tal como sucede na situação do crime de violência doméstica (artigo 152.º do C.P.).

Tal Lei introduziu também uma alteração na alínea f) do n.º 2 do artigo 394.º do C.T., no sentido de incluir o assédio laboral como constituindo justa causa de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Procedeu-se ainda à alteração do artigo 66.º do C.P.T., no sentido de lhe acrescentar o n.º 2, segundo o qual as testemunhas em processo judicial cuja causa de pedir seja a prática de assédio são notificadas pelo tribunal.

Afigura-se-nos tratar-se de uma medida bastante acertada, não só porque a prova do assédio é difícil de fazer, normalmente através de testemunhas, que muitas vezes se esquivam ou recusam a colaborar na descoberta da verdade, por receios vários, mas que sendo obrigadas a comparecer em tribunal para depor em julgamento, certamente que em muito poderão contribuir para o apuramento da matéria em discussão.

Tal medida, com vista a obter e facilitar o máximo de prova sobre a matéria em discussão vem, aliás, no seguimento dos artigos 35.º, n.º 2 e 72.º, n.º 1, ambos do C.T., que permitem, respetivamente, que o tribunal pode ordenar oficiosamente a produção de quaisquer provas que considere indispensáveis à decisão da causa, e que se no decurso da produção da prova surgirem novos factos que o tribunal considere relevantes para a boa decisão da causa deverá tomá-los em consideração.

Por fim, estabelece o artigo 6.º da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que o Governo definirá, em sede de regulamentação própria, os termos de aplicação da Lei, na parte referente aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, no prazo de 1 mês a contar da data da sua publicação, mas tal ainda não sucedeu.

Concluimos no sentido de que a Lei n.º 73/2017 tomou várias medidas importantes para a prevenção e combate ao assédio laboral, mas importa ir mais além e não dar tréguas a um drama que tem corroído não só o ambiente profissional como também o familiar e social, com graves danos para a saúde pública e o bem-estar geral da população.

A Lei n.º 93/2019, com início de vigência em 1 de outubro de 2019, veio introduzir novas alterações ao C.T., sobre a questão do assédio laboral, designadamente nos seus artigos 127.º, 331.º e 394.º.

Assim, nos termos do artigo 1.º daquela referida Lei, a alínea a) do n.º1 do artigo 127.º do C.T., relativo aos deveres do empregador, passou a ter nova redação, no sentido de que o empregador deve respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade,

afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio.

Igualmente sofreu alteração o n.º 1 do artigo 331.º do C.T., que respeita a sanções abusivas, passando a constar da sua alínea d), que se considera abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio.

Por fim, e no que ao assédio laboral diz respeito, veio a ser ampliada a redação da alínea b) do n.º 2 do artigo 394.º do C.T., que versa sobre a justa causa de resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, no sentido de também constituir justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a prática de assédio praticado pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores.

Todos os normativos legais vindos de referenciar já haviam sofrido algumas alterações através da Lei n. 73/2017, mas o legislador entendeu, uma vez mais, aumentar e reforçar os meios de proteção e perseguição à prática de assédio laboral.

Capítulo II - Algumas questões sobre o Assédio Laboral

A. Responsabilidade no Assédio Laboral horizontal

1. Responsabilidade civil do trabalhador assediante

É entendimento pacífico, quer na doutrina quer na jurisprudência, que a responsabilidade civil consiste na necessidade imposta pela lei a quem causa prejuízos a outrem, de colocar o ofendido na situação em que estaria sem a lesão (artigos 483.º e 562.º do C.C.).

Ensina ANTUNES VARELA³⁷ que a responsabilidade civil abrange tanto a responsabilidade proveniente da falta de cumprimento das obrigações emergentes dos contratos, de negócios unilaterais ou da lei (responsabilidade contratual), como a resultante da violação de direitos absolutos ou a prática de certos atos que, embora lícitos, causam prejuízos a outrem (responsabilidade extracontratual).

Ambas as modalidades de responsabilidade acima referidas poderão dar lugar à obrigação de indemnizar, nos termos do artigo 562.º e seguintes do C.C.

A responsabilidade civil extracontratual ou aquiliana contempla 3 modalidades:

- a) responsabilidade por factos ilícitos;
- b) responsabilidade pelo risco ou objetiva;
- c) responsabilidade por factos lícitos.

Quanto à responsabilidade por factos ilícitos, estabelece o artigo 483.º, n.º 1 do C.C. que “aquele que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação”.

A responsabilidade pelo risco ou objetiva não depende de culpa ou da prática de atos ilícitos, mas apenas da verificação de danos resultantes do risco próprio de certas atividades.

³⁷ JOÃO DE MATOS ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral*, vol. I, 10ª Edição, Almedina, 2014, p. 519.

Por sua vez, a responsabilidade por factos lícitos³⁸ existirá quando, não obstante o agente exercer um direito ou interesse juridicamente protegido mediante a prática de ato lícito, a lei confira ao lesado uma pretensão de indemnização contra o beneficiário.

A responsabilidade baseada em factos ilícitos assenta sempre, no todo ou em parte, sobre um facto da pessoa obrigada a indemnizar, enquanto que na responsabilidade pelo risco, o dano indemnizável tanto pode resultar de facto praticado pela pessoa responsável, como de facto praticado por terceiro, de factos naturais ou até de factos do próprio lesado (acidente de trabalho causado pelo trabalhador, sem culpa grave).

Uma das modalidades de assédio laboral é o designado “assédio horizontal” que ocorrerá sempre que os comportamentos assediantes são praticados por um ou mais trabalhadores sobre um ou outro trabalhador da mesma empresa.

Constitui tarefa difícil provar a existência de uma situação de assédio, designadamente no caso de assédio horizontal, não só porque os factos ocorrem muitas vezes na ausência de terceiros, como por vezes aqueles que os presenciam se escusam a revelá-los, e ainda porque a definição dada pelo artigo 29.º, n.º 2 do C.T., constitui uma “cláusula aberta” demasiado vaga e fluida³⁹.

De qualquer modo, quando verificados os elementos que permitem concluir pela existência de uma situação de assédio laboral horizontal, haverá então que apurar o regime jurídico aplicável e as respetivas consequências.

Uma vez admitida a existência de assédio laboral, nos termos do artigo 29.º, n.º 2 do C.T., deverá tal comportamento ser declarado ilícito, por força da norma proibitiva constante do n.º 1 do mesmo preceito legal.

Aliás, a ilicitude de tal comportamento assediante sempre decorreria da própria violação de direitos fundamentais consagrados na C.R.P., dos direitos de personalidade inscritos no C.C., e dos direitos laborais previstos no C.T.

Dispõe o n.º 4 do artigo 29.º do C.T., que a prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior, o qual, por sua vez, esclarece que a prática de ato discriminatório lesivo do trabalhador ou candidato a

³⁸ MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA COSTA, *Direito das Obrigações*, 10ª edição, Almedina, 2000, p. 656.

³⁹PEDRO BARRAMBANA SANTOS, ob. cit., p.. 326.

emprego lhe confere o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Resulta da combinação das disposições legais anteriormente mencionadas que a prática de assédio indesejado e lesivo por parte de um trabalhador relativamente a outro trabalhador, confere ao trabalhador vítima de assédio o direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais então sofridos.

Assim, com vista a ver-se ressarcido dos danos sofridos, poderá o trabalhador assediado intentar diretamente contra o trabalhador assediante uma ação declarativa de condenação, com base em responsabilidade civil extracontratual, por atos ilícitos, nos termos dos artigos 483.º e 496.º, ambos do C.C., já que entre ambos não existe qualquer relação contratual ou vínculo obrigacional, mas apenas um dever recíproco de respeito pelos direitos absolutos de personalidade e dignidade de que ambos são titulares e que o assediante violou.

Os pressupostos da responsabilidade civil aquiliana ou extracontratual por factos ilícitos, conforme resulta do artigo 483.º do C.C. são: a) o facto; b) a ilicitude; c) a culpa; d) o dano; e) o nexo de causalidade entre o facto e o dano.

Tal como resulta do disposto no artigo 342.º do C.C., incumbe ao trabalhador assediado, no âmbito da ação judicial respetiva, fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado contra o assediador, pois sobre ele recai tal ónus.

O trabalhador assediado, conforme resulta do artigo 29.º do C.T., em vez de provar a culpa ou intenção do assediante, o que sempre será difícil de alcançar, poderá optar por demonstrar o objetivo assediante ou apenas a produção desse efeito.

De qualquer modo, a prova dos respetivos elementos é sempre extremamente difícil, quer porque os factos ocorreram em lugar isolado, quer porque as testemunhas/colegas têm receio de represálias, ou não se querem intrometer com questões entre colegas de trabalho, nem se dispõem a colaborar com a descoberta da verdade.

Acresce que muitas vezes o trabalhador assediante é economicamente débil e dificilmente dispõe de meios para pagar à vítima as quantias em que vier a ser condenado, razão pela qual, sendo possível, lhe seria mais prático e vantajoso demandar diretamente o empregador.

B. Responsabilidade civil do empregador

Será a entidade patronal civilmente responsável, e a sê-lo em que termos, pelas consequências danosas resultantes da prática de assédio laboral de um trabalhador contra outro trabalhador?

Sobre tal questão, a doutrina tem apresentado soluções diversas, sendo certo que a polémica gira à volta de saber se o empregador poderá ser civilmente responsabilizado, no âmbito de assédio horizontal, ao abrigo de qualquer dos artigos 500.º, n.º 1, 800.º, n.º 1 ou 798.º, todos do C.C.

Há, pois, que apurar o verdadeiro sentido e alcance dos normativos legais acima referidos.

1. Quanto à interpretação e aplicação do artigo 500.º, do Código Civil

Dispõe o artigo 500.º, n.º 1 do C.C. 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”.

Trata-se, pois, de uma situação de responsabilidade civil objetiva ou pelo risco, na medida em que o comitente será responsabilizado pelos danos causados independentemente de qualquer culpa sua mas apenas porque resultam do risco próprio da atividade exercida, desde que o facto danoso tenha sido praticado pelo comissário, ainda que intencionalmente ou contra as instruções daquele, no exercício da função que lhe foi cometida (artigo 500.º, n.º 2).

Vários autores⁴⁰ defendem que o trabalhador assediante está contratado pelo empregador para exercer a sua atividade profissional sob as ordens e direção daquele, como verdadeiro comissário e, portanto, se tal trabalhador culposamente causa danos (ao trabalhador assediado) no âmbito de tais funções, deverá responsabilizar-se a entidade patronal pelo ressarcimento dos mesmos, ao abrigo do artigo 500.º, n.º 1 do C.C..

⁴⁰ MARIA REGINA REDINHA, “Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho”, ob. cit., pp. 153 a 169; ANDREIA SOFIA DA SILVA AVELINO (2016), “Assédio Moral no Trabalho: Um Fenómeno Sombrio”, Tese de Mestrado em Direito, Universidade Autónoma de Lisboa; MENEZES LEITÃO, *Direito das Obrigações*, vol. I, Almedina, 2018; PEDRO BARRAMBANA SANTOS, ob. cit..

Sem dúvida que o entendimento vindo de referir faz uma interpretação demasiado extensiva do alcance do artigo 500.º do C.C., a qual não se coaduna com a letra nem com o espírito de tal norma jurídica.

Com efeito, estabelece o n.º 1 do artigo 500.º que: “Aquele que encarrega outrem de qualquer comissão ...” e acrescenta o seu n.º 2 que a responsabilidade do comitente só existe se o facto danoso for praticado pelo comissário “no exercício da função que lhe foi confiada”, ou seja, a comissão pressupõe a existência de uma função a realizar debaixo das ordens ou instruções de outrem sob a forma de desempenhar a mesma.

Não vemos que a existência de um contrato de trabalho subordinado entre o empregador e um seu trabalhador assediante, só por si, permita concluir que o empregador tenha atribuído uma qualquer comissão a esse trabalhador no sentido de assediar outro trabalhador.

Aliás, conforme resulta do disposto no artigo 128.º, n.º 1, alínea a) do C.T., a existência de um contrato de trabalho impõe ao trabalhador que respeite e trate com urbanidade e probidade os seus companheiros de trabalho.

Por outro lado, os direitos e os deveres das partes resultantes da celebração de um contrato de trabalho subordinado (empregador e trabalhador) vêm definidos no C.T., designadamente nos seus artigos 126.º a 129.º, sendo que todos eles visam obter um ambiente de respeito e harmonia, saudável e com segurança, e não o contrário.

O trabalhador, mediante a celebração do contrato de trabalho, apenas se obriga a prestar a sua atividade, mediante retribuição, ao empregador, sob a autoridade deste, dentro dos limites que a própria lei estabelece (artigo 11.º e 126.º a 129.º do C.T.).

Assim, não se afigura razoável aceitar que o empregador possa ser civilmente responsável pelos danos sofridos por um seu trabalhador que foi assediado por outro trabalhador, nos termos do artigo 500.º, n.º 1 do C.C., pela simples circunstância de entre eles existir um contrato de trabalho em cujo objeto se não inclui a prática de assédio laboral.

Coisa diferente, infelizmente não inédita, será o empregador, fora do verdadeiro objeto do contrato de trabalho, incumbir um seu trabalhador, que se preste a isso, de assediar um outro trabalhador, designadamente para o levar a fazer cessar o respetivo contrato.

Nesta situação, e caso o trabalhador incumbido leve à prática a pretensão do empregador, é então evidente que este será civilmente responsável, nos termos do artigo 500.º, n.º 1, pelos danos causados ao trabalhador assediado.

Na verdade, a maioria da doutrina, nomeadamente MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA COSTA⁴¹, ANTUNES VARELA⁴², VAZ SERRA⁴³ E MANUEL DE ANDRADE⁴⁴ considera como requisito da responsabilidade objetiva do comitente que o facto danoso praticado pelo comissário tenha ocorrido no exercício da função confiada, assim afastando de tal responsabilidade os atos que apenas mantêm um nexo temporal ou local com a comissão.

No mesmo sentido se tem manifestado a jurisprudência, designadamente nos Acórdãos de 12 de julho de 2001 e de 2 de março de 2006⁴⁵ do S.T.J..

Concluiremos, pois, no sentido de que no âmbito de assédio laboral horizontal, apenas será de assacar responsabilidade civil ao empregador, nos termos do artigo 500.º do C.C., quando o empregador incumba o trabalhador de praticar assédio sobre outro trabalhador e os danos resultam do exercício da função que lhe foi confiada.

2. Quanto à eventual aplicação do artigo 800.º, n.º 1 do Código Civil

Alguma da nossa doutrina, designadamente RITA GARCIA PEREIRA⁴⁶, MENEZES LEITÃO⁴⁷ E PEDRO BARRAMBANA SANTOS⁴⁸, defende que o empregador tem a obrigação de assegurar os direitos de personalidade dos seus trabalhadores e, portanto, será civilmente responsável, independentemente de culpa, nos termos do artigo 800.º, n.º 1 do C.C., pelos danos sofridos por um seu trabalhador que foi vítima de assédio laboral por parte de outro trabalhador (assédio horizontal).

Diferentemente do artigo 500.º, n.º 1 do C.C., que contempla a responsabilidade civil extracontratual do comitente, pelo risco, face aos danos causados pelo comissário, o

⁴¹ MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA COSTA, ob. cit., pp. 615 e ss.

⁴² JOÃO DE MATOS ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral*, vol. I, ob. cit., p. 642.

⁴³ VAZ SERRA, “Responsabilidade Contratual e Responsabilidade Extracontratual”, *Boletim do Ministério da Justiça*, n.º 85/195 pp. 165 e ss.

⁴⁴ MANUEL DE ANDRADE, *Teoria Geral da Relação Jurídica*, vol. I, Almedina, pp. 154 e ss.

⁴⁵ Ac. S.T.J. de 12/07/2001, CJ/STJ – 2001, Vol. III, p. 27; Ac. S.T.J de 02/03/2006, CJ/STJ – 2006, Vol. I, p. 97.

⁴⁶ RITA GARCIA PEREIRA, “Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho”, ob. cit., p. 225.

⁴⁷ MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 4ª Edição, Almedina, 2014.

⁴⁸ PEDRO BARRAMBANA SANTOS, ob. cit.

artigo 800.º, n.º 1 do C.C., versa sobre a responsabilidade civil contratual, objetiva, do devedor face ao credor, pelos atos dos seus representantes legais ou das pessoas que utilize para cumprimento da obrigação.

Com efeito, estabelece o artigo 800.º, n.º 1 do C.C. que: “O devedor é responsável perante o credor pelos actos dos seus representantes legais ou das pessoas que utilize para cumprimento da obrigação, como se tais atos fossem praticados pelo próprio devedor”.

A previsão ou regime estabelecido no artigo 800.º, n.º 1 é, pois, aplicável às situações em que o devedor utiliza um terceiro (representante legal ou auxiliar) para cumprir a prestação a que estava obrigado perante o credor.

Embora o empregador esteja obrigado a assegurar os direitos de personalidade dos seus trabalhadores, não vemos como seja possível concluir que a existência ou celebração de um contrato de trabalho subordinado, só por si, coloca o trabalhador na situação de representante ou auxiliar da entidade patronal quanto ao cumprimento das suas obrigações face ao credor, pois tal não faz parte do seu objeto.

Aliás, todas as pessoas, nomeadamente empregadores e trabalhadores, estão legalmente obrigados a respeitar os direitos de personalidade (direitos absolutos) inerentes à própria condição humana.

Com efeito, para que o trabalhador possa agir como representante legal ou auxiliar do empregador no cumprimento de obrigações que a este dizem respeito, no âmbito do artigo 800.º, n.º 1, será necessário que o empregador/devedor o constitua como seu representante legal ou lhe cometa tal tarefa.

Por outro lado, ainda que o empregador/devedor instituísse um seu trabalhador como representante legal ou auxiliar para cumprimento de obrigações próprias, como segurança e saúde no local de trabalho, sempre a sua responsabilidade civil, nos termos do artigo 800.º, ficaria limitada aos danos causados por atos do intermediário (trabalhador representante ou auxiliar), praticados no cumprimento da obrigação, excluindo-se os que lhe sejam estranhos, embora praticados por ocasião dele.

Quanto à interpretação e alcance do regime previsto no artigo 800.º, n.º 1, a maioria da doutrina vai no sentido de que a responsabilidade civil do devedor perante o credor, por atos praticados por representantes legais ou auxiliares daquele no

cumprimento da obrigação, apenas abrange os danos causados no exercício de tal cumprimento.

Ensina ANTUNES VARELA⁴⁹ que a responsabilidade lançada sobre o devedor, além dos atos do representante legal, abrange ainda os atos dos seus auxiliares (mandatários, procuradores, comissários, depositários, etc.) contanto que praticados no cumprimento da obrigação.

Também PIRES DE LIMA E ANTUNES VARELA⁵⁰, em notas ao artigo 800.º do C.C. esclarecem que: “Dominam nesta matéria os princípios que justificam a responsabilidade do comitente pelos danos que o comissário causar (artigo 500.º) ou a responsabilidade do Estado ou das demais pessoas colectivas públicas pelos danos causados a terceiros pelos seus órgãos, agentes ou representantes (artigo 501.º). A responsabilidade limita-se aos actos praticados no cumprimento da obrigação, não abrangendo os praticados por ocasião do cumprimento, mas nada tendo com este”.

Idêntica posição defendem os autores MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA COSTA⁵¹ E JOSÉ CARLOS BRANDÃO PROENÇA⁵².

Não vemos, assim, que seja razoável pretender fazer aplicação do regime contemplado no artigo 800.º do C.C., às situações de assédio laboral horizontal.

O regime de responsabilidade civil contratual contemplado no artigo 800.º do C.C., a ser aplicável, ofereceria mais vantagens ao trabalhador do que o regime previsto no artigo 500.º do C.C., na medida em que o primeiro presume a culpa do devedor (artigo 799.º), ao passo que o segundo obrigaria o trabalhador a fazer prova da culpa do comissário (500.º, n.º 1).

É nossa convicção que nas situações em que o empregador não cumpre as suas obrigações para com os trabalhadores, nomeadamente no que respeita à sua segurança e saúde, e ainda que no âmbito de assédio horizontal se trate, deverão os mesmos responsabilizar diretamente a própria entidade patronal pelo incumprimento das mesmas, nos termos do artigo 798.º do C.C.

⁴⁹ JOÃO DE MATOS ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral*, vol. II, 7ª Edição, Almedina, p. 102.

⁵⁰ PIRES DE LIMA E JOÃO DE MATOS ANTUNES VARELA, *Código Civil – Anotado*, 1968, Vol. 2, p. 45.

⁵¹ MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA COSTA, *Direito das Obrigações*, ob. cit., p. 732.

⁵² JOSÉ CARLOS BRANDÃO PROENÇA, *Lições de Cumprimento e Não Cumprimento das Obrigações*, Coimbra Editora, 2011, p. 248.

3. Da eventual responsabilidade civil da entidade patronal, pela prática de Assédio Laboral horizontal, no âmbito do artigo 798.º do Código Civil

Estabelece o artigo 127.º, n.º 1 do C.T., nas suas alíneas a) e g), que são deveres do empregador:

“a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer actos que possam afectar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho”.

Por outro lado, dispõe o artigo 281.º do C.T., nos seus n.ºs 1 e 2, que:

“1. O trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde.

2. O empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de segurança.”

Resulta dos citados normativos que a lei impõe ao empregador a obrigação de assegurar aos trabalhadores condições de saúde e segurança em todos os aspetos relacionados com o seu trabalho, assim como o obriga a indemnizá-los dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho.

A entidade patronal encontra-se, pois, obrigada a tomar todas as medidas que forem necessárias para evitar a ocorrência de quaisquer riscos profissionais, designadamente a prática de assédio laboral entre os trabalhadores.

Ainda que tais riscos não possam ser eliminados, é obrigação do empregador, perante tal situação, salvaguardar os trabalhadores dessa possibilidade de perigo, ainda que para tanto seja necessário suspender a atividade laboral, pois só assim ficará garantida a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Somos em crer que a obrigação imposta ao empregador de assegurar aos seus trabalhadores condições de segurança e saúde assume a modalidade de obrigação de resultado e não de meios.

Com efeito, o empregador não está apenas obrigado a desenvolver ou pôr em prática as medidas exigíveis segundo o padrão de diligência média com vista a evitar a ocorrência dos riscos profissionais, antes se lhe exigindo que tais riscos não se concretizem.

Uma vez que o empregador está obrigado a indemnizar os danos sofridos em consequência de acidente de trabalho ou doença profissional, independentemente de qualquer ato ilícito e culposo, afigura-se correto classificar a obrigação de segurança e saúde do empregador, como sendo de resultado.

Assim, haverá incumprimento de tal obrigação de assegurar condições de segurança e saúde, sempre que se verifique a ocorrência de um qualquer risco profissional, pois na obrigação de resultado haverá ilicitude sempre que o objetivo da mesma não seja alcançado.

Parece-nos, pois, que o trabalhador vítima de assédio horizontal, poderá assacar responsabilidade civil contratual ao empregador, pelos danos sofridos, nos termos do artigo 798.º do C.C., uma vez que faltou culposamente ao cumprimento da obrigação que sobre ele recaia.

Para tanto, deverá o trabalhador vítima de assédio laboral horizontal fazer prova da existência do contrato de trabalho e da concretização da ocorrência do risco, ou seja, a não verificação do resultado a que o empregador estava obrigado.

O empregador, por sua vez, poderá afastar a presunção de culpa prevista no artigo 799.º, n.º 1 do C.C., bem como socorrer-se do disposto no artigo 342.º, n.º 2 do C.C., com vista a eximir-se à pretensão do trabalhador.

A posição que expomos e perfilhamos, por se mostrar adequada, é a mesma que, de forma clarividente e aprofundada, vem sendo sustentada por Milena Silva Rouxinol⁵³.

⁵³ MILENA SILVA ROUXINOL, *Obrigação de Segurança e Saúde do Empregador*, Coimbra, Coimbra Editora, 2008, pp. 259 e ss.; “Cedência de Trabalhadores e Partilha de Responsabilidades no Domínio da Segurança e Saúde – Reflexão” *QL*, ano XV, Coimbra, Coimbra Editora, 2008, pp. 203 e ss.

4. Justa causa de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

A prática de assédio laboral de que um trabalhador é vítima, constitui violação das obrigações do empregador, designadamente no que respeita aos seus deveres de garantia de segurança e saúde no local de trabalho, bem como a dignidade e demais direitos fundamentais ou de personalidade de que o trabalhador é titular (artigos 15.º, 127.º e 281.º, do C.T.; artigo 70.º e ss. do C.C.; artigo 24.º e ss. da C.R.P.).

Dispõe o artigo 394.º n.º 1 do C.T., que ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato, adiantando o seu n.º 2, alínea b), na redação introduzida pela Lei n.º 93/2019 de 4 de setembro, que a violação culposa de garantias legais do trabalhador, designadamente a prática de assédio laboral por parte da entidade empregadora ou por outros trabalhadores, constitui justa causa de resolução do contrato por parte do trabalhador assediado.

Por outro lado, estabelece o artigo 396.º, n.º 1 do C.T., que o trabalhador, em caso de resolução do contrato com base na ocorrência de justa causa prevista no artigo 394.º, tem direito a indemnização a calcular nos termos aí referidos.

A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, e com fundamento em justa causa, deverá seguir o formalismo constante do artigo 395.º do C.T.

Assim, o trabalhador que foi vítima de assédio laboral horizontal, poderá fazer cessar imediata e unilateralmente o contrato de trabalho, com fundamento a justa causa e direito a indemnização.

5. Procedimento disciplinar obrigatório e consequências da sua omissão

Por outro lado, estabelece o artigo 127.º, n.º 1, alínea l) do C.T., que o empregador deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, sendo que a prática de assédio poderá constituir justa causa de despedimento do trabalhador assediante, nos termos do artigo 351.º do C.T..

A obrigação do empregador instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio, tem como finalidade prevenir e combater a prática de assédio, pois se por um lado visa punir disciplinarmente o trabalhador

assediante, por outro lado permite dissuadir os demais trabalhadores da prática de tais atos.

O procedimento disciplinar, obrigatório, deverá seguir os seus trâmites legais até final, e a respetiva decisão poderá decretar o despedimento do assediante, com invocação de justa causa, se tal se justificar.

Já vimos que a obrigação de segurança e saúde imposta ao empregador (artigo 127.º e 281.º do C.T.) deverá considerar-se como de resultado, sendo que a prática de assédio constitui uma violação da mesma.

Por outro lado, nos termos do artigo 394.º, n.ºs 1 e 2, alínea b) do C.T., o assédio constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador assediado.

Caso o empregador, nas situações em que tem conhecimento de alegado assédio no trabalho, não instaure procedimento disciplinar ou não o prossiga até final, é evidente que daí não poderá resultar qualquer perda de direitos para o trabalhador vítima do alegado assédio.

Assim, somos em crer e concluir no sentido de que nas situações em que o empregador não instaurou procedimento disciplinar ou não lhe dá seguimento até final, apesar de ter conhecimento do alegado assédio, o trabalhador vítima do mesmo poderá resolver imediatamente o contrato com invocação de justa causa e direito a indemnização, nos termos dos artigos 394.º a 396.º do C.T..

C. O Assédio Laboral como causa de acidente de trabalho

Com vista a uma melhor apreciação do tema em análise, começaremos por uma breve exposição sobre o conceito e a natureza das figuras jurídicas em confronto (assédio laboral – acidente de trabalho).

Conforme o anteriormente explicitado, o assédio laboral é, em síntese, concebido como sendo o comportamento traduzido por um conjunto de atos de natureza diversa e indesejada, prolongados no tempo, tendo por objetivo ou como efeito perturbar ou constranger a pessoa assediada, ocorridos no âmbito de uma relação laboral, que, objetivamente, atentam contra os direitos fundamentais do trabalhador, revestem carácter

intimidatório e vexatório, humilhante e desestabilizador, hostil e nocivo, os quais afetam essencialmente a dignidade e a integridade física e moral do trabalhador (artigo 29.º do C.T.).

Trata-se, frequentemente, de atos que, isolada ou separadamente, não assumiriam verdadeira relevância jurídica, mas, porque reiterados e prolongados no tempo, encadeados e complementando-se entre si na prossecução da finalidade pretendida, acabam por causar graves danos físicos e psíquicos, materiais e morais.

Assim, o assédio laboral é suscetível de causar danos ou lesões na saúde do trabalhador assediado, quer físicas quer psíquicas, determinando incapacidades, mais ou menos graves, para o exercício e o ganho da sua atividade profissional.

Esclarece ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA⁵⁴ que “o assédio moral é responsável por alterações cognitivas, a nível psicológico, psicossomático, hormonal, no que respeita ao sistema nervoso, à tensão muscular e ao sono, podendo em última instância conduzir ao suicídio. Como tal, verifica-se, frequentemente, depressão, síndromes de *stress* pós-traumático, fadiga crónica, alergias, dependência de álcool e drogas, distúrbios cardíacos e endócrinos, entre outras lesões físicas e psíquicas”.

Resulta das disposições combinadas dos artigos 29.º e 28.º, ambos do C.T., que a prática de assédio laboral, além de desencadear responsabilidade contraordenacional para o empregador e penal para o respetivo autor, origina ainda responsabilidade civil, conferindo à pessoa assediada o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Por outro lado, estatui o artigo 283.º, n.º 1 do C.T., que o trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional, acrescentando o seu artigo 284.º que tal matéria é regulada em legislação específica, ou seja, a atual Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

Dispõe o artigo 8.º, n.º 1, da citada lei que: “É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.”.

⁵⁴ ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, “O Ressarcimento dos Danos Decorrentes do Assédio Moral ao Abrigo dos Regimes de Contingências Profissionais”, ob. cit., pp. 103-158.

Por sua vez, o artigo 9.º da mesma Lei faz uma extensão das situações em que se verifica a ocorrência de acidente de trabalho, independentemente da verificação dos elementos ou requisitos de tempo e espaço, relativos à prestação de trabalho.

Já os artigos 14.º, 15.º e 16.º da Lei n.º 98/2009 preveem as situações em que a ocorrência de acidente sofrido pelo trabalhador (descaracterização, força maior e casos especiais), dadas as circunstâncias em que se verificam, não determina a obrigação do empregador relativamente à reparação dos danos sofridos pelo sinistrado.

Refere ainda o artigo 7.º que é responsável pela reparação e demais encargos decorrentes de acidente de trabalho, bem como pela manutenção no posto de trabalho, nos termos aí previstos, a pessoa singular ou coletiva de direito privado ou de direito público não abrangidas por legislação especial, relativamente ao trabalhador ao seu serviço, acrescentando o artigo 283.º, n.º 5 do C.T., que o empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela reparação prevista para entidades legalmente autorizadas a realizar seguro.

A questão dos acidentes de trabalho começou por ser tratada no nosso ordenamento jurídico através da Lei n.º 83, de 24 de julho de 1913, e as doenças profissionais passaram a ser legalmente consagradas a partir da Lei n.º 1942, de 27 de julho de 1942, sendo que os respetivos regimes foram sofrendo alterações várias até se chegar à atual Lei n.º 98/2009.

Diferentemente, a figura do assédio laboral, apesar da sua reconhecida gravidade, tem uma existência legal muito mais recente, pois somente passou a ter assento no nosso ordenamento jurídico a partir da publicação do C.T. de 2003 (Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto).

Estabelece o artigo 283.º, n.º 8, do atual C.T., na redação introduzida pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador, ou seja, o legislador admite que o assédio laboral é suscetível de originar doenças profissionais.

A diferença entre o acidente de trabalho e a doença profissional consiste, essencialmente, em que o primeiro se traduz num evento normalmente externo, imprevisto, súbito e violento que produz, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte, ou redução na capacidade de

trabalho ou de ganho do sinistrado, ao passo que a segunda deriva de um processo de formação lenta e progressiva, surgindo as mais das vezes de modo impercetível.

Uma vez feita a exposição conceitual e genérica que antecede, importa agora estabelecer os pressupostos ou elementos específicos de cada uma das figuras em análise (acidente de trabalho e assédio laboral), com vista a distingui-las e apurar se o assédio pode ou não ser causa de acidente de trabalho.

A doutrina e a jurisprudência são praticamente unânimes no sentido de considerar como sendo requisitos de um acidente de trabalho:

- a) ocorrência de um sinistro (acontecimento de natureza súbita e imprevisível);
- b) que se verifique no local e tempo de trabalho, ou ao serviço do empregador;
- c) que produza danos (lesão corporal, perturbação funcional ou doença e que resulte a morte ou redução da capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado);
- d)nexo de causalidade (entre o sinistro e as lesões e entre as lesões e a morte ou incapacidade).

Já vimos, face ao anteriormente exposto, que a verificação do assédio laboral preenche, ou pode preencher, os três últimos requisitos acima mencionados, mas o certo é que não satisfaz o primeiro requisito, antes se mostrando incompatível com a sua natureza.

Com efeito, a “subitaneidade” e “imprevisibilidade” constituem a característica essencial da noção de acidente de trabalho, as quais o distinguem não só do assédio laboral (como comportamento de atos múltiplos e reiterados no tempo), como ainda da doença profissional (processo de formação lenta e progressiva resultante do exercício da atividade).

A maioria da doutrina, nomeadamente MELO FRANCO⁵⁵, VÍTOR RIBEIRO⁵⁶, CARLOS ALEGRE⁵⁷ E PEDRO ROMANO MARTINEZ⁵⁸, defende que as características da subitaneidade e da imprevisibilidade são requisito essencial do acidente de trabalho,

⁵⁵ FRANCO, Melo, “Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais”, *Direito do Trabalho*, *BMJ*, Suplemento, 1979, p. 62.

⁵⁶ RIBEIRO, Vítor, “Acidentes de Trabalho, Reflexões e Notas Práticas”, *Rei dos Livros*, Lisboa, 1984, pp. 208 a 210.

⁵⁷ ALEGRE, CARLOS, *Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais*, Coimbra, Almedina, 2000, pp. 36 e 37.

⁵⁸ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2ª Edição, 2005, p. 779.

devendo o acontecimento anormal e causador do sinistro ser súbito ou pelo menos de duração curta e limitada.

Diferentemente, MARIA ADELAIDE DOMINGOS⁵⁹ entende que a letra da lei não estabelece as características do evento constitutivo do acidente de trabalho e, portanto, a subitaneidade não configura formalmente um requisito legal.

Por sua vez, a jurisprudência⁶⁰ é praticamente unânime em considerar que os requisitos da subitaneidade e da imprevisibilidade são essenciais para a caracterização de um acidente como de trabalho.

O acórdão do T.R.P., de 10 de março de 2008, e o acórdão do S.T.J., de 13 de janeiro de 2010, já referenciados, versam sobre a questão de saber se uma situação de assédio laboral é ou não suscetível de ser qualificada como acidente de trabalho, sendo que ambos se pronunciam em sentido negativo.

Em ambas das decisões se refere que a existência de “*mobbing*” não poderá ser considerada como acidente de trabalho, por razões de incompatibilidade entre a “reiteração” do comportamento assediante e a “subitaneidade” do acidente de trabalho, pelo menos enquanto perdurar a atual noção normativa de “acidente” e “assédio”.

Aliás, o próprio artigo 284.º, n.º 1, do C.T. de 2003, já revogado, estabelecia como sendo acidente de trabalho, “o sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e no tempo de trabalho”.

Ora, se é certo que a doutrina dominante e a jurisprudência quase unânime entendem que a subitaneidade e a imprevisibilidade são requisitos da caracterização do acidente como de trabalho, não menos certo é que o mesmo sucede relativamente ao requisito da reiteração quanto ao comportamento de assédio laboral.

Com efeito, o requisito da reiteração, relativamente ao assédio laboral, pressupõe que os atos do comportamento assediante são múltiplos e prolongados no tempo, afastando-se assim a possibilidade de assédio de ato único.

⁵⁹ MARIA ADELAIDE DOMINGOS, “Algumas Questões Relacionadas com o Conceito de Acidente de Trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 76 a 78, janeiro a dezembro 2007, p. 66.

⁶⁰ Ac. do S.T.J., de 21/11/2001, relatado por MÁRIO GOMES, proc. n.º 01S1591; Ac. do T.R.L. de 10/10/2007, relatado por FERREIRA MARQUES, proc. n.º 5705/2007-4; Ac. T.R.L., de 12/09/2007, relatado por MARIA JOÃO ROMBA, proc. n.º 4796/2007-4; Ac. do T.R.P., de 10/03/2008, relatado por FERREIRA DA COSTA, proc. n.º 0716615; Ac. do S.T.J., de 13/01/2010, relatado por SOUSA GRANDÃO, proc. n.º1466/03.2TTPRT.S1.

O requisito da reiteração, conforme já vimos, é incompatível com a noção ou caracterização do acidente de trabalho, já que aqui se exige uma ocorrência súbita e imprevista e, conseqüentemente, este não pode ter como causa ou justificação uma qualquer prática de assédio.

Alertando para os cuidados a ter quanto à apreciação e caracterização do assédio laboral, ensina Júlio Vieira Gomes⁶¹ o seguinte: “Antes de analisarmos, mais de perto, o fenómeno do “mobbing”, importa também advertir que nem todos os conflitos no local de trabalho são, obviamente, um “mobbing”, sendo, aliás, importante evitar que a expressão assédio se banalize. Nem sequer todas as modalidades de exercício arbitrário do poder de direcção são necessariamente um “mobbing”, quer porque lhes pode faltar um carácter repetitivo e assediante quer porque não são realizados com tal intenção”.

O acidente de trabalho e o assédio laboral são, pois, figuras distintas, com característica próprias ou específicas e regimes jurídicos distintos.

Na verdade, enquanto o acidente de trabalho confere ao trabalhador vítima de acidente e seus familiares o direito à reparação dos danos daí emergentes, bem como às prestações e subsídios previstos na Lei n.º 98/2009, e impõe ao empregador o dever de ocupar em funções compatíveis (artigo 284.º, n.º 10 do C.T.), ao trabalhador vítima de assédio laboral apenas está garantido o direito à indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais previstos nos termos dos artigos 29.º, n.º 4 e 28.º do C.T. (mera responsabilidade civil subjetiva).

De qualquer modo, não se deve ignorar que o atual enquadramento jurídico do assédio laboral e do acidente de trabalho não constitui uma solução definitiva, antes fazendo parte de um longo processo evolutivo, sempre aberto às alterações que venham a mostrar-se necessárias.

A figura do assédio laboral foi criada pelo C.T. de 2003, começou por apenas se aplicar às situações de natureza discriminatória, mas passou a abarcar todas as situações de assédio com a publicação do C.T. de 2009.

⁶¹ JÚLIO VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, vol. I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p. 436.

O assédio laboral, no âmbito do regime jurídico estabelecido naqueles diplomas legais, não era suscetível de ser enquadrado ou qualificado como potenciador de causar acidente de trabalho ou doença profissional.

Todavia, por força das alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, ao artigo 283.º, n.º 8, do C.T., o legislador passou a considerar que a prática de assédio laboral era situação idónea para desencadear a verificação de doenças profissionais.

Por outro lado, a acima citada Lei, que teve como objetivo reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, estabeleceu no seu artigo 6.º que o Governo definiria, em sede de regulamentação própria, os termos da sua aplicação no caso que respeita aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, no prazo de 1 mês a contar da data da sua publicação.

Apesar de esgotado o prazo estabelecido e a prometida legislação ainda não ter sido publicada, tudo parece apontar no sentido de que o legislador tem a intenção de proceder a algumas alterações no que tange aos regimes jurídicos do assédio laboral e dos acidentes de trabalho, designadamente no que respeita a uma eventual maior aproximação entre os mesmos.

Diversos autores, nomeadamente ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA⁶², defendem que os trabalhadores vítimas de assédio laboral, designadamente nas situações em que sofrem lesões físicas ou psíquicas causadoras de incapacidade ou de doença, ficariam mais protegidos e beneficiados se lhes fosse aplicável o regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais (regime das contingências profissionais).

De entre as vantagens que daí resultariam para o trabalhador vítima de assédio, são referidas, entre outras: maior eficácia e celeridade com menos custo no acesso a uma pensão ou indemnização; direito a ser ocupado em funções compatíveis; direito à reabilitação profissional e adaptação ao posto de trabalho; a atribuição de subsídio para frequência de ações de reabilitação; a revisão e a atualização das pensões; a impenhorabilidade dos créditos; maior facilidade na produção da prova (artigo 283.º, n.º 10, do C.T., artigos 44.º, 69.º, 70.º, 78.º, 108.º, 124.º e 154.º, todos da L.A.T.).

⁶² ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, “O Ressarcimento dos Danos Decorrentes do Assédio Moral ao Abrigo dos Regimes das Contingências pProfissionais”, ob. cit. pp. 27 e ss.

Em termos de direito comparado, poderá dizer-se que as perspetivas têm evoluído no sentido de alargar ao assédio laboral o regime dos acidentes de trabalho, sendo que vários países já fizeram tal aproximação, designadamente a Espanha, Bélgica, França e Brasil⁶³.

As autoras CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO e ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA⁶⁴ defendem a inclusão dos riscos psicossociais no âmbito dos regimes das contingências profissionais, uma vez que estes apresentam maiores vantagens para o trabalhador do que o regime de mera responsabilidade civil.

Mais referem que por toda a Europa se verifica uma tendência no sentido da progressiva inclusão do âmbito da saúde mental no regime legal relativo à segurança e saúde no trabalho, o que tem merecido a devida atenção por parte dos tribunais.

Esclarecem ainda que idêntica posição vem sendo reconhecida pelo nosso ordenamento jurídico, de forma crescente, embora com tímidos reflexos na jurisprudência nacional, não sendo de excluir a eventual responsabilidade do Estado por omissão de regulamentação legal que garante o acesso do cidadão aos meios necessários para a tutela dos seus direitos.

O assédio laboral configura um risco psicossocial, resultante da deficiente organização no trabalho e gestão do mesmo, bem como das más condições de segurança e saúde no emprego, que a entidade patronal está obrigada a garantir (prestação de facto), sendo responsável pela sua omissão, nos termos dos artigos 127.º e 281.º, do C.T..⁶⁵

Afigura-se-nos que a vítima de assédio laboral, nas situações em que sofre lesões que determinam incapacidade para o trabalho e ganho ou doença, ficaria melhor protegida se lhe fosse aplicável o regime das contingências profissionais, mas o certo é que, face ao nosso atual ordenamento jurídico, não é possível aplicá-lo.

⁶³ ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, “O Ressarcimento dos Danos Decorrentes do Assédio Moral ao Abrigo dos Regimes das Contingências Profissionais”, ob. cit., pp. 39 e ss.; CIDÁLIA SANTOS DA SILVA, ob. cit., pp. 91 e ss.

⁶⁴ CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA E COSTA, ANA CRISTINA RIBEIRO, “Statu Quo y Nuevas Estrategias de Prevención de los Riesgos Psicosociales en el Trabajos en Portugal”, *Anuario Internacional Sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida en el Trabajo*, 2015, pp. 141 a170.

⁶⁵ MILENA SILVA ROUXINOL, *A Obrigação de Segurança e Saúde do Empregador*, ob.cit., pp. 259 e ss.; “Cedência de Trabalhadores e Partilha de Responsabilidades no Domínio da Segurança e Saúde – Reflexão”, ob.cit., pp. 203 e ss.

Assim, no plano de jure condendo, já que daí resultaria uma maior proteção para o trabalhador-vítima, vários países têm evoluído nesse sentido e o legislador manifestou vontade de regulamentar a questão do assédio na parte referente aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, cremos que seria uma boa oportunidade para fazer uma extensão do regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais às situações de assédio laboral, ou pelo menos haver uma maior aproximação entre aquele regime e o da responsabilidade civil referente ao assédio laboral.

Conclusão

Resulta da exposição apresentada que o assédio laboral constitui uma grave violação dos direitos do trabalhador, designadamente quanto à garantia de segurança e saúde no seu local de trabalho, bem como à salvaguarda da sua dignidade humana.

Por outro lado, a prática de assédio laboral, além de desencadear graves consequências para a vida do trabalhador, sofrendo lesões físicas ou psíquicas que podem determinar incapacidade ou doença para o exercício da sua atividade profissional, desestabiliza a sua vida pessoal e familiar, perturba o ambiente da empresa e a sua produção, bem como gera efeitos nocivos na sociedade em geral (insegurança, baixas médicas, fraca produtividade e encargos sociais).

Presentemente, a lei declara expressamente que é proibida a prática de assédio, estabelece que as vítimas têm direito a ser indemnizadas pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, que constitui justa causa para o trabalhador/vítima poder fazer cessar imediatamente o contrato com direito a indemnização, e que o empregador está obrigado a instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

A maioria da doutrina e a jurisprudência, quase unânime, defendem que face ao atual quadro legal não é possível considerar o assédio legal como causador de acidente de trabalho, ainda que aquele provoque lesões ou incapacidade para o trabalho, na medida em que o primeiro tem como requisito essencial a reiteração dos atos assediadores ao longo do tempo, e o segundo exige a ocorrência de um evento súbito e imprevisto como causador das lesões.

Às situações de reparação do acidente de trabalho é aplicável o regime previsto na Lei n.º 98/2009, ao passo que para ressarcimento dos danos sofridos por assédio laboral apenas se admite a responsabilidade civil subjetiva, pois se o legislador já considera o assédio laboral como causa de doença profissional, o mesmo não se verifica quanto ao acidente de trabalho.

Constata-se por toda a Europa uma progressiva tendência para incluir o assédio laboral no regime das contingências profissionais, como sucede no acidente de trabalho, pois daí resultaria uma maior proteção para a vítima assediada.

O assédio laboral desencadeia, não só danos para a vida e a dignidade do trabalhador vítima e seus familiares, como constitui ainda um grave problema de segurança e saúde social que importa prevenir e combater com todos os meios ao nosso alcance.

Referências Bibliográficas

- ALEGRE, CARLOS, *Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais*, Coimbra, Almedina, 2000.
- ANDRADE, MANUEL DE, *Teoria Geral da Relação Jurídica*, vol. I, Almedina, 1992.
- AVELINO, ANDREIA SOFIA DA SILVA, (2016), “Assédio Moral no Trabalho: Um Fenómeno Sombrio”, *Tese de Mestrado em Direito*, Universidade Autónoma de Lisboa.
- CANEDO, ANA CALDAS, (2012), “Assédio Discriminatório e Assédio Moral Simples: Um Contributo para a Análise do Conceito de Assédio Moral no Código do Trabalho”, *Tese de Mestrado em Direito*, Universidade do Minho.
- CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA E COSTA, ANA CRISTINA RIBEIRO, “Statu Quo y Nuevas Estrategias de Prevención de los Riesgos Psicosociales en el Trabajos en Portugal”, *Anuario Internacional Sobre Prevención de Riesgos Psicosociales Y Calidad de Vida en el Trabajo*, 2015, pp. 141 a 170.
- CORDEIRO, ANTÓNIO MENESES, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1991.
- COSTA, ANA RIBEIRO, “O Ressarcimento dos Danos Decorrentes do Assédio Moral ao Abrigo dos Regimes de Contingências Profissionais”, *Questões Laborais*, XVII, nº 35, 36, 2010, pp. 103 a 158.
- COSTA, MÁRIO JÚLIO DE ALMEIDA, *Direito das Obrigações*, 10ª edição, Almedina, 2000.
- DOMINGOS, MARIA ADELAIDE, “Algumas Questões Relacionadas com o Conceito de Acidente de Trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho* nºs 76, 77 e 78, janeiro e dezembro 2007, pp. 37 a 61.
- DRAY, GUILHERME MACHADO, *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, Almedina, 2015.
- ESTEVES, DIANA LOPES, (2011), “Mobbing: Algumas Considerações Sobre a sua Duração”, *Tese De Mestrado Em Direito*, Porto, Universidade Católica Portuguesa, Escola de Direito do Porto.

- FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, 18ª ed., Almedina, Coimbra, 2017.
- FRANCO, MELO, “Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais”, *Direito do Trabalho*, Boletim do Ministério da Justiça, Suplemento, 1979, p.62.
- GOMES, JÚLIO VIEIRA, “Algumas Reflexões Sobre a Evolução Recente do Conceito Jurídico de Assédio Moral (Laboral)”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 90 setembro-dezembro de 2011, Coimbra Editora, pp. 71 a 91.
- GOMES, JÚLIO VIEIRA, “Algumas observações sobre o Mobbing nas relações de trabalho subordinado”, *Estudos jurídicos em homenagem ao Professor António Motta Veiga*, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 165 a 184.
- GOMES, JÚLIO VIEIRA, *Direito do Trabalho*, vol. I, Relações individuais de trabalho, Coimbra, Coimbra Editora, 2007.
- LEITÃO, MENEZES, *Direito das Obrigações*, vol. I, Almedina, 2018.
- LEITÃO, MENEZES, *Direito do Trabalho*, 4ª edição, Almedina, 2014.
- LIMA, PIRES DE E VARELA, JOÃO DE MATOS ANTUNES, *Código Civil - Anotado*, vol. 2, 1968.
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO, “Anotação ao Artigo 29.º do Código do Trabalho”, AA.VV., *Código do Trabalho Anotado*, 11ª ed., Almedina, Coimbra, 2017.
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2ª Edição, 2005.
- MARTINS, PEDRO FURTADO, “Despedimento Ilícito, Reintegração na Empresa e Dever de Ocupação Efectiva. Contributo para o Estudo dos Efeitos da Declaração da Invalidez do Despedimento”, *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa*, 1992, pp. 11 a 205.
- NOVAIS, JORGE REIS, *A Dignidade da Pessoa Humana - Dignidade e Direitos Fundamentais*, Almedina, Vol. I, 2016.
- PACHECO, MAGO ROCHA, *O Assédio Moral em Portugal – o Elo mais Fraco*, Almedina, Coimbra, 2007.
- PEREIRA, RITA GARCIA, “Mobbing”, *Código do Trabalho – A Revisão de 2009*, coord. PAULO MORGADO DE CARVALHO, Coimbra Editora, Coimbra, abril 2011.

- PEREIRA, RITA GARCIA, “Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho. Contributo para a sua Conceptualização”, Coimbra, Coimbra Editora, 2009.
- PROENÇA, JOSÉ CARLOS BRANDÃO, *Lições de Cumprimento e Não Cumprimento das Obrigações*, Coimbra Editora, 2011.
- QUINTAS, PAULA, *Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspectiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado – Direitos (Des)figurados*, Coimbra, Almedina, 2013.
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, “Tutela Da Personalidade e Equilíbrio entre os Trabalhadores e os Empregadores no Contrato de Trabalho. Breves Notas”, VI *Colóquio do Supremo Tribunal de Justiça sobre Direito do Trabalho*, 2014, https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2014/10/prof_maria_rosario_ramalho.pdf
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado do Direito do Trabalho*, parte I, Dogmática Geral, Almedina, 2009.
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado de Direito do Trabalho*, parte II, Situações Laborais Individuais, Almedina, 2014
- REBELO, GLÓRIA, “Assédio Moral e Dignidade no Trabalho”, *Prontuário do Direito do Trabalho - Centro de Estudos Judiciários*, Coimbra, n.ºs 76, 77 e 78, janeiro a dezembro, 2007, pp. 105 a 119.
- REDINHA, MARIA REGINA, “Assédio - Uma Noção Binária?”, *Prontuário de Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários*, n.º 85, janeiro a abril 2010, pp. 149 a 156..
- REDINHA, MARIA REGINA, “Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho”, AA.VV., *Estudos de Homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura*, vol. II, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra Editora, 2003, pp. 833 a 847.
- RIBEIRO, VÍTOR, *Acidentes de trabalho - Reflexões e Notas Práticas*, Rei dos Livros, Lisboa, 1984.
- ROUXINOL, MILENA SILVA, *A Obrigação de Segurança e Saúde do Empregador*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008.

- ROUXINOL, MILENA SILVA, “Cedência de Trabalhadores e Partilha de Responsabilidades no Domínio Da Segurança e Saúde – Reflexão” *Questões Laborais*, ano XV, 2008, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 203 a 220.
- SANTOS, PEDRO BARRAMBANA, *Do Assédio Laboral*, Almedina, 2019.
- SEQUEIRA, ALEXANDRA MARQUES, “Do Assédio no Local de Trabalho: Um Caso de Flirt Legislativo: Exercício de Aproximação ao Enquadramento Jurídico do Fenómeno”, *Questões Laborais*, ISSN 0872-8267, Ano 13, n.º 28, 2006, pp. .241 a 258
- SERRA, VAZ, “Responsabilidade Contratual e Responsabilidade Extracontratual”, *Boletim do Ministério da Justiça*, n.ºs 85/195, Lisboa, 1959, pp. 107 a 231
- SILVA, CIDÁLIA SANTOS DA, (2012) – “Análise da Figura do Assédio Moral: Doença de Trabalho ou Acidente de Trabalho”, *Tese de mestrado em Direito*, Universidade do Minho.
- TRIGO, MARIA DA GRAÇA, *Responsabilidade Civil do Comitente – Comemorações dos 35 Anos do Código Civil e dos 25 Anos da Reforma de 1977*, vol. III, Coimbra Editora, 2007, pp. 153 – 169.
- VARELA, JOÃO DE MATOS ANTUNES, *Das obrigações em Geral*, vol. I, 10º Edição, Almedina, 2014.
- VARELA, JOÃO DE MATOS ANTUNES, *Das Obrigações em Geral*, vol. II, 7ª Edição, Almedina.
- XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Manual de Direito do Trabalho*, Editora Verbo, 2011