



JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Acórdão N.º 219/2025

“R) Na doutrina, Sandra Tavares, (Professora Auxiliar da Universidade Católica Portuguesa, CEID - Centro de Estudos e Investigação em Direito, Faculdade de Direito - Escola do Porto), no estudo intitulado “As virtualidades do crime de perseguição na tutela do assédio laboral”, conclui: “(. . .) **não nos parece rigoroso tomar o crime de perseguição como o modo de punir criminalmente o assédio laboral. Este está expressamente previsto como contraordenação e é nesse âmbito que deve ser, à partida, equacionado**”

S) Quanto ao enquadramento jurídico as situações de "stalking" são enquadráveis no art.º 154.º A do Cód. Penal mas as situações de "mobbing" (assédio moral em contexto laboral) não são enquadráveis na previsão do art.º 154.º A do Cód. Penal.

T) O legislador, quando no n.º 5 do art.º 29.º do Cód. do Trabalho, ressaltou, “(...) **sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.**” quis referir-se ao assédio diferenciador de género e à violência doméstica, assédios estes compreendidos no art.º 154º-A, no seguimento da Convenção de Istambul e, por assim ser, no âmbito dessa ressalva não se inclui o assédio laboral que não tenha a ver com comportamentos correlacionados com a violência doméstica, violência de género e/ou sexual, este sim, compreendido no art.º 154º-Ado Código Penal.

U) **Se o nº 5 do art.º 29.º do Código do Trabalho fosse aplicável ao assédio, numa interpretação lata, então o âmbito e alcance da contraordenação ali prevista ficavam esvaziados de conteúdo**, porque todo o assédio, incluindo o laboral não sexual, seria punido como crime e não como contraordenação, pelo que a punição segura do assédio laboral como crime implicaria a criação de um crime especificamente pensado para esse efeito, o que remete para as tradicionais questões da dignidade e da necessidade penal, razão pela qual, também a interpretação do art.º 154.º-A do Código Penal no sentido de ser interpretado e aplicado aos casos de mobbing, ou seja, de assédio laboral, não correlacionados com a violência doméstica, violência de género e/ou sexual,, é inconstitucional.

Em suma e síntese:

a) Tendo presente o carácter inédito e inovador da interpretação normativa do art. 154.º-A do Código Penal (feita no douto Acórdão de 12-04-2023, do Venerando Tribunal da Relação de Coimbra), no sentido de tal preceito ser interpretado e aplicado aos casos de mobbing, ou seja, de assédio laboral, com base no qual a aqui recorrente foi condenada em ambas as instâncias, é determinante que este Colendo Tribunal Constitucional aprecie e decida sobre a (in)constitucionalidade de tal interpretação

b)Tendo igualmente em conta o carácter inédito e inovador da interpretação d art. 154.º-A do Código Penal (feita no douto Acórdão de 12-04-2023, do Venerando Tribunal da Relação de Coimbra), no sentido de tal preceito ser interpretado e aplicado no sentido de que esse artigo qualifica como crime o assédio laboral antes da entrada em vigor da Lei 73/2017, de 28 de Agosto, é determinante que este Colendo Tribunal Constitucional aprecie e decida sobre a (in)constitucionalidade de tal interpretação.

c) Tendo igualmente em conta o carácter inédito e inovador da interpretação dos artigos 97.º, n.º 5,127.º e 374.º, n.º 2 do Código de Processo Penal (feita no douto Acórdão de 12- 04-2023, do Venerando Tribunal da Relação de Coimbra), quando interpretados no sentido de ser permitido ato decisório (leia-se sentença ou acórdão) proferir decisão sem fundamentação, ou seja sem que sejam especificados os motivos de

facto e de direito da decisão, é determinante que este Colendo Tribunal Constitucional aprecie e decida sobre a (in)constitucionalidade de tal interpretação.

d) As inconstitucionalidades que a recorrente aqui alega, exigem, como se deixou alegado, a pronúncia deste Colendo Tribunal Constitucional, dadas as divergências dos entendimentos perfilhados sobre as mesmas.

W) Como bem assinala a citada análise, publicada na página digital da Cuatrecasa, do Acórdão de 12-04-2023 - o referido Acórdão, prolatado no presente caso, é inovador, ao decidir que a conduta da arguida para além da situação de assédio laboral preenchia também todos os elementos do tipo legal de crime de perseguição, devendo concluir-se que esse carácter inovador da interpretação, normativamente inconstitucional do art.º 254.º-Ado Código Penal, que o aresto faz, resulta do facto de todas as situações similares até então julgadas pelos nossos tribunais serem unânimes e pacíficas em considerar que o assédio laboral é tratado em sede laboral e não integra o tipo legal do crime de perseguição, não se localizando qualquer decisão que integre o assédio laboral no tipo legal de crime de perseguição.”

(...)

“Como refere o douto Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 12-02-2019:

«O crime de perseguição e o crime de ameaça visam proteger a liberdade pessoal, ainda que, em aspectos específicos da mesma. O crime de perseguição é um crime de execução livre, já que a acção típica pode ser preenchida através de variadas condutas, mas de modo reiterado, o que o toma também um crime habitual. (...)»

E o douto Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11/2/2019: «III - O crime de perseguição (art.º 154.º-A n.º 1 do C. Penal) é um crime de perigo concreto - não sendo necessária a efectiva lesão do bem jurídico, mas a adequação da conduta a provocar aquela lesão (sendo idónea a prejudicar a liberdade de determinação da vítima ou a provocar-lhe medo) - de mera actividade e de execução livre - a conduta punida pode ser levada a cabo por qualquer meio, directa ou indirectamente, embora seja necessária a reiteração da conduta, uma vez que a respectiva ratio reside na protecção da liberdade de autodeterminação individual, sem prejuízo de reflexamente tutelar outros bens jurídicos como a salvaguarda da privacidade/intimidade - e doloso, do ponto de vista subjectivo, o que significa que o agente tem que ter vontade e consciência de estar a praticar o facto tido como ilícito e punido penalmente.

XIV. Está assim colocada em crise a argumentação expendida pela recorrente, no sentido de que o assédio moral laboral, em que admite se configura a sua atuação, está excluído do tipo objetivo de ilícito do crime de perseguição p.p. art. 154.º A, do C.P., pelo qual veio condenada.

Consequentemente, perante a fundamentação aqui evidenciada, conclui-se que o artigo 154º-A, do C.P., quando interpretado no sentido que é aplicável aos casos de assédio moral laboral, e, ainda, quando interpretado no sentido de que classifica como crime o assédio moral laboral antes da entrada em vigor da Lei n.º 73/2017, de 16-08, não viola os princípios constitucionalmente consagrados nos arts. 29º. n.º 1. 3 e 4 e 32º da Constituição da República Portuguesa, nem o princípio da segurança jurídica e da proteção da confiança dos cidadãos, plasmado no art. 2º da Constituição, perante aquela que é uma certa e expressa criminalização da conduta típica da recorrente, que se deixou bem clara, inexistindo razões que suportem a pretendida declaração de inconstitucionalidade, devendo negar-se provimento ao recurso nesta parte.

XV. Inconstitucional será, sim, a interpretação absolutamente redutora e restritiva que a recorrente dá à norma em questão, excluindo da sua aplicação os casos de assédio moral laboral que preencham os elementos do tipo, eximindo-se da sua responsabilidade criminal, e deixando vítimas, como a recorrida B., desprotegidas dos seus agressores, como a recorrente, em violação do disposto no art. 26º da CRP, que consagra a tutela geral da personalidade dos indivíduos, que a lei deve proteger contra qualquer ofensa ilícita à sua personalidade física ou moral (refletida no art. 70º do C.Civ.).

Vir a agressora alegar a inconstitucionalidade da norma do art. 154º-A quando interpretada no sentido de abranger a sua conduta - que, está provado, preenche todos os elementos do tipo de ilícito penal dessa norma e está literalmente descrita no tipo legal desse crime, integrando a sua ratio legis - pretendendo, sob o escudo da proteção dos seus direitos Constitucionais, ter impunidade do crime que praticou, é um distorcer e um abuso da lei fundamental, que não deve ser admitida, sob pena de se subverter todo o sistema jurídico.

Aliás, caso houvesse colisão de direitos fundamentais - que, como resulta de tudo quanto se expôs, não há - na ponderação judicial entre ambos sempre deverá prevalecer o direito da vítima em detrimento do direito do seu agressor, à luz do disposto no artigo 335º, do Código Civil.”

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Acórdão de 15 de Maio de 2025 (Processo n.º 18993/22.5T8LSB.L1.S1)

Assédio Moral

I. - Sendo de natureza administrativa, os pareceres da CITE, apenas vinculam o requerente trabalhador, o empregador e o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, no âmbito do respectivo procedimento administrativo, e não os Tribunais.

II. - O princípio do “*trabalho igual, salário igual*” pressupõe a mesma retribuição para trabalho prestado em condições de igual *natureza, qualidade e quantidade*, com proibição da diferenciação arbitrária, materialmente infundada.

III. - Cabe ao trabalhador o ónus de alegar e provar qual o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado.

IV. - Quando é invocada, como fator de discriminação retributiva, qualquer uma das situações previstas no artigo 24.º, n.º 1, do Código do Trabalho, cabe ao empregador o ónus de provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação, como decorre do artigo 25.º, n.º 5 do mesmo diploma: inversão do ónus da prova.

V. - Inexiste uma situação de assédio moral se o que resulta da factualidade provada são medidas e decisões do empregador destinadas a regular a organização do trabalho ou a resolver conflitos com o trabalhador, dentro dos limites dos seus poderes de direção e fiscalização que a lei lhe confere.

Acórdão de 29 de Janeiro de 2025 (Processo n.º 7687/23.4T8PRT.P1.S1)

Assédio Moral – classe de comportamentos

I. O assédio moral supõe comportamentos que ao menos no seu conjunto sejam objetivamente graves.

II. O facto de um trabalhador exercer funções de chefia não justifica o seu despedimento quando o mesmo não comete infrações disciplinares com gravidade.

Acórdão de 15 de Janeiro de 2025 (Processo n.º 1066/20.2T8AVR.P1.S1)

Assédio Moral

“I. Para que exista assédio moral não é necessário que se demonstre a intenção de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

II. A violação do direito à ocupação efetiva, o esvaziamento de funções, a não participação em reuniões de trabalho, a não prestação de informação relevante e a violação do princípio da igualdade constituem assédio moral.” (...)

“Como decorre da lei – artigo 29.º n.º 2 do Código do Trabalho – “[e]ntende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito

de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

Sublinhe-se, antes de mais, que a lei não exige como requisito imprescindível a intenção nociva do empregador, bastando-se com o resultado da conduta, como decorre da letra da lei (“com o objetivo ou o efeito”).

A apreciação da existência de um assédio moral envolve a consideração da conduta do empregador no seu conjunto. Certos comportamentos podem, isoladamente considerados, parecer insignificantes ou até lícitos; mas a sua cumulação pode resultar na criação daquele ambiente “intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

Acórdão de 16 de Outubro de 2024 (Processo n.º 629/22.6T8PRT.P1.S1)

Indemnização por danos não patrimoniais – assédio moral

I- A mudança para categoria profissional inferior à inicialmente atribuída, por decisão do empregador, sem o acordo do trabalhador, é ilegal.

II- Num contexto de assédio moral, de despromoção e transferência ilegais constitui procedimento ilícito por parte do empregador invocar um acordo sobre a “Isenção de Horário de Trabalho”, para justificar a retirada do subsídio de isenção de horário de trabalho, por violação do princípio da boa-fé, consagrado no artigo 126.º do Código do Trabalho.

III- É adequada uma indemnização por danos não patrimoniais no montante de € 25.000,00 a um trabalhador a quem o empregador, num contexto de assédio moral, de despromoção ilegal, de transferência ilícita e de esvaziamento completo de funções, com a finalidade de o obrigar a cessar o contrato de trabalho, lhe causaram desonra, constrangimento e perturbação, bem como com uma dificuldade acrescida em cumprir as obrigações hipotecárias assumidas com o próprio empregador.

Acórdão de 25 de Setembro de 2024 (Processo n.º 1066/20.2T8AVR.P1.S2)

Assédio Moral – delimitação

I. O tema do assédio moral assume nos dias de hoje grande relevância jurídica (teórica e prática), tendo lugar profusos debates na doutrina e na jurisprudência sobre a delimitação e exatos contornos e do conceito, mormente nas suas conexões com o poder que o empregador tem de organizar e ordenar o trabalho no seio da empresa e, por outro lado, no seu confronto com os simples conflitos laborais, em especial, como até certa altura ocorreu no caso dos autos, quando está em causa um trabalhador com funções de gestão.

II. O caso dos autos é passível de respostas não lineares no plano das dimensões problemáticas associadas à figura do assédio moral, o que evidencia os imperativos de acrescida densificação de um conceito da maior relevância dogmática e prática.

III. A intervenção do STJ, reforçando a segurança e previsibilidade na interpretação e aplicação da lei, é suscetível de contribuir para uma melhor aplicação do direito e, assim, para minimizar contradições entre decisões judiciais sempre indesejáveis, encontrando-se, pois, preenchido o condicionalismo previsto no art. 672.º, nº 1, a), do CPC.

Acórdão de 12 de Abril de 2024 (Processo n.º 17592/19.3T8PRT.P1.S1)

Assédio Moral

“Sumário

I- O assédio moral pressupõe comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.

II- De acordo com o disposto no art. 29.º, n.º 2, do CT, no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” de um comportamento do “assediante” com idoneidade ofensiva dos valores juridicamente protegidos.

III- Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem, em regra (mas não necessariamente), associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.

IV- Nem todo o conflito no trabalho constitui assédio, sob pena de se descaracterizar a figura.

V- O poder de organizar e ordenar o trabalho no seio da empresa (poder de direção), enquanto corolário do princípio constitucional da liberdade de empresa [art. 80º, c), da CRP], exige toda uma série de decisões frequentemente dissemelhantes, sendo que a ilicitude deste tipo de situações pressupõe a violação do princípio da não discriminação ou da esfera de proteção do princípio da igualdade (cfr. arts. 23º, 25º e 26º, do CT).” (...)

“– O assédio moral discriminatório, baseado, nomeadamente, num dos fatores discriminatórios descritos no art. 24.º;

– O assédio moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado não se baseia em qualquer fator discriminatório concreto, mas, pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar determinado trabalhador da empresa, sendo que “apenas esta modalidade de assédio tem estruturalmente implícita a exigência de um comportamento reiterado e prolongado no tempo, ao passo que as outras formas (...) podem corresponder a uma conduta momentânea”. Numa formulação sintética, pode dizer-se que esta modalidade de assédio implica comportamentos (em regra oriundos do empregador ou de superiores hierárquicos do visado) real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.

A este propósito, como assinala Júlio Manuel Vieira Gomes, importa destacar que “as humilhações são proibidas porque são uma afronta à dignidade da pessoa e uma violação dos seus direitos e não porque constituem um tratamento desigual” [“o assédio não é mais aceitável só porque o empregador insulta indiscriminadamente todos os seus trabalhadores”], pelo que as situações em que o assédio não reveste natureza discriminatória em nada lhe retiram ou diminuem a ilicitude/gravidade.

Na verdade, na expressão do mesmo autor: “[A]s proibições de discriminação visam (...) evitar a injustiça criada pela circunstância de um comportamento que, em si mesmo, seria legítimo, se tornar ilegítimo por uma diferenciação injusta”; e, ao invés, “no comportamento humilhante ou insultante, não é preciso fazer qualquer comparação com outros trabalhadores para identificar a injustiça”, uma vez que “o comportamento é injusto em si mesmo, e não por comparação com outros”.

Podendo resultar, pois, dos mais díspares sentimentos e motivações envolvidos nas relações interpessoais no seio da empresa, é possível distinguir, agora em função da motivação da conduta, duas modalidades de assédio moral:

– **O assédio emocional/psicológico (decorrente, por exemplo, de animosidade, antipatia inveja, desconfiança ou insegurança), em regra dirigido à obtenção de um efeito psicológico na vítima, desejado pelo assediante (animus nocendi);**

– **O assédio estratégico, merecedor de especial atenção e que se reconduz a uma técnica perversa de gestão, dirigida a objetivos estratégicos definidos, com frequência utilizada como meio para contornar as proibições de despedimento sem justa causa e, por outro lado, como instrumento de alteração das relações de poder no local de trabalho (por exemplo, com o fito de levar o trabalhador a aceitar condições laborais menos favoráveis) ou para implementar determinados padrões de cultura empresarial e/ou de disciplina.**

Em função da relação existente entre o assediante e a vítima, distingue-se ainda o assédio horizontal (entre colegas) do vertical, sendo este em regra descendente (a vítima é um subordinado), embora sejam configuráveis casos de mobbing vertical ascendente.

A situação típica de assédio moral envolve em regra uma conduta abusiva/arbitrária (ou expressivamente anómala/irregular) do poder empresarial ou uma prática de violência psicológica, em qualquer dos casos com carácter mais ou menos continuado/sistemático.

Porém, importa destacar que, “sendo o assédio um processo continuado mais ou menos longo deve ser analisado no seu conjunto e sem segmentá-lo nos momentos que o integram já que o real sentido e gravidade dos mesmos só pode ser apreendido com essa visão de conjunto”.

O elemento decisivo reside na idoneidade ofensiva de certo comportamento para lesar os bens jurídicos aqui protegidos, o que exige uma abordagem teleológica e global do mesmo.

São várias as áreas em que o assédio se manifesta, bem como, consequentemente, as categorias e definições operatórias propostas pelos autores.

Uma taxonomia suficientemente abrangente e clarificadora é, por exemplo, a seguinte.

- Na vertente do contexto laboral: v.g. marginalização/exclusão pelos colegas; denegação, controlo e manipulação da informação transmitida ao trabalhador; induzir em erro; ordens contraditórias; controlo e abuso das condições de trabalho; vigilância excessiva e injustificada.

- Abuso emocional: ações e expressões ofensivas especialmente dirigidas a atacar, ferir ou desconsiderar o trabalhador, atingindo-o nos seus sentimentos e emoções (v.g., insultos, piadas excessivas, divulgação de boatos, rumores e maledicência, críticas persistentes e injustificadas, intimidação ou comunicação perversa, como é o caso de evitar o diálogo, insinuações e silêncios, sarcasmo, desqualificar, desacreditar ou isolar).

- Descrédito profissional: subestimar ou denegrir a reputação ou categoria do trabalhador, desvalorizando injustificadamente os seus conhecimentos, experiência, esforço ou desempenho.

- Degradação das funções laborais: desautorização sistemática; diminuição da importância do papel desempenhado pelo trabalhador, retirando-lhe injustificadamente responsabilidades ou atribuindo-lhe tarefas inúteis, insignificantes, impossíveis (v.g. prazos de entrega ou volume de trabalho impraticáveis) ou demasiado exigentes ou claramente inferiores em face da categoria.

11. Numa abordagem apenas assente no elemento literal do transcrito art. 29.º, n.º 2, é patente que esta disposição legal se revelaria demasiado abrangente, pelo que se impõe um esforço adicional para adequadamente delimitar a sua esfera de proteção.

Como enfatiza Monteiro Fernandes, ***“a definição do art. 29º não parece constituir o instrumento de diferenciação que é necessário”, uma vez que “nela cabem, praticamente, todas as situações que o mau relacionamento entre chefes e empregados pode gerar”.***

Também Júlio Manuel Vieira Gomes realça: ***«[I]mporta (...) advertir que nem todos os conflitos no local de trabalho são, obviamente, um “mobbing”, sendo (...) importante evitar que a expressão assédio se banalize. Nem sequer todas as modalidades de exercício arbitrário do poder de direção são necessariamente um “mobbing”, quer porque lhes pode faltar um carácter repetitivo e assediante, quer porque não são realizados com tal intenção».***

12. Ensaiaando uma ***noção de assédio no trabalho “capaz de servir as suas finalidades operatórias”, diz Monteiro Fernandes:***

«Entrando em linha de conta com o texto da lei e os contributos da jurisprudência, parece possível identificar os seguintes traços estruturais (...):

a) Um comportamento (não um ato isolado) indesejado, por representar incômodo injusto ou mesmo prejuízo para a vítima (...);

b) Uma intenção imediata de, com esse comportamento, exercer pressão moral sobre o outro, tirando partido de algum fator seu de debilidade ou menor resistência (...), ou, no mínimo, a desconsideração da possibilidade de tal efeito;

c) Uma relação de causalidade adequada entre esse comportamento e efeitos perturbadores, constrangedores, atentatórios da dignidade ou geradores de clima social negativo para o destinatário (ficando à margem todos os comportamentos integráveis em padrões de normalidade no contexto social concreto);

d) Um objetivo final ilícito ou eticamente reprovável, consistente na obtenção de um efeito psicológico na vítima, desejado pelo assediante (submissão total à vontade do assediante, penalização por atos legítimos da vítima, indução à resolução do contrato ou abandono do trabalho, aceitação de uma modificação negativa das condições de trabalho).

A definição do art. 29.º prescinde do elemento intencional na identificação do assédio.

É verdade que a referência aos “efeitos” da conduta assediante, para além da intencionalidade pura, permite enquadrar e valorar negativamente situações em que o agente se comporta com indiferença ou inconsideração pelas prováveis consequências da sua atuação sobre a vítima. A enfatização dos “efeitos” imediatos dos comportamentos gera uma acentuação dos deveres de cuidado (...).

(...)

No entanto, não se vê que a figura (...) possa (...) prescindir inteiramente do elemento intenção. Percebe-se a razão pela qual a lei se basta com a produção, no imediato, de certos efeitos, ainda que não queridos ou representados pelos agentes (...): trata-se de dispensar a prova, sempre difícil, da intenção subjacente aos comportamentos visados.

Mas essa dispensa de prova tem um preço, que consiste numa dificuldade acrescida para os tribunais: a de, na grande massa dos comportamentos (...) próprios (...) das relações de trabalho numa organização, geradores (...) de manifestações de stress, depressão, mal-estar e de toda a gama dos (...) riscos psicossociais, diferenciar os que podem qualificar-se como assédio, daqueles (...) que refletem, simplesmente, disfunções organizacionais (...) que podem implicar violação de específicos direitos dos trabalhadores, o nem sequer justificam o labéu da ilicitude.»

13. A propósito da **dimensão volitiva/final** do conceito de assédio, a doutrina sempre se mostrou dividida.

“[E]nquanto para alguns o mobbing pressupõe uma **intenção persecutória ou de chicana** (ainda que não necessariamente a intenção de expulsar a vítima da empresa), para outros, o essencial não são tanto as intenções, mas antes o significado objetivo das práticas reiteradas”.

Neste âmbito, havendo que reconhecer a necessidade de uma interpretação prudente da sobredita disposição legal, também importa ter presente que não pode ser considerado pelo intérprete um pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso, devendo ainda presumir-se que o legislador soube expressar o seu pensamento em termos adequados e que consagrou as soluções mais acertadas – art. 9.º, n.ºs 2 e 3, C. Civil.

Incontornavelmente, **a lei estipula que no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “assediante”.**

Não obstante, uma vez que a esfera de proteção da norma se circunscreve a comportamentos que intensa e inequivocamente infrinjam os valores protegidos, não pode deixar de notar-se que é dificilmente configurável a existência de (verdadeiras) situações de assédio que –no plano da vontade do agente– não

imponham concluir que ele, pelo menos, representou as consequências imediatas da sua conduta, conformando-se com elas.

Refira-se ainda que a circunstância de o legislador ter prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento não obsta à afirmação de que o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem associado, **em regra**, um objetivo final “ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável” (v.g. a discriminação, a marginalização/estigmatização ou neutralização do trabalhador, atingir a sua autoestima ou, no tocante ao “assédio estratégico”, os objetivos específicos supra expostos). Associado em regra a determinado objetivo, **mas não necessariamente**, sendo – no limite – configuráveis quadros de assédio resultantes de repetidas e graves “descargas emocionais do assediador, sem qualquer intenção [específica] de sujeição da vítima”, como nota Rita Garcia Pereira.

Por outro lado, é importante ter presente que a existência de intencionalidade (e o respetivo grau) sempre constituirá um fator de graduação da gravidade da conduta do assediante e que, para além disso, em situações fronteiriças, este elemento poderá revelar-se decisivo no plano do juízo atinente à “tipicidade” de certo comportamento.

Especificamente quanto ao “assédio estratégico”, vale isto por dizer que a fórmula legislativa não impede a constatação de que a esta figura se encontra em regra associado o facto de o empregador agir animado por determinados objetivos/finalidades (afastar determinado trabalhador da empresa ou forçá-lo a aceitar condições laborais menos favoráveis), nos termos supra expostos; tal como não obsta à afirmação de que o assédio, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um “objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável”.

Acórdão de 8 de Fevereiro de 2024 (Processo n.º 1868/21.2T8CTB.C1.S1)

Assédio Moral – Indemnização

“Sumário

I- A violação, por parte da entidade empregadora, do conteúdo funcional da categoria profissional contratada com o trabalhador implica a violação do dever de ocupação efectiva;

II- 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.

III- É adequada uma indemnização por danos não patrimoniais no montante de € 25.000,00 a um trabalhador a quem o empregador nunca atribuiu as funções correspondentes à categoria de profissional de Director, para que fora contratado, encontrando-se aquele, nomeadamente, com uma depressão grave, desânimo, tristeza, desgosto, indignação e perda de autoestima, bem como com uma dificuldade acrescida em cumprir as obrigações assumidas.”

Acórdão de 6 de Dezembro de 2023 (Processo n.º 1110/22.9T8CTB.C1.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.

Acórdão de 15 de Dezembro de 2022 (Processo n.º 252/19.2T8OAZ.P1.S1)

Assédio – Resolução pelo trabalhador – Justa causa de resolução

“Sumário

I- Sendo o assédio um processo continuado mais ou menos longo deve ser analisado no seu conjunto e sem segmentá-lo nos momentos que o integram já que o real sentido e gravidade dos mesmos só pode ser apreendido com essa visão de conjunto.

II- Constitui assédio, proibido por lei, a conduta do empregador que introduz alterações funcionais de que o trabalhador com funções de direção só tem conhecimento por terceiros estranhos à empresa, mantém-lhe uma carga excessiva de trabalho, não o convida, sem qualquer justificação, para um almoço da direção,

afirma, numa reunião de direção, com intenção comprovada de humilhar o trabalhador e de o afetar na sua dignidade que o trabalhador age de má fé e tem um grande ego, entre outros comportamentos.

III- A indemnização prevista no n.º 1 do artigo 396.º tem em conta tanto os danos patrimoniais, como os não patrimoniais.

IV- O trabalho suplementar realizado há mais de cinco anos tem de ser provado por documento idóneo, entendendo-se como tal o documento que só por si e sem necessidade de qualquer outra prova faça a demonstração da prestação do trabalho desta natureza.

V- O acordo de isenção de horário de trabalho tem necessariamente forma escrita.

VI- Não age em abuso de direito o trabalhador que invoca a realização de trabalho suplementar quando não existe acordo escrito de isenção de horário de trabalho.”

Acórdão de 17 de Março de 2022 (Processo n.º 1117/21.3T8LSB.L1.S2)

Assédio Sexual – Posição hierárquica

I- O conceito de assédio sexual (cfr. artigo 29.º, n.º 3 do CPT) não exige, seja qual for a posição hierárquica do agressor e da vítima, qualquer reiteração, podendo bastar para a sua verificação uma única conduta grave, não sendo necessária uma intervenção do Supremo Tribunal de Justiça para esclarecer tal conceito.

II- Uma decisão que julga lícita a aplicação de uma sanção disciplinar grave, mesmo que a mais severa, o despedimento, a um trabalhador que praticou factos com a gravidade dos que foram provados no presente processo em nada põe em causa interesses de particular relevância social.

Acórdão de 27 de Janeiro de 2021 (Processo n.º 11947/17.5T8LSB.L1.S1)

Assédio Moral – Mobbing

“Resulta da referida definição, longa e abrangente, que com os atos de assédio, o empregador pretende causar ao trabalhador, que não cometeu qualquer infração, um ambiente de trabalho penoso e insuportável com o objetivo de o perturbar ou constranger, afetando a sua dignidade, que ou de lhe criar um ambiente de tal modo intimidativo, humilhante ou desestabilizador que o leve a apesentar a sua demissão ou até mesmo a abandonar o seu posto de trabalho.

Como bem explica Júlio Gomes [em Direito do Trabalho, volume I – Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, 2007, páginas 428 a 442] «***O mobbing ou assédio moral ou, ainda, como por vezes se designa, terrorismo psicológico, parece caracterizar-se por três facetas: a prática de determinados comportamentos, a sua duração e as consequências destes. Quanto aos comportamentos em causa, para LEYMANN, tratar-se-ia de qualquer comportamento hostil. Para HIRIGOYEN, por seu turno, tratava-se de qualquer conduta abusiva manifestada por palavras (designadamente graçolas), gestos ou escritos, silêncios sistemáticos e muitos outros comportamentos humilhantes ou vexatórios. Daí a referência a uma polimorfia do assédio e, por vezes, a dificuldade em distingui-lo dos conflitos normais em qualquer relação de trabalho. Como veremos, tais comportamentos são, frequentemente, ilícitos mesmo quando isoladamente considerados, mas sucede frequentemente que a sua ilicitude só se compreende, ou só se compreende na sua plena dimensão, atendendo ao seu carácter repetitivo. E esta é a segunda faceta que tradicionalmente se aponta no mobbing: o seu carácter repetitivo. (...) A terceira nota característica do assédio, pelo menos para um sector da doutrina, consiste nas consequências deste designadamente sobre a saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego. O assédio pode produzir um amplo leque de efeitos negativos sobre a vítima que é lesada na sua dignidade e personalidade, mas que pode também ser objeto de um processo de exclusão profissional, destruindo-se a sua carreira e mesmo acabando por pôr-se em causa o seu emprego, quer porque a vítima de assédio acaba por ser despedida sem genuína justa causa, quer porque o assédio a conduz a ela própria, fazer cessar o contrato de trabalho. Mas a vítima sofre tipicamente outros danos de natureza pessoal, dando mostras de ansiedade e entrando frequentemente em situações de depressão, ocorrendo nos casos mais extremos, suicídios ou tentativas de suicídio. Frequentemente, também, o assédio conduz a vítima a uma acentuada perda de autoestima. Os sintomas do assédio, as consequências deste na personalidade da vítima com as consequentes mudanças comportamentais por parte da vítima levam frequentemente a que a própria vítima se transforme em bode expiatório e seja designada como responsável pela situação. A pessoa perseguida e angustiada passará a ser frequentemente menos produtiva, mostrará uma maior propensão para cometer erros, dará mostras de maior absentismo –***

tudo circunstâncias que poderão ser utilizadas contra ela em eventuais procedimentos disciplinares. Em certos casos, aliás, o assédio não terá nascido espontaneamente; com efeito, algumas empresas parecem lançar mão de um assédio estratégico, mais ou menos generalizado.»

A jurisprudência da secção social deste Tribunal tem igualmente vindo a refletir sobre esta temática e a afirmar, designadamente, que:

«1. Não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador que pode ser considerada assédio moral, exigindo-se que se verifique um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado.» e que «2. Mesmo que se possa retirar do artigo 29º do Código do Trabalho que o legislador parece prescindir do elemento intencional para a existência de assédio moral, exige-se que ocorram comportamentos da empresa que intensa e inequivocamente infrinjam os valores protegidos pela norma – respeito pela integridade psíquica e moral do trabalhador.»

Assim como: «1. O assédio moral implica comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.» e que «2. De acordo com o disposto no art. 29.º, n.º 1, do CT e, no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “assediante”, pois «3. Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.»

Mas também que: «(...) uma vez que a esfera de proteção da norma se circunscreve, como vimos, a comportamentos que intensa e inequivocamente infrinjam os valores protegidos, não pode deixar de notar-se que é dificilmente configurável a existência de (verdadeiras) situações de assédio moral que - no plano da vontade do agente - não imponham concluir que ele, pelo menos, representou as consequências imediatas da sua conduta, conformando-se com elas. Por outro lado, para referir que a circunstância de o legislador ter prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento não obsta à afirmação de que o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final “ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável” (v.g. a discriminação, a marginalização/estigmatização ou neutralização do trabalhador, atingir a sua autoestima ou, no tocante ao assédio estratégico objetivos específicos supra expostos)»

Acórdão de 6 de Maio de 2020 (Processo n.º 10302/18.4T8ISB.L1.S1)

Assédio Moral

“Sumário

1. O conceito de assédio moral, ou mobbing, assenta na prática, repetida e intencional, pelo empregador de condutas atentatórias da dignidade do trabalhador reveladoras de um acentuado grau de culpabilidade, conferindo à vítima, ao abrigo do nº4 do artigo 29.º do Código do Trabalho, o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.

2. As instâncias reconheceram o assédio moral resultante da violação do dever de ocupação efetiva da trabalhadora, por parte da ré, convergiram ainda na fixação de uma indemnização por danos não patrimoniais, nos termos do n.º1 do artigo 496.º do Código Civil, mas divergiram no montante dessa indemnização, enquanto a sentença da 1ª instância fixou aquela no valor de € 7500, o acórdão recorrido fixou-a no montante de € 25 000,.

3. Face ao quadro factual apurado, a violação do dever de ocupação efetiva, traduzida no facto da ré não atribuir funções à autora, atinentes às suas habilitações e à categoria para que foi contratada, desde dezembro de 2016, e aos efeitos daí decorrentes na esfera jurídica da autora, ao nível da saúde física e psicológica, e atento ao disposto nos artigos 28.º e 29.º do Código do Trabalho e 483.º e 496.º do Código Civil, consideramos que o Tribunal da Relação julgou de modo adequado e equitativo, ao fixar em €25000, o montante da indemnização devida à Autora pelos danos não patrimoniais da responsabilidade da Ré/Recorrente.”

Acórdão de 29 de Janeiro de 2020 (Processo n.º 1824.17.5T8VFX.L1.S1)

Assédio

I. O assédio laboral tanto pode ser discriminatório, como não discriminatório.

II. Mesmo que considere não provada a existência de assédio discriminatório, o Tribunal não está impedido de afirmar a existência de uma violação dos direitos do trabalhador suscetível de desencadear a responsabilidade civil do empregador.”

Acórdão de 11 de Setembro de 2019 (Processo n.º 8249/16.8T8PRT.P1.S1)

Assédio Moral – Resolução pelo trabalhador – Justa causa de resolução

I. O assédio moral implica comportamentos, real e manifestamente, humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.

II. **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”.**

III. Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.

IV. Sendo a resolução do contrato, efetuada pelo trabalhador, apenas com fundamento no assédio moral, e não se provando o mesmo, essa resolução é ilícita por inexistência de justa causa.

V. Não sendo o assédio moral invocado discriminatório, o ónus da sua prova compete ao trabalhador, nos termos gerais da repartição do ónus da prova estabelecida no artigo 342º, do Código Civil.

(...)

Entrando em conta com o texto da lei e os contributos da jurisprudência, parece possível identificar os seguintes traços estruturais da noção de assédio no trabalho:

a) - Um comportamento (não um ato isolado) indesejado, por representar incómodo injusto ou mesmo prejuízo para a vítima (ex: redução à inatividade e ao isolamento, sem razão objetiva);

b) - Uma intenção de, com esse comportamento, exercer pressão moral sobre o outro, tirando partido de algum fator seu de debilidade ou menor resistência (desde logo a dependência económica e o receio do desemprego, mas também, em não poucos casos, uma especial vulnerabilidade psicológica ou mesmo física, ou até de situações da vida privada cuja divulgação se receia) ou no mínimo, a desconsideração da possibilidade de tal efeito;

c) - Uma relação de causalidade adequada entre esse comportamento e efeitos perturbadores, constrangedores, atentatórios da dignidade ou geradores de clima social negativo para o destinatário (ficando à margem todos os comportamentos integráveis em padrões de normalidade no contexto social concreto);

d) - Um objetivo final ilícito ou eticamente reprovável, consistente na observação de um efeito psicológico na vítima, desejado pelo assediante (submissão total à vontade do assediante, penalização por atos legítimos da vítima, indução à resolução do contrato ou abandono do trabalho, aceitação de uma modificação negativa das condições de trabalho).

Acórdão de 9 de Maio de 2018 (Processo n.º 532/11.5TTSTRE.E1.S1)

Assédio Moral

I - O erro na apreciação das provas e na fixação dos factos materiais da causa só pode ser objecto de recurso de revista quando haja ofensa de disposição expressa da lei que exija certa espécie de prova para a existência do facto ou que fixe a força probatória de determinado meio de prova.

II- Não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador que pode ser considerada assédio moral, exigindo-se que se verifique um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado.

III- Mesmo que se possa retirar do artigo 29º do Código do Trabalho que o legislador parece prescindir do elemento intencional para a existência de assédio moral, exige-se que ocorram comportamentos da empresa que intensa e inequivocamente infrinjam os valores protegidos pela norma – respeito pela integridade psíquica e moral do trabalhador.

Acórdão de 1 de Março de 2018 (Processo n.º 4279/16.8T8LSB.L1.S1)

Assédio – objetivo

I- Conforme impõe o artigo 77º, nº 1 do CPT, a arguição de nulidades apontadas ao Acórdão da Relação tem de ser feita, expressa e separadamente, no requerimento de interposição do recurso, sob pena de delas se não conhecer. Por isso, sendo tal arguição circunscrita ao texto alegatório, é a mesma inatendível.

II- Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo de 30 dias para proferir a decisão final do procedimento conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução, conforme estabelece o n.º 2 do artigo 357º do CT.

III- Tendo a trabalhadora requerido na resposta à nota de culpa que fosse notificada do teor da decisão final dum processo de despedimento por extinção do posto de trabalho e respectivos fundamentos que teria existido, bem como que se ordenasse a junção de todos os contratos em vigor na empresa, respectivos cargos e funções, e tendo a instrutora apreciado este requerimento, indeferindo-o por despacho fundamentado, despacho de que foi notificado o mandatário da arguida, o prazo de 30 dias para proferir decisão conta-se desde a data da sua prolação.

IV- Competindo ao empregador definir, no âmbito do seu poder de direcção, os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais, a sua alteração não pode ser unilateralmente determinada nos casos em que os horários tenham sido individualmente acordados.

V- Sendo ilegal a fixação de novo horário de trabalho em virtude da trabalhadora não ter dado o seu acordo à alteração do horário que tinha acordado por escrito com a empresa, recusando-se a cumprir o novo horário unilateralmente fixado pela empregadora, a trabalhadora não incorre em faltas injustificadas.

VI- Não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador que pode ser considerada assédio moral, exigindo-se que se verifique um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado.

Acórdão de 21 de Abril de 2016 (Processo n.º 299/14.5T8VLG.P1.S1)

Assédio Moral

I - Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pautando-se este juízo por critérios de razoabilidade, exigibilidade e proporcionalidade.

II - Um trabalhador que, por motivos que lhe são alheios, deixou de exercer as funções de diretor comercial para as quais foi contratado, não tem um dever acrescido de lealdade para com a entidade empregadora.

III - Não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador, mesmo que consubstancie um exercício arbitrário de poder de direcção, que pode ser considerada assédio moral, exigindo-se que se verifique um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado.

IV - O assédio moral pressupõe comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.

V - De acordo com o disposto no art. 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “assediante”.

VI - Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.

Acórdão de 12 de Novembro de 2015 (Processo n.º 217/10.OTTMAI.P1.S1)

Assédio Moral

«20. Ensaando uma interpretação “capaz de servir as finalidades operatórias” do conceito de assédio, diz-nos Monteiro Fernandes(-):

“Entrando em conta com o texto da lei e os contributos da jurisprudência, parece possível identificar os seguintes traços estruturais da noção de assédio no trabalho:

a) **Um comportamento (não um ato isolado) indesejado**, por representar incómodo injusto ou mesmo prejuízo para a vítima (...);

b) **Uma intenção imediata** de, com esse comportamento, exercer pressão moral sobre o outro (...);

c) **Um objetivo final ilícito** ou, no mínimo, eticamente reprovável, consistente na obtenção de um efeito psicológico na vítima, desejado pelo assediante (...).

A definição do art. 29.º parece, por exemplo, prescindir do elemento intencional que parece essencial à diferenciação da hipótese de assédio, face a outros tipos de comportamento incorreto, abusivo ou prepotente do empregador ou dos superiores hierárquicos do trabalhador. A interpretação do preceito deve, pois, ser feita no sentido indicado.”

21. Não podendo deixar de reconhecer-se (no tocante à exigência de uma dimensão volitiva/final no conceito de assédio) a necessidade de uma interpretação prudente da sobredita disposição legal, também não pode olvidar-se que não pode ser considerado pelo intérprete um “pensamento legislativo” que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso, devendo ainda presumir-se que o legislador soube expressar o seu pensamento em termos adequados e que consagrou as soluções mais acertadas — art. 9.º, n.os 2 e 3, C. Civil.

A este propósito, a doutrina sempre se mostrou dividida, pois, “enquanto para alguns o mobbing pressupõe uma intenção persecutória ou de chicana (ainda que não necessariamente a intenção de expulsar a vítima da empresa), para outros, o essencial não são tanto as intenções, mas antes o significado objetivo das práticas reiteradas” (-).

Incontornavelmente, a lei estipula que no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “assediante”.

No entanto, quanto aos precisos contornos desta exigência, duas observações se impõem.

Em primeiro lugar, uma vez que a esfera de proteção da norma se circunscreve, como vimos, a comportamentos que intensa e inequivocamente infrinjam os valores protegidos, não pode deixar de notar-se que é dificilmente configurável a existência de (verdadeiras) situações de assédio que, no plano da vontade do agente, não imponham concluir que ele, pelo menos, representou as consequências da sua conduta, conformando-se com elas.

Por outro lado, para referir que da circunstância de o legislador ter prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências de determinado comportamento não decorre que a intenção/finalidade do agente não seja um dos elementos a considerar para aferir da gravidade/tipicidade” de certo comportamento (questão que se situa em momento que é logicamente anterior).

O que importa reter é que o assédio moral assenta em situações de extrema gravidade e implica práticas do empregador manifestamente humilhantes, vexatórias e atentatórias da dignidade do trabalhador, com certa duração e consequências.

Acórdão de 26 de Maio de 2015 (Processo n.º 2056/12.4TTLSB.L1.S1)

Assédio

1 – Os factos ocorridos após o encerramento dos debates em sede de audiência de julgamento, como factos supervenientes, não podem ser tomados em consideração pelo Tribunal em sede de recurso, nos termos do artigo 611.º do Código de Processo Civil;

2 – A posição do trabalhador tutelada no âmbito do artigo 120.º do Código do Trabalho assenta nas funções efetivamente desempenhadas e inerentes à categoria profissional respetiva e na estabilidade da mesma, mas apela também a outros elementos caracterizadores do respetivo estatuto, nomeadamente, à sua inserção nas estruturas da empresa e às interdependências pessoais daí derivadas;

3 – O assédio moral previsto no artigo 29.º do Código do Trabalho implica comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração e determinadas consequências;

4 – Apesar de não se exigir na conformação concreta do assédio moral referido no número anterior, o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “assediante”, aquela forma de lesão da dignidade do trabalhador, em qualquer das suas modalidades, tem em regra presente um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.

5 – 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 tutela 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.

Acórdão de 3 de Dezembro de 2014 (Processo n.º 712/12.6TTPRT.P1.S1)

Assédio Moral – Resolução pelo trabalhador – Justa causa de resolução

I - O assédio moral implica comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.

II - De acordo com o disposto no art. 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “assediante”.

III - Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.

Acórdão de 12 de Março de 2014 (Processo n.º 590/12.5TTLRA.C1.S1)

Assédio Moral

I - Só acontecimentos ou factos concretos podem integrar a seleção da matéria de facto relevante para a decisão, sendo, embora, de equiparar aos factos os conceitos jurídicos geralmente conhecidos e utilizados na linguagem comum, verificado que esteja um requisito: não integrar o conceito o próprio objeto do processo ou, mais rigorosa e latamente, não constituir a sua verificação, sentido, conteúdo ou limites objeto de disputa das partes.

II - Reveste natureza jurídico-conclusiva, cuja utilização não é neutra do ponto de vista da gravidade da conduta da trabalhadora a apreciar no contexto de uma ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, o termo «ameaçou», devendo, por isso, ser declarado como não escrito.

III - O assédio moral implica comportamentos (em regra oriundos do empregador ou de superiores hierárquicos do visado) real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.

IV - Estando demonstrado que a superiora hierárquica da trabalhadora praticou uma sequência de comportamentos encadeados que, para além de atentatórios da sua dignidade, se traduziram num ambiente intimidativo, hostil e desestabilizador, com o objetivo de lhe causar perturbação e constrangimento, mostra-se preenchido o condicionalismo previsto no artigo 29.º, n.º 1, do Código do Trabalho, que confere ao lesado o direito a indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos.

V - Ao contrato de trabalho corresponde, paradigmaticamente, uma relação obrigacional complexa, da qual emergem, a par dos deveres principais (prestar uma atividade e pagar a retribuição), deveres secundários e deveres acessórios de conduta suscetíveis de se reconduzirem a três categorias: i) deveres de proteção da pessoa e/ou património da contraparte; ii) deveres de lealdade; iii) e deveres de esclarecimento.

VI - 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 infração de deveres de proteção e segurança emergentes desta relação.

VII - Sendo os atos de assédio praticados, culposamente, por um superior hierárquico do trabalhador, o empregador é responsável pelo ressarcimento dos danos sofridos, por força do disposto no artigo 800.º, n.º 1, do Código Civil.

VIII - Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pautando-se este juízo por critérios de razoabilidade/exigibilidade e proporcionalidade.

IX - Sendo embora censurável a conduta da trabalhadora – que, exaltada e enervada, apontou uma tesoura de que estava munida à sua superiora hierárquica, sendo, no entanto, omissa a factualidade provada quanto às circunstâncias que rodearam esse facto –, não pode subvalorizar-se que a mesma decorreu de anteriores, sistemáticos e muito graves comportamentos desta última, que fortemente mitigam a sua culpa, pelo que é de reputar de ilícito o despedimento da Autora.

Acórdão de 29 de Outubro de 2013 (Processo n.º 298/07.3TTPRT.P3.S1)

Assédio Moral – conduta persecutória

I - No uso dos poderes relativos à alteração da matéria de facto, conferidos pelo art. 712.º do Código de Processo Civil, a Relação deverá formar e fazer reflectir na decisão a sua própria convicção, na plena aplicação do princípio da livre apreciação das provas, nos mesmos termos em que o deve fazer a 1.ª instância, sem que se lhe imponha qualquer limitação, relacionada com convicção que serviu de base à decisão impugnada, em função do princípio da imediação da prova.

II - A par de razões que se prendem com necessidades de ajustamento no quadro de pessoal das empresas, o despedimento por extinção de posto de trabalho obedece à verificação cumulativa dos requisitos elencados no art. 403.º, n.º 1, do Código do Trabalho, nomeadamente a circunstância de ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho [alínea b)].

III - A avaliação da impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, por não dispor o empregador de posto de trabalho compatível com a categoria do trabalhador, está circunscrita à estrutura empresarial do empregador, ainda que esteja este inserido num grupo de empresas, a menos que se justifique o levantamento da personalidade colectiva por a mesma ter sido usada de modo ilícito ou abusivo para prejudicar terceiros.

IV - Resultando provado que a ré, após a integral implementação do processo de identificação e marcação de válvulas, não tinha trabalho para dar ao autor e que não o conseguiu recolocar em qualquer outro posto de trabalho compatível com a sua categoria, está demonstrada a verificação do requisito referido em II.

V - O princípio da igualdade, na sua específica aplicação aos trabalhadores, corresponde a uma genérica proibição de práticas discriminatórias, segundo a qual não é lícito ao empregador conferir estatutos jurídicos diferenciados ou desigual tratamento dos trabalhadores sem motivo justificativo; inversamente, não constituem discriminação os comportamentos distintivos que encontram a sua justificação à luz da relação laboral, das exigências da sua execução e, em geral, com a adequada condução empresarial.

VI - Não se apurando materialidade que suficientemente permita concluir no sentido de uma intencional conduta persecutória da entidade empregadora, dirigida a atingir os valores da dignidade profissional e/ou da integridade física ou psíquica do trabalhador, não pode considerar-se integrada a figura do assédio moral.

Acórdão de 5 de Março de 2013 (Processo n.º 1361/09.1TTPRT.P1.S1)

Mobbing no trabalho

1. O aresto recorrido, ao condenar a ré a atribuir ao autor «todas as funções próprias, de gerente de balcão, para as quais foi contratado, repondo-lhe todas as condições decorrentes do exercício das mesmas, à excepção da atribuição de uma hora de isenção de horário de trabalho, que lhe foi retirada», não só se cinge ao pedido formulado, como expressamente se pronuncia relativamente à questão pertinente às funções alegadamente de «gerente administrativo» com que a ré pretendeu justificar a retirada, ao autor, de funções próprias de gerente de balcão, para que foi contratado, pelo que não ocorre a invocada nulidade por excesso de pronúncia.

2. A actividade contratada de gerente bancário nada tem a ver com a função de «gestor de cliente» ou «gestor de negócios», que a ré atribuiu ao autor, em Janeiro de 2007, sendo que as funções confiadas ao autor, a partir de Setembro de 2007, as quais a ré qualificou como sendo de «gerente administrativo», não integram a actividade para que foi contratado, nem se configuram como funções afins ou funcionalmente ligadas às próprias da actividade contratada.

3. Configurando-se a violação do dever de cometer funções correspondentes à actividade contratada, justifica-se a atribuição, ao autor, de uma compensação pelos danos não patrimoniais gerados por tal violação.

4. Não se provando a prática, pela empregadora, de qualquer acto discriminatório, consubstanciador de assédio moral, não se aplica a disciplina contida nos artigos 24.º e 29.º, respectivamente, do Código do Trabalho de 2003 e de 2009.

5. O exercício da acção disciplinar compete ao empregador ou, por delegação deste, a superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecido.

6. Compete ao trabalhador o ónus da prova de que a entidade com poder disciplinar teve conhecimento da infracção há mais de sessenta dias.

Acórdão de 16 de Maio de 2012 (Processo n.º 3982/06.5TTLSB.L1.S1)

Assédio Moral – Mobbing

I- O efeito da neutralização de uma circunstância, tida então como agravante da responsabilidade disciplinar do trabalhador na prática posterior de uma outra infracção, apenas pode ver-se reflectido, quando muito, na determinação do ‘quantum’/medida da pena.

II- Todavia, nessa determinação inexistente possibilidade de intervenção ou controlo jurisdicional, na medida em que o poder disciplinar pertence, por inteiro, à entidade empregadora e ao tribunal apenas está conferido o poder de confirmar ou invalidar a sanção, mas não modificá-la.

III - Na verdade, sendo as sanções disciplinares ‘penas privadas’, o critério da sua graduação pertence ao empregador, norteado pragmaticamente por princípios gestionários e de oportunidade e, principalmente, pelo princípio da proporcionalidade, sendo vectores determinantes, para o efeito, a gravidade da infracção e a culpa do infractor.

IV- Assim, e desde que respeitados estes critérios, oportunamente apreciados e valorados pelo detentor do poder disciplinar, não pode o tribunal substituir-se-lhe corrigindo a sanção aplicada.

V- Não resultando que a sucessiva instauração de procedimentos disciplinares contra a trabalhadora – todos eles com fundada/comprovada motivação em comportamentos disciplinarmente desviantes – nem que a sua não aceitação no concurso para o recrutamento interno de um ‘editor de imagem’, no qual avultava, como critério de selecção, a adequação para o cargo – rejeição que foi motivada pela sua actual situação na empresa, na qual enfrentava procedimento disciplinar tendente à aplicação da sanção de despedimento com justa causa – traduzam comportamentos persecutórios da entidade empregadora, inexistem indícios mínimos que permitam sustentar estar-se perante uma típica situação de assédio moral/mobbing.

Acórdão de 29 de Março de 2012 (Processo n.º 429/09.9TTLSB.L1.S1)

Assédio Moral – Mobbing no trabalho – Resolução pelo trabalhador

I- Configura-se uma situação de assédio moral ou mobbing quando há aspectos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respectivo superior hierárquico), que apesar de isoladamente analisados não poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários anos), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respectiva dignidade profissional e integridade moral e psíquica.

II- Não se tendo apurado materialidade suficiente para se poder concluir por uma conduta persecutória intencional da entidade empregadora sobre o trabalhador, que visasse atingir os valores da dignidade profissional e da integridade física e psíquica, não se pode considerar integrada a figura do assédio moral.

Acórdão de 23 de Novembro de 2011 (Processo n.º 2412/06.7TTLSB.L1.S1)

Mobbing – assédio moral

I - O assédio moral ou *mobbing*, abrangido no âmbito de tutela do art. 24.º, n.º 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, n.º 2, para além de alegar esse mesmo comportamento, tem de alegar que o mesmo se funda numa atitude discriminatória alicerçada em qualquer um dos factores de discriminação, comparativamente aferido face a outro ou a todos os restantes trabalhadores, aplicando-se, nesse caso, o regime especial de repartição do ónus da prova consignado no n.º 3 do art. 23.º do CT.

III - Não tendo a A. 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 R., 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 Código Civil.

IV - A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com fundamento no art. 441.º, n.º 2, do CT/2003, pressupõe a afirmação da culpa da entidade empregadora e a inexigibilidade para o trabalhador da manutenção do vínculo laboral, devendo a apreciação da justa causa ser feita nos termos do art. 396.º, n.º 2 do mesmo diploma legal, atentas as circunstâncias aí referidas e todas as demais que se revelem no caso pertinentes, devendo, contudo, o juízo de inexigibilidade da manutenção do vínculo

ser valorado de forma menos exigente relativamente à que se impõe para a cessação do vínculo pelo empregador, uma vez que este, ao contrário do trabalhador, tem outros meios legais de reacção à violação dos deveres laborais.

V - Não é de afirmar a justa causa da resolução do contrato efectuada pela A., mediante carta recepcionada pela R. em 20.07.2005, quando está demonstrado que – apesar de a superiora hierárquica da A. ter tido, perante ela, um comportamento objectivamente violador dos deveres de respeito, urbanidade e probidade – a A. só comunicou esse comportamento à R. quando se encontrava em situação de baixa médica, mediante cartas por esta recepcionadas, respectivamente, em 04 e 14 de Julho de 2005 e, nessa sequência, a R. procedeu à abertura de um inquérito interno para averiguar os factos relatados pela A., de que lhe deu pronto conhecimento. Era, assim, exigível à A. que aguardasse pela conclusão do aludido inquérito – o que não sucedeu – de forma a aferir da continuação, ou não, do comportamento desrespeitoso por parte da sua superiora hierárquica.

Acórdão de 21 de Abril de 2010 (Processo n.º 1030/06.4TTPRT.S1)

Mobbing no Trabalho – Discriminação

I - Alegando o trabalhador que os comportamentos da sua entidade empregadora – que reputa integradores do denominado assédio moral ou *mobbing* no trabalho – surgiram em consequência de não ter aplaudido o anúncio da nomeação de um novo chefe de equipa e de ter sido testemunha em acção proposta por uma outra trabalhadora contra a sobredita entidade empregadora, o quadro legal a atender não é o constante dos n.ºs 1 e 2, do artigo 24.º do Código do Trabalho (de 2003) – que define as garantias de igualdade e não discriminação no trabalho – mas antes o constante do artigo 18.º do mesmo diploma legal, segundo o qual *o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral.*

II - Excluída a aplicabilidade do regime jurídico garantístico do princípio da igualdade e da não discriminação, excluída está, igualmente, a possibilidade de aplicação do regime especial de repartição do ónus da prova, previsto no artigo 23.º, n.º 3, do Código do Trabalho, onde se estabelece uma presunção de causalidade entre qualquer dos factores característicos da discriminação e os factos que revelam o tratamento desigual de trabalhadores – a alegar e demonstrar pelo pretendo lesado –, impondo-se ao empregador a demonstração de factos susceptíveis de ilidir aquela presunção.

III - Daí que, alegada, pelo lesado, uma situação de assédio moral não discriminatório, é sobre aquele que impende o ónus da prova de todos os factos que, concretamente, integram a violação do direito à integridade moral a que se refere o art. 18.º, do Código do Trabalho – art. 342.º, n.º 1, do Código Civil.

IV - Integra-se no âmbito do poder de direcção da entidade empregadora, consignado no artigo 150.º, do Código do Trabalho, a atribuição por aquela a um seu trabalhador – técnico de informação médica – de um novo projecto em substituição de um outro que há anos vinha efectuando, quando é certo que as novas funções se inserem na categoria profissional daquele trabalhador e a entidade empregadora já em outras ocasiões havia redistribuído tarefas a outros seus trabalhadores, não se vislumbrando, face a tal enquadramento, indício de infracção aos deveres de boa fé e de colaboração na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

V - Resultando provado que, no período compreendido entre Junho de 2005 e Junho de 2006, a entidade empregadora não convocou o seu trabalhador para algumas reuniões, mas que, de todo o modo, a sua presença apenas era necessária nas reuniões que lhe diziam directamente respeito e não resultando provado que naquelas reuniões houvessem sido tratados assuntos directamente relacionados com o trabalhador, não pode concluir-se da falta de convocação o intuito, ou o efeito, de o colocar numa situação de isolamento e de discriminação relativamente aos seus outros colegas, ou de ostracismo e solidão, e de impedir que o mesmo conhecesse a estratégia, os desafios e as necessidades da empresa ou obstar ao contacto e convívio com os colegas.

VI - Resultando provado que, no ano de 2005, a entidade empregadora ofereceu o cabaz de Natal apenas a trabalhadores que apresentaram resultados susceptíveis de serem premiados e que, a partir daquele ano, a política daquela foi a de atribuir presentes em função do desempenho pessoal, não pode afirmar-se que a circunstância de o trabalhador não ter sido premiado constitui prática discriminatória quando é certo não ter este demonstrado ter alcançado resultados merecedores da oferta do cabaz de Natal.

VII - Provando-se apenas que o vencimento do trabalhador foi sempre aumentado até ao ano de 2004 e que, nos anos de 2005 e 2006, a entidade empregadora procedeu a aumentos nos vencimentos de alguns

dos seus funcionários, não pode afirmar-se, igualmente, qualquer prática discriminatória, tanto mais que o trabalhador não logrou provar que a qualidade do seu trabalho era idêntica à daqueles funcionários que viram os seus vencimentos aumentados.

VIII - Embora esteja demonstrado que a entidade empregadora disponibilizou ao seu trabalhador amostras e material promocional em quantidade inferior àquela disponibilizada a outros funcionários e que, desde Outubro de 2005, lhe não entrega amostras de medicamentos em promoção, não pode concluir-se que tal procedimento configura uma prática discriminatória tanto mais que se provou que o medicamento promovido pelo trabalhador estava no mercado há mais de dois anos e, sendo um medicamento sujeito a receita médica, as amostras gratuitas apenas poderiam ser cedidas durante os dois anos seguintes contados da data da introdução no mercado (artigo 11.º, n.º 2, do DL n.º 100/94, de 19 de Abril) e não se provou que as quantidades de amostras e material promocional disponibilizados ao trabalhador fossem insuficientes para o desempenho da sua actividade.

IX - Ao não devolver ao trabalhador o computador portátil – recolhido pelo seu superior hierárquico, à semelhança do sucedido com outros trabalhadores, em ordem à instalação de uma nova aplicação informática – infringiu a entidade empregadora o disposto no art. 120.º, alínea c), do Código do Trabalho.

X - De todo o modo, tal infracção não assume, por si só, gravidade tal que possa servir de suporte à conclusão de que foi propósito da entidade empregadora, ao agir desse modo, retaliar ou castigar o seu trabalhador por delito de opinião, como também não serve de apoio à tese de que a mesma conduta se insere num processo de discriminação, visando diminuí-lo na sua dignidade e atingi-lo na sua honra e consideração, consequenciando, apenas, a imposição à entidade empregadora no sentido de restituir ao seu trabalhador tal instrumento de trabalho, logo que este, cessada a situação de baixa, retome o serviço.

XI - Não se afigura injustificada ou desproporcionada a exigência de entrega da viatura que estava distribuída ao trabalhador para uso profissional e pessoal, levada a efeito pela entidade empregadora em Janeiro de 2007, tanto mais que aquele estava, devido a doença, impossibilitado de trabalhar desde Dezembro de 2005, ignorando-se se poderia conduzir.

Acórdão de 13 de Janeiro de 2010 (Processo n.º 1466/03.2TTPRT.S1)

I- No âmbito do Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais, aprovado pela Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (LAT) – aplicável ao caso em apreço – o conceito de acidente de trabalho é definido no seu art. 6.º, correspondendo “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”.

II- A referida LAT não alterou substancialmente o quadro normativo vindo da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, que, sem embargo de abranger agora causas indirectas do dano, evidenciando uma tendência de socialização do risco empresarial, e de alargar o âmbito subjectivo da reparação, manteve incólume a noção do próprio “acidente”.

III- O Código do Trabalho de 2003 veio a acolher como noção de acidente de trabalho “o sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e no tempo de trabalho” (art. 284.º, n.º 1).

IV- Assim, 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.

VIII- A factualidade referida no ponto V também não integra a figura do “mobbing” consagrada no Código do Trabalho de 2003 (no caso não aplicável, face à temporalidade dos factos atendíveis) que se caracteriza por três facetas: a prática de determinados comportamentos; a sua duração, e as consequências destes, sendo usual associar-se a intencionalidade da conduta persecutória, o seu carácter repetitivo e a verificação de consequências na saúde física e psíquica do trabalhador e no próprio emprego.

IX- Estes requisitos, constitutivos da figura do “mobbing”, para além de não se verificarem na factualidade provada nos autos, nunca integrariam a noção normativa actual de “acidente”.

X- Actualmente, os actos lesivos decorrentes do “mobbing” apenas conferem à vítima, no quadro legal vigente, a reparação, nos termos gerais, dos danos sofridos (art. 26.º CT).

XI- Concluindo-se pela inexistência de acidente de trabalho, torna-se inútil qualquer indagação sobre a situação profissional e clínica da trabalhadora durante o período que decorreu entre Dezembro de 2002 e Julho de 2003, prejudicando, por isso, o esclarecimento das ambiguidades e contradições que, nesse particular, a Relação já apontou à decisão factual, cujo entendimento se corrobora, pois tal apuramento só se justificava se estivesse provada a ocorrência de um acidente de trabalho, sendo que o poder anulatório previsto no art. 729.º, n.º 3 do CPC pressupõe que a ampliação ou correcção factuais sejam indispensáveis para a decisão de mérito.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

Acórdão de 11 de Março de 2026 (Processo n.º 1031/21.2T8VFX.L1-4)

Assédio moral – Justa causa de resolução

“- O assédio moral discriminatório, baseado, nomeadamente, num dos fatores discriminatórios descritos no art. 24.º;

- O assédio moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado não se baseia em qualquer fator discriminatório concreto, mas, pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar determinado trabalhador da empresa, sendo que “apenas esta modalidade de assédio tem estruturalmente implícita a exigência de um comportamento reiterado e prolongado no tempo, ao passo que as outras formas (...) podem corresponder a uma conduta momentânea”. Numa formulação sintética, pode dizer-se que esta modalidade de assédio implica comportamentos (em regra oriundos do empregador ou de superiores hierárquicos do visado) real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.

A este propósito, como assinala Júlio Manuel Vieira Gomes, importa destacar que “*as humilhações são proibidas porque são uma afronta à dignidade da pessoa e uma violação dos seus direitos e não porque constituem um tratamento desigual*” [“*o assédio não é mais aceitável só porque o empregador insulta indiscriminadamente todos os seus trabalhadores*”], pelo que as situações em que o assédio não reveste natureza discriminatória em nada lhe retiram ou diminuem a ilicitude/gravidade.

Na verdade, na expressão do mesmo autor: "[A]s proibições de discriminação visam (...) evitar a injustiça criada pela circunstância de um comportamento que, em si mesmo, seria legítimo, se tornar ilegítimo por uma diferenciação injusta"; e, ao invés, "no comportamento humilhante ou insultante, não é preciso fazer qualquer comparação com outros trabalhadores para identificar a injustiça", uma vez que "o comportamento é injusto em si mesmo, e não por comparação com outros".

Podendo resultar, pois, dos mais díspares sentimentos e motivações envolvidos nas relações interpessoais no seio da empresa, é possível distinguir, agora em função da motivação da conduta, duas modalidades de assédio moral:

- O assédio emocional/psicológico (decorrente, por exemplo, de animosidade, antipatia inveja, desconfiança ou insegurança), em regra dirigido à obtenção de um efeito psicológico na vítima, desejado pelo assediante (animus nocendi);
- O assédio estratégico, merecedor de especial atenção e que se reconduz a uma técnica perversa de gestão, dirigida a objetivos estratégicos definidos, com frequência utilizada como meio para contornar as proibições de despedimento sem justa causa e, por outro lado, como instrumento de alteração das relações de poder no local de trabalho (por exemplo, com o fito de levar o trabalhador a aceitar condições laborais menos favoráveis) ou para implementar determinados padrões de cultura empresarial e/ou de disciplina."

Acórdão de 15 de Abril de 2026 (Processo n.º 1329/22.2T8CSC.L1-4)

Assédio moral – resolução do contrato de trabalho

O assédio moral não discriminatório traduz-se num conjunto de comportamentos que minam o ambiente de trabalho, criando desconforto na pessoa relativamente à qual se dirigem, ou seja, comportamentos que, pelo seu caráter insidioso, têm efeitos hostis.

Para aferir da existência de assédio moral deve considerar-se a conduta denunciada no seu conjunto, de modo a poder concluir se os atos, pela sua frequência e número, pelo pendor eventualmente humilhante ou hostil, pelo tempo pelo qual se prolongam, originam um ambiente hostil ou degradante.

Traduz assédio moral, ainda que numa relação que começou por ser de confiança entre os envolvidos, a sujeição constante e prolongada a piadas de cariz cobiçoso e comentários jocosos, conducentes a vexame e constrangimento por parte da trabalhadora, e, bem assim, imposição de sobrecarga de trabalho, e a subsequente desconsideração de pedidos de informação ou submissão de informação contraditória.

Acórdão de 27 de Abril de 2026 (Processo n.º 1188/21.2T8CSC.L1-4)

Assédio moral

O assédio moral importa a prática de comportamentos atentatórios da dignidade do trabalhador, que podem consistir na sua desocupação injustificada.

O assédio moral pode ser discriminatório se consistir numa diferenciação de tratamento assente em razões repugnantes e contrárias aos princípios basilares do ordenamento jurídico [fator discriminatório].

Ao trabalhador incumbe o ónus de alegação e prova do, ou dos, trabalhador[es] em relação a quem se considera discriminado, que precede o ónus do empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

No assédio discriminatório vertical por superior hierárquico importa que se prove a atuação deste na produção dos comportamentos referidos em I., fora do âmbito das suas competências ou no abuso delas.

Ainda que ao trabalhador não seja devida indemnização por ato discriminatório [artigo 28.º do Código do Trabalho], é de atribuir-lhe compensação por danos não patrimoniais que decorram da violação de direitos absolutos causada pelo incumprimento do dever de ocupação efetiva.

Acórdão de 17 de Junho de 2026 (Processo n.º 2068/25.8T8TVD-A-4)

Assédio laboral

1 - Invocando-se assédio laboral corporizado em diversas práticas cometidas ao longo do tempo, o prazo de caducidade do direito de resolver o contrato de trabalho com justa causa, conta-se a partir da última.

2 – A situação de baixa médica, sem que se aleguem factos que permitam concluir que a Trabalhadora não estava em condições de avaliar aqueles atos não interfere na contagem do prazo de caducidade do direito de resolução.

Acórdão de 30 de Junho de 2026 (Processo n.º 7733/24.4T8STB.L1-4)

Assédio moral

Inexiste uma situação de assédio moral (e, por maioria de razão, de conduta ocasional ilícita) se o que resulta da factualidade provada são medidas e decisões do empregador destinadas a regular a organização do trabalho ou a resolver conflitos com o trabalhador, dentro dos limites dos poderes de direcção e fiscalização que a lei lhe confere.

Acórdão de 11 de Março de 2026 (Processo n.º 10573/24.7T8SNT.L1-4)

Assédio moral

O assédio moral pressupõe a prática por um período mais ou menos prolongado - ainda que a lei não contenha um prazo mínimo - de condutas que geram um ambiente hostil, desestabilizador e humilhante; Não constitui assédio ou uma componente deste, a atuação da empregadora que decorreu num hiato temporal curto e que se traduziu na exigência do trabalho presencial do trabalhador nas instalações da empresa e de relatórios periódicos das suas tarefas, na omissão do pagamento de um prémio e de despesas de combustível e na retirada de algumas permissões informáticas;

Acórdão de 30 de Junho de 2025 (Processo n.º 12726/23.6T8SNT.L1-4)

Assédio moral – resolução pelo trabalhador – resolução do contrato de trabalho

O artigo 394.º, n.º 2, alínea f), do Código do Trabalho, não impõe como condição necessária para a existência de justa causa da resolução do contrato pelo trabalhador a prévia denúncia do assédio ao serviço com competência inspetiva na área laboral.(...)

M. A interpretação correcta vertida na doutrina e jurisprudência é a de “Porém, essa formulação do art.º 394.º, n.º 2 – f), do CT não afasta a aplicação do art.º 29.º, n.º 1, do CT, que proíbe o assédio; de onde resulta que a prova do assédio não depende da respectiva denúncia às autoridades para constituir justa causa de resolução do contrato de trabalho”.

N. A decisão recorrida estaria sempre errada, ainda que a Autora tivesse expressamente apenas indicado na carta de resolução o artigo 394.º, n.º 2, al. f), do Código do Trabalho, ou mesmo que tivesse realizado a respectiva denúncia junto da ACT.

O. É que, no caso de resolução de contrato de trabalho com justa causa pelo trabalhador, que alegue como fundamento a violação grave e culposa dos direitos do trabalhador, nomeadamente o assédio moral, determina obrigatoriamente aplicação per se do disposto no art.º 394.º, n.º 2, al. b.), do Código do Trabalho.

P. O art.º 394.º, n.º 2, al. f), in fine, do Código do Trabalho, refere “incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral”, não excluindo de forma expressa e taxativa a que não foi denunciada.

Acórdão de 24 de Setembro de 2025 (Processo n.º 2797/24.3T8SNT.L1-4)

Assédio sexual

“O artigo 29.º n.º 3 do CT não está construído de forma a prever uma exigência adicional que consista na intenção de produzir um determinado resultado. Com efeito, a letra do artigo 29.º n.º 3 do CT, “com o objectivo ou o efeito referido no número anterior”, basta-se com a produção, no imediato, dos efeitos

elencados no artigo 29.º n.º 2 do CT, para o qual remete o n.º 3 desse preceito, dispensando a prova da intenção de produzir tais efeitos. A razão de ser dessa opção do legislador reside na dificuldade da prova da intenção subjacente aos comportamentos em causa (António Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 21.ª edição, Almedina, página 316).

Assim, contrariamente ao que defende o recorrente, para existir dolo basta a prática intencional da conduta de carácter sexual e a prova de que essa conduta produziu, ainda que não intencionalmente, algum dos efeitos previstos em alternativa no artigo 29.º n.º 2 do CT.”

(...)

“De acordo com a doutrina, a noção de assédio sexual prevista no artigo 29.º n.º 3 do CT é subsidiária da noção geral de assédio prevista no n.º 2 desse preceito legal (cf. António Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 21.ª edição, Almedina, página 317). Pelo que, afigura-se que é igualmente válido para solucionar a questão agora em análise, o raciocínio constante da seguinte jurisprudência:

“V - De acordo com o disposto no art. 29.º, n.º 1, do CT, no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “assediante”.

VI - Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.”

“Não é necessário demonstrar que o comportamento físico, a linguagem falada ou escrita, os gestos ou outros atos em causa foram praticados com a intenção de lesar a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa. Pode existir assédio moral sem que seja demonstrada a existência de uma intenção por parte do assediante, através da sua conduta, de desacreditar a vítima ou de prejudicar deliberadamente as suas condições de trabalho. Basta que essa conduta, desde que seja intencional, tenha conduzido objetivamente a essas consequências [...].”

Acórdão de 8 de Outubro de 2025 (Processo n.º 2818/23.7T8BRR.L1-4)

Assédio moral – resolução do contrato de trabalho

A apreciação da existência de assédio moral deve considerar a conduta do empregador no seu conjunto, e abrange comportamentos ilícitos, mas também comportamentos lícitos exercidos ao abrigo do poder de direcção, que, no entanto, pelo número de actos praticados, pela sua carga discriminatória, pelo pendor humilhante de parte desses actos e pelo facto de outros penalizarem o trabalhador financeiramente, num curto mas intenso período de tempo, originem um ambiente hostil, com repercussões na saúde do trabalhador, por geradores de um estado psicológico de sofrimento que se repercute nas suas relações familiares.

Acórdão de 11 de Setembro de 2024 (Processo n.º 2289/23.8T8LSB-B.L1-4)

Assédio Moral – carácter duradouro ou reiterado

1 - Em processo laboral, os articulados supervenientes podem ser utilizados se se verificarem os pressupostos do art.º 588.º do CPC ou, em alternativa, os do art.º 28.º do CPT.

2 - Tendo em conta o carácter duradouro ou reiterado dos comportamentos patronais que caracterizam o assédio, é de entender que, não obstante a alegada verificação de alguns comportamentos antes da propositura da acção, a formulação de pedido de indemnização apenas em data posterior se mostra justificada pela alegada superveniência de comportamentos semelhantes, que, por inerência, justificam a concomitante alegação dos anteriores, nos termos do art.º 28.º, n.ºs 2 e 3 do CPT.

Acórdão de 10 de Janeiro de 2024 (Processo n.º 9921/21.6T8LRS.L1-4)

Assédio Moral – Indemnização por danos não patrimoniais

1 – Com vista à regularidade da resolução do contrato de trabalho com invocação de justa causa, não basta ao trabalhador fazer uma indicação vaga de um comportamento ilícito ou a reprodução dos normativos violados, sendo necessário especificar os factos em que se baseie, de modo inteligível e a que o

empregador possa contraditá-los, se assim o entender, mas também a que o tribunal os possa apreciar no caso de serem submetidos a apreciação judicial.

2 - Impõe-se ao trabalhador que se pretenda desvincular do contrato de trabalho com fundamento na falta não culposa de pagamento pontual da retribuição, a alegação de factos demonstrativos da situação objectiva de mora no pagamento da retribuição, mas também a alegação de factos que permitam, pelo menos, caracterizar como grave tal falta de pagamento.

3 - A insuficiência da alegação de factos na carta de resolução do contrato de trabalho e a, consequente ilicitude desta, não obsta, a que os factos alegados na petição inicial concretizadores daquela alegação, sejam considerados pelo tribunal para apreciação do pedido de indemnização por danos não patrimoniais, com fundamento na ilicitude da atuação da ré, nomeadamente no assédio moral, e nos seus efeitos na esfera jurídica da autora.

Acórdão de 25 de Outubro de 2023 (Processo n.º 117/23.3T8TVD.L1-4)

Assédio moral

II- Integra assédio moral a conduta do superior hierárquico do trabalhador, motorista de viaturas pesadas, que por vezes mandava este fazer a limpeza do pátio interior e exterior das instalações do empregador quando as mesmas não se compreendiam na sua categoria profissional, apesar existir no local um operador de limpeza, por vezes acompanhando tais ordens com expressões objetivamente injuriosas dirigidas ao Autor tais como “seu burro” e “não vales uma merda”, com conhecimento dos colegas, chegando a encostar a cabeça à cara do trabalhador, deixando-o com receio de ser agredido, tendo tais condutas levado a que o trabalhador sofresse nervosismo, angústia, perturbações do sono, perda de apetite, a irritar-se e exaltar-se com facilidade e discutir com a sua companheira, contribuindo para a separação de casal durante cerca de dois meses, e levando o trabalhador a demitir-se.

III- Sendo a conduta assediante prosseguida por uma pessoa inserida na estrutura organizativa de meios humanos utilizada pelo empregador no desenvolvimento da sua actividade comercial e que atuava como superior hierárquico do trabalhador alvo do assédio, o empregador responde como se os factos fossem praticados por ele próprio, nos termos do disposto no artigo 800º, n.º 1, do Código Civil que prescreve a responsabilidade do devedor pelos actos “das pessoas que utilize para o cumprimento da obrigação, como se tais actos fossem praticados pelo próprio devedor”.

IV- Também das regras especificamente laborais emerge o dever do empregador de impedir que sucedam circunstâncias destas ou, uma vez ocorrendo as mesmas à sua revelia, o dever de lhes pôr fim, instaurando procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, além de se configurar como justa causa subjectiva de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador a prática de assédio por outros trabalhadores, prefigurando-se esta hipótese como um exemplo de “violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador”, que acarreta para o empregador a inerente obrigação indemnizatória.

V- Os danos sofridos pelo trabalhador referidos no ponto IV revestem-se de gravidade suficiente para merecer a tutela do direito.

Acórdão de 25 de Outubro de 2023 (Processo n.º 19979/21.2T8LSB.L1-4)

Assédio moral

1.-O assédio moral a que se refere o n.º 2 do art.º 29.º do CT abrange todo o comportamento não pretendido, quer tenha o objectivo de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, desestabilizador, quer, não tendo esse objectivo, gere o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil ou desestabilizador; trata-se de um processo, não um mero acto isolado, pressupondo um conjunto mais ou menos encadeado de actos e condutas que ocorrem de forma sistemática.

2.- Constitui assédio moral o comportamento da empregadora que tendo atribuído automóvel à trabalhadora para fins profissionais e pessoais, na sequência da sua recusa em passar a prestar trabalho para uma sociedade em Espanha, dominante daquela, ter procurado, ilicitamente, extinguir o seu posto

de trabalho, retirar-lhe o uso do automóvel, cortar-lhe o acesso ao e-mail e ao telemóvel profissionais e assim condicionando o exercício das suas funções, sabendo do seu estado de gravidez e com isso lhe causando desestabilização emocional e psicológica que perturbaram esse seu estado com tristeza, desgosto, desânimo, sofrimento, cansaço e insónias.

Acórdão de 15 de Dezembro de 2022 (Processo n.º 537/20.5T8BRR.L1-4)

Assédio Sexual – conceito

I. Sendo assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, 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 (art.º 26, n.º 2 e 3 do Código do Trabalho), reduna numa conduta intensamente violadora dos deveres do empregador para com o trabalhador, nomeadamente a título de discriminação ou outro, ofensiva dos valores protegidos pela norma a respeito da integridade psíquica e moral deste, finalisticamente dirigida a um objetivo ilícito ou pelo menos eticamente reprovável.

II. O mero facto de um relacionamento voluntário de natureza sexual entre o sócio-gerente da empregadora e a trabalhadora a partir de certo momento se ter degradado, não significa só por si que passou a ter lugar sem o consentimento e mediante assédio sexual desta.

Acórdão de 15 de Dezembro de 2022 (Processo n.º 590/21.4T8PDL.L1-4)

Assédio moral

Não se mostra demonstrada uma situação de assédio moral se o que ressalta, na essência, da factualidade provada são medidas e decisões da empregadora destinadas a regular a organização do trabalho ou a resolver conflitos entre a trabalhadora e outras pessoas ou a própria empregadora, não se evidenciando que as mesmas tivessem qualquer outro objectivo ou efeito, que não esses, designadamente o de perturbar ou constranger a trabalhadora, afectar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Acórdão de 8 de Setembro de 2020 (Processo n.º 21426/18.8T8SNT.L1-4)

Assédio moral – discriminação

I - Constitui assédio moral discriminatório as publicações da superior hierárquica da autora, de que a entidade empregadora teve conhecimento, constantes de página do Facebook do partido político em cujas listas a autora concorreu a eleições autárquicas, onde consta «vende-se por pouco. Se não fosse o pessoal de esquerda a darem-lhe trabalho, comia merda», e «devias ter vergonha. Se não fossem uns gajos de “Esquerda” a darem-te trabalho, comias...». (...)

“Os nossos tribunais superiores, têm procedido ao enquadramento do assédio laboral, reportando o mesmo à verificação de um “comportamento” integrado, em regra, por vários actos; “comportamento esse indesejado, incómodo e injusto para a vítima - ao qual preside a intenção (imediata) de exercer pressão moral sobre o outro, tirando partido de algum factor, seja de debilidade ou menor resistência (dependência económica, receio de perder o emprego, vulnerabilidade psicológica da vítima) e o objectivo final ilícito ou no mínimo eticamente reprovável, consubstanciado na obtenção do efeito psicológico na vítima, desejado pelo assediante”. Salienta-se, ainda, que no nosso ordenamento jurídico, “o assédio implica comportamentos do trabalhador real e verdadeiramente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador aos quais estão em regra associados - a par de um objectivo final ilícito ou pelo menos eticamente reprovável - mais dois elementos: certa duração e, por princípio, determinadas consequências” “(...) Apesar de se não exigir na conformação concreta do assédio moral, o “objectivo” de afectar a vítima, bastando que este resultado seja o “efeito” do comportamento adoptado pelo “assediante”, aquela forma de lesão da dignidade do trabalhador em qualquer das modalidades, tem em regra presente um objectivo final ou no mínimo eticamente censurável.” (...)

“Face ao teor do referido normativo legal, contudo, vários são os autores que salientam não ser necessariamente de exigir uma sequência de actos para que possa afirmar a existência de

“comportamento” assediante. Admite-se que comportamento isolado, grave, em face nomeadamente da “sensibilidade da vítima, fragilidade psicológica, passado doloroso e/ou capacidades intelectuais ou grau de instrução da mesma, pode constituir assédio”. Segundo Diana Esteves, “Mobbing: Algumas Considerações Sobre a Sua Duração”, Universidade Católica, Porto, 2011, pág. 38 e 41, “(...) *para a ciência jurídica o que, verdadeiramente, releva no mobbing é a violação flagrante de princípios fundamentais do nosso Estado Social e Democrático de Direito: o direito à dignidade humana e integridade física e moral da vítima, bem como o seu direito ao trabalho*” (...) Não é exigível que se verifique um plano ofensivo de duração pré-definida...”. “(...) numa situação em concreto, mais importante que analisar apenas e de forma exhaustiva a duração dos comportamentos, entendemos ser necessário prestar igualmente atenção a outras variantes, pessoais e circunstanciais, susceptíveis de favorecer o alcance rápido do objectivo do assédio.”

Para além disso, referindo-se a lei em termos alternativos ao objectivo e ao efeito de criar um ambiente hostil, degradante, humilhante - para alguns autores, ao invés do propósito, é de pôr a tónica nos efeitos, pelo que bastará, em certas circunstâncias, que o comportamento do agente tenha o efeito de “perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”. O que releva não são tanto as intenções, mas antes o significado objectivo das práticas na pessoa do assediado.

No que se refere às consequências, tem-se vindo a entender não ser necessário para a verificação do assédio que o trabalhador sofra danos de natureza psicológica ou uma doença - embora normalmente tais danos emergem da prática do assédio. O que deve decorrer do comportamento assediante, é uma afectação dignidade do trabalhador como pessoa.

Acresce ainda que as vítimas de assédio não têm que reunir quaisquer características especiais, nem ser pessoas emocionalmente frágeis ou detentoras de especial sensibilidade.”

Acórdão de 25 de Setembro de 2019 (Processo n.º 10302/18.4T8LSB.L1-4)

Assédio moral

Configura uma situação de assédio moral ou mobbing a colocação de uma trabalhadora licenciada em economia num open space juntamente com outros trabalhadores, sem atribuição de tarefas próprias da categoria profissional para que fora contratada e das funções que desempenhava durante mais de um ano (art.º 29.º do CT).

Acórdão de 21 de Dezembro de 2017 (Processo n.º 3225/16.3T8PDL.L1-4)

Assédio moral

Integra assédio moral o comportamento do empregador que no período de um mês, através de um superior hierárquico da trabalhadora, adoptou um conjunto de comportamentos inadequados, pelo menos com dois momentos de enfurecimento desse superior hierárquico perante a trabalhadora que acabaram com a expressão “não te quero aqui, não prestas”, sendo o gerente do empregador complacente com tais comportamentos (como o evidencia a sua atitude de não permitir que as colegas da trabalhadora lhe prestassem assistência quando a mesma, após um dos tais momentos de enfurecimento do superior hierárquico, se mostrava nervosa), vindo no mês seguinte a comunicar à trabalhadora uma nota de culpa sem fundamento e sem dar ulterior sequência ao procedimento disciplinar que lhe instaurou.

Acórdão de 25 de Setembro de 2013 (Processo n.º 201/11.6TTFUN.L1-4)

Mobbing – ónus da prova

O assédio moral ou mobbing, abrangido no âmbito de tutela do art. 24.º, n.º 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).

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.

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.

Acórdão de 5 de Novembro de 2013 (Processo n.º 4889/11.0TTLSB.L1-4)

Mobbing

O empobrecimento substantivo das tarefas do trabalhador promovido pela entidade empregadora, sem qualquer razão objectiva, que perdurou no tempo e causou sentimento de desânimo ao primeiro (com a inerente afectação da sua dignidade profissional) configura uma situação de assédio laboral, na modalidade vertical, que importa ressarcir.

Acórdão de 21 de Março de 2012 (Processo n.º 2755/10.5TTLSB.L1-4)

Assédio Moral – Legitimidade Passiva

I- Verifica-se a legitimidade passiva dos superiores hierárquicos e dos colegas de uma trabalhadora que, numa acção igualmente intentada contra a sua entidade empregadora, vem invocar uma situação de assédio moral, consubstanciada numa prolongada perseguição profissional, de que terão sido mentores os seus superiores hierárquicos e executantes seus colegas de trabalho, formulando contra eles um pedido indemnizatório com fundamento em responsabilidade civil por violação de direitos de personalidade.

II- O tribunal do trabalho é competente, em razão da matéria, para conhecer de tal pedido relativo a esses réus.

Acórdão de 14 de Setembro de 2011 (Processo n.º 429/09.9TTLSB.L1-4)

Mobbing

Existe assédio moral ou mobbing quando há aspectos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respectivo superior hierárquico), que, apesar de, quando analisados isoladamente, não poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários anos), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respectiva dignidade profissional, integridade moral e psíquica, a tal ponto que acabaram por ter reflexos não só na prestação laboral (com a desmotivação que causam) mas também na própria na saúde, levando-o a entrar numa situação de acompanhamento psiquiátrico, a conselho da própria médica do trabalho.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

Acórdão de 19 de Fevereiro de 2026 (Processo n.º 2255/23.3T8PNF.P2)

Assédio moral

A revogação de acessos técnicos, quando conjugada com expressões humilhantes, ultrapassam o legítimo poder de direcção.

Tal conduta integra o conceito de assédio moral e ofensa à integridade moral, consubstanciando uma violação culposa das garantias fundamentais que torna imediata e objetivamente impossível a manutenção da relação laboral, legitimando a resolução do contrato por justa causa.

O prazo de caducidade do direito de resolução do contrato de trabalho com justa causa não se afere pelo mero conhecimento da materialidade factual, mas apenas quando os factos, no contexto da relação laboral, revelam uma gravidade tal que torna a subsistência do contrato imediata e objetivamente inexigível.

Acórdão de 5 de Fevereiro de 2026 (Processo n.º 18495/24.5T8PRT.P1)

Direito à Indemnização por assédio no Trabalho

I – Atento disposto pelo art.º 12.º, n.º 1 do CT, ao autor compete o ónus da prova de pelo menos duas das condições base da presunção, impendendo sobre o empregador o ónus de provar os factos demonstrativos da inexistência do contrato de trabalho, com vista a ilidir da presunção, não bastando a contraprova destinada a tornar duvidoso o facto presumido, sendo necessário que se faça a prova de factos que levem à conclusão de que resulte estarmos em presença de um outro tipo contratual que não o contrato de trabalho, designadamente que consubstancia um contrato de prestação de serviços.
II - Para que o assédio confira direito a indemnização é necessário, também, que ocorra um dano e que este seja consequência desse comportamento (nexo causal entre o comportamento e o dano).

Acórdão de 13 de Outubro de 2025 (Processo n.º 6540/24.9T8VNG.P1)

Responsabilidade por assédio laboral

I - Na impugnação da matéria de facto, nos termos do art. 640º do CPC, aplicável por força do art. 1º, n.º 2, al. a), do CT), cumpre ao recorrente indicar, sob pena de rejeição dessa impugnação: i. os concretos pontos de facto que considera incorretamente julgados, indicação que deve estar incluída nas conclusões (cfr. art. 635º); ii. os concretos meios de prova, contrariando, com base nos mesmos (se gravados, com indicação exata das passagens), a apreciação crítica da primeira instância, explicando suficientemente a razão pela qual os meios probatórios indicados impõem uma decisão diversa da recorrida; iii. a decisão que, no seu entender, deve ser proferida sobre as questões de facto impugnadas;
II - Não constituiu assédio laboral suscetível de fazer incorrer a entidade empregadora em responsabilidade civil extracontratual por facto ilícito, nos termos das disposições conjugadas dos arts. 29º, n.º 3, e 28º do Código do Trabalho, e dos arts. 483º e 486º do Código Civil, o comportamento intimidatório e ameaçador de um trabalhador em relação a outro, quando aquela entidade não teve qualquer participação nestes factos e, logo que os mesmos lhe foram denunciados, exerceu o seu poder disciplinar visando o trabalhador infrator e aplicando-lhe uma sanção disciplinar.
III - E, com fundamento nessa mesma situação, também não é juridicamente possível responsabilizar a entidade patronal com base em responsabilidade civil objetiva pelo risco, nos termos dos arts. 500º e 800º do Código Civil, quando não foi alegado e não se mostra provado que a situação ocorreu no âmbito das funções do trabalhador infrator ou por causa delas.
IV - A indicação no contrato de trabalho, como justificação para a aposição do termo certo, de “*um acréscimo excepcional da actividade da empresa, nomeadamente com o crescente movimento de entradas e saídas de contentores do parque de contentores da Primeira Outorgante, sito em ..., a solicitação das diversas companhias de navegação, derivado do aumento de exportações*”, sem qualquer concretização factual, constitui uma justificação genérica, vaga e conclusiva, que não permite ao tribunal efetuar um juízo de adequação da justificação à hipótese legal e à duração certa estipulada para o contrato.
V - Nestas circunstâncias, é nulo o termo certo inserido no contrato de trabalho, sendo de considerar o mesmo como sendo sem termo.
VI - E, tendo a entidade patronal considerado cessado o mencionado contrato pela verificação daquele termo e a oposição à sua renovação, deve o tribunal concluir pela ilicitude do despedimento da trabalhadora, uma vez que não foi precedido de qualquer processo disciplinar.

Acórdão de 28 de Abril de 2025 (Processo n.º 1366/24.2T8VLG.P1)

Assédio moral

I - O assédio laboral não se confunde com situações de mera tensão laboral decorrente do conflito entre os interesses, tantas vezes opostos, do empregador e do trabalhador.

II - Não constitui assédio laboral justificante da resolução do contrato de trabalho, uma situação laboral de tensão e conflito no contexto de uma transmissão de unidade económica, caracterizada por hostilidade recíproca, na qual a empregadora assumiu um papel algo errático para com a trabalhadora, mas em que esta assumiu um papel de confronto permanente mesmo antes o início da reação laboral, e por vezes injustificado, sem que se tenha demonstrado que a atuação o empregador tenha tido em vista humilhar ou vexar a trabalhadora ou constrangê-la com o objetivo de a levar a cessar o contrato de trabalho, ou sequer que tenha sido esse o efeito causado.

III - Para se concluir pela existência de justa causa de resolução do contrato de trabalho, além da atuação ilícita e culposa do empregador é necessário que essa conduta do empregador torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação laboral.

Acórdão de 10 de Julho de 2025 (Processo n.º 4088/23.8T8MTS.P1)

Assédio

III – O atual artigo 29.º do CT/2009 (na redação da Lei n.º 73/2017, de 16-08), abrange agora, a par do assédio sexual (que constitui uma discriminação de género – cfr. n.º 3 desse mesmo artigo), as seguintes formas de assédio: o assédio moral discriminatório - baseado numa atuação discriminatória do empregador, nomeadamente, num dos fatores discriminatórios descritos no artigo 24.º do CT/2009; o assédio moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado não se baseia em qualquer fator discriminatório concreto, mas, pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis.

IV - O artigo 25.º, n.º 5, do CT/2009 apenas permite a inversão do ónus da prova se o trabalhador alegar e provar algum factor característico de discriminação legalmente previsto, sendo que, não estando em causa a discriminação, são aplicáveis as normas gerais em termos de distribuição do ónus de prova (artigo 342.º do Código Civil).

V – O assédio moral pressupõe comportamentos real e inequivocamente humilhantes, vexatórios e atentórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.

VI - Não é, nem poderá ser, um qualquer comportamento, ainda que violador de algum direito ou garantia do trabalhador, que poderá ser configurado como assédio, sob pena de, «assim não sendo, tudo o poder ser, afigurando-se-nos ser exigível, numa apreciação global e conjunta, uma gravidade, intensidade e/ou reiteração tais que permita concluir-se no sentido da existência de um comportamento “assediante”, direcionado ao trabalhador, reprovável, ainda que não intencional.».

Acórdão de 10 de Julho de 2025 (Processo n.º 3002/23.5T8VLG.P1)

Assédio laboral discriminatório – inversão do ónus da prova

III - A discriminação que decorre de características físicas ou psicológicas que tornam um trabalhador mais vulnerável pode configurar **assédio moral discriminatório**, por se basear num fator de discriminação.

IV - Nos casos de assédio laboral discriminatório, há uma inversão do ónus da prova. Cabe ao empregador demonstrar que não houve discriminação.

V - Contactos excessivos durante a baixa médica configuram uma pressão indevida, que se pode qualificar como assédio laboral.

Acórdão de 8 de Setembro de 2025 (Processo n.º 1433/24.2T8VLG.P1)

Invocação de assédio como fundamento de pedido de indemnização por danos morais

I - A regularidade da resolução do contrato de trabalho com invocação de justa causa obriga o trabalhador especificar os factos, de modo inteligível a que o empregador possa contraditá-los e o tribunal os possa apreciar.

II - Fundando o trabalhador a resolução em assédio moral, e sendo a mesma declarada ilícita por insuficiência da alegação de factos na carta de resolução, deve, ainda assim, o tribunal conhecer do pedido de indemnização formulado pelo trabalhador para ressarcimento dos danos de natureza não patrimonial fundados naquele assédio moral, por se tratar de pedido autónomo, sem relação direta com a apreciação da licitude da resolução, e que o autor poderia formular na vigência do contrato ou em ação autónoma intentada para aquele fim.

Acórdão de 11 de Dezembro de 2024 (Processo n.º 4375/24.8T8VNG.P1)

Assédio moral

II - Não é ilícita a ordem de transferência de local de trabalho quando fundamentada no encerramento definitivo do estabelecimento em que a trabalhadora prestava o seu trabalho.

III - Não constitui assédio moral a proposta da empregadora à trabalhadora de baixa da categoria profissional e diminuição da retribuição, se a mesma teve como justificação a circunstância de a empregadora não ter vagas noutras lojas para a categoria da recorrida e de a perda da retribuição pressupor a efetiva diminuição das horas de trabalho semanal de 40h para 35h.

IV- Também não constitui assédio moral a transferência de local de trabalho do Porto para Aveiro, de uma trabalhadora residente em Vila Nova de Gaia, que constitui forma de salvaguardar o direito desta de não aceitar a proposta referida em 3, se a empregadora não tem qualquer outra vaga disponível para a categoria da trabalhadora.

Acórdão de 3 de Junho de 2024 (Processo n.º 3378/21.9T8MAI.P1)

Assédio moral – resolução do contrato por justa causa

II – O assédio moral pressupõe comportamentos real e inequivocamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.

III – De acordo com o disposto no artigo 29.º, n.º 2 do Código do Trabalho, no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” de um comportamento do “assediante” com idoneidade ofensiva dos valores juridicamente protegidos.

IV – Apesar de o legislador ter (deste modo) prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento, o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem, em regra (mas não necessariamente), associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.

Acórdão de 18 de Março de 2024 (Processo n.º 27481/15.5T8PRT.P2)

Assédio – processo continuado

I - Sendo o assédio um processo continuado mais ou menos longo, deve ser analisado no seu conjunto e sem segmentá-lo nos momentos que o integram, já que o real sentido e gravidade dos mesmos só pode ser apreendido com essa visão de conjunto.

II - A violação do dever de ocupação efetiva é, em si mesma, suscetível de causar danos não patrimoniais sérios ao trabalhador: danos à sua imagem, danos à sua saúde, designadamente mental, mas e sobretudo danos à sua dignidade como pessoa que trabalha.

Acórdão de 30 de Outubro de 2023 (Processo n.º 17592/19.3T8PRT.P1)

Assédio – justa causa para a resolução

I - Conforme Acórdão do STJ de 15.12.2022, “I- Sendo o assédio um processo continuado mais ou menos longo deve ser analisado no seu conjunto e sem segmentá-lo nos momentos que o integram já que o real sentido e gravidade dos mesmos só pode ser apreendido com essa visão de conjunto”.

II - Consubstancia assédio, e justa causa de resolução do contrato de trabalho, todo o conjunto de factos mencionados no texto do acórdão que denotam um comportamento, persistente durante um largo período (mais de dois anos), hostil e desestabilizador [als. iii), v), x), xi)] e diferenciado para com a A. em relação às suas colegas [als. ii), iv), vi), viii), ix), xiii)].

Acórdão de 18 de Setembro de 2023 (Processo n.º 17600/21.8T8PRT.P1)

Assédio moral

IV - Conforme Acórdão do STJ de 15.12.2022, “I- Sendo o assédio um processo continuado mais ou menos longo deve ser analisado no seu conjunto e sem segmentá-lo nos momentos que o integram já que o real sentido e gravidade dos mesmos só pode ser apreendido com essa visão de conjunto”.

V - No caso, consubstancia assédio moral o seguinte comportamento, em síntese, da Ré (praticado pelo seu sócio gerente): i) encadeamento e sucessão de comportamentos, incluindo as ordens, designadamente quanto ao modo de execução do trabalho, sem que decorra dos factos provados que o A. não tivesse cumprido, ou tivesse cumprido incorretamente, a sua prestação de molde a justificar tal quantidade de ordens e reparos à atividade que constam dos emails (n.ºs 53, 54, 57, 59, 60, 61) e, muito menos, “importunando” o A., por mais do que uma vez, em período de descanso do mesmo (n.ºs 54, 57, 60, 60-A); ii) retirada da isenção de horário de trabalho, de que o A. beneficiava desde o início da relação laboral; iii) Não aceitação de pedido do A. de marcação de uma reunião para apresentação de uma proposta de negócio a celebrar com cliente da Ré (n.º 58), tanto mais não decorrendo dos factos provados que tivesse a Ré vindo a indicar ao A. uma data alternativa para o efeito; iv) resposta ao A. nos moldes, não aceitáveis, referidos no n.º 63, dos factos provados; v) troca da viatura ligeira de 5 lugares, que o A. utilizava desde o início da relação laboral, para uma comercial de 2 lugares; vi) ter impossibilitado a realização, pelo A., de um negócio, que veio a ser celebrado por um seu colega, em período de férias daquele e por preço inferior (n.ºs 75 a 81), bem como de um outro (n.º 82); vii) ter ignorado vários pedidos de cotação solicitados pelo A., nunca lhe tendo respondido (n.º 83) e não mais convocando o A. para ir à sede (n.º 85).

VI - Não tendo a Ré feito prova da prática, pelo A., que qualquer infração disciplinar e, por consequência e muito menos, da existência de justa causa para o despedimento, este é ilícito (art. 381º, al. b), do CT/2009).

VII - Encontrando-se verificados os pressupostos da presunção da natureza abusiva do despedimento de que o A. foi alvo conforme art. 331º, n.ºs 1, als. d) e e), e nº 2, als. a) e b), sendo que a Ré não ilidiu tal presunção pois que não fez prova da existência de justa causa para o despedimento, nem aliás da existência, sequer, de infração disciplinar que tivesse sido cometida pelo A., é o despedimento abusivo.

VIII - Tendo o A., por via do assédio moral referido em V, sentido-se perturbado, incomodado, intimidado, hostilizado, humilhado e afetado na sua dignidade, danos estes de gravidade a justificar a sua ressarcibilidade, porém de extensão inferior à que havia sido invocada, afigura-se adequada a indemnização no valor de €5.000,00, não sendo de arbitrar indemnização por danos não patrimoniais decorrentes do despedimento por não ter sido feita prova de danos deste decorrentes.

IX - A utilização, pelo A., desde o início da relação laboral, de uma viatura ligeira de passageiros de cinco lugares, não apenas para fins profissionais, mas também pessoais [“ (...) a qual mantinha em sua casa, para seu uso diário exclusivo, para todas as suas deslocações, incluindo as pessoais, incluindo aos fins-de-semana e feriados (...)”], integra a retribuição, estando abrangida pelo princípio da sua irredutibilidade (art.º 129.º n.º 1, al. d) do CT).

X - Correspondendo o valor da mencionada componente retributiva ao benefício económico que o A. retirava da utilização dessa viatura para fins pessoais, consubstancia diminuição de retribuição a sua troca, determinada pela Ré, por uma viatura comercial de dois lugares na medida em que representa diminuição

de uma vantagem/benefício que aquela outra, de cinco lugares, lhe proporcionava ou poderia proporcionar e sendo, em consequência, legítima a recusa do A. em aceitar tal troca.

Acórdão de 17 de Abril de 2023 (Processo n.º 3728/21.8T8MTS.P1)

Assédio moral – justa causa – resolução do contrato de trabalho

II - Ao contrário do que sucedia com o art. 24º, nº 2, do CT/2003, que associava o conceito de assédio à verificação de um fator de discriminação (estes previstos no art. 23º, nº 1), o atual art. 29º, ao introduzir a expressão “nomeadamente”, veio “descolar” a, até então, associação entre o assédio moral e os fatores discriminatórios, podendo agora o assédio verificar-se em situação em que tais fatores não estejam presentes.

III - No caso, do comportamento da Ré, descrito no texto do Acórdão, apreciado na sua globalidade, não resulta que estejamos perante uma prática reiterada e/ou intensa suscetível de criar à A. um ambiente hostil, degradante, intimidativo ou stressante, nem essa intencionalidade decorre da matéria de facto provada, não sendo de esquecer que não é, nem poderá ser, um qualquer comportamento, ainda que violador de algum direito ou garantia do trabalhador, ou um comportamento que “desautorize” alguma decisão do trabalhador, que poderá ser configurado como assédio, sob pena de, assim não sendo, tudo o poder ser, afigurando-se-nos ser exigível, numa apreciação global e conjunta, uma gravidade, intensidade e/ou reiteração tais que permita concluir-se no sentido da existência de um comportamento “assediante”, direcionado ao trabalhador, reprovável, ainda que não intencional.

(...)

De acordo com o entendimento perfilhado pela generalidade da doutrina, pode dizer-se, numa formulação sintética, que o assédio moral implica comportamentos (em regra oriundos do empregador ou de superiores hierárquicos do visado) real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração; e determinadas consequências.

Ora, é patente que uma abordagem do art. 29º, n.º 1, do CT, apenas assente no seu elemento literal, se revela demasiado abrangente, pelo que se impõe um esforço adicional para adequadamente delimitar a sua esfera de proteção.

Com efeito, como enfatiza Monteiro Fernandes, “a definição do art. 29º não parece constituir o instrumento de diferenciação que é necessário”, uma vez que “nela cabem, praticamente, todas as situações que o mau relacionamento entre chefes e empregados pode gerar”.

E, como realça Júlio Manuel Vieira Gomes, “*importa (...) advertir que nem todos os conflitos no local de trabalho são, obviamente, um “mobbing”, sendo (...) importante evitar que a expressão assédio se banalize. Nem sequer todas as modalidades de exercício arbitrário do poder de direção são necessariamente um “mobbing”, quer porque lhes pode faltar um carácter repetitivo e assediante, quer porque não são realizados com tal intenção*”.

Acórdão de 27 de Fevereiro de 2023 (Processo n.º 5452/20.0T8VNG.P1)

Assédio moral – direito à indemnização

I - O assédio é um comportamento ilícito, que viola a dignidade e personalidade do trabalhador e que é suscetível de gerar o direito a uma indemnização pelos danos não patrimoniais (e patrimoniais) que dele resultem.

II - Porém, e pese embora o dano não patrimonial não seja reconduzível apenas à ocorrência de lesão física ou psíquica do trabalhador, o direito à indemnização não constitui consequência imediata ou automática do assédio, sendo necessário, também, que ocorra um dano e que este seja consequência desse comportamento (nexo causal entre o comportamento e o dano).

III - Não tendo a A. feito prova da existência de qualquer dano não patrimonial, nem por consequência, do nexo causal entre eventual ou eventuais danos e o comportamento assediante que imputa à Ré, tanto basta para a improcedência do pedido de condenação desta em indemnização por danos não patrimoniais.

Acórdão de 24 de Outubro de 2022 (Processo n.º 1202/21.1T8PNF.P1)

Assédio moral

III - '(...) O assédio moral assenta em comportamentos de extrema gravidade e implica práticas do empregador manifestamente humilhantes, vexatórias e atentatórias da dignidade do trabalhador, com certa duração e determinadas consequências.

IV - (...) Não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador que pode ser considerada assédio moral, exige-se que ocorram comportamentos da empresa que intensa e inequivocamente infrinjam os valores protegidos pela norma – respeito pela integridade psíquica e moral do trabalhador -, para que se tenha aquele por verificado.'

Acórdão de 13 de Julho de 2022 (Processo n.º 3642/20.4T8VFR.P1)

Assédio Moral

I - As conclusões apenas podem extrair-se de factos materiais, concretos e precisos que tenham sido alegados, sobre os quais tenha recaído prova que suporte o sentido dessas alegações, sendo esse juízo conclusivo formulado a jusante, na sentença, onde cabe fazer a apreciação crítica da matéria de facto provada.

II - O assédio moral pressupõe práticas depreciativas e ofensivas da dignidade do trabalhador, com determinada duração e consequências de extrema gravidade.

III - Inexiste qualquer indício do intuito persecutório, ficando demonstrado o interesse organizativo subjacente à transferência do Trabalhador e esclarecidas as circunstâncias em que foi escolhido para preencher o lugar.

Acórdão de 13 de Julho de 2022 (Processo n.º 3444/20.8T8MAI.P1)

Assédio moral – ónus da prova

V - O assédio moral assenta em comportamentos de extrema gravidade e implica práticas do empregador manifestamente humilhantes, vexatórias e atentatórias da dignidade do trabalhador, com certa duração e determinadas consequências.

VI – Não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador que pode ser considerada assédio moral, exige-se que ocorram comportamentos da empresa que intensa e inequivocamente infrinjam os valores protegidos pela norma – respeito pela integridade psíquica e moral do trabalhador -, para que se tenha aquele por verificado.

VII - Nos casos em que, o assédio moral invocado não é discriminatório, o ónus da sua prova compete ao trabalhador, nos termos gerais da repartição do ónus da prova estabelecida no art. 342º, do Código Civil.

Acórdão de 15 de Novembro de 2021 (Processo n.º 5450/19.6T8MTS.P1)

Assédio moral

Comportamento do empregador e superior hierárquico: (i)incumprir o acordado com o trabalhador, director de vendas, quanto ao pagamento das comissões; (ii)ignorar os pedidos de esclarecimento do trabalhador, não respondendo; (iii)alterar, nas facturas finais, os códigos de vendedor em vendas angariadas pelo trabalhador, prejudicando-o no valor das comissões; (iv)modificar o procedimento quanto à necessidade de aprovação prévia das notas de encomenda do trabalhador, pelo director comercial, sem lhe dar justificação; (v)restringir a sua área geográfica de actuação, retirando-lhe a liberdade geográfica que tinha como director de vendas; (vi)menorizar e desautorizar a posição de chefia do trabalhador perante os seus subordinados, dando uma imagem de irrelevância e incompetência do trabalhador em termos hierárquicos; (vii)despromover ilegalmente o trabalhador e (viii)despedi-lo sem justa causa, constitui assédio moral, nos termos previstos no artigo 26.º do Código do Trabalho, indemnizável.

Acórdão de 18 de Maio de 2020 (Processo n.º 1205/19.6T8OAZ.P1)

Assédio moral

VIII - O art.º 29.º n.º 1, do CT, ao remeter de forma meramente exemplificativa para o comportamento “baseado em fator de discriminação”, abrange quer situações manifestadas num quadro de discriminação, quer todas aquelas outras em que há um “comportamento indesejado”, ou seja, um comportamento que o trabalhador não pretende tolerar, que tanto pode ser por acção como por omissão, dado que a lei não distingue.

IX - Esse comportamento de assédio pode resultar apenas do objectivo que está por detrás, ou seja, da intenção “de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador”, independentemente da concretização desse resultado, sendo suficiente que fique demonstrada a intenção quanto à perturbação ou constrangimento da pessoa, à afetação da sua dignidade ou à criação de certo tipo de ambiente; feita essa demonstração, o legislador prescinde da alegação e prova de que o agressor logrou o intento de perturbar ou constranger a vítima.

X - Mas por outro lado, aquela intenção nociva não é requisito imprescindível para que se reconheça a existência de assédio, pois ao dizer a lei “ou o efeito”, resulta ser bastante a demonstração das consequências de um comportamento que se traduzam em “perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador”.

XI - O conteúdo volitivo do dolo eventual deve ser detectado na passividade do agente de não querer desencadear os mecanismos volitivos que levassem a evitar, quer a acção principal intencionalmente querida, quer os resultados adjacentes que aquela acção provavelmente desencadearia.

Acórdão de 9 de Janeiro de 2020 (Processo n.º 609/19.9T8AVR.P1)

Assédio Moral – prescrição – prazo

Ao direito indemnizatório, a que se reporta o art. 28º, *ex vi* do art. 29º, nº 3, ambos do CT/2009, decorrente de (alegado) assédio moral sobre o trabalhador exercido no decurso da relação laboral é aplicável o prazo de prescrição previsto no art. 337º, nº 1, do CT/2009 e não o prazo prescricional a que se reporta o art. 498º, nº 1, do Cód. Civil.

Acórdão de 29 de Abril de 2019 (Processo n.º 3644/17.8T8AVR.P1)

Assédio moral

É assediante o comportamento do empregador que, na sequência da recusa do trabalhador em aceitar uma proposta de cessação do contrato de trabalho por acordo, desde logo lhe transmite que na falta desse acordo manteria apenas a retribuição base, sendo-lhe retiradas as demais prestações, sendo transferido de local de trabalho e que ficaria sem funções atribuídas, passando para uma situação de mobilidade, para os denominados “disponíveis”, e que, depois, lhe atribui funções perfeitamente definidas e transitórias, para as quais aquele não tinha conhecimentos e competência, mantendo-o após nas instalações, sem funções definidas e sem ocupação efetiva, numa sala, acompanhado de um outro trabalhador que se encontra também sem tarefas definidas e sem ocupação efetiva, comportamento esse que causou ao trabalhador distúrbio emocional, consternação, desgosto, vergonha e ansiedade, levando-a a necessitar de ajuda médica e medicamentosa, para tratamento da depressão reativa que por causa disso padeceu.

Acórdão de 8 de Novembro de 2018 (Processo n.º 1312/17.0T8VNG.P1)

Assédio moral

II - No contrato de trabalho, o empregador está investido de um poder de “autoridade” que lhe advém do poder directivo e conformativo da prestação laboral, devendo este, contudo, ser exercido dentro dos limites decorrentes dos referidos princípios, normas e obrigações legais.

III - Pese embora ocorrido num período de tempo relativamente curto (cerca de um mês e meio, até à entrada da A. em situação de baixa médica), consubstancia assédio moral o comportamento do director

do Hotel, superior hierárquico da A., esta chefe da receção e assistente de direcção, que, com o intuito de a humilhar, envia a cliente do Hotel email que, segundo o que dele consta, seria destinado à A. e em que, até sem fundamento, censura a conduta profissional desta e, bem assim, que, com o intuito de a perturbar e constranger, envia, com conhecimento a outros colegas de trabalho da A, seis emails censurando também a sua conduta profissional (para além do envio à A. de outros três emails com censuras excessivas e sem fundamento), comportamento esse em consequência do qual a A., não só sentiu vergonha, tristeza, ansiedade, baixa auto estima e teve crises de choro, como também contribuiu para a forte depressão de que padece.

IV - Tais comportamentos violam a dignidade do trabalhador, a sua integridade física/psíquica e moral, bem como os demais deveres referidos em I, tendo um desiderato, não apenas reprovável, como ilícito, na medida em que, com eles, visou o referido director humilhar a A., constrangê-la e perturbá-la, não se consubstanciando num ou outro ato isolados, mas sim numa sucessão e reiteração quantitativamente intensas (tanto mais quanto ocorridos no espaço de um mês e meio) de atos, com propósitos ilícitos (humilhação, constrangimento e perturbação) e que concorreram para a mencionada depressão.

V - Ainda que, porventura e como hipótese de raciocínio, tal comportamento não integrasse a figura do assédio moral, é o mesmo ilícito e causador dos danos não patrimoniais sofridos pela A., concorrendo, ainda que de forma não exclusiva, para a depressão, danos esses que, pela sua gravidade, merecem a tutela do direito.

Acórdão de 7 de Maio de 2018 (Processo n.º 2326/16.2T8VNG.P1)

Assédio moral – mobbing laboral

I - A distinção entre conflito e mobbing não se foca no que é feito ou como é feito, mas na frequência ou duração do que é feito. O mobbing deve ser visto como um conflito exagerado.

II - Configura-se uma situação de assédio moral ou mobbing quando há aspectos na conduta do empregador para com o trabalhador (através do respectivo superior hierárquico), que apesar de isoladamente analisados não poderem ser considerados ilícitos, quando globalmente considerados, no seu conjunto, dado o seu prolongamento no tempo (ao longo de vários meses), são aptos a criar no trabalhador um desconforto e mal estar no trabalho que ferem a respectiva dignidade profissional e integridade moral, física e psíquica.

III - O assédio laboral tem como fim intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com o objectivo de eliminá-la da organização ou satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir que é apresentada pelo assediador que aproveita a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drásticas, etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas.

IV - Atenta a materialidade apurada nos autos (v.g., diminuição de funções, funções atribuídas a subordinados, comentários jocosos e apreciações pessoais descabidas na presença de terceiros, relatórios diários pormenorizados no tempo, promoção de subordinados sem conhecimento, sentado contra a parede e de costas para os subordinados) é de concluir por uma conduta persecutória intencional da entidade empregadora sobre o trabalhador, que atingiu os valores da sua dignidade profissional e da sua integridade física e psíquica.

Acórdão de 20 de Novembro de 2017 (Processo n.º 1671/16.1T8MTS.P1)

Assédio moral

V - A justa causa subjetiva justificativa do despedimento por parte do trabalhador assente em assédio moral do empregador, estando para além de situações de mero mau relacionamento, implica a verificação de comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, passíveis de exercer pressão moral sobre este e tendo em regra associado um objetivo final ilícito ou pelo menos eticamente reprovável, bem como, ainda, enquanto característica essencial do conceito de justa causa, a demonstração de que esse comportamento da entidade patronal, que lhe possa

ser imputável a título de culpa, pela sua gravidade e consequências, torne inexigível a manutenção do vínculo laboral;

VI - A indemnização devida pelo trabalhador pela resolução do contrato que operou sem que prove a justa causa e sem o cumprimento do aviso prévio, tendo subjacente a protecção dos interesses da empregadora – com vista, nomeadamente, a que esta possa providenciar, em tempo útil, pela substituição do trabalhador sem prejudicar a atividade da empresa –, opera automaticamente, desde que requerida por aquela, pelo simples facto de o trabalhador ter feito cessar a sua relação laboral sem cumprir - ou cumprindo apenas parcialmente - o prazo de aviso prévio, independentemente de a entidade empregadora ter com isso sofrido ou não quaisquer efetivos danos.

Acórdão de 5 de Janeiro de 2017 (Processo n.º 10796/15.0T8VNG.P1)

Assédio Moral

I - A justa causa subjectiva justificativa do despedimento por parte do trabalhador assente em assédio moral do empregador, estando para além de situações de mero mau relacionamento, implica a verificação de comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, passíveis de exercer pressão moral sobre este e tendo em regra associado um objetivo final ilícito ou pelo menos eticamente reprovável, bem como, ainda, enquanto característica essencial do conceito de justa causa, a demonstração de que esse comportamento da entidade patronal, que lhe possa ser imputável a título de culpa, pela sua gravidade e consequências, torne inexigível a manutenção do vínculo laboral.

II - 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.

Acórdão de 1 de Junho de 2015 (Processo n.º 885/13.0TTPRT.P1)

Assédio

O excesso de trabalho não integra a figura de assédio moral quando o volume de trabalho foi sempre o mesmo, o trabalhador nunca se queixou de tal excesso e não se demonstra intenção do empregador a afectar de alguma forma o trabalhador por essa via.

Acórdão de 1 de Junho de 2015 (Processo n.º 15/10.0TTPRT.P1)

Assédio

II - O assédio implica comportamentos do empregador para com o trabalhador que sejam aptos a criar neste um desconforto e mal estar no trabalho e a ferir a respectiva dignidade profissional e integridade moral e psíquica;

III - Ainda que para a sua verificação não seja necessário que na esfera jurídica do empregador se verifique o objectivo de afectar a dignidade do trabalhador, bastando que este resultado seja consequência da conduta do trabalhador, terá, todavia, que ter associado um objectivo final ilícito ou, pelo menos, eticamente reprovável;

IV - Não se verifica assédio se na sequência da reestruturação da empregadora o trabalhador foi mudado de gabinete, a Ré lhe propôs a mudança de funções, por aquelas que ocupava – de responsável dos recursos humanos – na parte relevante terem sido suprimidas, acabando os partes, após diversas negociações, com propostas e contrapropostas por cada uma delas, por celebrar um acordo de revogação do contrato de trabalho;

V - Por idênticos motivos não pode concluir-se que houve erro-vício do trabalhador na celebração do acordo – com fundamento em ter celebrado o mesmo na pressuposição de que o seu posto de trabalho

iria ser extinto – se se verifica que a empregadora procedeu à reestruturação dos serviços, passando toda a política de recursos humanos a ser definida na holding do Grupo, limitando-se a empregadora a executar a mesma.

Acórdão de 4 de Fevereiro de 2013 (Processo n.º 1827/11.3TTPRT.P1)

Assédio Moral – Mobbing Laboral

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

Acórdão de 26 de Setembro de 2011 (Processo n.º 540/09.6TTMTS.P1)

Assédio moral

I - Nos termos do art.º 24.º, n.º 1, da LCT (regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49.408, de 24.11.69), os sujeitos do contrato de trabalho podiam acordar em alargar ou restringir a faculdade conferida por lei ao empregador de transferir o trabalhador para outro local de trabalho, tendo, assim, natureza supletiva tal norma.

II - O assédio moral tem ínsitos, três elementos fundamentais:

- a) Por um lado, o ser um processo, ou seja, não um fenómeno ou um facto isolado, mesmo que de grande gravidade, mas antes um conjunto mais ou menos encadeado de actos e condutas, que ocorrem com um mínimo de periodicidade (por exemplo, pelo menos uma vez por semana ou por mês) e de reiteração (designadamente perdurando ao longo de 6 meses).
- b) Por outro lado, a circunstância de esse conjunto mais ou menos periódico e reiterado de condutas ter por objectivo o atingimento da dignidade da vítima e o esfacelamento da sua integridade moral e também física, quebrando-lhe a sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, e buscando assim levá-la a “quebrar” e a ceder.
- c) Por fim, pode dizer-se que constitui também traço característico do assédio moral o aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou de um seu autêntico “estado de necessidade”.

III - O “assédio moral” no trabalho não se confunde nem com o “stress” (ainda que este possa, por vezes, ser um instrumento de prática daquele), nem com uma relação profissional dura (por exemplo, em virtude de uma chefia muito exigente e pouco cordata mas que não visa esfacelar a integridade moral de ninguém), nem sequer com um mero e isolado episódio mais violento (designadamente, um incidente ou uma discussão particularmente intensos mas sem sequelas), nem se pode confundir com as decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho.

IV - O uso de veículo automóvel atribuído ao trabalhador pelo empregador tem ou não natureza retributiva para o serviço e uso particular daquele, conforme se demonstre que essa atribuição é feita com carácter obrigatório ou como um acto de mera tolerância.

V - A utilização de uma viatura por parte da trabalhadora de forma regular e reiterada, quer para uso profissional, quer para uso pessoal, suportando a Ré, sua entidade patronal, todas as despesas de manutenção, bem como os custos do combustível derivados da utilização pessoal da viatura por parte da trabalhadora, inculca a ideia de efectivamente estarmos perante um direito e não perante uma mera liberalidade, que integra a retribuição da trabalhadora. E, o carácter regular e constante de tal atribuição da viatura, faz presumir, nos termos do disposto no nº 3 do art. 258º do Código do Trabalho, que a mesma reveste natureza retributiva. E existindo essa presunção caberia à Ré fazer a prova de que tal atribuição não revestia carácter retributivo, mas era um acto de mera tolerância (artigo 344º, nº 1 do Código Civil).

Acórdão de 7 de Julho de 2008 (Processo n.º 0812216)

Assédio Laboral

I. Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com os factores indicados no n.º 1 do art. 23º do Código do Trabalho (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, degradante, humilhante ou desestabilizador.

II Preenche a previsão do assédio moral a atitude da entidade patronal que, perante uma trabalhadora que não apresentava níveis de produção considerados satisfatórios, a retirou da sua posição habitual na linha de produção e a colocou numa máquina de costura, colocada propositadamente para esse efeito para além do corredor de passagem e de frente para a sua linha de produção, em destaque perante todas as colegas da secção de costura.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE COIMBRA

Acórdão de 11 de Junho de 2026 (Processo n.º 2939/21.0T9VIS.C2)

Assédio no trabalho – crime de perseguição

1. O crime de perseguição p. e p. pelo artigo 154º-A do CP é de dano concreto, embora de estrutura complexa, exigindo-se:

- a. uma conduta reiterada de perseguição ou assédio, direta ou indiretamente dirigida à vítima;
- b. a adequação da conduta a provocar medo, inquietação ou a prejudicar a liberdade de determinação;
- c. a consciência e vontade do agente de praticar tal conduta com conhecimento do seu carácter perturbador e lesivo.

2. A acção do agente deste crime deve ser reiterada e consistente, defendendo-se que as condutas isoladamente consideradas, podendo em si não ferir qualquer bem jurídico, e mercê da sua persistência agrupada, tornam-se susceptíveis de produzir o resultado típico proibido.

3. Contemplando a letra do artigo **154º-A do CP, das expressões «por qualquer meio», «de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação» e «assediar outra pessoa», não se vislumbra como excluir a possibilidade da acção típica se desenrolar em ambiente laboral ou por causa deste, sendo certo que mostra-se também possível compatibilizar a conduta criminalmente relevante com a previsão do ilícito de mera ordenação social.**

4. Em contexto laboral, como tem sido entendido, as situações com características adequadas a desencadear a produção de um resultado complacente com a afectação da liberdade de determinação do destinatário, de lhe provocar medo ou inquietação, vêm sendo reconduzíveis à figura do **“mobbing” (assédio moral que não se baseia em nenhum factor de discriminação), que aqui, como na generalidade dos actos de perseguição, contempla comportamentos que, isoladamente, seriam lícitos no plano das relações laborais e poderiam até parecer insignificantes, mas que, como em todos os casos subsumíveis ao estatuído no artigo 154º-A do CP, ganham relevo distinto quando inseridos num determinado procedimento e reiterados ao longo do tempo.**

5. Contudo, é possível estar-se perante situações de exercício arbitrário do poder de direcção e disciplina sem que tal se traduza numa situação de assédio/perseguição, desde logo, quer por falta de reiteração, quer porque inexistente a intencionalidade.

(...)

20ª - O ponto central no tipo do crime de perseguição, é a verificação de uma conduta persistente a afetar a liberdade de autodeterminação da vítima, ou a colocá-la numa posição de medo e inquietação, sendo um crime de trato sucessivo que exige o dolo.

21ª - O facto de a questão da violência laboral estar afastada da génese da criminalização e de que existe no nosso ordenamento um tipo contraordenacional a punir o assédio moral impõem a conclusão de que há comportamentos que podem ser de assédio, mas não atingem o patamar da punição penal e esse é o caso dos autos.

22ª - Vistas nesse contexto, as condutas concretamente descritas na douda sentença condenatória não são idóneas a lesar a liberdade de determinação do ofendido.

23ª - Apresentando-se o ofendido para trabalhar, estando apto para o trabalho de acordo com o médico do trabalho e inserindo-se as tarefas que desempenhou nas funções para que foi contratado, daí resulta a manifesta carência de tutela penal das condutas que o Tribunal considerou típicas.

24ª - A decisão dos autos viola o princípio da proporcionalidade.

25ª - Interpretar o artigo 154.º-A do Código Penal no sentido de que, em ambiente laboral, comete o crime de perseguição o superior que ordena ao subordinado que execute tarefas para as quais está dado como medicamente apto, desde que o trabalhador apresente queixas de que tais tarefas lhe causam incómodo, ainda que ele se apresente ao serviço para trabalhar e aquelas queixas não sejam relevadas pelo médico do trabalho, seria ofender o Princípio da Proporcionalidade, ínsito no artigo 18.º da Constituição.

(...)

Se bem percebemos, o ora recorrente começa por divergir relativamente ao decidido preenchimento do ilícito em causa, porquanto, no seu entender, o afastamento da violência laboral da génese da criminalização em causa, por um lado, e a existência no nosso ordenamento de um tipo contraordenacional, por outro, a punir o assédio moral, impõem a conclusão de que há comportamentos que podem ser de assédio, mas não atingem o patamar da punição penal e esse é o caso dos autos, porquanto as condutas concretamente descritas na douda sentença condenatória não são idóneas a lesar a liberdade de determinação do ofendido - apresentando-se o ofendido para trabalhar, estando apto para o trabalho de acordo com o médico do trabalho e inserindo-se as tarefas que desempenhou nas funções para que foi contratado, daí resulta a manifesta carência de tutela penal das condutas que o Tribunal considerou típicas.

Na ótica do recorrente o tipo legal de crime em análise apenas visou criminalizar as condutas conhecidas por stalking, nas quais não cabe a conduta do recorrente.

Densificando tal entendimento, esgrimiou o recorrente, por um lado, que tendo o crime em causa sido criado pela Lei n.º 83/2015, de 05 de agosto, em cumprimento de legislação internacional, nomeadamente da Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as Mulheres e a violência doméstica, a vulgarmente designada por Convenção de Istambul, e da Resolução 196248, adotada pela Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa, a 22 de novembro, de 2013, no âmbito da qual foi sinalizado o stalking como uma das formas de violência que afeta em maior proporção as mulheres, e ressaltando, por outro lado, do preceito legal em apreço, a adoção de uma lista não exaustiva dos comportamentos idóneos a serem considerados stalking, o mesmo não pode ter visado punir as situações de assédio no seio laboral, mas apenas criminalizar as condutas conhecidas por stalking, tanto mais que aquele encontra-se prevenido no art.º 29.º do Cód. do Trabalho, constituindo contraordenação muito grave.

Ora, na esteira do entendimento perfilhado no acórdão deste Tribunal da Relação de Coimbra de 12.04.2023, proferido no âmbito do proc. 669/18.0T9GRD.C1, temos também para nós que sendo inquestionável que dos trabalhos preparatórios da Lei n.º 83/2015, de 05 de agosto (que alterando o Código Penal criou o novo crime de perseguição) resulta que a fonte do art.º 154º-A, nº 1 do CP, foi a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, adotada em Istambul, razão pela qual, visto o teor deste instrumento, a ratio do processo legislativo não contemplaria, em princípio, os casos de assédio/perseguição em meio laboral, **a verdade é que contemplando a letra do preceito legal em apreço, as expressões «por qualquer meio» e «de forma adequada» «a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de**

determinação» «assediar outra pessoa», não vemos, salvo o devido respeito, como excluir a possibilidade da ação típica se desenrolar em ambiente laboral ou por causa deste, sendo certo que mostra-se também possível compatibilizar a conduta criminalmente relevante com a previsão do ilícito de mera ordenação social.

Desde logo, o art.º 29.º, n.º 2 do Cód. do Trabalho não exclui, antes prevê, que a conduta possa fazer incorrer o agente (também) em responsabilidade criminal. Além disso, e porque no plano contraordenacional a responsabilidade é assacada à entidade empregadora “ainda que praticadas pelos seus trabalhadores no exercício das respetivas funções” (art.º 551.º, n.º1 Cód. do Trabalho), ao arrepio da centralidade em torno da culpa do agente, própria do Direito Penal (art.ºs 40.º n.º 2 e 71.º n.º1, sem prejuízo das situações do art.º 11.º, todos do C.P.), a impossibilidade de o tipo do art.º 154.º-A do C.P., por ação excludente, contemplar situações de perseguição em meio laboral, deixaria por punir segmentos importantes da complexidade proibida, máxime o próprio agente individual da infração.

Destarte, não desconsideramos, pois, a possibilidade de subsunção ao campo previsto no art.º 154.º-A, das ações reiteradas e idóneas à ofensa dos bens jurídico(s) protegido(s) que se materializem em contexto laboral e através de mecanismos próprios daquelas relações.

Ora, em contexto laboral, como tem sido entendido, as situações com características adequadas a desencadear a produção de um resultado complacente com a afetação da liberdade de determinação do destinatário, de lhe provocar medo ou inquietação, vêm sendo reconduzíveis à figura do “mobbing” (assédio moral que não se baseia em nenhum fator de discriminação), que aqui, como na generalidade dos atos de perseguição, contempla comportamentos que, isoladamente, seriam lícitos no plano das relações laborais e poderiam até parecer insignificantes, mas que, como em todos os casos subsumíveis ao estatuído no art.º 154.º-A do C.P., ganham relevo distinto quando inseridos num determinado procedimento e reiterados ao longo do tempo.

Para que se considere um comportamento ético-penalmente reprovável, não baste o exercício de poderes de direção, ainda que, por injustificada suscetibilidade do destinatário lhe possam provocar o resultado contemplado na norma, impondo-se uma avaliação/ponderação rigorosa e criteriosa de cada caso, mesmo ante casos de potencial abuso daqueles poderes de direção.

Acórdão de 12 de Maio de 2023 (Processo n.º 552/22.4T8LRA.C1)

Assédio Sexual

I – O dever laboral de zelo e diligência, integrante do dever principal da prestação, impõe ao trabalhador que realize as tarefas que lhe cabem com a atenção, cuidado e esforço razoavelmente exigíveis.

II – Os deveres laborais de respeito e probidade assumem a natureza de deveres jurídicos e exigem do trabalhador uma obrigação de tratamento do empregador, dos seus superiores e dos seus colegas de trabalho com o respeito e consideração que lhes são devidas, sendo que o elemento probidade apela à verticalidade de carácter e honradez.

III – No abuso sexual relevam os efeitos – ainda que não visados pelo agente – de perturbação, constrangimento, afetação da dignidade pessoal ou criação de “um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

IV – Para que se verifique justa causa de despedimento, é necessário um comportamento culposo e ilícito do trabalhador e que desse comportamento, pela sua gravidade e/ou consequências, decorra a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral, a ser aferida não em termos de impossibilidade objetiva, mas de inexigibilidade para a outra parte da manutenção daquele vínculo laboral em concreto, considerando “o entendimento de um *bonus pater familias*, de um empregador razoável”, pautando-se este juízo por critérios de razoabilidade e de proporcionalidade.

Acórdão de 12 de Maio de 2023 (Processo n.º 1110/22.9T8CTB.C1)

Assédio moral

I – O assédio moral implica comportamentos real e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração e determinadas consequências.

II – O assédio moral traduz-se numa prática reiterada de atos violadores dos direitos do trabalhador, dos quais resultam lesões e que tem em vista o afastamento do mesmo.

III – Se não resultou provada uma atuação do empregador com o objetivo final de discriminar, marginalizar, atingir a auto estima do trabalhador ou de o afastar da empresa, sendo certo que não se concebe o assédio moral ou mobbing sem um objetivo ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, não se encontra preenchido este pressuposto essencial e, consequentemente, a conduta daquela não consubstancia assédio moral nos termos previstos no artigo 29.º do CT e este não constitui justa causa de resolução do contrato.

(...)

“O assédio converte-se em meio para contornar as proibições de despedimento sem justa causa, transformando-se num mecanismo mais expedito e económico da empresa para se desembaraçar de trabalhadores que por qualquer razão não deseja conservar. (...)

Como se disse, os meios empregues podem ser os mais diversos: frequentemente adoptam-se medidas para impor o isolamento social do trabalhador, que podem consistir em proibir aos outros trabalhadores que lhe dirijam a palavra, em reduzir-lhe os contactos com os clientes ou, mesmo, em impor-lhe isolamento físico. Alternativamente, recorrer-se-á a sistemáticas mudanças de horário de trabalho ou de local de trabalho, cada uma delas aparentemente inofensiva e correspondendo ao interesse da empresa. (...)>>.

Nas palavras de Alexandra Marques Cerqueira, <<poder-se-á, numa tentativa de aproximação, apontar as seguintes características à figura em análise: “a) uma perseguição ou submissão da vítima a pequenos ataques repetidos; b) constituída por qualquer tipo de atitude por parte do assediador, não necessariamente ilícita em termos singulares, e concretizada de várias maneiras (...) à excepção de condutas, agressões ou violações físicas; c) que pressupõe motivações variadas por parte do assediador; d) que, pela sua repetição ou sistematização no tempo; e) e pelo recurso a meios insidiosos, subtis ou subversivos, não claros nem manifestos, que visam a diminuição da capacidade de defesa do assediado; f) criam uma relação assimétrica de dominante e dominado psicologicamente; g) no âmbito da qual a vítima é destruída na sua identidade; h) o que representa uma violação da dignidade pessoal e profissional, e, sobretudo, da integridade psico-física do assediado; i) com fortes danos para a saúde mental deste; j) colocando em perigo a manutenção do seu emprego; k) e/ou degradando o ambiente profissional”>>.

Ou, ainda, como refere Rita Garcia Pereira, <<para nós, o assédio moral no trabalho caracteriza-se fundamentalmente por ser um conjunto sequencial de actos de diversa índole, praticados no âmbito de uma relação laboral ou por causa desta, por um sujeito individual ou por um colectivo, aptos a produzirem lesões nos direitos fundamentais inerentes à pessoa de cada trabalhador, entre os quais o direito à dignidade e o direito à integridade física e moral, e que importam uma degradação do estatuto laboral do visado>>.

Por fim, <<o mobbing ou assédio moral é percebido, quase unanimemente, como uma “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. Trata-se, no fundo, de uma hipótese de maus tratos que provoca, consoante a sua intensidade, patologias, mais ou menos graves, de índole psíquica, psicossomática e social que podem ir da simples quebra de rendimento profissional ao suicídio, passando pela perda de auto-estima, pelo desenvolvimento do stresse pós-traumático, síndromes depressivas, dependência de fármacos ou álcool, etc.

A caracterização destas perseguições atém-se mais ao seu aspecto sucessivo e persistente do que aos actos em que se traduzem. Com efeito, a agressão, quase sempre insidiosa e muitas vezes dissimulada, não é tanto o resultado de qualquer acção isoladamente considerada, quanto da sua concatenação, com o objectivo de provocar, geralmente, o afastamento definitivo ou a marginalização do trabalhador>>

(...)

E como se refere no já citado acórdão desta Relação de 18/12/2020:

<<Assim sendo, e segundo os citados arestos desta Relação, a pergunta surge inevitável: qual o critério em função do qual se há-de distinguir uma situação de mobbing de outra de mero conflito laboral?

“Respondendo, diremos que o que verdadeiramente diferencia o conflito laboral do assédio moral é a intencionalidade que está por detrás de um e de outro, sendo que neste último existe, como motivação da conduta, uma clara e manifesta intenção do agressor se livrar da pessoa assediada, ao passo que no primeiro não existe da parte do agressor uma intenção deliberada de livrar-se do trabalhador; sem essa intenção do agressor não existe assédio moral – no sentido de que a verificação de uma situação de mobbing exige a demonstração de uma conduta persecutória intencional da entidade empregadora sobre o trabalhador.

A acrescer a essa intenção, o comportamento subsumível ao conceito de assédio moral há-de ser sistemático, repetitivo e com clara premeditação de realização daquela intenção.

Resulta de tudo quanto vem de referir-se que, conquanto isso não resulte explícito do art. 29º/1 do CT/09, só pode ter-se por registada uma situação de mobbing naqueles casos em que subjacente ao comportamento indesejado do empregador ou dos superiores hierárquicos esteja a pretensão de forçar o trabalhador a desistir do seu emprego”

(...)

Decidiu-se no acórdão do STJ, de 12/03/2014:

<<A propósito do elemento volitivo, a doutrina sempre se mostrou dividida, pois, “enquanto para alguns o mobbing pressupõe uma intenção persecutória ou de chicana (ainda que não necessariamente a intenção de expulsar a vítima da empresa), para outros, o essencial não são tanto as intenções, mas antes o significado objetivo das práticas reiteradas”.

Incontornavelmente, a lei estipula que no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do comportamento adotado pelo “assediante”.

No entanto, quanto aos precisos contornos desta exigência, duas observações se impõem.

Em primeiro lugar, uma vez que a esfera de proteção da norma se circunscreve, como vimos, a comportamentos que intensa e inequivocamente infrinjam os valores protegidos, não pode deixar de notar-se que é dificilmente configurável a existência de (verdadeiras) situações de assédio moral que, no plano da vontade do agente, não imponham concluir que ele, pelo menos, representou as consequências imediatas da sua conduta, conformando-se com elas.

Por outro lado, para referir que a circunstância de o legislador ter prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas de determinado comportamento não obsta à afirmação de que o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final “ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável” (v.g. a discriminação, a marginalização/estigmatização ou neutralização do trabalhador, atingir a sua auto-estima ou, no tocante ao “assédio estratégico”, os objetivos específicos supra expostos).>>

Ora, pese embora resulte deste acórdão do STJ a conclusão de que a lei estipula que no assédio não tem de estar presente o “objetivo” de afetar a vítima, bastando que este resultado seja “efeito” do

comportamento adotado pelo “assediante”, tendo o legislador prescindido de um elemento volitivo dirigido às consequências imediatas, acaba por se aceitar que o assédio moral, em qualquer das suas modalidades, tem em regra associado um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.”

Acórdão de 12 de Abril de 2023 (Processo n.º 669/18.0T9GRD.C1)

Assédio laboral – crime de perseguição

VIII – O crime de perseguição, como crime de mera atividade, não pressupõe uma lesão efectiva, um resultado, mas sim uma série de comportamentos que, por si e no contexto envolvente, visam lesar a liberdade de outrem.

IX – A conduta típica do crime de perseguição consiste em reiteradamente perseguir ou assediar outra pessoa, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, apelando-se à objectividade do homem médio para aferir se a conduta em causa é adequada a produzir a lesão, invocando-se, ainda, a individualidade das circunstâncias concretas que norteiam o ilícito, mormente as personalidades de agressor e vítima e o relacionamento entre ambos.

X – O injustificado e progressivo esvaziamento de funções laborais pelo superior hierárquico, de forma reiterada e prolongada no tempo, sabendo que intimidava, diminuía, humilhava, segregava profissionalmente, molestava a dignidade pessoal e a saúde psíquica do trabalhador, causando-lhe assim medo e inquietação, integra o crime de perseguição, previsto no artigo n.º 154º-A do Código Penal.

(...)

“Com efeito, verifica-se que este artigo 29º do Cód. do Trabalho foi recentemente alterado pela Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, mediante a qual o seu n.º 1 passou a referir expressamente que “é proibida a prática de assédio” (o que antes não dizia), e sobretudo, o no seu novo n.º 5 passou então a estabelecer o que antes já dizia o seu n.º 4, no sentido de que a prática de assédio constitui contra-ordenação laboral muito grave, mas agora acrescentou-se expressamente nesse novo n.º 5 que tal é assim **“sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei”**.

Ou seja, se tal já não decorresse, é manifesto que pelo menos a partir desta nova redacção dada a este artigo 29º do Cód. do Trabalho por via desta Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, a contra-ordenação laboral aí prevista não prejudica a eventual responsabilidade penal prevista “nos termos da lei”. Não se diz que “lei” seja essa, mas pensamos que não poderá ser outra senão justamente o crime de perseguição previsto no artigo 154º-A do Cód. Penal pelo qual a aqui arguida veio pronunciada, atenta a similitude das situações previstas numa norma e na outra.

De todo o modo, dir-se-á que quase nem seria necessária esta previsão legal decorrente desta alteração legislativa acabada de referir, na medida em que já há muito que o artigo 20º do Dec.-Lei n.º 433/82, de 27 de Outubro (Regime Geral das Contra-Ordenações), com a epígrafe “Concurso de infracções” prevê que **“Se o mesmo facto constituir simultaneamente crime e contra-ordenação, será o agente sempre punido a título de crime, sem prejuízo da aplicação das sanções acessórias previstas para a contra-ordenação”**. Sempre teria de qualquer forma de ser este aqui o caso.”

“É certo, que dos trabalhos preparatórios da Lei n.º 83/2015, de 05 de agosto (que alterando o Código Penal criou o novo crime de perseguição) resulta que fonte do art.º 154º-A, nº 1 do CP, foi a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, adotada em Istambul.

Dispõe esta Convenção, no seu art.º 34.º dispõe que «As partes deverão adotar as medidas legislativas ou outras que se revele necessárias para assegurar a criminalização da conduta de quem intencionalmente ameaçar repetidamente outras pessoas, levando-a a temer pela sua segurança».

No entanto, a alteração Código Penal, com o aditamento ao artigo 154.ºA, foi além da Convenção de Istambul, cumprindo o desiderato de aperfeiçoar normativamente a resposta do sistema a situações de assédio em contexto laboral.

É o que permite a letra da lei, que nos art.º 154.º A prevê a incriminação de quem «por qualquer meio» e «de forma adequada» «a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação» «assediar outra pessoa».

Encontrando-se, por outro lado, juridicamente definido o assédio, no n.º 1 do art.º 29.º do Código do Trabalho, na redação inicial (da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vigente quando foi aditado o art.º 154.º A ao Código Penal), a que atualmente corresponde o n.º 2 do mesmo artigo 29.º (na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto) como:

«o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradado, humilhante ou desestabilizador».

Aliás, na exposição de motivos do projeto de Lei n.º 371/XIII/2.ª que veio a ser acolhido nos atuais n.ºs 4 e 5 do art.º 29.º do Código do Trabalho, pode ler-se o seguinte (sendo nosso o sublinhado):

«É fundamental que se crie socialmente a convicção de que todos temos a responsabilidade de garantir e manter um ambiente de trabalho digno, rejeitando e denunciando qualquer situação de assédio de que sejam vítimas ou tenham tido conhecimento.

Cabe, pois, ao legislador, face às diferentes análises e resultados, procurar o aperfeiçoamento de soluções normativas que revelem insuficiências e, mais ainda, quando se trata, como é o caso, de uma causa justa e necessária.

Foi, aliás, cumprindo esse desiderato, que a alteração ao Código Penal prevista na Lei n.º 83/2015, de 05 de agosto, criou o novo crime de perseguição que vem punir «quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação».

Assim, relativamente ao Código do Trabalho, reformula-se os n.os 3 e 4 do artigo 29.º evidenciando de forma mais explícita e direta na respetiva redação que a prática de assédio confere o direito a indemnização, constitui contraordenação muito grave e que, em função das circunstâncias, pode constituir um ilícito penal.”

“A matéria provada, no que ora releva, seria, porventura, suscetível de ser enquadrada como uma situação de assédio laboral, nos termos do n.º 1 do art.º 29.º do Código do Trabalho.

Na verdade, encontramos descrito:

a) - Um comportamento de assédio - e não um ato isolado - indesejado que representa um prejuízo injusto para a vítima (esvaziamento progressivo de funções, sem razão objetiva);

b) - Uma intenção de, com esse comportamento, exercer pressão moral sobre o outro, desconsiderando a situação de menor resistência que advém da subordinação hierárquica, em contexto laboral;

c) - A adequação desse comportamento e efeitos perturbadores, constrangedores, atentatórios da dignidade ou geradores de clima social negativo para o destinatário (à margem todos os comportamentos integráveis em padrões de normalidade no contexto social concreto);

d) - Um objetivo final ilícito ou eticamente reprovável, consistente na observação de um efeito psicológico na vítima, desejado pelo assediante (submissão total à vontade do assediante).

(...)

Sem prejuízo, importa considerar que a responsabilidade pela contraordenação laboral, nos termos do art.º 551.º n.º 1 do Código do Trabalho recai sobre o empregador, ainda que praticada pelos seus trabalhadores no exercício das respetivas funções.

Encontra-se, portanto, afastada a eventual responsabilidade contraordenacional da arguida, tendo presente a conduta narrada na pronúncia e que resultou provada.

Tal não significa, no entanto, que o injustificado esvaziamento progressivo de funções seja permitido enquanto exercício legítimo e regular do poder hierárquico.

Permitindo, antes, a subsunção ao tipo do crime previsto no art.º 154.º A do Código Penal.”

Acórdão de 28 de Setembro de 2022 (Processo n.º 1512/21.8T8LRA.C1)

Assédio moral

Uma simples conduta ainda que exercida em ambiente continuado de trabalho e que leva o trabalhador a sentir-se ofendido e discriminado, sem que se prove intenção de discriminação e o seu carácter deliberadamente hostil, não permite a qualificação de assédio moral.

Acórdão de 28 de Janeiro de 2022 (Processo n.º 1591/18.5T8CTB.C3)

Assédio Moral

I) Decidido em acórdão anterior rejeitar o recurso incidindo sobre a matéria de facto no que concerne a determinados segmentos desta, não podem as partes recorrer novamente da decisão sobre a matéria de facto quanto aos segmentos em que o anterior recurso foi rejeitado.

II) Não tendo o autor alegado ter direito a diferenças salariais por não lhe ter sido pago o salário correspondente a uma determinada categoria profissional, não compete ao tribunal substituir-se àquele no apuramento de eventuais diferenças salariais pelo facto de o seu salário não corresponder àquele a que tinha direito, sob pena do tribunal conhecer de uma causa de pedir não invocada pelo autor e, consequentemente, proferir condenação em objecto diverso do pedido.

III) Em caso de comportamento ilícito continuado do empregador, o prazo de caducidade do direito à resolução do contrato só se inicia quando for praticado o último acto de violação do mesmo.

IV) No caso de factos instantâneos com efeitos duradouros, susceptíveis de agravamento com o decurso do tempo, aquele prazo só se inicia quando, no contexto da relação laboral, assumem tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna a partir de então imediatamente impossível.

V) O assédio moral traduz-se numa prática reiterada de actos violadores dos direitos do trabalhador, dos quais resultam lesões e que têm em vista o afastamento do mesmo, sendo necessário que o empregador prossiga um objectivo ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.

V) Se no âmbito de uma reestruturação de uma empresa o trabalhador manteve a sua categoria de chefe de serviço com quase todas as tarefas que lhe competiam nos anteriores serviços gerais administrativos, pese embora tenha acabado por ficar apenas com um funcionário para chefiar, não lhe assiste o direito a resolver o contrato com justa causa subjectiva para o efeito.

Acórdão de 14 de Janeiro de 2016 (Processo n.º 1565/14.5T8LRA.C1)

Mobbing – assédio laboral

I – O assédio moral não é um conceito de natureza jurídica, mas sociológica.

II – O assédio moral pode concretizar-se numa de duas formas: o assédio moral discriminatório, em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia em qualquer fator discriminatório que não o sexo (discriminatory harassment); e o assédio moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado não se baseie em nenhum fator discriminatório, mas pelo seu carácter continuado e insidioso tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar o trabalhador da empresa (mobbing).

III – O comportamento subsumível ao conceito de assédio moral há-de ser sistemático, repetitivo e com clara premeditação de realização daquela intenção.

IV – Só pode ter-se por registada uma situação de mobbing naqueles casos em que subjacente ao comportamento indesejado do empregador ou dos superiores hierárquicos esteja a pretensão de forçar o trabalhador a desistir do seu emprego; dito de outro modo, essa pretensão constitui um elemento objectivo implícito do tipo de contraordenação previsto no artº 29º, nºs 1 e 4 do C.T./2009.

V – De harmonia com o preceituado no nº 1 do artº 562º do C.T/2009, no caso de contraordenação muito grave ou reincidência em contraordenação grave, praticada com dolo ou negligência grosseira, é aplicada ao agente a sanção acessória de publicidade.

VI – No âmbito das contraordenações laborais, é possível a aplicação de uma sanção acessória sempre que se verifiquem os pressupostos para a sua aplicabilidade.

VII – A aplicabilidade da sanção nas ditas circunstâncias não viola nem o princípio da proporcionalidade nem os limites estabelecidos no nº 4 do artº 30º da Constituição da República Portuguesa, em matéria de aplicação de penas.

“Importa ter presente, contudo, que nem todas as situações de conflito existentes no local de trabalho constituem assédio moral.

Assim, não constituem assédio moral as seguintes situações que devem ser consideradas simples conflitos existentes nas organizações: o stress; as injúrias dos gestores e do pessoal dirigente; as agressões (físicas e verbais) ocasionais não premeditadas, outras formas de violência como o assédio sexual, racismo, etc.; as condições de trabalho insalubres, perigosas, etc.; os constrangimentos profissionais, ou seja, o legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar na empresa (exemplo: a avaliação de desempenho, instaurar um processo disciplinar, etc.)”

Acórdão de 7 de Março de 2013 (Processo n.º 236/11.9TTCTB.C2)

Assédio moral – assédio no trabalho

I – A norma do artº 47º, nº 3 da Lei nº 107/09, de 14/09, onde se impõe a limitação ao MP e ao arguido de poderem arrolar apenas duas testemunhas por cada infracção, não padece de inconstitucionalidade.

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

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

IV – Não constituem assédio moral as seguintes situações que devem ser consideradas simples conflitos existentes nas organizações: o stress; as injúrias dos gestores e do pessoal dirigente; as agressões (físicas e verbais) ocasionais não premeditadas; outras formas de violência como o assédio sexual, racismo, etc.; as condições de trabalho insalubres, perigosas; os constrangimentos profissionais, ou seja o legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar na empresa,...

V – Só pode ter-se por registada uma situação de mobbing naqueles casos em que subjacente ao comportamento indesejado do empregador ou dos superiores hierárquicos esteja a pretensão de forçar o trabalhador a desistir do seu emprego.

VI – Deve entender-se que a contra-ordenação correspondente à prática do mobbing tem necessariamente de ser cometida sob a forma dolosa em qualquer das modalidades em que o dolo pode registar-se: directo, necessário ou eventual.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA

Acórdão de 25 de Junho de 2025 (Processo n.º 2523/24.7T8FAR.E1)

Assédio

I- Os recursos constituem meios de impugnação e de correção de decisões judiciais. Por conseguinte, não pode o tribunal ad quem apreciar questões não suscitadas no tribunal a quo, salvo se aquelas foram de conhecimento oficioso.

II- Nem todos os conflitos existentes no local de trabalho constituem assédio moral.

III- Mensagens como “anda a portar-se mal”, “este é o meu número pessoal, se der a alguém, enterro viva”, “A AA fritou a bolacha”, “caso não esteja contente agradeço que saia. faça queixa o quiser”, “penalização de 25€”, enviadas pela superior hierárquico da trabalhadora, em contexto não apurado, não são suficientes para se concluir pela ocorrência de assédio moral.

IV- Verifica-se a existência de justa causa para o despedimento se a trabalhadora não acatou uma ordem legítima de mudança de local de trabalho, tendo faltado reiteradamente e sem justificação, fragilizando a posição comercial da empregadora junto do cliente.

“Disso dá conta a sentença recorrida, no trecho que se transcreve:

«Importa ter presente, contudo, que nem todas as situações de conflito existentes no local de trabalho constituem assédio moral.

Assim, não constituem assédio moral as seguintes situações que devem ser consideradas simples conflitos existentes nas organizações: o stress; as injúrias dos gestores e do pessoal dirigente; as agressões (físicas e verbais) ocasionais não premeditadas, outras formas de violência como o assédio sexual, racismo, etc; as condições de trabalho insalubres, perigosas, etc; os constrangimentos profissionais, ou seja, o legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar na empresa (exemplo: a avaliação de desempenho, instaurar um processo disciplinar, etc).

*Garcia Pereira, na obra que se citou, refere também que “**o assédio moral no trabalho não se confunde nem com o stress (ainda que este possa, por vezes, ser um instrumento de prática daquele), nem com uma relação profissional dura (por exemplo, em virtude de uma chefia muito exigente e pouco cordata mas que não visa esfacelar a integridade moral de ninguém), nem sequer com um mero e isolado episódio mais violento (designadamente, um incidente ou uma discussão particularmente intensos mas sem sequelas).**”»*

Acórdão de 22 de Maio de 2025 (Processo n.º 1482/24.0T8STR.E1)

Caducidade do direito de resolução do contrato de trabalho – assédio moral – processo continuado

1. O contrato de trabalho pode cessar por iniciativa do trabalhador com fundamento em resolução com justa causa motivada, mas a declaração de resolução deve ser comunicada por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos referidos factos.
2. Esse prazo de 30 dias para o exercício do direito de resolução assume-se como um prazo de caducidade.
3. Para o conhecimento da excepção da caducidade, deverá partir-se dos factos comunicados para se aquilatar se é possível apurar o momento em que ficou o trabalhador em condições de aferir da impossibilidade manutenção do vínculo.
4. Aludindo o trabalhador a uma intenção única por parte da entidade empregadora que poderá ser enquadrada em assédio moral, que é um processo continuado que deve ser analisado no seu conjunto e sem poder ser segmentado nos momentos que o integram e que pode ter decorrido até ao envio da

comunicação de resolução, é prematuro o conhecimento, sem produção de prova em julgamento, da excepção da caducidade.

Acórdão de 11 de Maio de 2023 (Processo nº 1245/21.5T8TMR.E1)

Mobbing – Assédio Laboral

I – Tendo sido invocada uma situação de incompetência material entre ordens jurisdicionais distintas, concretamente, entre os juízes dos tribunais judiciais e os juízes da jurisdição administrativa, estamos perante uma situação de incompetência absoluta que pode ser suscitada ou conhecida oficiosamente enquanto não houver sentença com trânsito em julgado proferida sobre o fundo da causa.

II – A competência material afere-se em face do modo como a relação material controvertida é apresentada pelo Autor.

III – De acordo com os Estatutos da Ré, o Comandante dos Bombeiros não constitui um órgão social e o seu exercício, enquanto integrado no quadro de comando, encontra-se vedado aos membros dos órgãos sociais, pelo que as limitações de remuneração previstas para os órgãos sociais da Ré não se aplicam ao referido Comandante.

IV – A circunstância de, enquanto trabalhador da Ré, o Autor ter sido nomeado para um cargo de chefia, cargo esse de natureza temporária, não obsta à manutenção de todos os vínculos decorrentes da relação laboral existente entre as partes, razão pela qual o contrato de trabalho havido entre ambos não cessou nem foi suspenso.

V – O assédio moral caracteriza-se pela ocorrência de (i) comportamentos hostis, humilhantes ou vexatórios; (ii) reiteração de tais comportamentos; e (iii) consequências na saúde física e psíquica do trabalhador e sobre o seu emprego.

Acórdão de 11 de Maio de 2023 (Processo n.º 412/21.6T8PTG.E1)

Mobbing – assédio laboral

1. O assédio moral caracteriza-se pela ocorrência de:

- a) comportamentos hostis, humilhantes ou vexatórios;
- b) reiteração de tais comportamentos; e,
- c) consequências na saúde física e psíquica do trabalhador e sobre o seu emprego.

2. Numa estrutura empresarial hierarquizada, não cabe ao trabalhador exercer o poder de direcção e determinar as tarefas que há-de exercer, pois tal determinação cabe ao empregador, que atribui as funções mais adequadas às aptidões e qualificação profissional do trabalhador, dentro da actividade para que se encontra contratado.

3. Para que se verifique em concreta discriminação, é necessário que sejam alegados factos objectivos através dos quais se possa inferir que foi violado o tratamento igualitário e a proibição de discriminação, designadamente, identificando qual ou quais os fundamentos dessa mesma discriminação.

4. O art. 25.º n.º 5 do Código do Trabalho apenas permite a inversão do ónus da prova se o trabalhador alegar e provar algum factor característico de discriminação. Sem prova de que há diferença de tratamento e que tal tem por base algum factor de discriminação, a inversão do ónus da prova não tem lugar.

5. A pendência de um processo-crime não constitui, per se, um factor de discriminação, pois o princípio da presunção de inocência mantém-se, até decisão condenatória transitada em julgado.

6. A simples pendência de um inquérito crime não pode ser entendido como implicando, necessariamente, alguma diferença de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, como tal enquadrável na previsão do art. 24.º n.º 1 do Código do Trabalho.

7. E muito menos quando nem sequer está demonstrado que o trabalhador tenha sido constituído arguido ou seja suspeito de algum crime.

Acórdão de 7 de Novembro de 2023 (Processo n.º 2687/22.4T8FAR.E1)

Assédio laboral – mobbing

1. Nas situações de carácter continuado ou duradouro, que se agravam com o decurso do tempo, o prazo de 30 dias à disposição do trabalhador para resolver o contrato com invocação de justa causa só se conta a partir do momento em que os efeitos da violação por parte do empregador assumem tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna intolerável para o trabalhador.

2. O assédio laboral caracteriza-se não apenas pela prática de determinados comportamentos, mas ainda pela sua duração e pelas suas consequências.

3. Ocorre assédio laboral, justificador da resolução do contrato de trabalho, no seguinte quadro:

- insultos e comentários depreciativos constantes, dirigidos pela entidade patronal à trabalhadora;
- situações constrangedoras da trabalhadora com os clientes, motivadas pelos procedimentos impostos pela Ré, que os faziam sentir enganados e apresentar reclamação;
- críticas à forma de vestir e à conduta da trabalhadora como mãe;
- borrifadelas com uma mistura de água e vinagre, fazendo com que a trabalhadora tivesse de permanecer no seu posto de trabalho exalando cheiro a vinagre;
- marcação unilateral de férias, sem qualquer antecedência em relação ao seu início;
- o desrespeito pelo regime de horário flexível objecto de Parecer da CITE, impondo a entidade patronal à trabalhadora a prática do turno que finalizava às 23 horas, bem sabendo que tal era incompatível com os seus deveres de mãe, pois não tinha qualquer outro apoio para tomar conta da sua filha menor, nascida em 2018;
- tudo isto ocasionando na trabalhadora um quadro clínico de ansiedade generalizada e a necessidade de recorrer à baixa médica e a tratamento médico e medicamentoso, que se prolongou para lá da data de resolução do contrato.

4. Neste quadro, temos não apenas a prática de comportamentos hostis e humilhantes, continuados ao longo dos anos de duração da relação laboral, que visavam não apenas a conduta profissional, mas acima de tudo a própria individualidade da trabalhadora.

5. Demonstrado que a trabalhadora se sentiu desestabilizada emocionalmente, vendo-se ofendida na sua honra e consideração, tendo experienciado, ao longo do decurso do vínculo laboral, sentimentos de angústia, instabilidade emocional, desespero, frustração e humilhação, o que veio a afectar, de forma grave, a sua saúde psíquica, a ponto de ter ficado incapacitada para o trabalho por doença do foro mental, com necessidade de toma de medicação para a ansiedade e depressão, tem direito a ser-lhe concedido uma indemnização por danos não patrimoniais, nos termos das normas conjugadas do art. 29.º n.º 4 e do art. 28.º do Código do Trabalho.

6. Neste caso, uma indemnização por danos não patrimoniais no valor de € 8.000,00, peticionada pela trabalhadora, a pecar, será pela sua parcimónia.

Acórdão de 14 de Setembro de 2023 (Processo n.º 743/23.0T8TMR.E1)

Assédio laboral

1. O art. 196.º n.º 2 do Código do Trabalho impõe ao empregador o dever de concretizar, de forma objectiva e detalhada, os reais motivos que determinam a transferência do trabalhador do seu local de trabalho.

2. As sucessivas ordens de transferência, porque podem representar uma forma de assédio laboral, impõem exigência na verificação dos respectivos requisitos legais.

3. Essa exigência deve ser especialmente acrescida quando a primeira ordem de transferência foi julgada ilícita e a segunda foi determinada no próprio dia em que transitaria em julgado a sentença que impediu a execução da primeira.

4. Incumbe também ao empregador o ónus de provar que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador, por se tratar de requisito constitutivo do seu direito.

5. A existência de prejuízo sério afere-se na consideração de elementos factuais concretos da organização da vida pessoal e familiar do trabalhador, não bastando os simples transtornos ou incómodos.

6. Esse prejuízo sério existe numa ordem de transferência de Abrantes para Ponte de Sor (depois de ter sido julgada ilícita a anterior ordem de transferência para o Entroncamento), se entre aquelas localidades não existem transportes públicos que permitam à trabalhadora cumprir o seu horário de trabalho e a empregadora não provou que a trabalhadora dispunha de veículo próprio e o podia conduzir entre aquelas localidades.

7. Justifica-se a decretamento da providência cautelar que impede novas ordens de transferência, pois as sucessivas ordens de transferência são um indício de assédio laboral, e é esse risco que se pretende evitar.

Acórdão de 9 de Fevereiro de 2023 (Processo n.º 239/21.5T8BJA.E1)

Assédio laboral – mobbing

1. O assédio moral caracteriza-se pela ocorrência de:

- a) comportamentos hostis, humilhantes ou vexatórios;
- b) reiteração de tais comportamentos; e,
- c) consequências na saúde física e psíquica do trabalhador e sobre o seu emprego.

2. Inexiste assédio moral, num quadro em que o trabalhador não quer exercer as funções que lhe foram determinadas pela sua entidade patronal, apesar destas se enquadrarem na actividade para a qual foi contratado e revelarem-se adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

3. Também revela a inexistência de assédio moral a circunstância da empregadora ter concedido ao trabalhador a oportunidade de realizar funções prestigiantes e adequadas à sua experiência e à sua categoria profissional.

Acórdão de 14 de Julho de 2021 (Processo n.º 82/20.9T8BJA.E1)

Assédio

i) a trabalhadora que passa a exercer funções às quais corresponde retribuição mais elevada, tem direito ao pagamento dessa retribuição se for superior àquela que auferia antes do início das novas tarefas.

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. (sumário do relator).

Acórdão de 28 de Fevereiro de 2019 (Processo n.º 2185/16.5T8STR.E1)

Assédio

1. O assédio moral caracteriza-se pela ocorrência de comportamentos hostis, humilhantes ou vexatórios, pela reiteração de tais comportamentos e pelas consequências na saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego.

2. Sendo mais usual é a prática de assédio pelo empregador ou pelo superior hierárquico, este também pode ser originado por colegas com a mesma posição hierárquica ou, mais raramente, por um subordinado.

3. 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 junto do empregador ou do superior hierárquico com responsabilidade disciplinar sobre o assediante.

4. 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.

5. O art. 29.º do Código do Trabalho não prescinde do requisito de imputação do facto ao agente, por acção ou por omissão, nos termos gerais de direito.

Acórdão de 13 de Julho de 2017 (Processo n.º 532/11.5TTSTR.E1)

Assédio

1. Nas situações de carácter continuado ou duradouro, que se agravam com o decurso do tempo, o prazo de 30 dias à disposição do trabalhador para resolver o contrato com invocação de justa causa só se conta a partir do momento em que os efeitos da violação por parte do empregador assumem tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna intolerável para o trabalhador.

2. O prazo apenas começa a correr quando o trabalhador tem conhecimento de todos os factos que lhe permitam ajuizar da seriedade e dimensão da lesão dos seus direitos, nomeadamente para poder avaliar se é impossível a manutenção da relação laboral.

3. O juízo a formular acerca da caducidade do direito de resolução não é coincidente com a avaliação da justa causa.

4. O assédio moral caracteriza-se pelo carácter repetitivo dos comportamentos, pela permanência de um clima de hostilidade, e pelas consequências na saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego.

5. **Em função da motivação da conduta, ocorrem duas modalidades de assédio moral: o assédio emocional/psicológico, em regra dirigido à obtenção de um efeito psicológico na vítima, desejado pelo assediante (animus nocendi); e o assédio estratégico, que se reconduz a uma técnica perversa de gestão, dirigida a objectivos estratégicos definidos, utilizada como meio para contornar as proibições de despedimento sem justa causa e, por outro lado, como instrumento de alteração das relações de poder no local de trabalho ou para implementar determinados padrões de cultura empresarial e/ou de disciplina.**

6. Uma negociação mal sucedida para revogação por mútuo acordo do contrato de trabalho não constitui violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, em especial quando a proposta de indemnização formulada pela empresa se apresenta em valores bastantes superiores aos que resultariam da mera aplicação dos critérios legais.

7. Inexiste assédio moral, apto a tornar impossível a subsistência da relação de trabalho, no caso de um quadro superior com poderes de direcção, com considerável autonomia conferida pelo seu cargo e antiguidade na empresa, que durante três anos convive pacificamente com a separação das áreas de negócio que a empresa explorava (imposta pela intervenção de uma autoridade pública), continuando a dirigir uma dessas áreas e a ser envolvido em actos relevantes de direcção, participando, inclusive, no processo de reestruturação da actividade e elaborando o modelo de negócio a implementar num período de cinco anos (2011 a 2015).

8. A inexistência de assédio moral é igualmente indiciada pela circunstância do trabalhador continuar a auferir prémios de mérito e ser-lhe proposta a direcção de uma nova área de negócio da empresa.

Acórdão de 7 de Dezembro de 2016 (Processo n.º 8928/15.7T8STB.E1)

Assédio – contra-ordenação laboral

I – O assédio previsto no n.º 1 do artigo 29.º do CT implica comportamentos manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, tendo em regra associado um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.

II – Verifica-se o assédio previsto na referida norma, devendo a empregadora ser condenada pela prática de uma contra-ordenação muito grave, no circunstancialismo em que se apura que tendo proposto a um seu trabalhador – director de engenharia – a revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo, que este não aceitou, na sequência, e com o fim de o levar a aceitar a cessação do contrato de trabalho, começou a retirar-lhe funções que até aí desempenhava, atribuiu-lhe um gabinete situado em local distante e separado das instalações onde se encontrava anteriormente, separado dos colegas e da equipa que antes chefiara, gabinete esse sem condições ao normal exercício das funções, e obrigou-o a fazer os registos do tempo de trabalho, o que só se verificava em relação aos trabalhadores de armazém.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE GUIMARÃES

Acórdão de 15 de Junho de 2021 (Processo n.º 5345/17.8T8GMR.G1)

Assédio moral – inversão do ónus da prova

I – A omissão do despacho de aperfeiçoamento não integra nenhum dos fundamentos da nulidade da sentença.

II – A inversão do ónus da prova a que alude o nº 5 do art.º 25 do Código do Trabalho pressupõe a alegação e prova, por banda do trabalhador, de factos que constituam factores característicos de discriminação. Não tendo sido invocado e demonstrado pelo autor, que há diferença de tratamento e que a mesma se fundamenta em algum dos factores de discriminação legalmente previstos, indicando o colega ou colegas em relação aos quais se considera discriminado, improcede a pretensão do recorrente no que respeita à inversão do ónus da prova

III – Não foi violado o art.º 26 da CRP, por não estar em causa qualquer situação de intromissão na vida privada do autor, ou prática discriminatória, nem a violação de qualquer direito, liberdade ou garantia, já que o empregador não pretendeu indagar sobre qualquer dado genético do autor, nem solicitou qualquer informação sobre a saúde do autor, nem sobre tratamentos ministrados, nem solicitou qualquer informação que envolvesse o sigilo médico mas limitou-se apenas a dar cumprimento ao disposto nos artigos 253.º e 254.º do CT.

IV – Para estarmos perante uma situação de assédio é necessário um “comportamento” não desejado, praticado no emprego, tendo um determinado objectivo ou visando um efeito perturbador, ou constrangedor, que afecta a dignidade do visado, ou que se traduza na criação de um ambiente hostil, intimidativo, degradante, humilhante ou desestabilizador.

V – Nem todos os actos ou comportamentos podem ser considerados de assédio moral, designadamente os vulgares conflitos laborais, as decisões de superiores hierárquicos conformes com o contrato de trabalho, o exercício legítimo do poder hierárquico e disciplinar, situações de stress e pressão associadas ao exercício de cargos de alta responsabilidade, diferença de tratamentos entre colegas que não assente em critérios discriminatórios.

Para que a violação de deveres do empregador para com o trabalhador possa ser considerado de assédio moral, exige-se que se verifique um objectivo final ilícito ou eticamente reprovável.

VI – A perturbação, stress, emoção e sentimento de diminuição sentidos pelo Autor, resultantes dos constrangimentos laborais, no caso, não são de considerar de assédio moral, pois resultam apenas do legítimo exercício do poder hierárquico, directivo e organizacional que as Rés detinham e tiveram de usar em resposta ao comportamento recorrente do autor em agir à revelia das regras vigentes, razão pela qual não lhe conferem o direito a qualquer indemnização.

Acórdão de 24 de Outubro de 2019 (Processo n.º 37/18.8TVCT.G1)

Assédio moral – mobbing – indemnização

I - O assédio moral evidencia-se em comportamentos indesejados que tenham por objetivo perturbar ou constranger a vítima, afetar a sua dignidade, ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador; ou sendo embora desprovidos dessa específica intencionalidade sejam de molde a causar esses efeitos.

II - Em qualquer dos casos tais comportamentos devem ter uma intenção direccionada a um determinado objetivo ilícito ou eticamente reprovável, bastando a demonstração de que o agente representou a possibilidade de ocorrência das consequências nefastas.

III - É adequado o montante indemnizatório de € 30.000 por danos não patrimoniais causados pelo assédio consistente em manter o trabalhador inactivo, colocando-o durante largo período de tempo numa sala especificamente destinada a trabalhadores na mesma situação, por ter recusado a colocação definitiva em funções não correspondentes à sua categoria profissional, tendo ficado afectado por força da situação de “perturbação depressiva maior”.

Acórdão de 10 de Julho de 2019 (Processo n.º 2458/17.0T8GMR.G1)

Assédio – discriminação

1. Na situação de assédio, o comportamento indesejado não tem de basear-se necessariamente em factor de discriminação, podendo ter um fundamento que tenha uma virtualidade semelhante, como seja o caso de existir um litígio entre o trabalhador e o empregador ou de aquele ter uma atitude reivindicativa.

2. Também não é imprescindível que tal comportamento indesejado tenha o objectivo imediato de perturbar ou constranger o trabalhador, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, bastando que tenha esse efeito como consequência da prossecução dum fim ilegítimo ou censurável.

3. Não obstante, para ser considerada assédio, a situação há-se ter objectivamente a potencialidade descrita, pela gravidade que, em razão da duração e intensidade, apresenta, não bastando que a tenha na perspectiva unilateral do trabalhador.

*Vanessa Pinheiro
Inês Sofia Gomes*