



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

## **ASSÉDIO LABORAL E JUSTA CAUSA DE RESOLUÇÃO**

MARIA JOÃO SALAZAR NOGAL

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2022





**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

## **ASSÉDIO LABORAL E JUSTA CAUSA DE RESOLUÇÃO**

MARIA JOÃO SALAZAR NOGAL

Dissertação de Mestrado sob orientação da Professora Doutora Ana Teresa Ribeiro

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2022



Aos meus pais, a quem devo tudo.  
Ao Simão, que sempre confiou em mim.

*“A decência laboral é uma pedra de toque para a sociedade.  
Nenhuma estruturação pode ser conseguida se não se dignificar  
o trabalho e os trabalhadores”*

Válter Hugo Mãe

## *Agradecimentos*

Os meus agradecimentos são, em primeiro lugar, dirigidos à Senhora Professora Doutora Ana Teresa Ribeiro, por ter aceitado guiar-me neste desafio, tendo sido sempre, além de exímia orientadora, um ombro amigo com quem pude contar. A par da Professora Ana Teresa, uma palavra de agradecimento à Universidade Católica Portuguesa, pelo ensino de excelência.

Aos meus pais, por me terem deixado voar, mas por me recordarem de que posso e devo sempre “voltar a casa”. Obrigada por todas as palavras de conforto e carinho, e sobretudo por nunca terem deixado de acreditar em mim. À Mapa.

Ao Simão, por não caminhar atrás, nunca à frente, mas ao meu lado, e por sentir tanto ou mais orgulho em mim do que aquele que sinto.

E por último, mas não menos importante, agradeço ao Dr. Miguel Ângelo Bismarck, meu patrono de estágio profissional, à Ordem dos Advogados, e ao David, por me terem permitido conciliar dois momentos tão importantes da minha vida.

Sem todos eles, não tinha chegado aqui. A todos eles, o meu muito obrigada!

## *Resumo*

O assédio laboral trata-se de um fenómeno social que ultrapassou já, com distinção, o teste do tempo. Nos últimos anos assistimos a um crescendo da preocupação com a saúde do trabalhador e o tema do assédio, como não poderia deixar de ser, foi associado a esta temática.

Ainda que nem todos os trabalhadores sintam que esta é a sua realidade, o nosso objeto de estudo é a relação laboral do trabalhador comum, aquele que está, verdadeiramente, limitado pelos poderes disciplinar e de direção do empregador.

Para tanto, o presente trabalho analisará o regime jurídico do assédio laboral e, em particular, este problema enquanto justa causa de resolução do contrato de trabalho.

Palavras-chave: Assédio moral, proteção do trabalhador, justa causa de resolução.



## *Abstract*

Workplace harassment is a social phenomenon that has passed the test of time with distinction. In recent years, we have witnessed a growing concern about workers' health and the issue of harassment has, naturally, been brought to this discussion.

Although this may not be the case for all employees, our object of study is the employment relationship of the common employee, the one who is truly limited by the disciplinary and management powers of the employer.

To this end, the present work will analyse the legal regime of workplace harassment and how it may be invoked as a just cause of termination of the employment contract.

Keywords: mobbing, worker protection, just cause for contract termination.

## *Índice*

Abreviaturas .....	11
Indicações de leitura .....	12
Introdução .....	13
I. A tutela dos direitos de personalidade do trabalhador e os efeitos do assédio .....	14
1.1. O contrato de trabalho: uma relação desigual .....	14
1.2. O assédio moral – conceito e qualificação .....	17
II. Do assédio laboral: o percurso jurídico do assédio .....	25
2.1. Evolução legislativa da regulação do assédio moral .....	25
2.2. Configuração legal atual do assédio moral .....	27
III. As novas tecnologias de comunicação, a pandemia COVID-19 e o empregador onnipresente: o direito à desconexão do trabalhador .....	33
IV. O assédio como justa causa de resolução .....	38
4.1. O prazo para a invocação da justa causa .....	39
4.2. O regime probatório .....	42
4.3. O artigo 394.º, n.º 2, do CT – a articulação entre as alíneas b) e f) .....	43
Conclusões .....	47
Índice jurisprudencial .....	49
Índice bibliográfico .....	50

## *Abreviaturas*

CC	Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25 de novembro, com as sucessivas alterações
Cfr.	Confrontar
CRP	Constituição da República Portuguesa, aprovada pelo Decreto de 10/04 de 1976, com as sucessivas alterações
CT	Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as sucessivas alterações
N.º	Número
pág.	Página
págs.	Páginas
Proc.	Processo
rel.	Relator
ss.	Seguintes

## *Indicações de leitura*

As citações em nota de rodapé são feitas indicando-se o nome do autor, seguido do título da obra, editora e ano da mesma, seguido da página (ou páginas) em apreço.

Nas obras com mais de três autores, identifica-se o primeiro seguido de *et al.*

A bibliografia final contém todas as obras referenciadas neste estudo, aí se procedendo à sua identificação completa, com indicação de autor, ano, título, local de publicação e, tratando-se de um artigo ou do capítulo de uma obra coletiva, a primeira e a última páginas.

Quanto à jurisprudência proveniente dos tribunais portugueses, esta será identificada com a menção do tribunal, data do processo e relator, podendo ser encontrada em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), na coletânea de jurisprudência *online*.

No tocante aos excertos de obras que se encontram transcritos na presente dissertação, estes encontrar-se-ão sempre grafados entre aspas e em itálico. As expressões estrangeiras encontram-se, de igual modo, grafadas em itálico.

Todas as disposições legais podem ser encontradas em <https://www.pgdlisboa.pt> e, a menos que algo diverso resulte do texto, estará em causa a sua versão atual.

## *Introdução*

O assédio enquanto fenómeno social encontra na relação laboral terreno fértil para se desenvolver. Não obstante ser um problema cuja origem é já remota, tratando-se de uma prática transversal a todas as épocas e a todos os estratos sociais, a verdade é que têm sido desenvolvidos importantes esforços legislativos no sentido de conferir uma cada vez maior proteção ao trabalhador.

É, por conseguinte, um tema que tem adquirido relevância e espaço mediático, pretendendo-se aumentar a consciencialização para o carácter ilícito das circunstâncias assediantes, ainda que estas ocorram no âmbito da prestação laboral.

A presente dissertação tem como objeto de estudo o percurso jurídico do fenómeno do assédio laboral, dando especial enfoque à questão da sua consideração enquanto justa causa de resolução do contrato de trabalho. Ainda assim, por considerarmos que este tema que exigiria maiores desenvolvimentos na sua análise, incompatíveis com a economia do presente estudo, optamos por selecionar prévia e cirurgicamente as matérias sobre as quais dissertamos.

Em primeiro lugar, faremos um breve périplo pelos impactos do assédio na execução do contrato de trabalho, e analisaremos os nocivos efeitos que o assédio laboral produz no trabalhador. De seguida partiremos para a apreciação do percurso jurídico do assédio, desde a sua primeira consagração legal até aos dias de hoje.

Indagaremos, depois, sobre o direito à desconexão do trabalhador, que logrou atingir maior protagonismo durante a pandemia causada pela doença COVID-19, e acerca da relação deste direito com o exercício – excessivo ou não – do poder de direção e controlo do empregador.

Por fim, problematizaremos acerca das características particulares do fenómeno aqui em análise como circunstância invocável para efeitos de resolução por parte do trabalhador, sempre com o objetivo de perceber se o regime legal atual é ou não adequado à sensibilidade deste problema.

## *I – A tutela dos direitos de personalidade do trabalhador e os efeitos do assédio*

### *1.1. O contrato de trabalho: uma relação desigual*

O desempenho de uma atividade sob as ordens e direção de outrem, contra o pagamento de uma retribuição, denomina-se relação jurídico-laboral, como aliás resulta da conjugação dos artigos 11.º do CT e 1152.º do CC. Da conclusão do contrato de trabalho advém um amplo leque de direitos que ingressa diretamente na esfera jurídica do trabalhador e que, como é óbvio, se faz acompanhar por variados deveres.

Ora, podemos afirmar com elevado grau de certeza que a relação jurídico-laboral é, logo à sua nascença, desigual, desde logo pela “*infra-ordenação fática e jurídica*”<sup>1</sup> que a caracteriza, dado o peso do ascendente exercido sobre o trabalhador, que decorre dos poderes de direção e disciplinar<sup>2</sup>. De facto, como refere JOÃO LEAL AMADO, “*o Direito do Trabalho não visa regular todo o trabalho humano, mas apenas aquele trabalho prestado em moldes juridicamente subordinados e hierarquicamente dependentes – isto é, o trabalho de execução heteroconformada*”<sup>3</sup>.

Nesta linha de pensamento, e com o propósito de demonstrar cabalmente a manifesta inferioridade da posição do trabalhador, veja-se o artigo 97.º do CT, do qual resulta que “*competete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem*”.

Ora, daqui depreende-se que qualquer lacuna emergente da redação do contrato de trabalho, que se revele na execução do mesmo, será ultrapassada pelo empregador. Note-se, contudo, que o exercício do poder de direção previsto nos termos *supra* excogitados, não poderá nunca extrapolar os limites convencionados.

Caso assim sucedesse, não só estaria em causa uma violação do princípio do cumprimento pontual dos contratos, mas também dos princípios da boa-fé contratual e

---

<sup>1</sup> Cfr. PEDRO BARRAMBANA SANTOS, *Do Assédio Laboral – Pelo Reenquadramento do Assédio Moral no Ordenamento Jurídico Português*, 2.ª Edição, Coimbra, Almedina, 2019, pág. 54.

<sup>2</sup> Já MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO (*Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2000, pág. 760) diz-nos que o empregador não é a figura dominial da relação laboral apenas por possuir o poder de direção, mas também por possuir o poder disciplinar quando afirma que “*a especificidade da posição dominial do empregador no contrato de trabalho não reside tanto na componente diretiva como na componente disciplinar dos poderes laborais*”.

<sup>3</sup> Vd. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho – noções básicas*, 3.ª Edição, Coimbra, Almedina, 2019, pág. 61.

da dignidade da pessoa humana, os quais são, a nosso ver, dos mais basilares princípios do direito do trabalho.

Este medir de forças – que é o vínculo jurídico-laboral – resulta, a nosso ver, dos interesses antagónicos que movem trabalhador e empregador. Perfilhamos, por isso, o entendimento de PEDRO BARRAMBANA SANTOS, quando este afirma que muito embora coligados pelo vínculo jurídico-laboral, “*empregador e trabalhador, (...), são titulares de interesses antagónicos ou, pelo menos, inversamente contrapostos*”<sup>4</sup> – de um lado, o trabalhador, que almeja a maximização do seu ganho económico; e, do outro, o empregador que, como se espera, pretende alcançar a maior produtividade possível, mas ao mais reduzido custo.

Porém, como refere de JOSÉ RODRIGUES DA SILVA, ainda que desigual, a relação laboral é absolutamente essencial para uma sociedade que se almeja estruturada e produtiva: “*os que detinham apenas a sua força de trabalho tiveram que alienar aos que detinham os meios de produção*”, nunca esquecendo que “*estes, em contrapartida tiveram que pagar àqueles uma retribuição*”<sup>5</sup>.

Sabemos que o Direito do Trabalho tem uma primordial função tuitiva, ou seja, além de regular aspetos meramente negociais, pretende funcionar como contrapeso, tutelando os interesses do trabalhador, na tentativa de potenciar o equilíbrio dentro de uma relação em que este se encontra naturalmente desfavorecido.

A pessoa humana, as características e competências (físicas, intelectuais, psíquicas ou académicas) que a individualizam e o trabalho que esta presta andam necessariamente de mãos dadas. Logo, será imprescindível que o Direito do Trabalho reme também em direção à tutela dos direitos de personalidade do trabalhador. A pessoa humana é absolutamente indissociável do trabalho que presta<sup>6</sup>.

Diz-nos por isso JOSÉ JOÃO ABRANTES que “*a relação de trabalho gera um complexo de direitos e obrigações com uma aptidão especial para condicionar o exercício dos direitos fundamentais do trabalhador*”, isto porque “*nela, todas ou quase todas as liberdades e direitos fundamentais do trabalhador se encontram, ao menos potencialmente, sob ameaça face à autoridade e direção do empregador*”<sup>7-8</sup>.

---

<sup>4</sup> Cfr. PEDRO BARRAMBANA SANTOS, *op. cit.*, pág. 57.

<sup>5</sup> *Vd.* JOSÉ RODRIGUES DA SILVA, *Trabalho, processo e tribunais*, Lisboa, Europress, 1979, pág. 74.

<sup>6</sup> Cfr. PEDRO BARRAMBANA SANTOS, *op. cit.*, pág. 61, e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5.<sup>a</sup> Edição, Coimbra, Almedina, 2014, pág. 86.

<sup>7</sup> Cfr. JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de Trabalho e direitos fundamentais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2005, pág. 45.

Também o CT desenvolveu, em conjunto com a CRP e com o CC, um esforço no sentido de reforçar a tutela dos direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador, evitando a sua “coisificação” – o trabalhador é um recurso, mas esse facto não pode nunca contribuir para a sua desumanização<sup>9</sup>.

Daqui deduz-se forçosamente que, ainda que da conclusão do contrato de trabalho advenha uma restrição voluntária dos direitos fundamentais do trabalhador, os poderes disciplinar e de direcção não poderão nunca justificar uma redução daqueles direitos a meros sucedâneos.

Pelo exposto, apercebemo-nos de que a execução do contrato de trabalho foi, é e será sempre terreno fértil para conflitos, tensão e discórdia. Sabemos também que o carácter conflitual da relação laboral poderá conduzir à prática de assédio, problema transversal a todas as épocas. Não obstante, parece-nos que o seu estudo e análise, tem-se observado maioritariamente na modernidade.

Além disso, MARIA REGINA GOMES REDINHA, afirma que “*a presente configuração das relações laborais tem propiciado o incremento dos comportamentos assediantes: a intensificação dos ritmos de trabalho, a gestão por objetivos, a pressão competitiva, a fungibilidade da mão-de-obra, o distanciamento e anonimato da direcção da empresa e os vínculos precários são apenas alguns factores que contribuem para a vitimização*” de vários milhões de trabalhadores<sup>10</sup>.

Diz-nos BARRAMBANA SANTOS que o fenómeno do assédio encontra a sua raiz também na “*quebra dos laços de solidariedade comunitária e profissional*” e tem “*ressonância em modelos de gestão de recursos humanos cuja filosofia assenta primordialmente na valorização da padronização e automatização do processo produtivo*”<sup>11</sup> – o que vem, uma vez mais, corroborar a perspetivação do trabalhador como mero recurso, cuja desumanização pode apenas ser travada pela intervenção de um legislador laboral.

---

<sup>8</sup> Como ensina JOSÉ CARLOS VIEIRA DE ANDRADE (*Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, Coimbra, Almedina, 2019, 6.ª Edição pág. 243), os direitos fundamentais são transponíveis para as relações entre “*particulares quando se trate de situações em que pessoas coletivas (ou, excecionalmente, indivíduos) disponham de poder especial de carácter privado sobre (outros) indivíduos. Em tais casos, estamos perante relações de poder – e não relações entre iguais – e justifica-se a proteção da liberdade dos homens comuns que estejam em posição de vulnerabilidade*”, sendo isto, precisamente o que sucede nas relações laborais.

<sup>9</sup> Vd. PAULA QUINTAS, “O percurso jurídico do assédio laboral”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º I, 2018, pág. 287.

<sup>10</sup> Cfr. MARIA REGINA GOMES REDINHA, “Assédio Moral ou Mobbing no trabalho”, in *Estudos em Homenagem ao Professor Raul Ventura*, Coimbra, Coimbra Editora, 2003, pág. 2, disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/24358/2/49780.pdf>, consultado em 25/mar/2022.

<sup>11</sup> Cfr. PEDRO BARRAMBANA SANTOS, *op. cit.*, pág. 39.



## 1.2.O assédio moral – conceito e qualificação

Iniciamos agora a análise, ainda que inicial, do assédio enquanto questão emergente e integrada no contexto das relações laborais. Para tanto importar-nos-á apontar que, nos dias de hoje, tal tema é tratado como prática absolutamente proibida pela lei, como resulta do artigo 29.º, n.º 1 (*“é proibida a prática de assédio”*) do CT.

Como refere, e cremos que bem, JOÃO LEAL AMADO, *“o assédio pode ter, ou não, carácter discriminatório: em regra o assédio traduz-se numa conduta discriminatória, que envolve um tratamento diferenciado para um dado trabalhador; mas não tem forçosamente de ser discriminatório”*<sup>12</sup>.

Este preceito legal determina, no seu n.º 2 que o ordenamento jurídico português entende “assédio” como *“o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”*.

Neste sentido, parecem-nos felizes as definições relativas a este fenómeno avançadas por LUÍS MENEZES LEITÃO, ISABEL RIBEIRO PARREIRA e MARIA REGINA GOMES REDINHA para os quais, respetivamente, este consiste na *“perseguição movida a um trabalhador, através da reiteração de comportamentos hostis, humilhantes e persecutórios, destinados a perturbá-lo emocionalmente e, em última instância, levá-lo a abandonar o trabalho”*<sup>13</sup>, numa *“violência psicológica em pequenas doses, iniciada sem qualquer aviso, prosseguida de forma subversiva e extremamente destrutiva por via do efeito cumulativo de microtraumatismos frequentes e repetidos”*<sup>14</sup> e numa *“prática insana de perseguição, metodicamente organizada, temporalmente prolongada, dirigida normalmente contra um só trabalhador que, por consequência, se vê remetido para uma situação indefesa e desesperada, violentado e frequentemente constrangido a abandonar o seu emprego, seja por iniciativa própria ou não”*<sup>15</sup>.

---

<sup>12</sup> Vd. JOÃO LEAL AMADO, “O assédio no trabalho” in JOÃO LEAL AMADO et al., *Direito do Trabalho – relação individual*, reimpressão, Coimbra, Almedina, 2020, pág. 211. As práticas discriminatórias são também proibidas por lei, nos termos do artigo 25.º do CT.

<sup>13</sup> Vd. LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 5.ª Edição, Coimbra, Almedina, 2016, pág. 179.

<sup>14</sup> Cfr. ISABEL RIBEIRO PARREIRA, “O Assédio Moral no Trabalho”, in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, Coimbra, Almedina, 2003, pág. 214.

<sup>15</sup> Vd. MARIA REGINA GOMES REDINHA, “Assédio Moral ou Mobbing”, cit., pág. 2.

O assédio pode ser *vertical ascendente* ou *descendente* – quando entre assediante e assediado exista uma relação de infra ordenação (como a que existe entre entidade empregadora – trabalhador, ou *vice-versa*), *horizontal* – quando entre assediante e assediado não exista diferença hierárquica (o que acontece entre colegas de trabalho) – ou *misto* – numa relação assediante em que participem mais do que dois sujeitos, estando em causa neste tipo de assédio, uma verdadeira relação *subjetivamente plural*, como designa MAGO ROCHA PACHECO<sup>16</sup>, sendo os seus intervenientes provindos dos vários escalões hierárquicos<sup>17</sup>.

Enunciados os tipos de assédio emergentes da colocação da tónica na hierarquia existente entre sujeitos, urge qualificar as espécies resultantes do exame da motivação dos comportamentos assediantes. Ora, no que respeita à conduta assediante, ANA CALDAS CANEDO e PAULA QUINTAS identificam o *assédio laboral emocional*, o *assédio laboral estratégico*, o *assédio laboral institucional*<sup>18</sup>.

Como explicitam aquelas autoras, dir-se-á emocional o assédio que resulte – pelas características naturais dos indivíduos (assediador e do assediado) – de uma incompatibilidade entre os traços das suas personalidades.

Já no âmbito do assédio estratégico está em causa a produção de um determinado resultado, normalmente ilícito, nomeadamente o afastamento de um trabalhador, ao qual são dirigidas as condutas assediantes, com o intuito de lhe criar um ambiente hostil, verdadeiramente insuportável, levando-o a voluntariamente abandonar o seu posto de trabalho.

Relativamente ao assédio laboral institucional, este consiste na *praxis* despersonalizante, violadora do conteúdo dos direitos de personalidade dirigida a todo um grupo de trabalhadores, visando o aumento da sua produtividade.

Além destas definições, não podemos esquecer-nos da distinção legal entre assédio moral e assédio sexual. Convocando o teor do artigo 29.º, n.º 2, do CT, podemos observar que além do assédio *moral*, que tem sido a base do nosso estudo, as condutas assediantes podem também ter conotação *sexual*, igualmente proibida.

---

<sup>16</sup> Vd. MAGO ROCHA PACHECO, *O assédio moral no trabalho – o elo mais fraco*, Coimbra, Almedina, 2007, pág. 162.

<sup>17</sup> Cfr. RITA GARCIA PEREIRA, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009, págs. 173 e 174. Sublinhado nosso.

<sup>18</sup> Vd. ANA CALDAS CANEDO, *Assédio discriminatório e assédio moral simples: um contributo para a análise do conceito de assédio moral no Código do Trabalho*, Braga, Dissertação de Mestrado em Direito, Universidade do Minho, 2012, pág. 48 e PAULA QUINTAS, “O Percurso Jurídico do Assédio”, cit., pág. 293 e ss.

Por sua vez, o n.º 3 daquele normativo que “*constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física*”, visando igualmente perturbar ou constranger outrem.

Ora, ainda que nos situemos num momento embrionário do nosso estudo relativo ao fenómeno do assédio laboral, podemos desde já afirmar que se trata de um fenómeno absolutamente proibido por lei, caracterizado por condutas das quais resultam lesões efetivas a direitos de personalidade. Daqui podem resultar danos não patrimoniais e patrimoniais. Como, aliás, nos ensina MESSIAS CARVALHO, podemos afirmar que do assédio laboral podem resultar danos patrimoniais e não patrimoniais, “*incluindo-se nestes o dano moral, o dano biológico e psíquico e o dano existencial*”<sup>19</sup>.

Aqui importa colocar a tónica numa distinção que, a nosso ver, é absolutamente essencial, uma vez que das conclusões que se alcancem podem produzir-se resultados muito distintos, nomeadamente no que respeita à tutela do dano e ao seu ressarcimento. Será o fenómeno do assédio passível de ser considerado um acidente de trabalho ou um fator de risco psicossocial, tendente ao desenvolvimento de doenças profissionais?

É na Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro (também comumente designada por “LAT”), na sua atual redação, em particular no seu artigo 8.º, que encontramos a definição de acidente de trabalho. Um acidente de trabalho é todo 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*”.

Desta noção resulta a necessidade de se preencherem determinados requisitos. A saber: é necessário que para que o assédio laboral possa ser enquadrado à luz do referido preceito, as condutas tenham lugar no local e durante o tempo de trabalho. Este será o nosso primeiro obstáculo, uma vez que, nos dias de hoje, com a utilização cada vez mais recorrente das novas tecnologias, é perfeitamente possível que o assediador pratique as condutas ilícitas fora do local e do tempo de trabalho.

Aliás, parece-nos que a consideração do assédio como acidente de trabalho colocaria em causa as características associadas a cada um dos fenómenos em apreço.

---

<sup>19</sup> Cfr. MESSIAS CARVALHO, “Assédio Moral/Mobbing”, *Revista TOC*, n.º 77, 2006, pág. 46.

Senão vejamos. Enquanto o assédio é considerado tanto pela doutrina majoritária como pela jurisprudência como um fenómeno tendencialmente continuado, o acidente de trabalho é visto como um evento súbito<sup>20</sup>.

Em sentido similar, diz-nos MARIANA FÉLIX RIBEIRO DE ALMEIDA que as figuras do assédio laboral e do acidente de trabalho são “*inconciliáveis entre si, já que o primeiro exige reiteração de atos, e o segundo pressupõe subitaneidade e imprevisibilidade do evento causador do sinistro*”<sup>21</sup>. Assim parece-nos eliminada a possibilidade de olharmos o assédio como acidente de trabalho.

Isto dito, cabe agora debruçarmo-nos sobre a possibilidade de considerarmos o assédio como fator de risco psicossocial para o desenvolvimento de doenças profissionais.

Em primeiro lugar, importa determinar que os riscos psicossociais são diretamente decorrentes da observação e verificação de determinados fatores de risco, toda e qualquer circunstância resultante da atividade laboral que contribui ativamente para a criação de riscos.

Como refere ANA RIBEIRO COSTA, “*os fatores de risco consistem em perigos eventuais, mais ou menos previsíveis, decorrentes de aspetos da conceção, organização*

---

<sup>20</sup> Neste sentido foi o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13/01/2010, no âmbito do Processo n.º 1466/03.2TTPRT.S1, relatado por SOUSA GRANDÃO, de onde se extrai que “*IV – (...), a noção de acidente de trabalho reconduz-se a um acontecimento súbito, de verificação inesperada e origem externa, que provoca directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho do trabalhador, encontrando-se este no local e no tempo de trabalho, ou nas situações em que é consagrada a extensão do conceito de acidente de trabalho.*

*V - A matéria de facto determinada de que a trabalhadora, na sequência da proposta realizada pela entidade empregadora para rescisão do seu contrato de trabalho, transferência para outro local de trabalho, e posterior inclusão num despedimento colectivo, entrou em situação de baixa médica, tendo-lhe sido diagnosticada uma “reação mista ansioso/depressiva prolongada”, que resultou da incerteza sobre a sua situação profissional, patologia essa desenvolvida entre Dezembro de 2002 e Julho de 2003 que lhe provocou uma incapacidade de 19% para o exercício da profissão habitual, não é reconduzível à noção de acidente de trabalho. VI - E isto porque a subitaneidade ou imprevisibilidade constitui a característica essencial da noção de “acidente”, entendendo-se esse pressuposto como reportado ao surgimento do sinistro no tempo e não já à sua concreta verificação (que tem a ver com o ciclo causal). VII - E é essa característica que permite distinguir, desde logo, o “acidente” da “doença profissional”, já que esta, em contraponto daquele, exige o desenvolvimento de um processo temporalmente continuado”.*

Da mesma forma decidiu-se no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 01/06/2017, exarado no âmbito do Processo n.º 919/11.3TTTCBR-A.C1.S1, rel. FERREIRA PINTO, de onde resulta que “*c) O acidente de trabalho pressupõe a ocorrência dum acidente, entendido, em regra, como evento súbito, imprevisto e que provoque uma lesão na saúde ou na integridade física do trabalhador e que este evento ocorra no tempo e no local de trabalho*”.

<sup>21</sup> Cfr. MARIANA FÉLIX RIBEIRO DE ALMEIDA, *O Assédio Laboral- Responsabilidade civil no assédio laboral horizontal e o assédio enquanto acidente de trabalho*, Dissertação de Mestrado em Direito, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Escola do Porto, 2019, pág. 5.

*e gestão do trabalho, assim como do seu contexto social e ambiental, que têm a potencialidade de causar danos físicos, sociais ou psicológicos nos trabalhadores*”<sup>22</sup>.

Acrescenta esta autora que esta matéria é ainda muito pouco explorada no panorama nacional, pelo que é nos instrumentos legislativos internacionais que encontramos maior rigor no que respeita à regulamentação dos riscos psicossociais<sup>23</sup>.

E, de facto, é no artigo 4.º, n.º 2, da Convenção n.º 155 da OIT que encontramos a obrigação ratificada pelo Estado Português<sup>24</sup>, de encontrar os mecanismos aptos a conduzir a uma redução “ao mínimo” das “*causas dos riscos inerentes ao ambiente de trabalho, na medida em que isso for razoável e praticamente realizável*”.

Não obstante, no panorama jurídico nacional, veja-se a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, relativa à promoção da segurança e saúde no trabalho, de onde resulta que “*A prevenção dos riscos profissionais deve (...) ser desenvolvida segundo princípios (...) que visem (...) o incremento da investigação técnica e científica aplicadas no domínio da segurança e da saúde no trabalho, em particular no que se refere à emergência de novos fatores de risco (...)*”.

É no artigo 15.º, n.º 2, deste diploma, que encontramos uma referência – ainda que breve – aos riscos psicossociais: “*o empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção: (...) assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos (...) fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador*”.

Esta norma deve ser lida em conjunto com o artigo 127.º do CT, em particular das alíneas g) e h) do n.º 1, que consagram a obrigação de o empregador “*prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho*”, bem como de “*adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho*”.

Em consequência de todos os fatores de risco que envolvem a prestação do trabalho, encontramos a ocorrência de riscos psicossociais relativos aos “*direitos à dignidade da*

---

<sup>22</sup> *Vd.* ANA RIBEIRO COSTA, “VII. Revisitando o assédio e o caminho para o seu enquadramento no regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais”, *Anuario Internacional sobre prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo*, 2017/2018, pág. 147, disponível em [https://www.ugt.es/sites/default/files/anuario\\_2018\\_web.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/anuario_2018_web.pdf) (consultada em 17/mar/2022).

<sup>23</sup> *Cfr.* ANA RIBEIRO COSTA, “VII. Revisitando o assédio...” cit., pág. 135.

<sup>24</sup> A Convenção n.º 155 da OIT foi ratificada pelo Estado Português através do Decreto do Governo n.º 1/85, de 16 de janeiro.

*pessoa humana, à integridade física e moral, à reserva da intimidade da vida privada e familiar, à proteção contra qualquer forma de discriminação, à saúde, e, em particular, atendendo aos direitos fundamentais particulares dos trabalhadores, como os direitos à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde, ao repouso e aos lazeres”*<sup>25</sup>.

O assédio ocupa aqui uma posição de destaque, já que a sua prática influencia, nomeadamente o modo como o trabalhador assediado desempenha as suas funções<sup>26</sup>, representando uma particular fonte emergente de danos para o próprio. Aliás, como já mencionámos, uma das mais notórias consequências da prática de assédio é a redução da produtividade do trabalhador e, como resultado, a sua ausência de realização pessoal e laboral.

Como discorre ANA RIBEIRO COSTA, podemos configurar o assédio como risco psicossocial, porquanto *“pode causar danos na saúde física e psíquica do trabalhador, sendo responsável por alterações cognitivas, a nível psicológico, psicossomático, hormonal, no que respeita ao sistema nervoso, à tensão muscular e ao sono, podendo, em última análise, conduzir ao ato suicida do trabalhador. Em consequência, verificam-se frequentemente depressões, síndromes de stress pós-traumático, fadiga crónica, alergias, dependência de álcool e drogas, distúrbios cardíacos e endócrinos, entre outras lesões físicas e psíquicas”*<sup>27</sup>.

Assim sendo, estamos habilitados a estabelecer o nexo causal entre aquele elenco de sintomatologias associadas e a prática de assédio laboral dirigida ao trabalhador, ou seja, *“o assédio moral configura, (...), um risco psicossocial, resultando da deficiente organização e gestão do trabalho, bem como das más condições de segurança e saúde no emprego”*<sup>28</sup>, cuja ocorrência constitui uma flagrante violação da obrigação de segurança e saúde que resulta do artigo 127.º, n.º 1, alíneas g) e h) do CT.

Da verificação destes riscos psicossociais coloca-se a hipótese de o trabalhador assediado ter maior disposição para vir a padecer de determinadas doenças profissionais.

---

<sup>25</sup> Cfr. ANA RIBEIRO COSTA, “VII. Revisitando o assédio...”, cit., pág. 142.

<sup>26</sup> São vários os autores que veem o assédio como fator de risco psicossocial que, ocorrendo, poderá desencadear doenças profissionais, tais como a depressão, o burnout ou até tendências suicidas. É o caso de MESSIAS CARVALHO (“Assédio Moral/Mobbing”, *Revista TOC*, n.º 77, 2006, pág. 46), e, em particular, MANUELA FIALHO (“Do assédio laboral ao suicídio”, *Trabalho sem Fronteiras. O papel da Regulação*, coord. MANUEL M. ROXO, Coimbra, 2017, pág. 161-177).

<sup>27</sup> Cfr. ANA RIBEIRO COSTA, “VII. Revisitando o assédio...”, cit., pág. 151.

<sup>28</sup> *Id.* ANA RIBEIRO COSTA, “VII. Revisitando o assédio...”, cit., pág. 152.

No que respeita ao ordenamento jurídico nacional, as doenças profissionais regulamentam-se não só pelos termos da LAT, mais precisamente pelo disposto nos artigos 93.º e seguintes, mas também pelo Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de julho, que aprovou a lista (taxativa) de doenças profissionais.

Da leitura conjugada dos artigos 283.º, n.º 3, do CT e 94.º, n.º 2, da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, resulta que doença profissional será uma qualquer “*lesão corporal, perturbação funcional ou doença que seja consequência necessária e directa da actividade exercida pelo trabalhador e não represente normal desgaste do organismo*”. No que respeita a esta disposição legal, ANA RIBEIRO COSTA, quanto aos fatores que conduzem ao desenvolvimento de doenças profissionais, diz-nos que estas podem resultar da natureza das funções laborais desempenhadas pelo trabalhador, do ambiente laboral ou de determinadas condições impostas a este<sup>29</sup>.

Por sua vez, analisada a lista de doenças profissionais, concluímos que esta padece de uma clara taxatividade, e dela não resulta expressamente nenhuma patologia no decurso da prática de assédio. Este facto parece obstar à consideração de determinados quadros clínicos resultantes do assédio como doenças profissionais. No entanto, cumpre mencionar que resulta do artigo 283.º, n.º 8, do Código do Trabalho que é ao empregador que cabe a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio.

Sem embargo, MAGO PACHECO reclama, desde pelo menos o ano de 2007, pela revisão premente do conceito de doença profissional, de molde que este permita incluir expressamente eventuais lesões decorrentes do assédio moral<sup>30</sup>, perspectiva à qual damos o nosso acordo. Por sua vez, ANA RIBEIRO COSTA, confrontada com esta perspectiva, discorda dela, afirmando que “*havendo alterações, estas não deveriam respeitar ao conceito de doença profissional, mas sim ao elenco de doenças profissionais legalmente previsto (designadamente, alargando este elenco, permitindo a inclusão de determinadas patologias do foro psíquico e psicológico)*”<sup>31</sup>.

Ora, daqui decorre que, não obstante a lista de doenças profissionais ser omissa no que toca à consideração das consequências do assédio, a verdade é que pode concluir-se que o legislador laboral quis que o empregador fosse responsável pelo ressarcimento dos danos que tenham origem naquela prática.

---

<sup>29</sup> Cfr. ANA RIBEIRO COSTA, “O Ressarcimento dos Danos Decorrentes do Assédio Moral ao abrigo dos Regimes das Contingências Profissionais”, *Questões Laborais*, n.ºs 35-36, 2010, pág. 131.

<sup>30</sup> *Vd.* MAGO ROCHA PACHECO, *O assédio moral no trabalho...*, cit., pág. 249.

<sup>31</sup> *Vd.* ANA RIBEIRO COSTA, “O Ressarcimento dos Danos...”, cit., pág. 134.

Assim, cabe referir que, no intuito último de obter uma maior concordância entre este preceito legal e a lista de doenças profissionais, deverão as manifestações do assédio integrar a mesma.



## II – O percurso jurídico do assédio moral

### 2.1. Evolução legislativa da regulação do assédio moral

Relata PAULA QUINTAS que “desde os primórdios das relações subordinadas, se assiste a assédio (...)”<sup>32</sup>. Este fenómeno que, como já antes se disse, é transversal a todas as épocas e foi desde sempre tolerado e até, constitui uma manifestação do abuso de poder do empregador.

Por isso, afirmamos que tanto empregadores como trabalhadores tendem a encarar este fenómeno com alguma leveza, considerando certos comportamentos assediantes como normais, atenta a posição privilegiada do empregador no âmbito da relação de emprego – daí que aquela autora nos diga também que “o assédio era e é, (...) essencialmente, cultural. A cultura da apropriação, da impunidade e do abuso (ou desvio) do poder numa relação juridicamente desigual explica as práticas do assédio”<sup>33</sup>.

Sabe-se que o fenómeno do assédio moral ganhou expressão legal, nomeadamente como causa de resolução do contrato por violação da dignidade do trabalhador, em 1937, com a Lei n.º 1952, de 10 de março.

Deste diploma, em particular do artigo 11.º, §1, resultava que “considera-se justa causa para rescisão ou denúncia do contrato de trabalho qualquer facto ou circunstância grave que torne prática e imediatamente impossível a subsistência das relações”, designadamente, “ofensas à honra, à dignidade ou interesses de qualquer das partes”. Perante tal, é claro que o legislador da época sentiu a necessidade de tutelar a dignidade do trabalhador, ainda que para a conclusão de tal tarefa tenha recorrido a ferramentas não muito eficazes, como *infra* se justificará.

Pese embora o fenómeno do assédio tenha, desde aquela data, percorrido um longo caminho legislativo, tendo sido objeto de regulamentação, nomeadamente através dos Decretos-Leis n.º 47032, de 27 de maio de 1966, n.º 49408, de 24 de novembro de 1969, n.º 372-A/75, de 16 de julho, n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro, e conquanto fosse passível a sua integração noutros preceitos legais, a verdade é que apenas em 2003, pela Lei n.º 99/2003, é que o assédio logrou obter um regime jurídico autónomo.

---

<sup>32</sup> Cfr. PAULA QUINTAS, “O Percurso Jurídico do Assédio”, cit., pág. 282.

<sup>33</sup> Cfr. PAULA QUINTAS, “O Percurso Jurídico do Assédio”, cit., pág. 282, para quem “A relação apartária do contrato de trabalho fragiliza a parte dependente e a subjugação, em silêncio, muitas vezes, daqueles que não podem ter voz”.

Não obstante o esforço legislativo, este último diploma trouxe o que nos parece ser uma visão muito redutora do problema, e até demasiado exigente, quer no que toca aos seus pressupostos, quer no que respeita aos seus requisitos, porquanto prescrevia, no seu artigo 24.º, que se entendia “*por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior*”, ou seja, ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical – “*(...) 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*”.

Ora, daqui concluímos que o legislador, à data, pensava o fenómeno como um comportamento obrigatoriamente ancorado num fator de discriminação. Logo, o trabalhador que alegasse ser vítima de assédio, mas que, por algum motivo, não conseguisse sustentar que aqueles atos lhe eram direcionados por estar em causa algum fator discriminatório perdia, automaticamente, a sua investida<sup>34</sup>.

Por conseguinte, alterou-se esta visão em 2009, com a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, cujo artigo 29.º dispõe que: “*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*

---

<sup>34</sup> Neste sentido foi o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25/09/2013, exarado no âmbito do Processo nº 201/11.6TTFUN. L1-4, rel. ISABEL TAPADINHAS, de onde resulta o seguinte: “*I - O assédio moral ou mobbing, abrangido no âmbito de tutela do art. 24.º, nº 2 do Código do Trabalho de 2003 (CT/2003) – consubstanciado num comportamento indesejado do empregador e com efeitos hostis no trabalhador – é aquele que se encontra conexionado com um, ou mais, factores de discriminação, de entre os expressamente previstos no art. 23.º, n.º 1, do mesmo diploma legal e 32.º, n.º 1, do Regulamento do Código do Trabalho (RCT). II - Assim, o trabalhador que pretenda demonstrar a existência do comportamento, levado a cabo pelo empregador, susceptível de ser qualificado como mobbing ao abrigo do disposto no referido art. 24.º, nº 2, para além de alegar esse mesmo comportamento, tem de alegar que o mesmo se funda numa atitude discriminatória alicerçada em qualquer um dos factores de discriminação, comparativamente aferido face a outro ou a todos os restantes trabalhadores, aplicando-se, nesse caso, o regime especial de repartição do ónus da prova consignado no nº 3 do art. 23.º do CT. III - Não tendo a autora alegado factologia susceptível de afrontar, directa ou indirectamente, o princípio da igual dignidade sócio-laboral, subjacente a qualquer um dos factores característicos da discriminação, o assédio moral por parte da ré, por ela invocado, tem de ser apreciado à luz das garantias consignadas no art. 18.º do CT, segundo o qual o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral, aplicando-se o regime geral de repartição do ónus da prova estabelecido no art. 342.º do Cód. Civil*”.

Também o Acórdão da Relação do Porto, de 02/09/2009, que decidiu o Processo nº 843819, relatado por ALBERTINA PEREIRA, considerou que não poderia nunca dar-se provimento ao recurso apresentado pelo Autor, dado que ainda que em causa estivessem factualidades reconduzíveis à prática de assédio, a verdade é que ao Autor não lhe foi possível demonstrar o nexo entre os atos contra si dirigidos e algum dos elencados fatores de discriminação.

*o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*”<sup>35</sup>.

Com esta aceção, e ao adicionar a expressão “*nomeadamente*”, o legislador teve a evidente intenção de ampliar o conceito legal do fenómeno, erradicando qualquer tendência redutora, não mais se fazendo depender a conduta assediante de um algum fator de discriminação. Parece-nos, assim, que o legislador de 2009 foi sensível ao facto de a primeira definição – a do CT de 2003 – ter sido altamente limitativa e prejudicial para o assediado.

Mais recentemente, em 2017, o tema aqui em reflexão regressou à Assembleia da República, tendo-se ponderado a adequação dos seus moldes e do seu enquadramento legal – sendo que a discussão parlamentar culminou na promulgação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, diploma que, em nosso entender, não trouxe alterações de monta ao conceito de assédio.

Uma das mudanças operadas nesta altura teve que ver com a consagração expressa do assédio como ato ilegal (artigo 29.º, n.º 1). De facto, a previsão do assédio enquanto conduta ilícita, muito embora já resultasse implícita da redação anterior do normativo, era reclamada pela doutrina, que criticava frequentemente a sua ausência.

Outra alteração (que aplaudimos) consistiu no estabelecimento da presunção do carácter abusivo do despedimento que ocorra no prazo de um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a assédio (artigo 331.º, n.º 2, alínea b)<sup>36</sup>, e que se revelou um esforço benévolo no âmbito da proteção dos trabalhadores e suas testemunhas, que convivem com a prática de assédio.

## *2.2. Configuração legal atual do assédio moral*

Concluído o périplo pelos momentos mais marcantes da evolução jurídica do assédio, convém-nos partir para uma análise mais profunda no âmbito do direito constituído, nomeadamente no que respeita aos seus elementos constitutivos.

Conforme refere PEDRO BARRAMBANA SANTOS, o assédio pode assumir uma “*multiplicidade de modelos e manifestações*”<sup>37</sup> e, em nosso ver, a definição que se

---

<sup>35</sup> Sublinhado nosso.

<sup>36</sup> Cfr. PEDRO BARRAMBANA SANTOS, *op. cit.*, pág. 228 e 229.

<sup>37</sup> *Vd.* PEDRO BARRAMBANA SANTOS, *op. cit.*, pág. 272.

inscreve no n.º 2 do artigo 29.º do CT permite abarcar um mais amplo leque de comportamentos indesejados que se desenrolem no decorrer da relação laboral.

Mas ainda que consideremos que a definição legal atual goza de maior correção do que a de 2003, acompanhamos JÚLIO VIEIRA GOMES quando este expõe que o conceito jurídico de assédio se encontra em constante evolução e atualização, não podendo nunca considerar-se estabilizado<sup>38</sup>.

No entanto, chama-se à atenção para o facto de que o aditamento da expressão “nomeadamente” poderá levar à banalização do conceito de assédio. Este risco resulta, principalmente, do facto de a expressão “nomeadamente” constituir uma cláusula, no nosso ponto de vista, demasiado ampla. Neste sentido vai ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, para quem o legislador acaba por não “*constituir o instrumento que é necessário*”<sup>39</sup> no tocante à identificação, delimitação e resolução do problema.

Ainda assim aplaudimos os esforços legislativos no sentido do aperfeiçoamento que se impõe, dada a complexidade do fenómeno, altamente correlacionado com a evolução social.

Resta-nos agora dissecar a definição de assédio, e que até agora analisamos perfunctoriamente, para que nos seja possível configurar este fenómeno como justa causa de resolução do contrato de trabalho.

Ora, prescreve o artigo 29.º do CT, no seu n.º 2, que se considera assédio o “*comportamento indesejado*”. Em momento anterior ao da análise jurídica, impõe-se uma análise etimológica do que se entende por “comportamento”, que será uma “*atitude*”, um “*procedimento*”.

Esta noção leva-nos obrigatoriamente a desembocar na questão de se saber se a conduta assediante se pode pautar, não só por uma ação, mas também por uma omissão (isto é, o comportamento que se esperava de determinada pessoa, que devia ter tido lugar e não teve).

Se de uma apreciação superficial poderíamos sentir-nos tentados a crer que o artigo 29.º tinha apenas como *ratio legis* a tutela em face de condutas comitivas, uma apreciação mais profunda do alcance legislativo leva-nos a crer que, pese embora seja mais facilmente demonstrável o assédio que se manifesta através de ações, as omissões são tão ou mais capazes de produzir os danos que se entendam emergentes do assédio.

---

<sup>38</sup> Cfr. JÚLIO VIEIRA GOMES, “Algumas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral (laboral)”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 90, 2011, pág. 90.

<sup>39</sup> *Vd.* ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 20.ª Edição, Coimbra, Almedina, 2020, pág. 306.

Por mera hipótese académica considere-se o caso do trabalhador que, todos os dias, se desloca para o seu local de trabalho e é deixado à sua sorte, sem que nenhuma tarefa lhe seja atribuída, ou daquele trabalhador que é propositadamente posto de parte pelos demais colegas, que o segregam, sem que lhe seja concedida a hipótese de se dar a conhecer.

Tendo recorrido sobre o que entendemos por conduta, para efeitos de estudo do assédio, não podemos descurar que o legislador consagra ainda como pressuposto que o comportamento – ação ou omissão – seja tido por “*indesejado*”. Para nos debruçarmos sobre este requisito legal convocamos aquele que será, a nosso ver, o entendimento geral da ética<sup>40</sup>, dos princípios sociais, sem que, no entanto, queiramos enveredar por análises que a outras ciências sociais pertencem, mormente à psicologia, sociologia e até à política.

Mesmo que a convivência no ambiente laboral se queira saudável e até fluída, a verdade é que devem ser respeitados os limites mínimos da harmonia na comunhão interpessoal. Assim, todo o indivíduo deve coibir-se de reiterar – e até de praticar – determinados comportamentos que, expectavelmente, provocarão noutro colega alguma espécie de desconforto.

Tendo sido mencionada a questão da “reiteração do comportamento”, parece-nos de relevado interesse analisar a evolução do preceito jurídico, relativamente à tutela do comportamento único *vs.* comportamento recorrente. Enquanto, pela Lei n.º 99/2003, assédio seria “*todo o comportamento indesejado*”, nos termos da Lei n.º 7/2009 será assédio “*o comportamento indesejado*”.

Com esta alteração na redação do preceito, parece-nos que não será descabido considerar que uma das intenções subjacentes terá sido afastar da tutela conferida pela norma o ato assediante isolado, que cause desagrado ao recetor. E, a verificar-se essa orientação, somos da opinião de que andou mal o legislador quando suprimiu a expressão “todo”, uma vez que tal cláusula permitia uma maior proteção do trabalhador.

---

<sup>40</sup> Para tanto, convocamos o acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26/06/2018, exarado no âmbito do Processo n.º 8/17.7T8GDM.P1, rel. JOAQUIM CORREIA GOMES, de onde resulta que “*III - Os bons costumes contemporâneos são aqueles valores ou princípios, com carácter moral e validade jurídica, reconhecidos ou assumidos pela comunidade, estabelecendo um mínimo de exigências éticas de conduta ou convivência, no âmbito de uma sociedade decente (...)*”.

A este respeito pronunciou-se SÓNIA KIETZMANN LOPES, para quem a reiteração ou o carácter de conduta prolongada no tempo não se pode nunca tomar como pressuposto emergente da redação do artigo 29.º do CT<sup>41</sup>.

Por conseguinte, julgamos essencial considerarem-se assédio os atos isolados que logrem criar um ambiente desconfortável e hostil ao recetor<sup>42</sup>.

Quanto à tutela do ato único de assédio, parece-nos mais eficaz a redação de 2003, em face da atual do artigo 29.º do CT<sup>43</sup>, uma vez que, com a aposição do vocábulo “*todo*”, parecia tutelar qualquer comportamento assediante, mesmo um único, individual.

Note-se, contudo, que a jurisprudência nacional<sup>44</sup> tem vindo a considerar o assédio como um fenómeno tendencialmente repetido no tempo – e é claro que esta interpretação se sustenta na atual redação do artigo 29.º do CT, uma vez que dela parece resultar que não basta um único episódio assediante.

Pelo exposto, e ainda que o assédio seja entendido comumente como uma prática reiterada, consideramos ser mais feliz a redação de 2003, por tutelar o ato único de assédio.

Outra questão que entendemos basilar é perceber se, para que a conduta seja considerada como assediante, é essencial ou não existir o elemento volitivo. Por outras palavras, questionamos se, para estarmos perante uma situação de assédio laboral, é necessário que o assediador tenha a intenção de assediar, de causar desconforto, ou se por outro lado, bastará que determinada conduta perturbe ou constranja a pessoa, de molde a “*afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*” (cfr. artigo 29.º, n.º 2).

---

<sup>41</sup> Cfr. SÓNIA KIETZMANN LOPES, “O assédio moral no trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 82, Coimbra Editora, 2009, pág. 255 e 261.

<sup>42</sup> *Vd.* neste sentido, CIDÁLIA SANTOS DA SILVA, “Análise da Figura do Assédio Moral: Doença de Trabalho ou Acidente de Trabalho”, Dissertação de Mestrado em Direito, Universidade do Minho, 2012, pág. 64; PAULA QUINTAS, *Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspectiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado – Direitos (Des)figurados*, Coimbra, Almedina, 2013, pág. 205.

<sup>43</sup> Contrariamente pensa ANA CALDAS CANEDO (*Assédio discriminatório e assédio moral simples...*, cit., págs. 34 e ss. e 86 e ss.), para quem, ainda que se considere o assédio como um fenómeno marcado pela reiteração, a norma, na sua atual redação, não desprotege o trabalhador que seja assediado uma única vez. Mais longe vai JÚLIO VIEIRA GOMES, “Algumas reflexões sobre a evolução recente...”, cit., pág. 78, que considera que, em face da letra do artigo 29.º não é sequer possível considerar a reiteração como requisito.

<sup>44</sup> *Vd.* Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (rel. MÁRIO BELO MORGADO), de 12/03/2014, exarado no âmbito do processo n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1; Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, (rel. ANTÓNIO JOSÉ RAMOS) de 04/02/2013, no âmbito do processo n.º 1827/11.3TTPRT.P1.

Preceitua o estatuído no artigo 29.º, n.º 2, que se entende por assédio o ato indesejado, praticado “*com o objetivo ou o efeito de (...)*”<sup>45</sup>. Resulta claro da letra da lei que o legislador não teve a intenção de fazer depender a classificação da conduta como assediante do preenchimento do elemento volitivo.

Acompanhamos, por isso, o pensamento de JÚLIO VIEIRA GOMES, que expõe que a norma “*não exige dolo ou sequer uma intenção assediante para a atuação do sistema*”<sup>46</sup>. Esta perspetiva é também perfilhada por GLÓRIA REBELO que refere que “*o conceito de assédio abrange não apenas as situações em que se vislumbra (...) o objetivo de afectar a dignidade do visado, mas também aquelas em que – ainda que não se reconheça tal propósito*”<sup>47</sup> - se produzam os efeitos elencados na parte final do n.º 2 do artigo 29.º

No mesmo sentido tem ido a jurisprudência como sucedeu no Acórdão da Relação do Porto, no âmbito do Processo n.º 4881/16.8T8MTS.P2, de onde se extrai que no tocante ao que a lei exige, não consta a necessidade de existir a intenção de afetar “*a vítima, bastando que este resultado seja efeito do comportamento adotado pelo “assediante”*”<sup>48</sup>.

Diversamente veja-se os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, de 21/04/2016<sup>49</sup> e de 09/05/2018<sup>50</sup>, que consideraram que ainda que aparentemente o legislador tenha prescindido do elemento volitivo, deverá sempre exigir-se que se verifique um “*objectivo final ilícito*” – expressão que nos leva a crer que, ainda que num determinado momento se almeje afastar a necessidade do elemento volitivo, este volta a ser convocado, ainda que de forma sub-reptícia, pela expressão “objetivo”, que nos guia até a uma intencionalidade.

Dito isto e, não obstante termos afirmado que o legislador não quis fazer depender a classificação da conduta como assediante da verificação do elemento volitivo, não arriscamos afastar totalmente a importância do elemento volitivo.

---

<sup>45</sup> Sublinhado nosso.

<sup>46</sup> Cfr. JÚLIO VIEIRA GOMES, “Algumas reflexões sobre a evolução recente...”, cit., pág. 81.

<sup>47</sup> Cfr. GLÓRIA REBELO, “Assédio moral e dignidade no trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho – número especial em homenagem à obra do Dr. Vítor Ribeiro*, n.º 76/77/78, 2007, pág. 115.

<sup>48</sup> *Vd.* Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 18/12/2018, exarado no âmbito do Processo n.º 4881/16.8MTS.P2, rel. NÉLSON FERNANDES.

<sup>49</sup> *Vd.* Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 21/04/2016, exarado no âmbito do Processo n.º 299/14.5T8VLG.P1.S1, rel. MÁRIO BELO MORGADO.

<sup>50</sup> *Vd.* Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 09/05/2018, exarado no âmbito do Processo n.º 532/11.5TTSTRE.E1.S1, rel. GONÇALVES ROCHA.

Na esteira de BARRAMBANA SANTOS, cremos que o texto legal apenas vai ao encontro da efetivação da função primordial do Direito do Trabalho – proteger – e que, por sua vez, o que o legislador quis foi facilitar a prova no que toca à demonstração da conduta, eliminando a necessidade de um *animus* assediante<sup>51</sup> para que a conduta seja considerada assediante.

Por todo o exposto, e repescando o referido por JÚLIO VIEIRA GOMES, que afirmou que o conceito legal e toda a legislação subjacente ao tema estão e estarão em constante evolução, vemo-nos compelidos a afirmar que, pese embora consideremos de louvar todos os esforços legislativos desenvolvidos até ao presente, deverá o legislador nacional aperfeiçoar a redação do artigo 29.º do Código do Trabalho.

Necessitará, por isso, laborar no sentido da clarificação dos termos e da eliminação de cláusulas demasiadamente gerais, clarificando o regime legal do assédio laboral.

---

<sup>51</sup> PEDRO BARRAMBANA SANTOS, *op. cit.*, pág. 320.



### *III – As novas tecnologias de comunicação, a pandemia COVID-19 e o empregador omnipresente: o direito à desconexão do trabalhador*

A relevância do papel das novas tecnologias na crescente modernização do mercado de trabalho é, nos dias de hoje, absolutamente inegável. Não obstante, e conforme discorrem CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE e FERNANDO DE VICENTE PACHÉS, ousamos afirmar que são também flagrantes as manifestações da vertente mais desumanas da utilização destas ferramentas<sup>52</sup>.

É cada vez maior o escalar do assédio cibernético, ou *ciberacoso* como é conhecido em Espanha, como consequência do mau emprego dado às novas tecnologias, ferramentas de uso frequente no contexto laboral<sup>53</sup>, dada a facilidade com que cada indivíduo, por detrás de um ecrã, entra na esfera privada dos colegas de trabalho ou dos seus próprios trabalhadores.

No panorama doutrinal nacional, veja-se neste sentido TERESA COELHO MOREIRA, que afirma que com o surgimento e rápida proliferação dos meios de comunicação informáticos, “*todos os setores da sociedade sofreram alterações e o Direito do Trabalho não é exceção até porque é um dos ramos de Direito mais permeável à mudança e que sofre mais invasão com as novas tecnologias*”<sup>54</sup>, e, ainda, LIBERAL FERNANDES para quem “*as TIC tendem a constituir um novo meio de invasão da vida privada, principalmente por permitirem manter uma ligação constante entre o trabalhador e a sua actividade profissional (always on). Em sentido oposto, a disciplina comum em vigor confere aos trabalhadores, com carácter de direito necessário, períodos diários e semanais de descanso, cuja garantia é assim posta em causa com maior ou menor frequência ou intensidade*”<sup>55</sup>.

Aqui chegados, cremos estar perante um novo perigo, cabendo ao legislador português a respetiva regulamentação cuja necessidade urge. Isto porque, da utilização destas tecnologias no âmbito da prestação laboral derivam os mais variados riscos.

---

<sup>52</sup> Cfr. CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE, *El ciberacoso en el trabajo – cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*, Madrid, Wolters Kluwer España, 2019, pág. 15.

<sup>53</sup> Vd. FERNANDO DE VICENTE PACHÉS, *Ciberacoso en el trabajo*, Barcelona, Atelier Libros Jurídicos., 2018, pág. 17.

<sup>54</sup> Cfr. TERESA COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Coimbra, Almedina, 2021, pág. 24.

<sup>55</sup> Cfr. FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, “Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação (*Exhausted but unable to disconnect*)”, *Questões Laborais*, n.º 50, 2017, pág. 15.

Com a pandemia, verificou-se um maior recurso às novas tecnologias no contexto do mercado laboral, por força da obrigatoriedade do teletrabalho que foi sendo decretada em vários momentos.

Foi em março de 2020 que o confronto com um “inimigo invisível” se instalou em Portugal, tendo conduzido a um longo período de incerteza e instabilidade laboral. Receando uma rápida escalada de casos da doença, foi imposto o dever geral de recolhimento domiciliário, através do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março.

Desta forma, não restou outra opção que não a de recorrer ao instituto jurídico do teletrabalho regulado pelos termos do CT, no artigo 165.º, que consiste no exercício das funções com recurso a tecnologias de informação e comunicação.

O recurso a esta forma de prestação laboral rapidamente conduziu a comunidade jurídica portuguesa a aperceber-se da insuficiente regulação legislativa desta figura, e da urgente necessidade de repensar os seus termos, em face das necessidades de tutela, o regime existente pouco ou nada cobria. Algumas das principais falhas encontradas relacionavam-se nomeadamente com a proteção do direito ao descanso do trabalhador.

Vejamos. À data encontrava-se em vigor a redação do CT dada pela Lei n.º 93/2021, de 4 de setembro, pela qual se previa que o empregador deveria “*respeitar (...) os tempos de descanso e de repouso da família*” do trabalhador, “*bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico*”.

Não obstante, é inevitável discurrir sobre a parca aplicabilidade desta disposição legal, porquanto já em 2018, no âmbito de um estudo relativo à disponibilidade dos trabalhadores e às exigências de conexão por parte dos empregadores, 78% dos portugueses afirmaram trabalhar fora do seu horário de trabalho e 85% declarou ter responsabilidades que os obrigavam a estar sempre contactáveis<sup>56</sup>.

Daí que possamos concluir que, durante o período de teletrabalho obrigatório, a realidade dos teletrabalhadores não tenha sido muito distinta do que até ali já era a situação vivenciada pelos trabalhadores em geral. Mais. Ousamos afirmar que a necessidade constante de resposta às solicitações do empregador – que ganhou particular expressão durante a pandemia COVID – não é mais do que (mais) uma forma de assédio laboral, por preencher todos os pressupostos para que assim seja.

---

<sup>56</sup> *Vd.* KARLA PEQUENINO, “Telemóvel e computador da empresa fazem portugueses levar o trabalho para casa”, *Jornal Público online*, 19 de novembro de 2018, disponível em <https://www.publico.pt/2018/11/19/tecnologia/noticia/portugal-segundo-pais-leva-trabalho-casa-1851599>, consultado em 25/mar/2022.

Foi o incremento do recurso ao instituto do teletrabalho que constituiu o ponto de viragem no tocante à discussão sobre o direito à desconexão, que até então já era debatido com alguma regularidade, mas cuja relevância prática ainda não se havia feito sentir com tamanha dimensão.

Através desta nova aceção, que consideramos uma ramificação da proteção do trabalhador no âmbito do assédio laboral, pretendeu-se alcançar um reforço do princípio de que “*o trabalhador deixe de estar (e de se sentir) obrigado a permanecer ligado ou disponível durante os seus períodos de descanso para responder às ordens ou solicitações de serviço que lhe sejam enviadas, incluindo designadamente através de meios eletrónicos (...) pelo empregador*”<sup>57</sup>.

Como aliás trouxe JOÃO LEAL AMADO, “*convém sublinhar que uma situação de conexão por tempo integral - hoje permitida, desde logo, pelo computador e, sobretudo, pelo telemóvel/smartphone, esse objeto precioso que nunca largamos e que tão bem simboliza os tempos que vivemos -, isto é, uma situação de “bombardeamento” permanente do trabalhador, com e-mails, perguntas constantes, mensagens diversas sempre urgentes, pedidos de elaboração de relatórios sempre inadiáveis etc., não deixa de poder redundar numa prática de assédio, prevista e proibida pelo art. 29.º do CT português*”<sup>58</sup>.

Tal leva-nos a questionar de que forma será então possível atingir o equilíbrio entre o poder de fiscalização e controlo dos trabalhadores, sem que esse controlo possa configurar a prática de assédio laboral. Ensina TERESA COELHO MOREIRA que “*a faculdade de vigilância e controlo*” do trabalhador, por parte do empregador, “*é necessária (...)*”<sup>59</sup>, mas terão sempre de existir limites, não poderá nunca ser exigido ao trabalhador que permaneça “ligado” vinte e quatro sobre vinte e quatro horas.

Daí que conjugação da imprescindível concessão ao trabalhador de um maior nível de proteção com a necessidade de manutenção da faculdade de vigilância por parte do empregador tenha levado a uma série de esforços legislativos que culminaram na redação da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro.

---

<sup>57</sup> Cfr. DUARTE AMORIM PEREIRA, “Há vida para além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e a desconexão profissional”, *Questões Laborais*, n.º 53, 2018, pág. 135.

<sup>58</sup> *Vd.* JOÃO LEAL AMADO, “Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: sobre o direito à desconexão profissional”, págs. 264-265, disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018\\_amado\\_joao\\_leal\\_tempo\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao_leal_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (consultado em 25/mar/2022).

<sup>59</sup> *Vd.* TERESA COELHO MOREIRA, *op. cit.*, pág. 177.

Este diploma trouxe, a nosso ver, importantes inovações no que toca à proteção do teletrabalhador, com o aditamento ao CT dos artigos 169.º-A e 169.º-B, uma vez que, pela primeira vez, o legislador nacional consagrou que *“os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade”* e que *“o controlo da prestação de trabalho, por parte do empregador, deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som”*.

Acresce que, ao trabalhador são exigidas cada vez maiores jornadas de trabalho. Ora, resulta do artigo 127.º, n.º3, do CT, conjugado com o artigo 59.º da CRP, que o empregador deve assegurar as condições necessárias para que ao trabalhador seja possível conciliar a prestação do trabalho com a vida pessoal e familiar, preceito legal que, caso seja exigido ao trabalhador permanecer *online* mais do que o tempo da sua jornada de trabalho, é frontalmente violado.

Daí que a autora explique que, não obstante o direito ao descanso, constitucionalmente consagrado e preconizado pelo CT, pareça permitir que o trabalhador se desligue, *“a flexibilidade do regime de tempo de trabalho, associada às tecnologias digitais, elimina, na prática, as fronteiras entre tempo de trabalho e tempos de não trabalho, uma vez que hoje, mais do que nunca, as empresas esperam que o trabalhador esteja contactável em qualquer lugar e a qualquer momento”*<sup>60</sup>.

Mas a verdade é que é ténue a linha que separa estes tempos, sendo cada vez maior a exigência e a pressão colocada sobre o trabalhador, que receia desligar-se do ambiente laboral, receia estar menos presente e ser despedido, por ser visto como um trabalhador menos produtivo ou menos dedicado<sup>61</sup>.

Além disso, estabeleceu-se em especial o dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador, seja ele teletrabalhador ou não, no período de descanso, pelo aditamento ao CT do artigo 199.º-A.

---

<sup>60</sup> Cfr. TERESA COELHO MOREIRA, *op. cit.*, pág. 104.

<sup>61</sup> A este propósito refere TERESA COELHO MOREIRA (*op. cit.*, págs. 106-107) que *“há cada vez mais a confusão entre o que é urgente e o que é importante o que origina um aumento do síndrome de burnout ou FOMO – fear of missing out, que é uma forma de ansiedade social que origina que os trabalhadores desenvolvam quase uma relação obsessiva com as comunicações profissionais, até porque têm um grande receio que poderia denominar-se de FOB – fear of being fired”*.

Conforme já se teve oportunidade de mencionar, a necessidade de consagrar este *direito à desconexão do trabalhador* era já há largos anos gizado pela doutrina nacional, com base no incremento da utilização das tecnologias de informação e comunicação<sup>62</sup>.

Tudo, a nosso ver, avanços legislativos significativos no âmbito da proteção do trabalhador, num esforço comum para a erradicação da prática de assédio laboral, os quais muito se elogiam, mas que há já largos anos se adivinhavam necessários.

---

<sup>62</sup> Vd. JOÃO LEAL AMADO, (em “Tempo de Trabalho...”, cit. pág. 262) que diz que “*nos últimos anos, com o advento e com o incremento das NTIC (Novas Tecnologias de Informação e Comunicação), surgiu um novo e complexo desafio para o Direito do Trabalho, dado que as NTIC possibilitam que o trabalho acompanhe o trabalhador fora do espaço/tempo profissional, invadindo o seu tempo de (suposta) autodisponibilidade. São de todos conhecidas as impressionantes mudanças registadas na nossa forma de viver, de comunicar e de trabalhar, resultantes da informatização, da internet, do e-mail, das redes sociais, dos telemóveis, dos computadores... E um dos principais efeitos destes fenómenos consiste, sem dúvida, na diluição das tradicionais fronteiras entre vida profissional e vida pessoal, entre o público e o privado, sobretudo no âmbito das atividades de cariz intelectual. Agora, em muitos casos, o trabalho (e, por via disso, o empregador) pode facilmente acompanhar o trabalhador, seja quando for e onde quer que este se encontre. Agora, o modelo é o de um trabalhador conectado e disponível 24 sobre 24 horas, pois a tecnologia permite a conexão por tempo integral (hiperconexão), potenciando situações de quase escravização do trabalhador - a escravatura, diz-se, do homo connectus, visto, amiúde, como “colaborador” de quem não se espera outra coisa senão dedicação permanente e ilimitada*”.

#### IV – O assédio como justa causa de resolução

Conforme observamos no segundo capítulo desta dissertação, o fenómeno do assédio laboral pode assumir várias formas e deter múltiplas características e efeitos.

Para que possamos afirmar estar perante este problema é necessário, como já se observou, existir uma relação laboral entre os sujeitos.

Isto posto, dir-se-á que o contrato de trabalho é “*como o amor: eterno enquanto dura!*”<sup>63</sup> Cumpre, portanto, iniciar a análise do assédio enquanto justa causa de resolução.

Ocorre justa causa de resolução quando se verifiquem “*situações anormais e particularmente graves, em que deixa de ser exigível*”<sup>64</sup> que o trabalhador “*permaneça ligado à empresa por mais tempo (...)*”, e nestes casos “*a resolução opera imediatamente o seu efeito extintivo*”<sup>65</sup>.

Dispõe o artigo 394.º, n.º 1, do CT que “*ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato*”. O n.º 2, alínea b), deste preceito legal, determina que constitui “*justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, (...) a violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores*”.

Deverá dizer-se, contudo, que o assédio – comumente levado a cabo pelo empregador, mas não só – é um dos meios mais utilizados para produzir o afastamento de determinado trabalhador, logo, poderíamos pensar que esta possibilidade de invocar o assédio como justa causa de resolução, por parte do trabalhador, acabaria por ser uma forma de “premiar” o empregador que assediou.

Muito embora o artigo 396.º da Lei n.º 7/2009, na sua atual redação, consagre a atribuição de uma indemnização ao trabalhador que resolva, com justa causa, o seu contrato de trabalho, o empregador poderá sempre considerar mais vantajoso pagar a indemnização do que manter o trabalhador. Mais. Esta indemnização terá apenas lugar se a existência ou não da natureza assediante das condutas alegadas pelo trabalhador for reconhecida.

---

<sup>63</sup> *Vd. JOÃO LEAL AMADO, “Cessação do contrato” in JOÃO LEAL AMADO et al., Direito do Trabalho – relação individual, reimpressão, Coimbra, Almedina, 2020, pág. 913.*

<sup>64</sup> *Vd. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, op. cit., pág. 672.*

<sup>65</sup> *Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, op. cit., pág. 672.*

#### 4.1. O prazo para a invocação da justa causa

Outro problema que se nos afigura necessário apontar é o que resulta da redação do artigo 395.º do CT – que no seu n.º 1 fixa um prazo de apenas trinta dias, a contar do conhecimento dos factos invocáveis enquanto justa causa, para que o trabalhador resolva o seu contrato de trabalho.

Note-se, contudo, que este é o prazo geral concedido pela lei, aplicável a todas as circunstâncias capazes de configurar justa causa de resolução, não visando somente o caso do assédio laboral.

Por esse motivo, devemos apreciar previamente as características do fenómeno do assédio, nomeadamente as suas consequências psicológicas, importando desde já clarificar que consideramos este prazo extremamente reduzido, capaz de gerar um ónus difícil de suportar e, até, de cumprir.

Vejamos. Conforme já se analisou, a jurisprudência portuguesa tem sentido, ao longo dos tempos, maior afinidade com a tese que considera o assédio laboral – seja ele de que tipo for – como um fenómeno que, para existir, carece de reiteração. Vale isto por dizer que o trabalhador sabe, *ab initio*, que para ver a sua qualidade de assediado reconhecida em juízo e, conseqüentemente, a justa causa de resolução validada, deverá apresentar um rol de várias situações em que se sentiu importunado.

Cabe aferir a natureza deste prazo conferido pelo artigo 395.º, n.º 1, do CT. Será um prazo de caducidade? Se a resposta for afirmativa, quando se inicia? Tratar-se-á de um prazo em constante renovação?

Na tentativa de responder às questões aqui colocadas, convocamos o acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 28/04/2017, exarado no âmbito do Processo n.º 176/16.5T8LMG.C1 e relatado pelo Juiz Desembargador FELIZARDO PAIVA, do qual resulta que “*O prazo de 30 dias a que alude o n.º 1 do art.º 395.º do CT (art.º 442.º do CT/2003 e n.º 2 do art.º 34.º da LCCT) caracteriza-se como um prazo de caducidade*” que se justifica “*primordialmente, por razões de certeza dos direitos. O instituto fundamenta-se em razões objectivas de segurança jurídica, bem como na necessidade de definição, dentro de um prazo razoável, das situações jurídicas, evitando-se uma tendencial ‘vinculação perpétua’ por parte do obrigado que, caso contrário, poderia ser a todo o tempo interpelado pelo titular para efectivação do seu direito*”<sup>66</sup>.

---

<sup>66</sup> No mesmo sentido vai o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, proferido no âmbito do processo n.º 903/15.8T8FNC.L1-4, rel. PAULA SANTOS, que considera igualmente o prazo de 30 dias do artigo

O aresto mencionado demonstra que existe, pelo menos, no seio da jurisprudência o entendimento de estarmos perante um prazo de caducidade, como explica também JOÃO LEAL AMADO que considera que “*perante um comportamento do empregador constitutivo de justa causa de resolução do contrato de trabalho, este deverá atuar no prazo de 30 dias, sob pena de caducidade*”<sup>67</sup>.

Por esse motivo, certamente andaria bem o legislador que estabelecesse um prazo autónomo, mais longo, para que o trabalhador assediado tivesse a possibilidade de invocar a conduta assediante como justa causa de resolução, atenta a sensibilidade do problema em causa.

Neste sentido, sugere-se, para tal, a revisão e alteração do artigo 395.º, n. º1, do Código do Trabalho, consagrando a invocabilidade do assédio enquanto justa causa de resolução do contrato de trabalho, no prazo de 6 meses, contados a partir do primeiro dia em que o trabalhador se sinta perturbado ou constrangido.

Ou, no último dos casos, seria mais segura a norma que consagrasse expressamente o momento a partir do qual se inicia a contagem do prazo para a invocação do assédio enquanto justa causa de resolução.

Com uma tal redação seriam acautelados de forma mais eficaz os direitos de personalidade do trabalhador, desde logo por esse se tratar de um espaço temporal que permite, razoavelmente, a repetição das condutas assediantes, indo ao encontro daquela que tem sido a exigência jurisprudencial da prática reiterada.

Além disso, alargado o prazo, o trabalhador gozaria de mais tempo para se aperceber do carácter assediante das condutas, recolher a informação necessária sobre as mesmas e, querendo, proceder à competente denúncia. Vale isto por dizer que, com a redação proposta se reforçaria, e muito, a segurança jurídica da posição do trabalhador assediado.

Não obstante, não podemos desconsiderar que DAVID FALCÃO e SÉRGIO TENREIRO TOMÁS<sup>68</sup>, bem como JOÃO LEAL AMADO<sup>69</sup> e JOANA VASCONCELOS<sup>70</sup>, consideram que

---

395.º como um prazo de caducidade: “*O incumprimento do prazo referido no artigo 395 n.º1 e 2 do CT/2009 opera a caducidade do direito à resolução do contrato pelo trabalhador*”.

<sup>67</sup> JOÃO LEAL AMADO, “Cessação do contrato” in JOÃO LEAL AMADO et al., *Direito do Trabalho – relação individual*, reimpressão, Coimbra, Almedina, 2020, pág. 1119.

<sup>68</sup> Vd. DAVID FALCÃO, SÉRGIO TENREIRO TOMÁS, *Lições de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2019, pág. 326.

<sup>69</sup> Cfr. JOÃO LEAL AMADO, “Cessação do contrato”, cit., pág. 1120.

<sup>70</sup> Vd. JOANA VASCONCELOS (“Anotação ao artigo 395.º do Código do trabalho”, in PEDRO ROMANO MARTINEZ, et al., *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª Edição, Coimbra, Almedina, 2020, pág. 926), que diz que “*No que se refere ao dies a quo deste prazo, constitui entendimento pacífico que haverá que distinguir consoante se trate de “factos instantâneos”, relevando em tal caso o “momento do*



este prazo só se inicia quando a situação que constitua justa causa cesse ou quando as suas consequências sejam verdadeiramente insuportáveis, capazes de criar a rotura da relação laboral - tese que perfilhamos na íntegra.

Neste mesmo sentido foi o acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Lisboa, no âmbito do processo n.º 1584/07.8TTLSB.L1-4, relatado por ISABEL TAPADINHAS, que diz que “*numa situação de carácter continuado e de efeitos duradouros, que se agrava com o decurso do tempo, o prazo de caducidade a que se refere o referido art. 442.º, n.º 1 do Cód. Trab., (atualmente, artigo 395.º, n.º 1) só se inicia a partir da data da cessação dessa situação ou, então, a partir do momento em que os seus efeitos, no contexto da relação laboral, assumem tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna impossível, ou seja, se torna intolerável para o trabalhador, perante esses factos e as suas nefastas consequências, a manutenção da relação de trabalho*”<sup>71</sup>.

Esta interpretação parece-nos mais feliz e eficaz no que respeita à proteção dos direitos do trabalhador, nomeadamente por permitir que enquanto subsista o comportamento assediante, haja a possibilidade de invocar a prática de assédio enquanto justa causa de resolução do contrato de trabalho.

Isto porque, ao invés de esta possibilidade se esgotar nos trinta dias subsequentes à prática do primeiro ato assediante, vai-se renovando ao longo do assédio, sem que o trabalhador esteja vinculado àquele reduto prazo.

O aresto citado auxilia-nos também a responder ao que sucederia caso, esgotado o prazo de trinta dias para a invocação do assédio como justa causa de resolução do contrato de trabalho. Ora, caso assim suceda, poderemos sempre invocar que a contagem do prazo a que alude o artigo 395.º, n.º 1, do CT, só se inicia a partir da data

---

*conhecimento da materialidade” dos mesmos pelo trabalhador ou de um “comportamento ilícito do empregador” que seja “continuado”, caso em que tal prazo “só se inicia quando for praticado o último ato de violação do contrato, pois o conhecimento da situação ilícita renova-se permanentemente” enquanto esta situação se mantiver.*

<sup>71</sup> No mesmo sentido foi o acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no âmbito do processo n.º 739/12.8TTMTS-A.P1, rel. MARIA JOSÉ COSTA PINTO, de onde se retira que “*I - O prazo de caducidade do direito de resolução do contrato de trabalho com justa causa, tratando-se de factos instantâneos, inicia-se no momento do conhecimento da materialidade dos factos.*

*II – Já no caso de o comportamento ilícito do empregador ser continuado, o prazo de caducidade só se inicia quando for praticado o último acto de violação do contrato, pois o conhecimento da situação ilícita renova-se permanentemente enquanto ela se mantiver.*

*III – No caso de factos instantâneos com efeitos duradouros, susceptíveis de agravamento com o decurso do tempo, aquele prazo inicia-se não no momento do conhecimento da materialidade dos factos, mas quando, no contexto da relação laboral, assumem tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna a partir de então imediatamente impossível.*

*IV – Deve pois nestas hipóteses fazer-se um juízo perante cada caso concreto no sentido de aferir se o trabalhador, quando conheceu os factos que invoca em fundamento da justa causa, ficou logo em condições de ajuizar das implicações de tal acto no devir do contrato.*

da cessação dessa situação ou a partir do momento em que os seus efeitos assumam tal gravidade que a manutenção do contrato de trabalho se torna manifestamente insuportável.

Tendo convocado *supra* a fase judicial da apreciação da justa causa de resolução, revela-se necessário sobre a questão do ónus da prova. A quem caberá provar que o assédio teve ou não lugar? Ao assediado ou ao assediador?

Esta questão afigura-se absolutamente basilar para o nosso estudo, uma vez que a prova das condutas assediantes influenciará diretamente na validação da justa causa de resolução invocada e na determinação da indemnização a atribuir ao trabalhador assediado.

#### 4.2. O regime probatório

Conforme já tivemos oportunidade de examinar, e recuperando a já mencionada multiplicidade do fenómeno do assédio inserida no segundo capítulo desta dissertação, podemos afirmar, *a priori*, que o fenómeno social do assédio laboral se manifesta através de abusos de poder ou atos desestabilizadores e despersonalizantes, dirigidos contra determinado indivíduo, enfraquecendo-o diariamente.

Isto posto, é reconhecido, tanto pela doutrina, como por várias decisões judiciais, que a prática de assédio laboral goza de uma notória complexidade probatória e que, por isso, carece de um regime legal de produção de prova próprio, como nos dá nota ISABEL RIBEIRO PARREIRA<sup>72</sup>, pensamento que acompanhamos.

Ora, é nos termos do artigo 25.º, n.º 5, do CT que encontramos algumas pistas que nos conduzem à resposta das questões enunciadas – muito embora uma vez mais nos vejamos compelidos a forçar uma resposta completa. Diz-nos este preceito legal que *“cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação”*.

Arriscamos afirmar que a intenção do legislador ao dar esta redação ao ónus de prova relativo à discriminação, sempre quis produzir uma inversão do mesmo – fazendo recair sobre o empregador o dever de provar que não assediou o trabalhador.

---

<sup>72</sup> Cfr. ISABEL RIBEIRO PARREIRA, “O Assédio Moral no Trabalho”, cit., pág. 241-244.

Mesmo que assim se não entenda, informa-nos CAROLINA AMANTE que existe um outro entendimento “*criado e seguido por alguma jurisprudência aplicável às ações em que se verifique a existência de práticas classificáveis*”<sup>73</sup> como assédio, que passa pela aplicação das regras relativas à responsabilidade civil contratual. Não será um raciocínio isento de fundamento porquanto, como já se viu, constitui obrigação do empregador “*proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral*” (artigo 127.º, n.º 1, alínea c), do CT). Ora, caso esta obrigação não seja cumprida, estaremos perante uma violação dos termos do contrato.

Ainda assim, é verdade que o nosso legislador foi sensível às dificuldades sentidas aquando da produção de prova. Essa sensibilidade é manifestada, a título exemplificativo, através do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do CC, que consagra que “*o denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório*”.

Este mecanismo revela-se absolutamente essencial na prevenção de atos retaliatórios, por exemplo, quando o assediado arrole como testemunhas os seus colegas de trabalho, no âmbito de processo judicial contra o seu empregador, evitando uma recusa daqueles por recearem castigos e punições por testemunharem contra a entidade empregadora.

#### 4.3. O artigo 394.º, n.º 2, do CT – a articulação entre as alíneas b) e f)

Como já tivemos oportunidade de referir, aquando da análise da evolução legislativa do assédio enquanto justa causa de resolução, surgiu com a Lei n.º 99/2003 – diploma que trouxe pela primeira vez o regime legal do assédio laboral – que, de forma subreptícia, se instituiu o assédio surgiu, pela primeira vez, como justa causa de resolução do contrato de trabalho.

Assim, foi pelo artigo 441.º, n.ºs 1 e 2 da Lei n.º 99/2003 que se determinou que “*ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato*”, considerando-se justa causa a “*violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador*”.

---

<sup>73</sup> Vd. CAROLINA AMANTE, *A prova no assédio moral*, [s.l.], Nova Causa Edições Jurídicas, 2016, pág. 89.

Ora, não será descabido pensar-se que, muito embora não estivesse expressamente prevista, a prática de assédio constituía, à data, justa causa de resolução do contrato de trabalho. Esta previsão legal manteve-se inalterada até 2017.

Foi tão somente com a alteração legislativa introduzida pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, na alínea f) do n.º 2 do artigo 394.º do CT que o legislador sentiu a necessidade de prever expressamente o assédio como justa causa de resolução do contrato de trabalho. Esta disposição parece requerer que, para que o assédio seja invocável como justa causa de resolução, deverá ser feita previamente uma denúncia ao serviço com competência inspetiva na área laboral.

Já esta redação se encontrava em vigor quando, em 2019, com a Lei 93/2019, de 4 de setembro, se adicionou uma outra menção à prática de assédio “*praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores*”, na alínea b) do n.º 2 daquele mesmo preceito.

Na esteira de JOANA VASCONCELOS, interrogamo-nos sobre qual o propósito da duplicação de menção ao assédio, que pode: “*Visa tal indicação limitar a relevância (como justa causa de resolução) do assédio a tais situações, excluindo-a em todas as demais, i.e., sempre que o assédio apesar de comprovadamente verificado, não tenha sido levado ao conhecimento da autoridade pública competente?*”<sup>74</sup>.

Na esteira de JOANA VASCONCELOS, esta dupla menção pode até prejudicar a proteção do trabalhador assediado no âmbito da apreciação da legitimidade da justa causa invocada, “*A ser assim, tal explicitação veio, afinal, restringir – contra o trabalhador – o alcance, (...), desta norma. A qual vem a ser, além do mais contrariada – e em boa medida esvaziada de sentido – pela parte final da alínea b) do mesmo n.º 2, que esclarece constituir justa causa de resolução “a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores”, sem qualquer reserva*”.<sup>75</sup>

Ademais, não podemos deixar de referir que esta redação padece de uma falha grave que pode induzir em erro quem a leia de forma mais perfunctória. De facto, de uma primeira leitura pode resultar que o assédio é apenas justa causa de resolução quando praticado pelo empregador. Isto porque o que o n.º 2 do artigo 394.º consagra é que

---

<sup>74</sup> *Vd. JOANA VASCONCELOS (“Anotação ao artigo 394.º do Código do Trabalho”, in PEDRO ROMANO MARTINEZ, et al., Código do Trabalho Anotado, 13.ª Edição, Coimbra, Almedina, 2020, pág. 922).*

<sup>75</sup> *Vd. JOANA VASCONCELOS (“Anotação ao artigo 394.º do Código do Trabalho”, cit., pág. 922), que diz que “o principal problema reside na referência, na alínea f) do n.º 2, ao assédio cuja prática haja sido “denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral”.*

*“constituem justa causa de resolução (...) os seguintes comportamentos do empregador”.*

No entanto, resulta da alínea b) do n.º 2 do artigo 394.º CT que é justa causa de resolução, não só a prática de assédio pela entidade empregadora, mas também *“por outros trabalhadores”*; já a alínea f) menciona que pode ser considerado justa causa de resolução o assédio praticado por representantes do empregador.

Assim, não obstante a redação do preceito em crise ser equívoca, a verdade é que também o assédio praticado por colegas de trabalho ou representantes do empregador constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho<sup>76</sup>.

Surge-nos, neste entretanto, uma outra questão: no caso de o trabalhador ser assediado por colegas de trabalho e denunciar tal situação ao empregador, que a sane de imediato, poderá o assediado resolver com justa causa o contrato? Mesmo estando aquela circunstância já resolvida?

Parece-nos possível afirmar que sim. Muito embora seja resolvida, a verdade é que até ali, o trabalhador foi alvo de assédio no seu local de trabalho. Daí, decorreram lesões graves aos seus direitos de personalidade e violações às obrigações de segurança e saúde no trabalho. Seria demasiadamente oneroso para o trabalhador vítima de assédio deixar de poder invocar essa circunstância (consumada) como justa causa de resolução, pelo simples facto de o empregador a ter corrigido/eliminado. Neste caso, e na nossa opinião, a justa causa para resolução do contrato de trabalho subsiste.

Não obstante, existe jurisprudência que nos diz que não, como sucede no Acórdão do Tribunal da Relação de Évora (rel. MÁRIO BRANCO COELHO), datado de 28/12/2019), exarado no âmbito do Processo n.º 2185/16.5T8STR.E1, de onde se retira que *“(...) a prática de assédio (...) pode ser originado por colegas com a mesma posição hierárquica ou, mais raramente, por um subordinado. (...) Nas situações de assédio praticado por colegas de trabalho, em que o empregador desconhece o comportamento vexatório ou humilhante, o trabalhador deve optar pela via da reclamação ou denúncia*

---

<sup>76</sup> É quanto resulta do Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 14/07/2021 (rel. MOISÉS SILVA), no âmbito do Processo 82/20.9T8BJA.E1, resultou que *“ii) o assédio moral implica comportamentos continuados, praticados diretamente pelo empregador ou através de superiores hierárquicos ou colegas de trabalho, que sejam humilhantes e atinjam a dignidade do trabalhador, em que este resultado tem como causa adequada aquela conduta assediante, tendo associado um objetivo final ilícito ou eticamente reprovável. iii) constitui assédio moral a conduta da superior hierárquica, por si e através de outra trabalhadora, consistente em desautorizar continuada e diariamente as competências funcionais da trabalhadora perante os subordinados desta, dizendo-lhe que “tinha de calar-se, ouvir e baixar as orelhas como os burrinhos”, que teve como resultado que esta se sentisse desprezada, humilhada, e deprimida, com crises de choro frequentes quer no trabalho, quer em casa, com grande dificuldade em diariamente ir para o trabalho, e que a levou a decidir resolver o contrato de trabalho com justa causa”.*

*junto do empregador ou do superior hierárquico com responsabilidade disciplinar sobre o assediante.”, no entanto, “Apenas em caso de passividade ou omissão do empregador, é que este poderá ser responsabilizado pelo assédio, por omissão das medidas adequadas a evitar a reiteração do comportamento assediante”.*

Aqui chegados, concluímos que será desejável rever este preceito legal, repensando-se a necessidade e a utilidade de existirem duas referências expressas à prática do assédio no artigo 394.º, n.º 2 do CT.

Em primeiro lugar, dir-se-á que dessa revisão deverá resultar a eliminação da menção menos protetora – que pensamos ser a da alínea f), uma vez fazer depender a verificação do assédio de mais requisitos do que a alínea b). Além disso, consideramos útil proceder-se à alteração desta injunção, visando a concordância entre o texto do n.º 2 e o da alínea b), e para tanto, fazer cair a expressão “*do empregador*”, na menção “*constituem justa causa de resolução (...) os seguintes comportamentos do empregador*”.

## Conclusões

Ao longo deste trabalho pudemos constatar que a prática de assédio moral em contexto laboral é um dos maiores problemas que o legislador enfrenta no que é atinente à proteção do trabalhador.

Ainda assim, as alterações legislativas que têm surgido no âmbito do assédio laboral têm sido eficazes no cumprimento daquela tarefa.

Num primeiro momento, concluímos que é principalmente dos poderes disciplinar e de direção do empregador que decorre a autonomia do direito do trabalho, em face do direito civil. Esta autonomia advém do facto de que, não obstante a relação laboral se trate de uma relação de direito privado, é também uma de especial carácter de poder<sup>77</sup>, à qual pode ser aplicado o elenco de direitos, liberdades e garantias, previsto na CRP.

Além disso, demonstrámos que o assédio é perspectivado como risco psicossocial, capaz de produzir efeitos devastadores na saúde do trabalhador, cabendo ao empregador o ressarcimento destes danos, nos termos da lei laboral.

Acresce que, embora o assédio seja um problema cuja origem radique nos primórdios da relação laboral, só há relativamente pouco tempo logrou obter um regime jurídico autónomo no contexto do ordenamento jurídico português. Este regime tem evoluído no sentido de conferir uma cada vez maior dignidade ao trabalhador, mas não podemos deixar de sublinhar a necessidade de encetar mais alguns esforços a realizar num futuro, que se adivinha próximo.

A necessidade destas alterações fez-se sentir, ultimamente, em especial, no tocante à questão da crescente utilização de tecnologias de comunicação no ambiente laboral que, apesar de nos dias de hoje se considerar absolutamente indispensável, permite maiores intromissões na esfera privada do trabalhador e graves perturbações no seu direito ao descanso. A este respeito concluímos que as alterações legislativas mais recentes, que consagraram o direito à desconexão do trabalhador, protegem-no de condutas que entendemos por assediantes, como os contactos fora do tempo e horário de trabalho.

Por último, mas não menos importante, parece-nos urgente proceder a uma revisão do assédio enquanto causa resolutiva do contrato de trabalho. Isto porque, conforme se teve a oportunidade de demonstrar, o trabalhador vítima de assédio trata-se de um

---

<sup>77</sup> Como ensina José Carlos Vieira de Andrade (*Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, Coimbra, Almedina, 2019, 6.ª Edição pág. 243).

indivíduo cuja estrutura emocional se encontra fragilizada e o regime em análise não lhe confere a proteção que lhe é, a nosso ver, devida.

Neste ponto, parecem-nos serem três as alterações mais urgentes. A primeira respeita ao prazo de que o trabalhador dispõe para resolver o contrato de trabalho com base no assédio, impondo-se uma de duas soluções possíveis: ou é concedido um prazo mais alargado do que os trinta dias que a norma lhe concede, ou é expressamente consagrado que a contagem deste prazo se inicia apenas no momento em o assédio cesse.

A outra alteração que urge realizar consiste na retificação da redação do n.º 2 do artigo 394.º do CT, por ser supérflua a consagração duplicada da menção ao assédio – nas alíneas b) e f) devendo na nossa ótica ser mantida, apenas, a da alínea b).

De facto, a alínea b) parece-nos ser a mais eficaz na proteção do trabalhador, uma vez que não faz depender a verificação de justa causa de outros fatores que não a ocorrência do assédio.

Por outro lado, cabe referir que não obstante o n.º 2 do artigo 394.º do CT mencione apenas que é justa causa de resolução o assédio praticado pelo empregador, a alínea b) reconhece que também o é o levado a cabo pelos representantes do empregador e pelos colegas do trabalhador assediado. Assim, é urgente a revisão deste texto legal, de molde a eliminar esta falta de concordância.



## *Índice jurisprudencial*

### **Supremo Tribunal de Justiça**

- 13/01/2010 – Proc. n.º 1466/03.2TTPRT.S1 - rel. Sousa Grandão
- 12/03/2014 – Proc. n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1. - rel. Mário Belo Morgado
- 21/04/2016 – Proc. n.º 299/14.5T8VLG.P1.S1 - rel. Mário Belo Morgado
- 01/06/2017 – Proc. n.º 919/11.3TTCBR-A.C1.S1 - rel. Ferreira Pinto
- 09/05/2018 – Proc. n.º 532/11.5TTSTRE.E1.S1 - rel. Gonçalves Rocha

### **Tribunal da Relação do Porto**

- 02/09/2009 – Proc. n.º 843819 - rel. Albertina Pereira
- 04/02/2013 – Proc. n.º 1827/11.3TTPRT.P1 – rel. António José Ramos
- 17/11/2014 – Proc. n.º 739/12.8TTMTS-A.P1 - rel. Maria José Costa Pinto
- 26/06/2018 – Proc. n.º 8/17.7T8GDM.P1 - rel. Joaquim Correia Gomes
- 18/12/2018 – Proc. n.º 4881/16.8MTS.P2 - rel. Nelson Fernandes

### **Tribunal da Relação de Lisboa**

- 06/07/2011 – Proc. n.º 1584/07.8TTLSB.L1-4 - rel. Isabel Tapadinhas
- 15/01/2012 – Proc. n.º 830/06.0TTVFX.L1-4 - rel. Filomena Carvalho
- 25/09/2013 – Proc. n.º 201/11.6TTFUN.L1-4 - rel. Isabel Tapadinhas
- 13/01/2016 – Proc. n.º 903/15.8T8FNC.L1-4 - rel. Paula Santos

### **Tribunal da Relação de Évora**

- 28/12/2019 – Proc. n.º 2185/16.5T8STR.E1 - rel. Mário Branco Coelho
- 14/07/2021 – Proc. n.º 82/20.9T8BJA.E1 - rel. Moisés Silva

### **Tribunal da Relação de Coimbra**

- 28/04/2017 – Proc. n.º 176/16.5T8LMG.C1 - rel. Felizardo Paiva

## *Índice bibliográfico*

ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e direitos fundamentais*, Coimbra, Coimbra Editora, 2005.

ALMEIDA, Mariana Félix Ribeiro de, *O Assédio Laboral- Responsabilidade civil no assédio laboral horizontal e o assédio enquanto acidente de trabalho*, Dissertação de Mestrado em Direito, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Escola do Porto, 2019.

AMADO, João Leal, “Cessação do contrato” in AMADO, João Leal; ROUXINOL, Milena Silva; VICENTE, Joana Nunes; SANTOS, Catarina Gomes; MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho – relação individual*, reimpressão, Coimbra, Almedina, 2020, págs. 913-1134.

AMADO, João Leal, “O assédio no trabalho”, in AMADO, João Leal; ROUXINOL, Milena Silva; VICENTE, Joana Nunes; SANTOS, Catarina Gomes; MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho – relação individual*, reimpressão, Coimbra, Almedina, 2020, págs. 209-218.

AMADO, João Leal, “Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: sobre o direito à desconexão profissional”  
[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018\\_amado\\_joao\\_leal\\_tempo\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao_leal_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y), consultado em 25/mar/2022.

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho – noções básicas*, 3ª Edição, Coimbra, Almedina, 2019.

AMANTE, Carolina, *A prova no assédio moral*, [s.l.], Nova Causa Edições Jurídicas, 2016.

ANDRADE, José Carlos Vieira de, *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, Coimbra, Almedina, 6.ª Edição, 2019.

CANEDO, Ana Caldas, *Assédio discriminatório e assédio moral simples: um contributo para a análise do conceito de assédio moral no Código do Trabalho*, Dissertação de Mestrado em Direito, Universidade do Minho, Braga, 2012.

CARVALHO, Messias, “Assédio Moral/Mobbing”, *Revista TOC*, n.º 77, 2006, págs. 40-49.

COSTA, Ana Ribeiro, “O Ressarcimento dos Danos Decorrentes do Assédio Moral ao abrigo dos Regimes das Contingências Profissionais”, *Questões Laborais*, n.ºs 35/36, 2010, págs. 103-158.

COSTA, Ana Ribeiro, “VII. Revisitando o assédio e o caminho para o seu enquadramento no regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais”, *Anuario Internacional sobre prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo*, 2017/2018. [https://www.ugt.es/sites/default/files/anuario\\_2018\\_web.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/anuario_2018_web.pdf), págs. 135-168.

Consultado em 25/mar/2022.

FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2019.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 20ª Edição, Coimbra, Almedina, 2020.

FERNANDES, Francisco Liberal, “Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação (Exhausted but unable to diconnect)”, *Questões Laborais*, n.º 50, 2017, págs. 7-17.

FIALHO, Manuela, “Do assédio laboral ao suicídio”, in *Trabalho sem Fronteiras. O papel da Regulação*, coord. Manuel M. Roxo, Coimbra, 2017, págs. 161-177.

GOMES, Júlio Vieira, “Algumas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral (laboral)”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 90, 2011, págs. 71-91.

LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 5ª Edição, Coimbra, Almedina, 2016.

LOPES, Sónia Kietzmann, “O assédio moral no trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 82, 2009, págs. 253-259.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, *El ciberacoso en el trabajo – cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*, Madrid, Wolters Kluwer España, 2019.

MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Coimbra, Almedina, 2021.

PACHECO, Mago Rocha, *O assédio moral no trabalho – o elo mais fraco*, Coimbra, Almedina, 2007.

PARREIRA, Isabel Ribeiro, “O Assédio Moral no Trabalho”, in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, Coimbra, 2003, págs. 209-244.

PEREIRA, Duarte Amorim, “Há vida para além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e a desconexão profissional”, *Questões Laborais*, n.º 53, 2018, págs. 129-148.

PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho – Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009.

QUINTAS, Paula, “O percurso jurídico do assédio laboral”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º I, 2018, págs. 281-306.

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, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2000.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5.ª Edição, Coimbra, Almedina, 2014.

REBELO, Glória, “Assédio moral e dignidade no trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho - Número especial em homenagem à obra do Dr. Vítor Ribeiro, n.º 76/77/78*, 2007, págs. 105-119.

REDINHA, Maria Regina Gomes, “Assédio Moral ou *Mobbing* no trabalho”, in *Estudos em Homenagem ao Professor Raul Ventura*, Coimbra Editora, 2003, págs. 833-847.

SANTOS, Pedro Barrambana, *Do Assédio Laboral – Pelo Reenquadramento do Assédio Moral no Ordenamento Jurídico Português*, 2ª Edição, Coimbra, Almedina, 2019.

SILVA, Cidália Santos da, *Análise da Figura do Assédio Moral: Doença de Trabalho ou Acidente de Trabalho*, Dissertação de Mestrado em Direito, Universidade do Minho, Braga, 2012.

SILVA, José Rodrigues da, *Trabalho, processo e tribunais*, Lisboa, Europress, 1979.

VASCONCELOS, Joana, “Anotação ao artigo 394.º do Código do Trabalho”, in MARTINEZ, Pedro; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme Machado; SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª Edição, Coimbra, Almedina, 2020, págs. 919-924.

VASCONCELOS, Joana, “Anotação ao artigo 395.º do Código do Trabalho”, in MARTINEZ, Pedro; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme Machado; SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª Edição, Coimbra, Almedina, 2020, págs. 925-930.

VICENTE PACHÉS, Fernando de, *Ciberacoso en el trabajo*, Barcelona, Atelier Libros Jurídicos, 2018.