



O assédio moral no trabalho – um crime de fato

Será o *bullying* uma prática exclusiva dos jovens e do ambiente escolar?

Será correcta a assunção que a sociedade faz relativamente ao que é o assédio moral no trabalho?

Talvez tenha sido ou seja ainda vítima e não o saiba. O assédio moral está mais patente e proliferado do que pensamos, sendo transversal ao sexo, raça, idade, mas já não o sendo relativamente ao estatuto.

“Quase dois em casa dez trabalhadores em Portugal já foram vítimas de assédio moral, um número superior à média europeia”¹.

Conforme nos ensina a Jurisprudência do Tribunal da Relação de Lisboa, **“o assédio moral, contemplado no artigo 29, n.º 1 do CT [Código do Trabalho], pode revestir duas formas: o assédio discriminatório e o que não se baseia em nenhum factor de discriminação (mobbing), sendo que nem todas as situações de conflito laboral podem ser qualificadas como mobbing”².**

Verifica-se **assédio moral não discriminatório (mobbing)**, *“quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum factor discriminatório, mas, pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar aquele trabalhador da empresa”³.*

¹ *“Dinheiro e Direitos”*, Revista Deco ProTeste, n.º 141, Maio/Junho 2017, página 22.

² Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 05/04/2017, proferido no âmbito do processo n.º 3805/15.4T8BRR.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.

³ Acórdão do TRP de 04/02/2013, proferido no âmbito do processo n.º 1827/11.3TTPRT.P1, disponível em www.dgsi.pt.

O mundo do trabalho e o percurso de vida pode ser bastante extenuante e competitivo, resultando por vezes em disputas nocivas entre hierarquias e trabalhadores, e até mesmo contendas grupais ou individuais. A pressão que é colocada quer pela relação com os outros, quer por nós próprios, é algo característico de quem entra para o mundo do trabalho e nele pretende progredir. Tudo isso é natural e advém do desenvolvimento de qualquer actividade que pressuponha interacções humanas. Contudo, o fenómeno do assédio moral (nas suas duas vertentes), não é o resultado de um mero conflito entre adultos que se resolva facilmente com um aperto de mão ou um almoço entre colegas. O assédio moral envolve uma rede de influência, um abuso de poder e uma espessura muito superior a uma alteração ordinária ou pontual.

Numa relação de subordinação existem sempre dois lados – o empregador e o trabalhador. E, em consequência dessa relação de hierarquia, o trabalhador, geralmente, encontra-se numa situação de fragilidade e de vulnerabilidade que o impede de, por vezes, conseguir manter uma posição firme na defesa dos seus próprios direitos como trabalhador. O fenómeno do *mobbing* é, não raras vezes, iniciado pelo superior hierárquico – usualmente designado por *mobbing vertical*. No entanto, poderá igualmente existir entre colegas – denominado por *mobbing horizontal*.

O agente que pratica o assédio moral aproveita-se da posição de fragilidade da outra parte submetendo-a a condições de trabalho, sejam elas de ordem psicológica ou materiais, brutais ou terminais. Como na maioria das vezes o assédio moral parte do superior hierárquico, a vítima pode terminar o contrato de trabalho com justa causa e pedir uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

As situações de *mobbing*⁴ podem materializar-se em, nomeadamente, (1) ameaças de despedimento, (2) fixar objectivos ou prazos impossíveis de atingir, (3) pedir constantemente trabalhos urgentes sem necessidade, (4) criar contínuas situações de stress de modo a provocar o descontrolo do trabalhador, (5) insinuar por diversas vezes que o trabalhador tem problemas mentais ou familiares, (6) apropriar-se

⁴ Conforme descrito na “*Dinheiro e Direitos*”, Revista Deco ProTeste, n.º 141, Maio/Junho 2017, páginas 22 e 23.

sistematicamente de ideias, propostas, projectos e trabalhos de colegas ou subordinados sem identificar o autor, (7) divulgar, de forma reiterada, rumores e comentários maliciosos ou críticas sobre colegas, subordinados ou superiores hierárquicos.

Contrariamente, não podem ser considerados actos de assédio moral, os meros conflitos laborais, as decisões conformes ao contrato de trabalho, o legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar, situações pontuais de stress e pressão associadas ao exercício de cargos de alta responsabilidade, diferença de tratamentos entre colaboradores, desde que não assente em critérios discriminatórios, agressões físicas e/ou verbais ocasionais. Em alguns casos, até podem ser crime, mas não assédio moral, por ausência de repetição⁵.

O Código do Trabalho define o assédio (artigo 29.º, n.º 2) 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*⁶. Nos termos do n.º 3, *constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior”*.

A recente alteração ao Código do Trabalho⁷ veio **proteger e reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio**, estipulando directrizes de conduta

⁵ Neste sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 05/01/2017, proferido no âmbito do processo n.º 10796/15.0T8VNG.P1 *“não preenche os aludidos pressupostos o comportamento de um empregador que, discutindo por vezes com a trabalhadora, apelidando-a de incompetente, em determinado dia, na sequência de uma reclamação de um cliente sobre o serviço prestado, a apelida de incompetente e de não ter realizado convenientemente o serviço”*, disponível em www.dgsi.pt.

⁶ Segundo refere o Acórdão do STJ de 03/12/2014, proferido no âmbito do processo n.º 712/12.6TTPRT.P1.S1, *“de acordo com o disposto no artigo 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “assediante”*, disponível em www.dgsi.pt.

⁷ Lei n.º 73/2017 de 16 de Agosto.

ao empregador e atribuindo ao trabalhador vítima de assédio a possibilidade de resolução do contrato por justa causa⁸.

Assim, e de acordo com a nova redacção concedida ao artigo 29.º do Código do Trabalho é **expressamente proibida a prática de assédio**. A sua prática é considerada **contraordenação muito grave** e dá lugar à atribuição à vítima de um **direito de indemnização** (cfr. números 4 e 5).

Nos termos da nova redacção atribuída ao artigo 127.º, alíneas k e l, **constitui dever do empregador** “k) *Adoptar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores e l) instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho*”, a sua violação, constitui contraordenação grave (cfr. n.º 7).

O artigo 331.º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho presume abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

A jurisprudência também já se pronunciou quanto ao fenómeno do assédio e à sua caracterização, com relativa unanimidade, como sendo uma *conduta persecutória abusiva, reiterada, intencional, e que culmina com determinadas consequências para a vítima*⁹.

De acordo com a orientação do Supremo Tribunal de Justiça, o assédio moral “pressupõe comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e

⁸ Artigo 394.º, n.º2, alínea f): “ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante”.

⁹ “A existência de mobbing não exige que se tenha verificado uma lesão da saúde do trabalhador. A lesão essencial que surge como consequência do comportamento ilícito do empregador que exerce assédio moral traduz-se na lesão da dignidade do trabalhador como pessoa que é submetida a um ambiente hostil, degradante ou humilhante no seu meio laboral. A lesão da dignidade constitui um dano não patrimonial objectivo que se reveste de gravidade evidente e deve ser compensado; a forma como é sentida esta lesão e os sentimentos que suscita em cada um podem divergir em termos subjectivos, o que deve ser ponderado na fixação equitativa do valor da indemnização, mas não apaga a existência daquele dano objectivo que surge como consequência primeira do comportamento ilícito do empregador”, cfr. Acórdão TRP de 08/04/2013, proferido no âmbito do processo n.º 248/10.OTTBRG.P1, disponível em www.dgsi.pt.

atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências”^{10/11}.

No seu acórdão de 12/03/2014, proferido no âmbito do processo n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1, faz menção à relação contratual entre empregador e trabalhador (relação obrigacional complexa) e identifica os deveres emergentes do contrato de trabalho, designadamente, os deveres principais (prestar uma atividade e pagar a retribuição) e os deveres secundários e deveres acessórios de conduta: i) deveres de protecção da pessoa e/ou património da contraparte; ii) deveres de lealdade; iii) e deveres de esclarecimento.

Nas situações de assédio moral, a lesão dos direitos de personalidade surge no quadro da especial vulnerabilidade que caracteriza a posição do trabalhador na relação laboral e em desrespeito dos deveres de protecção e de segurança, podendo vir a causar danos no trabalhador. A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador, conforme dita a nova redacção do artigo 283.º, n.º 8 do Código do Trabalho. De acordo com o n.º 9, *“a responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da segurança social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos”*.

O que caracteriza, afinal, o assédio moral e o *mobbing*?

Este fenómeno ocorre sob a forma reiterada, intencional, malévola, por parte do agressor, de um facto típico, ilícito e culposo, que se traduz num crime ou num ilícito de ofensa à integridade moral da vítima, assim como na maculação e na negação da dignidade da pessoa humana, princípio fundamental previsto na Constituição da República Portuguesa e na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

¹⁰ Cfr. Acórdão do STJ de 21/04/2016, proferido no âmbito do processo n.º 299/14.5T8VLG.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

¹¹ No mesmo sentido, os Acórdãos do STJ de 12/11/2015, proferido no âmbito do processo n.º 217/10.0TTMAI.P1.S1; de 26/05/2015, proferido no âmbito do processo n.º 2056/12.4TTLSB.L1.S1, disponíveis em www.dgsi.pt.

O assédio moral prima pelas acções intimidatórias, pela perseguição e pelo excesso.

Não existe uma taxatividade de situações que configuram o assédio moral nem um catálogo de sujeitos praticantes da modalidade. Poderá dizer-se que assenta em todas as situações reiteradas em que a competição e o controlo ultrapassam os limites da adequação social e da razoabilidade, testando as barreiras emocionais e físicas da vítima, e do que é exigível ou suportável pelo ser humano.

Um exemplo paradigmático, e uma questão muito suscitada ultimamente quer por entidades governamentais, comissões europeias e associações de trabalhadores, é a questão do horário de trabalho e até que ponto o trabalhador terá que se sujeitar a uma carga horária extra não remunerada sob pena de não corresponder às expectativas (mal formadas).

Não obstante a inexistência de homogeneidade nas condutas adoptadas pelo agressor, existem diferenças entre o assédio masculino e feminino. Por exemplo, situações de contacto físico indesejado assumem maior relevância no caso das mulheres e, normalmente, advém de um superior hierárquico.

Sendo o *mobbing* uma realidade grave nos dias de hoje, que pode trazer consequências pessoais e profissionais devastadoras, torna-se necessário um combate intenso ao mesmo.

Importa alertar que, nos casos de assédio o ónus da prova impende sobre a vítima¹². Aqui, deverá provar as condutas ilícitas e prolongadas, não devendo nunca desmotivar-se nem sentir-se coagido ou coagida pelo medo de possíveis represálias.

Deverá, para tanto, recorrer e aconselhar-se junto de um advogado ou de uma advogada, das entidades competentes (Comissão para Igualdade no Trabalho e no

¹² Neste sentido, o Acórdão do STJ de 26/05/2015, proferido no âmbito do processo n.º 2056/12.4TTLSB.L1.S1, “*Em direito laboral, para se reconhecer direito ao trabalhador a indemnização com fundamento em danos não patrimoniais, terá aquele de provar que houve violação culposa dos seus direitos por parte do empregador, causadora de danos que, pela sua gravidade, mereçam a tu tela do direito, o que se verificará, em termos gerais, naqueles casos em que a culpa do empregador seja manifesta, os danos sofridos pelo trabalhador se configurem como objetivamente graves e o nexo de causalidade não mereça discussão razoável*”, disponível em www.dgsi.pt.

Emprego e Autoridade para as Condições do Trabalho) ou junto de outras autoridades (policiais e tribunais) ou centrais sindicais (CGTP e UGT).

A solução passa, então, quer pela prevenção, quer pela alteração das mentalidades, designadamente no receio das consequências derivadas de um comportamento legítimo e defensivo.

Em forma de prevenção, aconselha-se a criação de políticas que facilitem o diálogo e a comunicação interna. Sugere-se a promoção de eventos da empresa, estimulando a interacção, colaboração e empatia entre os trabalhadores e superiores hierárquicos, de modo a criar-se um ambiente coeso e harmonioso, sem lugar para o assédio.

Caso o assédio moral seja já uma realidade, aconselha-se as vítimas a manterem um registo detalhado das agressões e das humilhações, e a pedirem ajuda aos colegas que tenham presenciado as situações, para que depois seja mais fácil a prova dos factos, a condenação do infractor e a eventual atribuição de indemnização.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Código do Trabalho, *“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”*.

Diana Silva Pereira

Rui Tomaz