



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

As obrigações do empregador em matéria de assédio no trabalho

Ana Margarida Pereira Reis de Assunção

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2023



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

As obrigações do empregador em matéria de assédio no trabalho

Ana Margarida Pereira Reis de Assunção

Orientadora: Professora Doutora Milena da Silva Rouxinol

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2023

Dedicatória

Aos meus Pais.

Aos meus Avós.

Epígrafe

“Segue o teu destino,
Rega as tuas plantas,
Ama as tuas rosas.
O resto é a sombra
De árvores alheias.

A realidade
Sempre é mais ou menos
Do que nos queremos.
Só nós somos sempre
Iguais a nós próprios.

Suave é viver só.
Grande e nobre é sempre
Viver simplesmente.
Deixa a dor nas aras
Como ex-voto aos deuses.

Vê de longe a vida.
Nunca a interrogues.
Ela nada pode
Dizer-te. A resposta
Está além dos deuses.

Mas serenamente
Imita o Olimpo
No teu coração.
Os deuses são deuses
Porque não se pensam.”

Odes de Ricardo Reis
(Fernando Pessoa)

Agradecimentos

Aos meus pais, por estarem presentes em todos os momentos da minha vida e serem os meus pilares. Devo-vos tudo.

Às estrelinhas da minha vida, que estão também presentes todos os dias. Espero que se orgulhem das minhas conquistas.

Ao Miguel, por todo o amor e força para continuar sempre. Contigo, o caminho torna-se mais fácil e prazeroso.

À Professora Milena, a minha orientadora nesta dissertação, por toda a disponibilidade, amabilidade e sábios conhecimentos que contribuíram para a sua realização.

À Dra. Daniela pela indispensável ajuda e força na restante aventura da minha vida.

Aos meus Amigos, aqueles que gostam realmente de mim e me apoiam todos os dias. Vocês têm um lugar especial no meu coração.

À minha Tia Cândida, que foi verdadeiramente Tia e Avó. Um obrigada não chega por todo o carinho, ajuda e risos.

À minha restante família que me acompanhou nesta aventura. Fizeram muito por mim.

Resumo

Nesta dissertação será abordado o fenómeno do assédio laboral, atendendo-se a várias das suas projeções normativas.

Tendo como pano de fundo a saúde física e psíquica do trabalhador, como bem jurídico essencial subjacente à tutela contra o assédio laboral, este estudo assume a perspetiva das obrigações do empregador como garante desse bem e, por isso, como sujeito onerado com deveres vários em matéria de proteção contra atos assediantes.

Palavras-chave: Assédio laboral; deveres; direitos; empregador; local de trabalho; prevenção; saúde; trabalhador.

Abstract

This dissertation addresses the phenomenon of workplace harassment, looking at several of its legal projections.

Considering the physical and psychological health pillars of the worker as the essential legal matter underlying the protection against harassment in the workplace, this study takes the perspective of the employer's obligations as the responsible party of this matter. Therefore, the employer carries the responsibility with various duties in terms of protection against harassing acts.

Keywords: Workplace harassment; duties; rights; employer; workplace; prevention; health; worker.

Índice

Nota introdutória	11
I. Assédio laboral e saúde do trabalhador – aproximação ao conceito de assédio laboral e bens jurídicos protegidos	12
II. A posição do empregador como garante de proteção contra o assédio	20
1. A obrigação genérica de segurança e saúde no trabalho: fontes e caracterização geral	20
2. Os poderes do empregador como instrumento do cumprimento da obrigação de segurança e saúde: poderes-deveres	26
3. Obrigações negativas	31
3.1 Dever de abstenção de atos de assédio	31
3.2 Dever de abstenção de atos prejudiciais a denunciante ou testemunhas ..	33
4. Obrigações positivas	35
4.1 Códigos de conduta	36
4.2 Canais de denúncia	39
4.3 Atuação disciplinar em caso de assédio praticado por outros trabalhadores	44
Reflexões Finais	48
Referências bibliográficas	49

Lista de siglas e abreviaturas

Ac. – Acórdão

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

Art.(s) - Artigo(s)

CC - Código Civil

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CSER - Carta Social Europeia Revista

Cfr. - Conforme

CRP - Constituição da República Portuguesa

CT - Código do Trabalho

DUDH - Declaração Universal dos Direitos Humanos

Ed. - Edição

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

Nº(s) - Número(s)

OIT – Organização Internacional do Trabalho

P./pp. - Página/Páginas

PIDESC - Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais

Proc. - Processo

Ss. – Seguintes

SST - Segurança e Saúde no Trabalho

TFUE - Tratado de Funcionamento da União Europeia

TUE - Tratado da União Europeia

TRP - Tribunal da Relação do Porto

UE - União Europeia

Vol.(s) - Volume(s)

Nota introdutória

A presente dissertação tem como objeto de estudo o assédio laboral na sua ótica de assédio moral, visto tratar-se de um fenómeno que tem vindo a evoluir e a intensificar-se ao longo dos tempos.¹

Ninguém está livre do risco de vir a sofrer no local de trabalho esta prática reprovável e humilhante, pelo que é necessário prevenir este tipo de situações que afetam a saúde e que impõe, por isso, acautelar diversos bens jurídicos, nomeadamente a própria integridade do trabalhador assediado.

Durante toda a consulta de bibliografia para esta dissertação, constata-se que a sua maioria encara o assédio laboral como um facto, na grande generalidade das vezes, perpetuado pelo próprio superior hierárquico.

Como tal, o que pretendemos abordar com esta temática é principalmente o conjunto de casos em que não é o empregador o autor imediato do assédio; a perspetiva é a de questionar o que está, então, ao seu alcance fazer para evitar este tipo de situações no seu local de trabalho.

Assim, em primeiro lugar, faremos uma breve abordagem ao conceito de assédio e sua caracterização geral, bem como quais os bens jurídicos tutelados, dando-se especial destaque à saúde.

Posteriormente, será abordada a posição do empregador como garante de proteção contra o assédio. Considerar-se-á a sua obrigação genérica de SST, fontes e caracterização, bem como quais os seus poderes-deveres como instrumento de cumprimento de tal obrigação.

Em seguida, serão abordadas de forma mais específica quais as obrigações, tanto de carácter positivo como negativo, que o empregador está incumbido de (não) adotar e implementar no local de trabalho.

¹ A este respeito, veja-se: <https://www.cig.gov.pt/2022/12/estudo-da-oit-conclui-que-a-violencia-e-o-assedio-no-trabalho-afetaram-mais-de-uma-em-cada-cinco-pessoas/>

I. Assédio laboral e saúde do trabalhador – aproximação ao conceito de assédio laboral e bens jurídicos protegidos

De modo a dar início ao estudo que nos propomos, pretende-se, em primeiro lugar, abordar o principal objeto do nosso trabalho: “uma aquisição importantíssima para o Direito do Trabalho do séc. XXI”.²

O assédio moral é um tema que tem vindo a ganhar grande relevância, discutindo-se se aborda uma nova questão ou um velho problema social e humano.³

Efetivamente, o tema do assédio no trabalho foi algo que se começou a discutir a partir dos anos 80⁴, não sendo um fenómeno recente. Na verdade, JÚLIO GOMES⁵ refere que o assédio moral “é tão velho como o próprio trabalho”.

No entanto, existe quem considere que tem vindo a agravar-se nos últimos anos, ao ponto de ser classificado como “a praga laboral do século XXI”.⁶

Desde o seu início que se definiu o assédio laboral, também denominado como *mobbing*, como o fenómeno em que uma pessoa, ou um grupo de pessoas, exerce sistemática e recorrentemente, e por um período prolongado, violência psicológica contra

² AMADO, João Leal *et. al.* (2022), *Direito do Trabalho – Relação Individual*, Coimbra, Almedina, p. 211.

³ COSTA, Ana Cristina Ribeiro (2010), “O ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral ao abrigo das contingências profissionais”, *Questões Laborais*, nº 35/36, p. 103.

⁴ LOUSÃ, Olinda (2013), *Assédio Moral: olhar, ver – prevenir, intervir*, Debate “Combate ao Assédio no Trabalho”, p. 2 disponível em <https://www.cgtp.pt/images/images/2014/06/AssedioOlindaLousa.pdf> consultado a 01/02/2023.

Foi nos anos 80 que se iniciaram os estudos acerca do assédio moral. Heinz Leymann, vítima de assédio moral, foi quem conseguiu atrair a atenção (in)nacional ao realizar diversos estudos sobre o tema. Em 1993, a Suécia foi o primeiro país a adotar legislação contra o assédio moral no trabalho.

Maiores desenvolvimentos, entre outros, em MAGALHÃES, José e Isabel GRAZINA (2010), *Assédio Moral no Trabalho: a Relação com a Cultura Organizacional*, PSIQUE, nº 7, pp. 107-130 (111), disponível em <https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/2716/1/Ass%C3%A9dio%20Moral%20no%20Trabalho.pdf> consultado em 01/02/2023; SANTOS, Pedro Barrambana (2019), *Do Assédio Laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*, 2ª ed., Coimbra, Almedina, pp. 103 e ss. e ARRUDA, Inês (2018), “Mobbing ou assédio moral no local de trabalho. Análise do fenómeno à luz do ordenamento jurídico português”, *Actualidad Jurídica Úria Menéndez*, pp. 108-111, disponível em <https://www.uria.com/documentos/publicaciones/1938/documento/articuloUM.pdf?id=3157&forceDownload=true> consultado a 01/02/2023.

⁵ GOMES, Júlio (2011), “Algumas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral (laboral)”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 90, p. 72.

⁶ MENDES, Eduardo Castro (2017), “O crime de assédio moral: futuro ou realidade? Reflexos da Convenção de Istambul”, in AAVV *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo. Cambios sociales y nuevos retos para la igualdad y la salud: España, Portugal, Francia, Italia, Brasil*, Volumen II, Peter Lang, p. 145.

outra com intuitos que passam por afetar a reputação da vítima, perturbar o seu trabalho e, em caso extremo, fazer com que abandone o seu local de trabalho.⁷

Segundo GOMES REDINHA⁸, a configuração das relações laborais tem proporcionado o aumento de comportamentos assediantes. A autora dá exemplos de diversos fatores que contribuem para a vitimização dos trabalhadores: nomeadamente, a intensificação dos ritmos de trabalho, a gestão por objetivos e a pressão competitiva. Também INÊS ARRUDA⁹ identifica a crescente competitividade entre as empresas aliada à precarização do emprego.

Para a compreensão do conceito de assédio, é importante distinguir os conflitos individuais entre as pessoas - característicos de qualquer organização de trabalho - daquilo que efetivamente se pode denominar como assédio.¹⁰ De acordo com o entendimento de JÚLIO GOMES¹¹, que desde já acompanhamos, “nem todos os conflitos no local de trabalho são obviamente um *mobbing*”.

Neste sentido, será pouco sensato prevenir ou combater determinado fenómeno sem conhecer, *ab initio*, os elementos que o caracterizam: é precisamente essa falta de rigor na delimitação da figura e a sua insuficiência de critérios que proporciona o aparecimento de assimetrias na determinação teórico-prática do conceito.¹²

Desde logo, consideramos que para existir assédio tem de existir pressão (uma consequência da atividade laboral que tem de ser reiterada). No entanto, consideramos que não será necessário um “período mínimo de tempo”, tendo em conta que isso

⁷ Tradução nossa da obra *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing) – Los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud*, Unión Sindical de Madrid Región de CCOO, Cuadernos Sindicales, 2002, p. 8, disponível em <https://www.redproteger.com.ar/biblioteca/13.pdf> consultado em 02/02/2023. Também Guilherme Dray em MARTINEZ, Pedro Romano *et. al.* (2019), *Código de trabalho anotado*, 10ª ed., Coimbra, Almedina, p. 179.

⁸ REDINHA, Maria Regina Gomes (2003), “Assédio Moral ou Mobbing no trabalho”, *Estudos em Homenagem ao Professor Raul Ventura*, Coimbra, Coimbra Editora, p. 2, disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/24358/2/49780.pdf> consultado em 02/02/2023.

⁹ ARRUDA, Inês, *op. cit.*, p. 108.

¹⁰ A título de exemplo veja-se, no Ac. TRP de 26/09/2011 em (www.dgsi.pt): “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 advinentes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho”.

¹¹ GOMES, Júlio (2007), *Direito do Trabalho – volume I: Relações individuais de trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, p. 436.

¹² CALDAS, Ariene (2018), *O assédio moral na relação laboral: Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho*, Lisboa, Instituto Universitário de Lisboa, pp. 4-5.

dependerá sempre da situação de assédio especificamente vivenciada.¹³ Será sempre necessário proceder a um juízo de razoabilidade acerca do que efetivamente se poderá configurar como uma situação de assédio ou não, apesar de considerarmos que não se poderá definir estritamente em termos de duração.

A conduta deve ser prolongada no tempo, tendo em conta a execução conjunta de diversos atos que culminam na prossecução do fim a que se destinam.¹⁴ Contudo, atribuir a essa conduta um *quantum* temporal levaria a que situações de carácter grave, mas “pouco duradouras” não merecessem a tutela do Direito.

Bem sabemos que este não era o entendimento de LEYMANN¹⁵ quando este considerava ser necessária a verificação de um período mínimo de seis meses para que a conduta se pudesse consubstanciar como assédio, bem como o facto de se dever verificar uma periodicidade de, pelo menos, uma vez por semana. Em sentido oposto, para PAULA QUINTAS¹⁶, basta um ato espontâneo que pelo seu alcance destrua a capacidade laboral do trabalhador.

Quanto a nós, apesar de não conseguirmos atribuir um *quantum* temporal, cremos igualmente que não poderá bastar um único ato isolado.

Advertimos, contudo, para o facto de, com a nossa posição, não se pretender negar que, “em termos de prova, seja conveniente ao trabalhador conseguir suportar mais tempo de mortificação, quanto mais não seja para coligir mais elementos de prova e poder apresentar ao Tribunal uma visão mais incisiva do ambiente (...) a que foi sujeito. Mas alguns comportamentos particularmente graves ou intensos reiterados mesmo num período de tempo relativamente curto podem perfeitamente constituir um assédio moral, para todos os efeitos legais”.¹⁷

JÚLIO GOMES vai *mais longe* quando considera que existem três elementos fundamentais para o assédio: o facto de não ser um ato isolado, mas sim um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas com o mínimo de periodicidade e reiteração;

¹³ VICENTE ROJO, José e Ana María CERVERA (2005), *El mobbing – o acosso laboral*, Madrid, Tébar, pp. 53-55.

¹⁴ COSTA, Ana (2010), *op. cit.*, p. 104.

¹⁵ LEYMANN, Heinz (1990), “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”, *Violence and Victims*, vol. 5, nº 2, pp. 119-126, disponível em [https://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990\(3\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990(3).pdf), consultado a 16/02/2023.

¹⁶ QUINTAS, Paula (2018), “O percurso jurídico do assédio laboral”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº1, p. 295.

¹⁷ GOMES, Júlio (2011), *op. cit.*, p. 80.

a circunstância dessas condutas terem como objetivo atingir a dignidade da vítima; e o facto de, para isso, o assediador se aproveitar da debilidade ou fragilidade da mesma.¹⁸

Acompanhamos assim o entendimento de RITA PEREIRA¹⁹ quando esta caracteriza o assédio como um conjunto de atos de natureza diversa, intimidatórios, constrangedores ou humilhantes, nocivos ou indesejados, bem como o de ANA COSTA²⁰ para quem se trata de condutas que atentam contra os direitos fundamentais do assediado, designadamente a sua dignidade física e moral.

Note-se que, até 2003, o assédio moral não estava legislativamente enquadrado no nosso CT: até aí, o desenvolvimento da noção de assédio tinha sido dado, sobretudo, pelas áreas da psicologia, sociologia e medicina.²¹ É, pois, um processo tão amplo e complexo que cada área de conhecimento adota uma definição mais próxima da sua especialidade.²²

Foi com a Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto que se concretizou o “assédio” pela primeira vez no CT, definindo-se de forma vaga o fenómeno no seu art. 24.º.²³

Sem dúvida que foi, para a altura, um relevante avanço a nível legislativo e social, ainda que de forma insuficiente, tendo em conta que o conceito estava intrinsecamente associado a condutas discriminatórias que, na realidade, abrangiam muito mais modalidades do que essa.

Posteriormente, com a Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, a redação do artigo acabou por ser alterada para a que existe atualmente no art. 29.º do CT. Contudo, para autores como MONTEIRO FERNANDES²⁴, a norma atual é também demasiado ampla, podendo levar à banalização do próprio conceito de assédio por ser capaz de incluir um leque vasto

¹⁸ *Idem.*, p. 71.

¹⁹ PEREIRA, Rita Garcia (2009), *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho. Contributo para a sua conceptualização*, Coimbra, Coimbra Editora, p. 72.

²⁰ COSTA, Ana Cristina Ribeiro (2017), “Revisando o assédio e o caminho para o seu enquadramento no regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 2, p. 296.

²¹ SERQUEIRA, Alexandra Marques (2006), “Do assédio no local de trabalho: um caso de flirt legislativo. Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno”, *Questões Laborais*, ano XIII, n.º 28, p. 248.

²² MAGALHÃES, José e Isabel GRAZINA, *op. cit.*, p. 111.

²³ Art. 24.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto: 1- Constitui discriminação o assédio candidato a emprego e a trabalhador. 2- Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos fatores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. 3- Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referidos no número anterior.

²⁴ FERNANDES, António Monteiro (2022), *Direito do Trabalho*, 21.ª ed. atualizada, Coimbra, Almedina, p. 314.

de situações em que apenas exista “um mau relacionamento entre chefes e empregados ou entre companheiros de trabalho”.

Em igual sentido relativamente à amplitude do conceito, PALMA RAMALHO²⁵ justifica-o pelo facto de considerar que se prescinde da intencionalidade assediante do agente, colocando-se antes o conceito numa perspectiva do assediado e valorizando-se o efeito hostil, constrangedor e humilhante que aquela conduta lhe provoca.

Assim, consideramos que uma coisa seja certa: o conceito jurídico de assédio não deve nunca considerar-se estabilizado²⁶, apresentando-se em constante evolução e tendo presente a ideia de que poderá ter carácter discriminatório²⁷ por envolver um tratamento diferenciado para um dado trabalhador²⁸ decorrente da violação do princípio da igualdade e não discriminação.

Contudo, também poderá ser uma conduta de carácter não discriminatória, situação em que não se baseia em nenhum fator discriminatório mas que, pelo seu carácter continuado, tem os mesmos efeitos hostis.²⁹

A título exemplificativo, indicamos alguns atos que permitem concluir que, em diversas situações, o carácter discriminatório do trabalhador está presente: quando este é mudado de espaço de trabalho para um local isolado ou, contrariamente, defronte de todos os outros trabalhadores.³⁰ Note-se que situações como estas são dadas na perspectiva de quando o assédio é praticado pelo empregador ou pelo superior hierárquico.

No entanto, cumpre-nos referir que o objeto do nosso trabalho privilegia outra perspectiva: apesar de o assédio estar muito associado a atos praticados pelo empregador a um determinado trabalhador no local de trabalho, e ser essa a perspectiva abordada em grande parte da pesquisa que consultámos, o fenómeno não deve ser exclusivamente estudado nessa ótica.

²⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2019), *Tratado de Direito do Trabalho – Situações laborais individuais*, Parte II, 7ª ed., Coimbra, Almedina, p. 196.

²⁶ GOMES, Júlio (2011), *op. cit.*, p. 90.

²⁷ Cfr. Art. 24º, nº1 do CT e 59º, nº1, alínea a) da CRP.

²⁸ AMADO, João Leal *et. al.*, *op. cit.*, p. 211.

²⁹ RAMALHO, Maria, *op. cit.*, p. 197.

³⁰ FERREIRA, Isa (2019), *O assédio em contexto laboral: um olhar jurisprudencial à luz da lei nº 79/2017 de 16 de agosto*: Dissertação de Mestrado em Direito e Prática Jurídica. Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, p. 24.

Conforme melhor se verá, o assédio pode ser classificado em vários tipos³¹: vertical³² se for praticado ao longo da cadeia hierárquica; horizontal se quem executa são os próprios colegas de trabalho em posição hierárquica nivelada³³ (por exemplo, no caso de quando alguém pretende disputar o lugar de outro e procura denegrir sistematicamente a imagem da pessoa concorrente perante a hierarquia³⁴); misto, se revestir ambas as modalidades anteriores.

Por outro lado, note-se que o assédio é também visto como “um dos maiores riscos psicossociais dos tempos modernos”³⁵, tendo em conta que viola o direito à dignidade da pessoa humana, direito fundamental previsto na CRP e diversos direitos de personalidade previstos no CT e no CC, estando em causa “a exposição continuada e persistente a comportamentos negativos e agressivos de natureza psicológica (...) que conduzem à estigmatização e vitimização dos alvos deste comportamento.”³⁶

Para ANA COSTA³⁷, o assédio num nível psicológico é responsável por alterações cognitivas e de sistema nervoso podendo, em última instância, conduzir até ao suicídio.

Com efeito, a partir do momento em que comportamentos prolongados num certo período de tempo, regulares e perversos, começam a afetar a integridade e dignidade do trabalhador, ao ponto de afetarem a sua saúde física e mental e, em especial, o bom relacionamento que é esperado dentro do local de trabalho³⁸, é possível estabelecer umnexo causal entre as diversas sintomatologias associadas e a prática de assédio dirigida ao trabalhador.³⁹

Note-se que os riscos psicossociais são reconhecidos já a nível nacional, europeu e mundial como um dos maiores desafios para a SST, visto serem capazes de originar

³¹ LEITÃO, Luís Menezes (2021), *Direito do Trabalho*, 7ª ed., Coimbra, Almedina, pp. 184 e ss.

³² O assédio vertical pode ainda ser descendente se quem é o assediador forem os superiores hierárquicos da vítima, ou ascendente se forem os seus subordinados. Maiores desenvolvimentos no ponto 3.1 deste trabalho.

³³ PEREIRA, Susana e Célia RIBEIRO (2017), “Riscos psicossociais no trabalho”, *Gestão e Desenvolvimento*, nº 25, p. 112. Disponível em <https://revistas.ucp.pt/index.php/gestaoedevolvimento/article/view/360> consultado em 10/03/2023.

³⁴ COSTA, Dália *et. al.* (2016), *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho*, Lisboa, CITE, p. 55. Disponível em https://cite.gov.pt/documents/14333/141518/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf consultado em 4/02/2023.

³⁵ FERREIRA, Isa, *op. cit.*, p. 15.

³⁶ MAGALHÃES, José e Isabel GRAZINA, *op. cit.*, p. 111.

³⁷ COSTA, Ana (2017), “Revisando...”, *op. cit.*, p. 296-297.

³⁸ FERREIRA, Isa, *op. cit.*, p. 28.

³⁹ NOGAL, Maria João (2022), *Assédio laboral e justa causa de resolução*: Dissertação de Mestrado em Direito. Porto, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, p. 22.

uma grave deterioração da saúde física e mental dos trabalhadores. Tal acarreta consequências significativas para as próprias empresas e para a sociedade⁴⁰ em que os efeitos de um processo de assédio são os danos que se repercutem de diferentes formas na vítima: não só a nível da saúde, mas também a nível social e laboral.⁴¹ Estamos, pois, perante um “fenómeno multiforme”.⁴²

Damos nota que o mais recente interesse pelos riscos psicossociais⁴³ no trabalho corresponderá mais a um “despertar” da sua existência do que propriamente ao seu efetivo aparecimento (por já existir há várias décadas). Apesar disso, estamos perante um risco considerado *emergente*, ou seja, englobado numa classe em crescimento⁴⁴ devido a transformações no mercado de trabalho associadas ao aumento da competitividade e carga de trabalho.⁴⁵

Nesta ótica, o assédio moral pode afetar vários direitos fundamentais⁴⁶, identificando-se desde logo como bens jurídicos potencialmente lesados a dignidade, a integridade física e moral do trabalhador, o seu direito a ter um tratamento não discriminatório, o seu direito à honra, à privacidade, segurança no emprego e direito ao trabalho e, em última instância, o seu direito geral à personalidade.⁴⁷

Consideramos, assim, que podemos estar perante uma ideia de *indignidade*⁴⁸ relativamente à qual se concretiza na integridade do próprio trabalhador, bem como na sua (falta de) estabilidade laboral.⁴⁹

Para GOMES REDINHA⁵⁰ o bem jurídico afetado pelo assédio é “inquestionavelmente, a personalidade do trabalhador, através da sua honra ou dignidade e da sua integridade física, objeto da tutela jurídica descentralizada”.

Alertamos para o facto de, nesta matéria, existirem condutas pré-existentes, por exemplo o controlo de horários pelo empregador ao trabalhador, que são legítimas de serem feitas por parte deste, mas que, noutra perspetiva, podem ser igualmente

⁴⁰ PEREIRA, Susana e Célia RIBEIRO, *op. cit.*, p. 103.

⁴¹ CANTERO, Francisco Palmero *et. al.* (2018), *Factores psicossociales de riesgo y salud en el ámbito laboral*, Castelló de la Palma, Universitat Jaume I, pp. 157 e ss.

⁴² AMADO, João Leal *et. al.*, *op. cit.*, p. 213.

⁴³ A Suécia foi o primeiro país a qualificar o assédio como risco profissional, fazendo recair sobre o empregador uma obrigação de promoção de um ambiente de trabalho saudável.

⁴⁴ PEREIRA, Susana e Célia RIBEIRO, *op. cit.*, pp. 104-105.

⁴⁵ *Idem*, p. 108.

⁴⁶ Cfr. Art. 25º, 13º, 26º, 53 e 58º da CRP.

⁴⁷ MENDES, Eduardo, *op. cit.*, p. 152.

⁴⁸ BARRAMBANA SANTOS (*op. cit.*) considera que não devem existir hesitações em identificar a dignidade do trabalhador como bem jurídico fundamental tutelado.

⁴⁹ MENDES, Eduardo, *op. cit.*, p. 153.

⁵⁰ REDINHA, Maria, *op. cit.*, p. 15.

consideradas como assédio. Especificamente, se começarem a ser realizadas da forma que temos vindo a descrever supra, com a especial afetação da sua dignidade e saúde. Tudo dependerá, claro, do contexto.

Relativamente à saúde, a CRP prevê no seu art. 59º, nº1, alínea c) e no art. 64º o direito à sua promoção e o dever de a defender. Ora, é notório que a prática de assédio moral no trabalho colidirá com direitos fundamentais dos trabalhadores. Nesta ótica, acompanhando-se o entendimento de TERESA MOREIRA⁵¹, o contrato de trabalho não poderá ser incompatível com a manutenção e o gozo dos direitos fundamentais do trabalhador.

Consideramos, por isso, que o fenómeno do assédio, para além de afetar a saúde física e mental, vai mais longe, diminuindo drasticamente a sua qualidade de vida nas suas restantes áreas.

Assim sendo, o assédio moral configura um risco psicossocial que resulta de uma deficiente organização e gestão do trabalho, bem como de condições de SST de carácter insuficiente.⁵²

Consideramos por isso ser necessário, e cada vez mais nos tempos que correm, uma tutela antecipada do equilíbrio físico e psíquico do trabalhador, através da eliminação ou minimização do risco de afetação do mesmo e garantia de condições de higiene e segurança cuja responsabilidade incumbirá ao empregador de diversos modos, como adiante se verá.⁵³

⁵¹ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho (2003), “Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador”, *Studia Iuridica*, nº 78, Coimbra, Coimbra Editora, p. 62.

⁵² CARREIRA, Mariana (2020), *Assédio moral laboral – estudo de caso*: Dissertação de Mestrado em Solicitadoria de Empresa. Leiria, Instituto Politécnico de Leiria, pp. 53-54.

⁵³ ROUXINOL, Milena Silva (2008), *A Obrigação de Segurança e Saúde do Empregador*, Coimbra, Coimbra Editora, p. 82.

II. A posição do empregador como garante de proteção contra o assédio

O que se pretende de seguida é analisar as responsabilidades das organizações na prevenção do fenómeno do assédio.

1. A obrigação genérica de segurança e saúde no trabalho: fontes e caracterização geral

O bem-estar e a saúde mental nos locais de trabalho devem ser do interesse de todos onde se pretende prevenir riscos, através da eliminação e diminuição dos seus efeitos negativos relativamente à saúde, bem como investir na sua promoção.⁵⁴

É, por isso, necessário criar, por parte do empregador, condições de proatividade nas empresas quanto à melhoria das condições de trabalho que permitam uma maior avaliação, identificação e controle dos riscos que criem condições para o desenvolvimento e manutenção de um ambiente de trabalho saudável⁵⁵, incluindo-se neste campo a prevenção do assédio na obrigação ampla de proteção em matéria de SST a cargo do próprio empregador.

Como tal, tem-se presente que a segurança no trabalho compreende o conjunto de metodologias adequadas à prevenção, tendo como principal campo de ação o reconhecimento e o controlo dos riscos associados aos componentes do trabalho⁵⁶ – razão pela qual se diz que a necessidade dessa prevenção é justamente a “pedra angular do Direito do Trabalho”.⁵⁷

Segundo JERÓNIMO FREITAS⁵⁸, uma das características do quadro normativo sobre a SST consiste na multiplicidade e dispersão de regulamentação nacional e internacional, decorrendo do facto de se visar prevenir os riscos decorrentes de variados aspetos da prestação pelo trabalhador da atividade contratada. Tendo esta lógica presente,

⁵⁴ PEREIRA, Susana e Célia RIBEIRO, *op. cit.*, pp. 115-116.

⁵⁵ *Ibidem*.

⁵⁶ ROXO, Manuel e Fernando CABRAL (2008), *Segurança e Saúde no Trabalho – Legislação Anotada*, 5ª ed., Coimbra, Almedina, p. 55.

⁵⁷ PIMPÃO, Céline Rosa (2011), *A Tutela do Trabalhador em Matéria de Segurança (Higiene) e Saúde no trabalho*, 1ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, p. 45.

⁵⁸ FREITAS, Jerónimo (2020), “Acidentes de trabalho e doenças profissionais: a obrigação de segurança no trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 1, pp. 390-391.

o combate ao assédio tem sido contemplado em diversos diplomas internacionais e europeus.⁵⁹

Desde logo, este tema tem sido objeto de atenção por parte da OIT com a aprovação de várias convenções: destaca-se a Convenção 155⁶⁰ que é um dos mais importantes instrumentos jurídicos nesta matéria.⁶¹

A Convenção exige aos Estados signatários a implementação de uma política nacional de SST, estabelecendo políticas que os Governos devem definir e que devem desenvolver através de legislação, inspeção das condições de trabalho praticadas nas empresas, sanções laborais, investigação científica, educação e formação especializada no âmbito da prevenção de riscos profissionais.⁶²

Trata-se da criação de *standards* mínimos em matéria de condições de trabalho⁶³, estando o Estado⁶⁴ obrigado à definição de uma política nacional que vise reduzir “ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao ambiente de trabalho, na medida em que isso for razoável e praticamente realizável”, conforme o art. 4º, nº2 da Convenção.

Ao nível da empresa, destacam-se os arts. 16º e ss. da Convenção, em especial o art. 16º, nº1, onde se refere que “Os empregadores (...) deverão ser obrigados a tomar as medidas necessárias para os locais de trabalho (...) que apresentem risco para a segurança e saúde dos trabalhadores”.

Tendo em conta o objeto de estudo do nosso trabalho, cumpre também fazer referência à Convenção nº 190⁶⁵ relativa à eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Aquilo que nesta se pretende recordar é a importância da responsabilidade de se promover um ambiente de tolerância zero à violência e ao assédio, com vista a facilitar a prevenção de tais comportamentos e que todos os intervenientes no mundo do trabalho se devem abster, bem como prevenir e combatê-los.

⁵⁹ REBELO, Glória (2007), “Assédio moral e dignidade no trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 76-77-78, p 109.

⁶⁰ Disponível em https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_155_oit_seg_sau_de_trabalhadores.pdf consultado a 9/02/2023.

⁶¹ COSTA, Ana Cristina Ribeiro (2015), “Pequenas e médias empresas e segurança e saúde no trabalho – status quo, desafios e um novo rumo”, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. I, Direito e Justiça: revista da Faculdade de Ciências Humanas, p. 138.

⁶² CABRAL, Fernando António (2012), *A Segurança e Saúde no Trabalho e o Desenvolvimento do Direito do Trabalho*: Dissertação de Mestrado em Ciências do Trabalho e das Relações Laborais. Lisboa, Instituto Universitário de Lisboa, p. 35.

⁶³ PIMPÃO, Céline, *op. cit.*, p. 46.

⁶⁴ A Convenção nº 155 da OIT foi ratificada pelo Estado Português através do Decreto nº 1/85 de 16 de janeiro.

⁶⁵ Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf consultado em 11/02/2023.

Esta Convenção esclarece, pela primeira vez, o que deve ser entendido por “violência e assédio no mundo do trabalho”, indicando quais as medidas que devem ser tomadas para prevenir e lidar com o fenómeno onde, para isso, deverá adotar-se uma abordagem inclusiva, integrada e sensível para a prevenção e eliminação no mundo do trabalho através da lei, de políticas relevantes que tratem estas questões, definição de estratégias abrangentes, reforço de mecanismos, previsão de sanções, desenvolvimento na formação, sensibilização nas empresas e garantir meios eficazes de inspeção e investigações destes casos no local de trabalho.

Por sua vez, a Diretiva-Quadro da UE, i.e., a Diretiva 89/391/CEE⁶⁶, é relativa à introdução de medidas destinadas a promover a melhoria da SST⁶⁷, apesar de visar também a determinação de uma política de prevenção dos riscos profissionais e de proteção da SST. A este respeito, veja-se o art. 1º, nº2, bem como o art. 6º, nº2 que elenca os princípios gerais de prevenção.

No que concerne às obrigações das entidades empregadoras, releva-se o art. 5º onde se estabelece que compete a estas “assegurarem a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho”, através de uma atuação proativa, diligente e dinâmica na avaliação de riscos e adaptação de medidas, a fim de se melhorar as situações existentes.⁶⁸

Foi após esta Diretiva que foram criadas as condições necessárias para uma primeira abordagem sobre o assédio moral: posteriormente seguiram-se as Diretivas 2000/43/CE⁶⁹ e 2000/78/CE⁷⁰ que preveem a figura do assédio moral como uma forma de discriminação.⁷¹

Posteriormente, a Diretiva 2002/73/CE⁷², no seu considerando (8), estendeu o conceito de assédio sexual e ampliou as ocorrências desse tipo de condutas para além do local de trabalho. No considerando (9) promoveu-se a criação de medidas preventivas por

⁶⁶ Disponível em https://www.iasaude.pt/Saude_trabalho/Diretivas/Diretiva-89-391-CEE.pdf consultado a 9/02/2023.

⁶⁷ COSTA, Ana Cristina Ribeiro (2015), *op. cit.*, p. 136.

⁶⁸ FREITAS, Jerónimo, *op. cit.*, pp. 406-407.

⁶⁹ Aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&from=PT> consultado em 9/02/2023.

⁷⁰ Estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=PT> consultado em 9/02/2023.

⁷¹ Cfr. Art. 2º, nº3 da Diretiva 2000/43/CE e Art. 2º, nº3 da Diretiva 2000/73/CE.

⁷² Concretiza o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0073&from=PT> consultado em 9/02/2023.

parte das entidades empregadoras de forma a evitar o assédio no âmbito laboral. Além do mais, no seu art. 2º, nº2 estabeleceu-se um conceito europeu de assédio, definindo-o “sempre que ocorrer um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo”, o que demonstra, uma vez mais, que se tem como requisito do assédio a intencionalidade do assediador em afetar a integridade moral do sujeito.

De igual forma, a Resolução do Parlamento Europeu nº 2339/2001⁷³ sobre o assédio no local de trabalho é “inequívoca em realçar que o assédio, sendo prejudicial ao trabalhador, na medida em que constitui um risco potencial para a saúde, representa um problema grave da vida laboral (...) o que justifica uma ação comum a nível comunitário”⁷⁴, recomendando-se aos Estados-Membros que introduzissem alterações de forma a dar resposta ao fenómeno.

Para isso, incentiva-se a Comissão a ter em conta na estratégia comunitária em matéria de SST aspetos de ordem psíquica, psicológica e social no ambiente de trabalho, tendo em vista a luta contra o assédio moral no trabalho, bem como a obrigarem as empresas a adotarem as medidas necessárias à prevenção e resolução deste tipo de problemas.⁷⁵

Ao nível do Direito da UE, o TFUE contém também diversas disposições destinadas a assegurar a melhoria das condições de vida e de trabalho, por forma a permitir a sua harmonização e uma proteção social adequada⁷⁶, nomeadamente no seu art. 153º, nº1, alínea a) onde refere que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros no domínio da melhoria com destaque do ambiente do trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores.

A DUDH consagra, entre outros, o princípio da igualdade⁷⁷, da não discriminação⁷⁸, proteção da intimidade da vida privada⁷⁹, bem como o direito ao trabalho e à remuneração condigna.⁸⁰ Ao nível da saúde, é igualmente reconhecido o direito ao

⁷³ Disponível em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-5-2001-0283_PT.pdf?redirect consultado em 2/03/2023.

⁷⁴ REBELO, Glória, *op.cit.*, p. 96.

⁷⁵ VERDASCA, Ana Teresa (2010), *Assédio Moral no Trabalho – uma aplicação ao setor bancário português*. Dissertação de Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações. Lisboa, ISEG, p. 168.

⁷⁶ LEITÃO, Luís Menezes, *op. cit.*, pp. 73-74.

⁷⁷ Cfr. Arts. 1º e 23º, nº2.

⁷⁸ Cfr. Art. 7º.

⁷⁹ Cfr. Art. 12º.

⁸⁰ Cfr. Art. 23º.

repouso e aos lazeres, a uma limitação razoável da duração de trabalho e a férias periódicas pagas.⁸¹ Todas estas são disposições que se aplicam à nossa ordem jurídica por via do art. 8º, nº2 da CRP e que servem de interpretação e integração dos preceitos relativamente aos direitos fundamentais.⁸²

De igual forma, o PIDESC, no seu art. 7º, alínea b), faz referência a que os “Estados Partes (...) reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem em especial condições de trabalho seguras e higiénicas”, bem como no art. 12º onde se reconhece o direito de todas as pessoas gozarem do melhor estado de saúde física e mental possível.

Também na CSER se faz referência à necessidade de reconhecimento de se assegurar o exercício efetivo de diversos direitos e princípios, nomeadamente, o direito a condições de trabalho justas⁸³, segurança e higiene no trabalho⁸⁴ e dignidade no trabalho.⁸⁵

Consideramos, por isso, ser inegável a importância que os organismos internacionais têm na evolução do Direito do Trabalho e dos direitos sociais, sendo necessário para o aperfeiçoamento dos ordenamentos jurídicos, através da melhoria das condições de trabalho e em busca da justiça social.⁸⁶

Ao nível nacional, o quadro das políticas no âmbito da SST foi objeto de vários Acordos com o intuito de desenvolver o sistema de prevenção de riscos profissionais e melhoria dos serviços de prevenção nas empresas.⁸⁷

Desde logo, o direito do trabalhador à SST pode ser qualificado pela CRP como um “direito bipolar”⁸⁸ porque existe um direito de abstenção de condutas lesivas pelo empregador à saúde do trabalhador (previsto no art. 64º) e existe igualmente um direito positivo de satisfação pela entidade patronal de condições de segurança e saúde (tal como estabelece o art. 59º, nº1, alínea c)).

Neste sentido, para MILENA ROUXINOL, “o reconhecimento do trabalhador (...) como titular do direito a que o empregador lhe disponibilize condições de segurança

⁸¹ Cfr. Art. 24º.

⁸⁷ MENEZES LEITÃO, Luís, *op. cit.*, pp. 71-72.

⁸³ Cfr. Parte I, 2 e Art. 2º.

⁸⁴ Cfr. Parte I, 3 e Arts. 3º, 11º e 13º.

⁸⁵ Cfr. Parte I, 26 e Art. 26º.

⁸⁶ BRÁS, Leila (2019), *Assédio moral em contexto laboral e a proteção do trabalhador – considerações sobre a Lei 73/2017 de 16 de agosto*: Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico Empresariais. Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, p. 87.

⁸⁷ CABRAL, Fernando, *op. cit.*, p. 36.

⁸⁸ PIMPÃO, Céline, *op. cit.*, p. 61.

e saúde, (...) constitui um sólido e decisivo argumento no sentido de que, também no que se refere à prevenção de riscos profissionais, trabalhador e empregador se assumem, respetivamente, como credor e devedor contratuais – devendo, por conseguinte, falar-se, a respeito do dever de segurança e saúde, numa obrigação em sentido próprio”.⁸⁹

Para a autora, “a obrigação de segurança e saúde deve ser [vista] na perspectiva como um reflexo dos direitos ou interesses fundamentais que nela se cruzam, entrando em mútua rota de colisão e tornando, assim, imperiosa, uma tarefa de harmonização prática, nomeadamente por via do princípio da proporcionalidade”, previsto no art. 18º, nº2 e 3 *in fine* da CRP.⁹⁰

Impõe-se, por isso, uma atuação permanente com o propósito de encontrar as melhores respostas para prevenir com antecedência os possíveis riscos, eliminando-os ou, caso não seja possível, reduzi-los.⁹¹

No nosso CT consta apenas uma referência base à matéria relativa à SST, nomeadamente nos seus arts. 281º e 284º que, de seguida, desenvolveremos e o qual traduzem a responsabilidade do empregador pelas condições de segurança e saúde no âmbito da organização que lhe pertence.

Assim, quanto a outra legislação específica, a Lei nº 102/2009 de 10 de setembro estabelece o regime jurídico base na matéria de SST, transpondo para a ordem jurídica interna a referida Diretiva nº 98/391/CEE, estando em causa o dever de evitar/reduzir o risco do exercício da atividade laboral que se impõe às entidades empregadoras e que desenvolveremos adiante.⁹²

Em suma, e acompanhando-se ROMANO MARTINEZ⁹³, a prevenção é um dever humanitário que apresenta vantagens económicas para as empresas e para a comunidade, devendo-se basear na máxima “mais vale prevenir do que remediar”.

⁸⁹ ROUXINOL, Milena, *op. cit.*, p. 42.

⁹⁰ *Idem*, p. 226.

⁹¹ FREITAS, Jerónimo, *op. cit.*, p. 418.

⁹² FREITAS, Jerónimo, *op. cit.*, p. 391.

⁹³ MARTINEZ, Pedro Romano (2022), *Direito do Trabalho*, 10ª ed. (reimpressão), Coimbra, Almedina, p. 835.

2. Os poderes do empregador como instrumento do cumprimento da obrigação de segurança e saúde: poderes-deveres

O empregador é o sujeito sob cuja autoridade e direção o trabalhador se obriga a prestar a sua atividade no contrato de trabalho subordinado. É, por isso, a pessoa (singular ou coletiva) a quem pertence poder de dispor da força de trabalho de outrem⁹⁴, sendo, em última análise, sobre a própria pessoa do trabalhador que o empregador atua ao determinar o modo de concretização da respetiva energia laborativa.⁹⁵

LEAL AMADO⁹⁶ *olha* para a empresa como um espaço de autoridade, convivialidade e hierarquizado, considerando que são essas as características que constituíram, desde sempre, um “palco privilegiado” para os fenómenos do assédio.

É certo que, pela natureza da relação laboral, o empregador deve ser quem suporta uma parte substancial, se não quase a totalidade, dos riscos da atividade⁹⁷, pelo que a proteção do trabalhador face ao risco profissional veio a centrar-se numa ordem de segurança e saúde dirigida ao próprio empregador.⁹⁸

O empregador deve organizar a sua atividade, tendo presente a obrigação de prevenir ativamente a ocorrência de danos para o trabalhador⁹⁹, tendo em conta que se apresenta como um sujeito diferenciado e não como um mero “devedor passivo universal”.¹⁰⁰

O empregador é obrigado a prevenir e proteger o trabalhador contra os riscos decorrentes das ações de outras pessoas no local de trabalho, o que se reveste de particular importância no caso do assédio: para além da CRP, a generalidade das obrigações, deveres e direitos que empregador e trabalhador devem cumprir e respeitar constam também dos diplomas referidos anteriormente.

Regresse-se, a título de exemplo, à Diretiva-Quadro, nomeadamente ao art. 5º onde se precisa o alcance das obrigações gerais do empregador; o art. 6º traça também as obrigações gerais da entidade patronal, nomeadamente atenta a natureza das atividades da empresa a avaliar os inerentes riscos para a SST; ainda no art. 7º, é incumbido ao

⁹⁴ LEITÃO, Luís, *op. cit.*, p. 225.

⁹⁵ ROUXINOL, Milena, *op. cit.*, p. 29.

⁹⁶ AMADO, João *et. al*, *op. cit.*, p. 209.

⁹⁷ MARTINS, David Carvalho, “Segurança e Saúde no Trabalho: breves notas introdutórias”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº1 (2019), p. 332.

⁹⁸ ROUXINOL, Milena, *op. cit.*, p. 37.

⁹⁹ MARTINS, David, *op. cit.*, p. 332.

¹⁰⁰ ROUXINOL, Milena, *op. cit.*, p. 106.

empregador designar um ou mais trabalhadores para se ocuparem das atividades de proteção e prevenção dos riscos profissionais da empresa.

De igual modo, veja-se o nosso diploma basilar por regular a dinâmica laboral, i.e., o CT: nesta matéria, o empregador deve, entre outros deveres, consultar e informar os trabalhadores.¹⁰¹

Contudo, apesar de a obrigação de prestar trabalho, por um lado e a de pagar a retribuição, por outro, constituírem os polos basilares do contrato de trabalho, a posição contratual das partes não se esgota nesse binómio: o empregador, é obrigado, também, por exemplo, a dar formação ao trabalhador, ou, para nos focarmos em aspetos mais estreitamente relacionados com a SST, a inscrevê-lo no sistema de segurança social, ou a celebrar um contrato de seguro para cobrir acidentes de trabalho.¹⁰²

Além disso, deve agir de forma honesta, correta e leal, obrigando a abster-se de atitudes que iludam, deneguem ou atinjam o direito do trabalhador ao exercício da sua atividade em condições que garantam o livre desenvolvimento da sua personalidade¹⁰³: o regime dos direitos de personalidade positivado no CT resulta do princípio da proteção do trabalho, que se articula com matérias que lhe são afins, nomeadamente a aplicação do regime da igualdade e não discriminação, bem como com o assédio.¹⁰⁴

Deve, por isso, atender-se aos outros deveres elencados no art. 127º do CT: desde logo, na alínea a) o dever de respeito e tratamento urbano do empregador implica a proibição de condutas de assédio moral e sexual para com o trabalhador, apesar de já decorrer do próprio art. 29º do CT, devendo também assegurar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico¹⁰⁵ como do ponto de vista moral segundo a alínea c) do art. 127º¹⁰⁶. Note-se que este dever de proteção de SST é o mais importante dever acessório que recai sobre o empregador, existindo ainda deveres relativos à prevenção dos riscos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, à informação em relação a essas matérias e à sua reparação previstos nas alíneas suas g), h) e i) do mesmo artigo.

¹⁰¹ QUINTAS, Paula (2016), *Manual de Direito da Segurança e Saúde no Trabalho*, 4ª ed., Coimbra, Almedina, p. 26.

¹⁰² Cfr. Arts. 283º, nº1 e 5 e Art. 127º, nº1, alínea g) ambos do CT.

¹⁰³ REDINHA, Maria, *op. cit.*, p. 14.

¹⁰⁴ DRAY, Guilherme (2015), *O princípio da proteção do trabalhador*, Coimbra, Almedina, p. 367.

¹⁰⁵ Onde se incluem os deveres de assegurar as condições adequadas de saúde, higiene e segurança no local de trabalho. Cfr. Art. 59º, nº1, alíneas b) e c) da CRP.

¹⁰⁶ Onde se incluem neste último ponto o dever reforçado no seu nº3 do CT.

De uma outra forma, no art. 129º estão previstas as garantias do trabalhador que, *a contrario*, devem ser entendidas como deveres do próprio empregador. A este respeito, também como já indiciado anteriormente, consideramos que condutas como uma ordem de transferência geográfica, ou de mobilidade funcional, com ou sem mudança para categoria inferior, podem revelar-se atos de assédio, ainda que, vistas *a contrario*, pudessem ser lícitas. Veja-se, a título de exemplo, o Ac. TRP de 8/07/2015, Proc. n.º 410/13.3TTVFR.P1 que considerou que “*Podemos estar perante comportamentos que isoladamente seriam lícitos ou até mesmo, quando analisados de per si, absolutamente insignificantes/inócuos, ganhando relevo distinto quando inseridos num contexto global, no âmbito de uma conduta repetitiva e que se revela persecutória*”.¹⁰⁷

Nos arts. 281º e 282º do CT regula-se a obrigação do empregador de assegurar as devidas condições em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta os princípios gerais de prevenção¹⁰⁸, dever de informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes¹⁰⁹, dever de constituição de serviços de higiene, segurança e saúde na empresa¹¹⁰ e o dever de assegurar a formação dos trabalhadores em matéria de saúde, higiene e segurança.¹¹¹

Daí decorre uma regulamentação detalhada das ações a desenvolver na empresa, através da adoção de medidas legal e convencionalmente previstas no âmbito da SST, estipuladas igualmente pela Lei nº 102/2009 de 10 de setembro¹¹², definindo prevenção no seu art. 4º, alínea i) como “o conjunto de políticas e programas públicos, bem como as disposições ou medidas tomadas/previstas no licenciamento e em todas as fases de atividade da empresa, do estabelecimento ou do serviço, que visem eliminar ou diminuir os riscos profissionais a que estão potencialmente expostos os trabalhadores”.

Na alínea g) do nº2 do art. 15º, determina-se que o empregador deve zelar pelo exercício da atividade em condições de SST, atendendo ao princípio de prevenção da adaptação do trabalho ao homem com o intuito de atenuar o trabalho monótono, repetitivo

¹⁰⁷ MESTRE, Bruno (2020), *Direito Antidiscriminação. Uma perspetiva europeia e comparada*, Porto, VidaEconómica, p. 76.

¹⁰⁸ Em matérias como a conceção e organização das instalações, grau de exposição a riscos, modo de organização do trabalho e, em geral, o dever de observar as regras legais coletivas nesta matéria. Cfr. Art. 281º, n.ºs 2, 3, 4 e 6 do CT.

¹⁰⁹ Cfr. Arts. 281º, nº3 e 282º, n.ºs 1 e 2 do CT.

¹¹⁰ Cfr. Art. 281º, nº5 do CT e Arts. 21º e ss. da Lei 102/2009 de 10 de setembro.

¹¹¹ Cfr. Art. 282º, nº3.

¹¹² A aludida Lei estabelece o regime jurídico de SST, onde prevê as obrigações do empregador.

e reduzir os riscos psicossociais. Nas palavras de ANA COSTA¹¹³, esta norma concretiza o dever que impende sobre o trabalhador por força da alínea h) do art. 127º, nº1 do CT.

A par destes deveres, e bem como se referiu supra relativamente à posição de poder subjetiva do empregador à qual corresponde a subordinação do trabalhador, cumpre referir que a mencionada posição tem duas componentes essenciais: a primeira delas, o poder diretivo, previsto no art. 97º do CT, é definido segundo PALMA RAMALHO¹¹⁴ como a faculdade de onde o empregador procede à determinação da função do trabalhador, emitindo ordens e instruções para o cumprimento da atividade laboral. O empregador goza, por isso, de uma espécie de “poder geral de comando”¹¹⁵ que garante uma adequada gestão da empresa, possibilitando o seu funcionamento sem perturbações derivadas da falta de autoridade.¹¹⁶

Contudo, o exercício do poder de direção não poderá extrapolar para além dos limites convencionados: caso assim fosse, estaria em causa uma violação do princípio do cumprimento pontual dos contratos, bem como o princípio da boa-fé contratual e da dignidade da pessoa humana.¹¹⁷

Já o poder disciplinar¹¹⁸, previsto no art. 98º e 328º e ss. do CT e corolário do poder de direção, permite ao empregador sancionar o trabalhador por violação de deveres laborais. Estamos, nas palavras de LEAL AMADO¹¹⁹, perante um “genuíno poder punitivo privado, através do qual um dos sujeitos do contrato de trabalho pode castigar o outro contraente, caso entenda que este cometeu uma qualquer infração disciplinar”. As sanções à disposição do empregador encontram-se estabelecidas no art. 328º do CT e têm como objetivo manter o comportamento do trabalhador no sentido adequado ao da empresa.

Embora seja um poder assume-se pois como dever pelo empregador para combater atos de assédio, tendo em conta que devido à autoridade que possui, este está em condições de exigir, ordenar e impor que não ocorra assédio sob a ameaça de exercício do poder disciplinar.¹²⁰

¹¹³ COSTA, Ana (2017), “Revisando...”, *op. cit.*, p. 286.

¹¹⁴ RAMALHO, Maria, *op. cit.*, p. 584.

¹¹⁵ AMADO, João Leal (2022), *Contrato de Trabalho – noções básicas*, 4ª ed., Coimbra, Almedina, p. 214.

¹¹⁶ LEITÃO, Luís, *op. cit.*, p. 225.

¹¹⁷ NOGAL, Maria, *op. cit.*, pp. 14-15.

¹¹⁸ Maiores desenvolvimentos em ASSIS, Rui (2005), *O poder de direção do empregador (configuração geral e problemas atuais)*, Coimbra, Coimbra Editora.

¹¹⁹ AMADO, João (2022), *Contrato... op. cit.*, p. 214.

¹²⁰ Seria assim ainda que a lei não o dissesse expressamente.

Consideramos pois que as entidades empregadoras, para prevenir e corrigir eventuais situações de assédio no local de trabalho, devem intervir num plano proativo que se concretiza em ações de prevenção primária, ou seja, com a definição de um plano com medidas de informação e formação sobre o tema que permita a compreensão dos fatores subjacentes à dificuldade em denunciar as situações.

Também devem dar a conhecer e compreender as diversas formas usadas para lidar com práticas desse tipo, de carácter obrigatório e preferencialmente por uma entidade externa, de modo a que se facilite a desconstrução de estereótipos, com o objetivo de evitar a ocorrência de situações de assédio, a sua reiteração e possibilidade de manutenção de um clima organizacional baseado na tolerância.¹²¹

Num segundo plano, já reparador, este deve ser concretizado em ações de prevenção secundária, isto é, quando o assédio ocorreu, bem como de prevenção terciária, através da reparação dos danos ou dos prejuízos causados no local de trabalho e sobre a pessoa alvo de assédio.¹²²

Somos, ainda, da opinião de que a obrigação do empregador de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho seguras e saudáveis, só tem sentido “se for configurada no quadro de uma relação em que a lei atribui à entidade patronal um conjunto de poderes (por força da sua supremacia jurídica) sobre o trabalhador para efetivá-la”.¹²³

É preciso sensibilizar todos para o problema, investigar a sua dimensão, formular políticas com orientações claras e assegurar que todos cumprem as normas e os valores organizacionais, fazendo com que exista cada vez mais um compromisso ético por parte das empresas e dos seus trabalhadores na promoção de um ambiente laboral saudável, com uma indicação expressa de quais os comportamentos aceitáveis ou não no local de trabalho e quais as consequências dessa transgressão.

Mais do que isso, o próprio poder de direção (dar ordens), porventura concretizado em regulamentos (poder regulamentar) deve saldar-se não apenas em meras recomendações de não haver atos de assédio, mas sim em verdadeiras ordens aos trabalhadores para que não assediem.

¹²¹ TORRES, Anália *et. al.*, (2016), *ASSÉDIO Sexual e Moral no Local de Trabalho*, Lisboa, CITE, pp. 176-177. Disponível em https://cite.gov.pt/documents/14333/141518/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf consultado em 13/03/2023.

¹²² *Ibidem.*

¹²³ PIMPÃO, Céline, *op. cit.*, p. 91.

Neste sentido, o poder regulamentar do empregador, que consiste no poder de emitir comandos gerais aplicáveis a todos os trabalhadores da empresa sobre a organização e disciplina do trabalho, deve condicionar a execução do trabalho.¹²⁴ Este pode ser elaborado através de regulamento interno¹²⁵ com a elaboração das regras de funcionamento da empresa, nomeadamente respeitantes do modo de execução do trabalho e de organização que visem o bom funcionamento da mesma.

No art. 99º do CT está apenas presente uma indicação genérica do que versa o regulamento interno e no art. 127º, nº1, alínea k) determina-se que o mesmo poderá também conter o código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, apesar de muitas vezes as empresas decidirem adotar um código de conduta¹²⁶ especificamente para este propósito.

3. Obrigações negativas

O empregador, estando obrigado a certos poderes-deveres tem igualmente o dever de se abster de certas condutas. É o que, de seguida, se explicitará:

3.1 Dever de abstenção de atos de assédio

Como já se referiu anteriormente, o assédio pode ser vertical, horizontal ou de tipo misto. Aquilo que os distingue será justamente “o elemento distintivo de um ou outro se prender com o autor das agressões e a sua posição relativamente à vítima”.¹²⁷

Relativamente ao conjunto de casos em que o assédio deriva do próprio empregador *lato sensu* (assédio vertical), este pode ser descendente¹²⁸ quando o sujeito

¹²⁴ LAMBELHO, Ana (2020), “O poder regulamentar do empregador”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 1, p. 223.

¹²⁵ Não é a única forma do próprio poder regulamentar ser exercido, podendo este ser também transmitido de forma individualizada, apesar desta opção poder eventualmente trazer problemas à empresa, nomeadamente em relação à própria certeza do conteúdo (pelo facto de não ficar por escrito). A clarificação de condutas e procedimentos contribui para o bom ambiente da empresa. Neste sentido, veja-se LAMBELHO, Ana, *op. cit.*, p. 227.

¹²⁶ Maiores desenvolvimentos no ponto 4.1 deste trabalho.

¹²⁷ AMANTE, Carolina (2016), *A prova no Assédio Moral*, Nova Causa – Edições Jurídicas, p. 61.

¹²⁸ Também denominado de *bossing* por referência ao termo anglo-saxónico *to boss* que reconduz a uma conduta oriunda do chefe. Maiores desenvolvimentos em SANTOS, Pedro Barrambana, *op. cit.*, p. 99.

ativo da prática assediante se encontra num nível hierárquico superior, sendo, por isso, o caso mais comum praticado “de cima para baixo”. Nestes casos, a própria prática assediante advém de um superior hierárquico/chefia da organização contra um subordinado, sendo este último “um alvo a abater”.¹²⁹

Este tipo de assédio associa-se geralmente a relações de trabalho marcadas por uma atitude autoritária, desrespeitosa e excessivamente rígida por parte do superior hierárquico em face dos trabalhadores sobre os quais exerce poder.

Frequentemente, a prática é motivada pelo objetivo de levar o trabalhador a denunciar o contrato de trabalho ou a dar o seu assentimento a um ato que, de outra forma, seria ilícito¹³⁰, levando a que o trabalhador se comece a sentir desmotivado, cansado e frustrado ao ponto de não conseguir mais aguentar a pressão que lhe é carreada e fazendo com que opte por ceder à chantagem imposta.

Em razão do propósito do assediante, é usual distinguirem-se três subtipos de assédio vertical.¹³¹ O assédio *estratégico* é aquele que é direcionado para a demissão do próprio trabalhador, caracterizando-se pela existência “de uma vontade discriminatória direcionada a determinados sujeitos e tendencialmente explosiva”¹³², sendo no entanto necessário traçar a fronteira entre uma técnica de gestão e o exercício do poder de direção.¹³³ O assédio *institucional* é considerado como um instrumento de gestão nas empresas com vista à implementação de certos procedimentos e/ou proibição de certos comportamentos para atingir melhores resultados de produção. E o assédio *emocional* é o utilizado para a valorização do poder do agressor e para a destruição da vítima, sendo o objetivo provocar situações de conflito através de alguém que tem características de personalidade obsessivas e perversas.

A respeito do assédio vertical descendente¹³⁴, é evidente que a obrigação a cargo do empregador é de cariz negativo: abster-se de práticas assediantes tendo em conta todos os poderes-deveres que lhe competem no local de trabalho.

¹²⁹ FERREIRA, Isa, *op. cit.*, p. 41.

¹³⁰ A título de exemplo, a sua diminuição salarial ou a sua mobilidade funcional.

¹³¹ BRITO, Daniela (2018) – *Assédio Moral no Local de Trabalho – o caso dos trabalhadores do Algarve*. Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Algarve, Escola Superior de Hotelaria e Turismo, pp. 20-21.

¹³² PEREIRA, Rita (2009), *op. cit.*, p. 175-176.

¹³³ NAMORA, Nuno Matos (2014) – *Assédio moral ou mobbing: soluções de Iure Condendo*. Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho. Porto, Universidade Portucalense, p. 36.

¹³⁴ Por não ser o nosso objeto de estudo, mencionamos apenas de forma breve a outra modalidade do assédio vertical (ascendente) que se verifica quando o sujeito ativo assedia alguém com uma posição hierarquicamente superior (caso excecional). A este respeito veja-se CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de (2012), *O que você precisa de saber sobre o assédio moral nas relações de emprego*, Editora LTR, p. 56.

Em suma, existe uma obrigação de abstenção por parte do empregador da prática de atos violadores dos direitos dos trabalhadores, pelo facto de este ser o responsável pelo bom funcionamento da empresa e isso não ser compatível com a sua prática de atos assediantes.

A este respeito, recorde-se o art. 127º do CT, nomeadamente os seus deveres de respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, proporcionar boas condições de trabalho do ponto físico e moral, prevenir riscos e doenças profissionais e adotar as medidas que decorram da lei ou de IRCT quanto à SST.¹³⁵

3.2 Dever de abstenção de atos prejudiciais a denunciante ou testemunhas

Relativamente às condutas assediantes, sabe-se que existe a dificuldade da prova dessas mesmas condutas no local de trabalho.

Contudo, ANA COSTA¹³⁶ defende que a essa dificuldade acresce ainda o facto de a prova se apoiar, várias vezes, em testemunhas que trabalham para o mesmo empregador, o que faz com que seja difícil encontrar trabalhadores que estejam dispostos a testemunhar a favor da vítima de assédio por, entre outros fatores, terem medo de represálias pelo facto de estarem dependentes de uma “similar subordinação jurídica”.¹³⁷

A Lei nº 73/2017 de 16 de agosto¹³⁸ veio, por isso, reforçar a salvaguarda para o denunciante e testemunhas. Com esta, aditou-se o nº6 ao art. 29º do CT.¹³⁹

Estamos, por isso, perante uma medida preventiva e combativa: relativamente à proteção do denunciante, assegura-se que este não possa ser sancionado disciplinarmente caso denuncie atos que consubstanciem a prática de assédio, não podendo ser alvo de

¹³⁵ Cfr. Art. 127º, nº1, alínea a) c), g) e h) do CT.

¹³⁶ COSTA, Ana Cristina Ribeiro (2017) – “Notas sobre o ónus da prova e danos morais no assédio: caminhos a desbravar”, *IX Colóquio sobre o Direito do Trabalho*, Lisboa, Portugal, p. 2. Disponível em <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/23993> consultado em 14/03/2023.

¹³⁷ NAMORA, Nuno, *op. cit.*, p. 174.

¹³⁸ Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao CT: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/73-2017-108001409>

¹³⁹ A razão do aditamento do nº6 do art. 29º prende-se com o objetivo de fazer com que exista um olhar mais atento relativamente aos locais de trabalho e às pessoas que o integram, bem como ao facto de fazer com que haja um receio menor em denunciar situações que consubstanciem a prática de assédio e que se tenha conhecimento. Com este nº6, as vítimas e as testemunhas encontrar-se-ão em melhor situação para relatar a situação vivenciada ou percebida. Veja-se SANTOS, Pedro, *op. cit.*, p. 337.

represálias por parte da empresa devido à sua denúncia; quanto à proteção das testemunhas, estas também não poderão ser sancionadas.¹⁴⁰

O art. 331º do CT complementa justamente aquela norma, referindo no seu nº1, alínea d), que se considera abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio.

Acompanhando-se o entendimento de ABÍLIO NETO¹⁴¹, com este artigo parece bastar a “simples alegação” por parte do trabalhador. Para o Autor, é necessário fazer-se uma interpretação corretiva da norma pois essa “alegação” pouco valerá apenas por si só: o trabalhador tem de provar que foi vítima de uma atuação desfavorável em consequência da denúncia ou do testemunho.

O nº2 do referido artigo menciona ainda, na alínea b) que se presume abusivo o despedimento/outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando esta tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio, conferindo proteção àquele que é também denominado *whistleblower*.¹⁴²

Confessamos que temos algumas dúvidas relativamente ao real alcance deste normativo e daquilo que pretende acautelar, no sentido em que consideramos existirem muitas outras formas do empregador sancionar um trabalhador que testemunhou em tribunal contra si com ações aparentemente lícitas, por exemplo¹⁴³, em avaliações de carreira e do seu desempenho que proporcionem aumentos salariais/promoções ou na (não) integração em projetos relevantes. Apesar de ser possível extrair este tipo de proteção relativamente a atos que não sejam sanções das normas gerais do direito antidiscriminação que proibem qualquer ato de retaliação, nomeadamente os arts. 23º a 25º do CT, cremos que se tratam de medidas que se podem revelar insuficientes e ineficientes.

¹⁴⁰ CALDAS, Ariene, *op. cit.*, p. 47.

¹⁴¹ NETO, Abílio (2019), *Código do Trabalho e Legislação Complementar*, 5ª ed. atualizada, Lisboa, Edições Jurídicas, p. 831.

¹⁴² Remetemos para o ponto 4.2 deste trabalho.

¹⁴³ COSTA, Marlene Rodrigues da (2018), *Assédio Moral no Local de Trabalho – um problema de prova*. Dissertação de Mestrado em Direito e Gestão. Porto, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, p. 26.

MATOS NAMORA¹⁴⁴ sugere como alternativa para ultrapassar este problema a aplicação da Lei da Proteção das Testemunhas¹⁴⁵ que regula a aplicação de medidas para a sua proteção e de outros intervenientes em processo penal, afirmando que a especial vulnerabilidade da testemunha pode justificar a sua ocultação, teleconferência ou a não revelação da sua identidade.¹⁴⁶

Note-se que próprio empregador deve ter todo o interesse em que os seus trabalhadores denunciem situações destas quando as testemunhem, de modo a constituir fundamento de justa causa de despedimento do assediador.¹⁴⁷ Como tal, a ideia não deveria ser nunca a inversa: a de que existirão sanções por parte do empregador quando tal aconteça.

Contudo, por termos consciência que estamos perante uma realidade na forma como, muitas vezes, o empregador decide lidar com este tipo de situações, a criação de um estatuto especial de vítima de assédio moral que permita a sua proteção e assegure a segurança da denúncia é, a nosso ver, uma ideia a considerar.

4. Obrigações positivas

De acordo com BARRAMBANA SANTOS¹⁴⁸, devido à crescente consciencialização da ocorrência de assédio nas relações laborais e da sua danosidade, tem vindo a ser constatado que “a mera repressão do fenómeno não se revelava suficiente para travar a produção dos efeitos nefastos”, o que levou a que se desse ainda mais relevância à prevenção.

O empregador tem, assim, também obrigações positivas nesta matéria, competindo-lhe a si realizar determinadas atuações no local de trabalho; dessa forma, quando surge um caso de assédio, ele será, as mais das vezes, subjetivamente responsável, por não ter posto em marcha os meios necessários para o evitar.¹⁴⁹

¹⁴⁴ NAMORA, Nuno, *op. cit.*, p. 176.

¹⁴⁵ Lei n° 93/99 de 14 de julho - Disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/93-1999-357514>

¹⁴⁶ Arts. 4º, 5º e 6º da referida Lei.

¹⁴⁷ PEREIRA, Rita Garcia (2013), “A responsabilidade civil dos agentes perante a vítima de assédio moral”, *Questões Laborais*, n° 42, p. 431.

¹⁴⁸ SANTOS, Pedro, *op. cit.*, p. 323.

¹⁴⁹ HIRIGOYEN, Marie-France (2002), *O assédio no trabalho: como distinguir a verdade*, trad. António João Monteiro Neves, Cascais: Editora Pregaminho, p. 272-273.

4.1 Códigos de conduta

A criação da obrigação da celebração de códigos de conduta é uma das alterações ao CT trazidas pela Lei nº 73/2017 de 16 de agosto, estando prevista na alínea k) do nº1 do art. 127º do CT e é vista como uma das soluções que permitem atenuar a dificuldade probatória existente.¹⁵⁰

Poderá por isso dizer-se que os códigos de conduta são “uma espécie de declaração formal de valores e práticas comerciais de uma empresa (...), [que] enuncia requisitos mínimos e constitui simultaneamente, um compromisso solene da empresa para a sua observância e exigência”.¹⁵¹

Porém, consideramos que a alínea k) está redigida de forma vaga, o que poderá gerar uma confusão legítima do empregador relativamente à sua forma de atuação e quais os elementos que devem integrar-se no referido código¹⁵²: o legislador *abriu a porta* ao cumprimento puramente formal do dever criado sem que, através da própria norma, se consiga retirar algum conteúdo útil ao combate ao assédio.¹⁵³

De acordo com ABÍLIO NETO¹⁵⁴, em parte alguma o legislador definiu as diretrizes a que deve obedecer a elaboração dos códigos de conduta, a menos que se entenda que estes se reconduzem puramente ao enunciado de regras gerais.

Tal faz parecer que “tanto observa o preceito o agente que difunda um teor meramente informativo como a entidade empregadora que estabeleça um procedimento de tratamento efetivo das situações assediadas, estabelecendo deveres e garantias de atuação em face da situação assediante”, o que faz com que, para autores como BARRAMBANA SANTOS, aquela obrigação possa assumir “uma função maioritariamente didática”.¹⁵⁵

¹⁵⁰ COSTA, Ana (2017), “Notas...”, *op. cit.*, p. 14-15. Tal como se viu anteriormente em relação à salvaguarda para o denunciante e testemunhas.

¹⁵¹ Cfr. Livro Verde (2001) – Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas, da Comissão Europeia (Anexo – Conceitos), disponível em https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20020416/doc05a_pt.pdf consultado em 27/02/2023.

¹⁵² BRÁS, Leila, *op. cit.*, p. 89-90.

¹⁵³ SANTOS, Pedro, *op. cit.*, p. 324.

¹⁵⁴ NETO, Abílio, *op. cit.*, p. 338.

¹⁵⁵ SANTOS, Pedro, *op. cit.*, p. 324.

Na tentativa de acautelar esta questão, a CITE veio apresentar um guia¹⁵⁶ para elaboração de códigos de conduta sobre a prevenção e combate ao assédio no trabalho. Com este guia, aquilo que se fornece são clarificações dos conceitos, aborda-se a pertinência da prevenção de condutas assediantes a nível nacional e europeu e especifica-se o que se pretende com os códigos de boa conduta, definindo-se as finalidades e um modelo a seguir nas empresas.

O objetivo será promover o respeito mútuo pela dignidade no trabalho a todos os níveis, repudiando quaisquer práticas de assédio. Para isso, o empregador deverá criar no próprio local de trabalho uma política de prevenção e combate a toda e qualquer forma de assédio e/ou violência, em que se verifique uma articulação entre o compromisso da empresa de vedar pela inexistência de situações de assédio e, quando e se acontecer, adotar as providências necessárias à sua cessação.¹⁵⁷

O seu objeto e âmbito passarão por estabelecer as políticas e as linhas de orientação da conduta, bem como quais os procedimentos para a prevenção e combate com base nos princípios da igualdade e não discriminação.

No entanto, damos nota que a alínea k) estabelece que a obrigação de adoção de códigos de conduta só é exigível em empresas que tenham sete ou mais trabalhadores, apesar de fazermos desde já a advertência de que, relativamente aos tipos de empresas existentes nos termos do art. 100º CT, não existe nenhuma classificação feita com base nesse número.

Não se compreende por isso qual o critério que se decidiu adotar para ter sido fixado em sete trabalhadores, nem se compreende que uma organização com seis trabalhadores não tenha a obrigatoriedade de uma estipulação de regras a seguir no contexto empresarial, diferentemente às empresas com apenas mais um trabalhador que, caso não o façam, incorrem em contraordenação grave, segundo o nº6 do art. 127º do CT.¹⁵⁸

Em nossa opinião, estamos perante uma limitação sem fundamento evidente, tendo em conta que o número de trabalhadores de uma empresa não parece ter especial relevância relativamente à prevenção quanto ao assédio laboral e à adoção, ou não, de códigos de conduta.

¹⁵⁶ Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, ACT. Disponível em <https://assedio.cite.gov.pt/2018/09/guia-para-a-elaboracao-do-codigo-de-bo-conduta-para-a-prevencao-e-combate-ao-assedio-no-trabalho/> consultado em 23/02/2023.

¹⁵⁷ SANTOS, Pedro, *op. cit.*, pp. 324-325.

¹⁵⁸ FERREIRA, Isa, *op. cit.*, p. 58-59.

Podemos eventualmente admitir que na base de pensamento do legislador acerca da decisão do número de trabalhadores a partir do qual se obriga à adoção, poderá estar em causa aspetos de cariz económico¹⁵⁹, uma vez que as empresas terão gastos com a criação do código de conduta. Apesar disso, não cremos que este seja um argumento plausível pois como se viu, a própria CITE ou a ACT poderiam auxiliar na elaboração dos mesmos juntamente com as empresas.

Aliás, consideramos que essa opção por parte do legislador em qualquer tipo de empresas seria de aplaudir, de modo a não ser da responsabilidade única do empregador a redação do conteúdo concreto das normas do código de conduta, evitando-se que estas sejam redigidas de forma vaga ou de forma insuficiente ao particular contexto da empresa¹⁶⁰ (como aparentemente parece ser possível devido à redação da lei).

Inexistindo uma justificação lógica para esta limitação, o empregador pode, com certeza, se assim o entender, adotar estes códigos independentemente do número de trabalhadores que tenha na sua empresa. Na nossa opinião, isso fará com que contribua, de forma mais efetiva e real na vertente preventiva do combate ao assédio no local de trabalho, podendo perguntar-se é se tal não pode, de algum modo, ou ao menos em certos casos, derivar da própria obrigação geral de segurança e saúde.

Seja como for, parece certo que o benefício da adoção de um código de conduta só se verificará efetivamente caso o empregador cumpra o seu dever e partilhe o documento com os próprios trabalhadores, informando-os do seu conteúdo e alcance. Cremos que colocar apenas esse conjunto de regras num sítio visível da empresa, tal como o deve fazer segundo o nº4 do referido art. 127º em relação à legislação referente ao direito de parentalidade a título de exemplo, não nos afigura como suficiente, pelo facto da sua lógica de gestão empresarial dever passar pela manutenção de um ambiente de trabalho propício à transmissão de conhecimento e útil à manutenção da SST que, por isso mesmo, deve ir mais além.¹⁶¹

Coloca-se ainda a este propósito a questão de saber se devem posteriormente ser as próprias empresas a fiscalizar o cumprimento dos próprios códigos de conduta¹⁶²: a este respeito, diríamos que serem apenas as próprias empresas a fiscalizar o cumprimento

¹⁵⁹ CALDAS, Ariene, *op. cit.*, p. 46.

¹⁶⁰ FARIA, João Lencastre de (2018) – *Proteção jurídico-laboral contra o Assédio – algumas considerações à luz da Lei n° 73/2017, de 16 de agosto*. Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho. Porto, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, p. 35.

¹⁶¹ BRÁS, Leila, *op. cit.*, p. 90.

¹⁶² FARIA, João, *op. cit.*, p. 41 e ss.

do que se estabeleceu afigura-se como pouco recomendável, uma vez que, sendo a empresa vista como a parte interessada no cumprimento do estabelecido, dificilmente terá uma visão não tendenciosa e imparcial dos factos a todo o tempo.

No entanto, a participação das chefias em situações que coloquem em causa o equilíbrio organizacional do local de trabalho é sem dúvida essencial para a sua resolução, apenas não deve ocorrer de forma não exclusiva onde a CITE e a ACT devem desempenhar, neste domínio, um papel de relevo.

Em suma, julgamos que, em tese, a implementação dos códigos de conduta poderá proporcionar um efeito positivo no combate ao fenómeno do assédio através da consciencialização dos trabalhadores, apesar das sérias dúvidas que possuímos quanto ao modelo regulamentar escolhido e o âmbito da obrigação delimitado pelo legislador.

4.2 Canais de denúncia

Importa agora atender às medidas de proteção dos *whistleblowers*, cuja finalidade seria incentivar à denúncia de situações de assédio.¹⁶³ *Quid juris* se o trabalhador, no exercício das suas funções, tomar conhecimento de práticas que considere ilícitas?¹⁶⁴

De acordo com JÚLIO GOMES, não estamos perante um tema propriamente novo, mas a importância cresceu exponencialmente nos últimos anos, ao ponto de alguns autores referirem que se trata de um “tema da moda”.¹⁶⁵

Referimo-nos, pois, à situação do trabalhador que denuncia, interna ou externamente, um comportamento que corresponde a um ato que reputa de ilícito.¹⁶⁶

No entender do Autor que vimos citando, teria sido preferível optar por um vocábulo novo, sem ser “denunciante”¹⁶⁷, capaz de exprimir estar em causa o exercício de um direito fundamental e do direito à liberdade de expressão e informação.¹⁶⁸

¹⁶³ Remetemos para o ponto 3.2 deste trabalho.

¹⁶⁴ CORDEIRO, António Menezes (2019), *Direito do Trabalho – Direito Individual*, Vol. II, Coimbra, Almedina, p. 967.

¹⁶⁵ GOMES, Júlio (2021), “Algumas observações sobre a Diretiva (UE) 2019/1937 e a Lei nº 93/2021”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº2, p. 152.

¹⁶⁶ GOMES, Júlio (2014), “Um direito de alerta cívico do trabalhador subordinado? (ou a proteção laboral do *whistleblower*)”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, nº1-4, Ano LV, pp. 130-132.

¹⁶⁷ Aspeto criticado por alguma doutrina é o facto de se exigir que o próprio “denunciante” seja uma pessoa singular (cfr. art. 5º/7 da Diretiva 2019/1937), considerando-se que é uma exigência incompreensível à luz da Diretiva e da realização do interesse público, parecendo implicar que um consumidor ou cliente que descubra uma violação e a denuncie não esteja abrangido pela proteção.

De igual modo, o facto de se exigir que se tenha conhecimento das informações em contexto profissional que se denuncia ou divulga é também criticável.

¹⁶⁸ GOMES, Júlio (2021), *op. cit.*, p. 152.

Para ANDRÉ RODRIGUES¹⁶⁹, o denunciante é uma figura nuclear na exposição da corrupção, pelo que o facto de se garantir a sua proteção contra a discriminação, retaliação ou outras desvantagens é um passo importante para que quem tenha informações suscetíveis de serem irregulares ou ilícitas, as possa expor.

Assim, surgiu a necessidade de tutelar o próprio denunciante de modo a protegê-lo dentro da própria organização, exatamente por se considerar que estaremos perante um meio eficaz de prevenção e combate de certo tipo de condutas¹⁷⁰ e por se pretender aproximar o *whistleblowing* do direito de cada trabalhador se comportar de forma cívica e não cooperar na prática de ilegalidades.

Contudo, isto faz com que, para uns, o essencial é o interesse na denúncia, e, para outros, é a liberdade e consciência moral do denunciante.¹⁷¹

No caso, a Diretiva *Whistleblower* da UE¹⁷² adota uma perspetiva pragmática, ainda que, no entender de JÚLIO GOMES, se faça também um apelo genuíno à ideia de implementação/realização do direito como uma responsabilidade de todo e qualquer cidadão num Estado de Direito.¹⁷³

Tal faz com que se demonstre que é controversa a questão de se saber como será possível proteger o trabalhador que denuncie ao empregador infrações disciplinares/incumprimentos de colegas seus e como fomentar que ele o faça. Assim, existirá esse dever quando se trate de crimes em que o empregador ou terceiros sejam prejudicados ou quando coloque em perigo a integridade física de alguém.¹⁷⁴

A Diretiva da própria UE pretende trazer *ao de cima* condutas ilícitas através de pessoas que estejam numa posição em que tenham conhecimento de situações lesivas e que, por isso, terão capacidade para as denunciar, representando “a primeira disciplina transversal do *whistleblowing* ao nível do direito da União”¹⁷⁵ e visando criar normas

¹⁶⁹ RODRIGUES, André Alfar (2022), *O regime de proteção dos denunciantes (whistleblowers) – uma análise comparada a jurisprudencial*, Coimbra, Almedina, p. 17.

¹⁷⁰ Como por exemplo, criminalidade económica e fiscal e corrupção. Contudo, o regime da Diretiva 2019/1937 não se aplica a todas e quaisquer violações do Direito da União, havendo violações que não se aplica, como por exemplo quanto à violação das regras de segurança e saúde no trabalho e de igualdade e não discriminação. Essa é uma situação que tem suscitado dúvidas e críticas na doutrina – cfr. Considerando (21) e art. 11º da Diretiva.

¹⁷¹ GOMES, Júlio (2014), *op cit.*, p. 135.

¹⁷² Cfr. Diretiva 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2019 relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32019L1937>, consultado em 24/02/2023.

¹⁷³ GOMES, Júlio (2021), *op cit.*, p. 154-155.

¹⁷⁴ GOMES, Júlio (2014), *op cit.*, p. 137.

¹⁷⁵ GOMES, Júlio (2021), *op cit.*, p. 151.

mínimas comuns para a proteção dos denunciantes¹⁷⁶, o que seria, em abstrato, apto a servir de ferramenta de combate ao assédio.

Aquilo que se procura é justamente encontrar uma solução quanto ao receio de represálias de quem tem conhecimento das infrações e “trazer ainda mais para as luzes da ribalta a tutela do *whistleblower* no Direito do Trabalho”¹⁷⁷, pois conforme já foi dito nesta dissertação, esse receio é aquilo que leva, na maioria das vezes, a não avançar com a denúncia.¹⁷⁸

Aquilo que se pretende é, no essencial, garantir a transparência e confidencialidade¹⁷⁹ na esfera pública ou privada, propondo-se a criação de canais de comunicação para que os trabalhadores¹⁸⁰ das organizações possam denunciar irregularidades que tenham conhecimento.

Como se presume, para se beneficiar de proteção nos termos da Diretiva, os denunciantes deverão ter motivos razoáveis para considerar que os factos por si denunciados são verdadeiros, de modo a ser uma salvaguarda contra denúncias de má-fé e abusivas¹⁸¹, exigindo-se um “conhecimento de causa”¹⁸² que, contudo, pode pôr em perigo os denunciantes e introduzir um fator de desincentivo das denúncias que a própria Diretiva pretende facilitar.

Se a denúncia for feita através de canais de denúncia interna¹⁸³, consideramos que esta será a melhor forma de fazer chegar as informações a quem pode contribuir para a eliminação rápida e eficaz do risco¹⁸⁴ junto do empregador, o que lhe permite gerir, corrigir comportamentos e encontrar soluções sem colocar em causa a imagem da própria empresa e a sua posição no mercado¹⁸⁵, fazendo com que a denúncia interna corresponda à “realização plena do efeito preventivo desejado”.¹⁸⁶

¹⁷⁶ Tendo em conta que os Estados-Membros podem introduzir ou manter disposições mais favoráveis para os denunciantes (art. 25º) desde que salvaguardem o que se refere o art. 22º e 23º da Diretiva – cfr. GOMES, Júlio (2021), *op cit.*, p. 157.

¹⁷⁷ *Idem*, p. 151-152.

¹⁷⁸ Cfr. Considerandos (1) e (88) e arts. 19º e 21º da Diretiva.

¹⁷⁹ Cfr. Considerando (14) e art. 16º da Diretiva.

¹⁸⁰ Cfr. art. 4º da Diretiva.

¹⁸¹ Cfr. Considerando (32) e art. 6º da Diretiva.

¹⁸² Cfr. art. 23º, n.º 2 da Diretiva.

¹⁸³ Cfr. art. 7º e 8º da Diretiva. Júlio Gomes acompanha o entendimento de José Lousada Arochena quando este afirma que a denúncia interna pode ser gerida por uma entidade externa. Contudo, essa “externalização” da gestão não pode conduzir à exclusão ou limitação da própria entidade em causa. Cfr. GOMES, Júlio (2021), *op cit.*, p. 162.

¹⁸⁴ Cfr. Considerandos (33) e (47) da Diretiva.

¹⁸⁵ GOMES, Júlio (2014), *op cit.*, p. 143.

¹⁸⁶ *Ibidem*.

Segundo a Diretiva, existe uma obrigatoriedade de estabelecer canais de denúncia interna para empresas com 50 ou mais trabalhadores.¹⁸⁷ No entanto, o n.º 7 do art. 8.º refere que após uma avaliação de risco adequada, em especial, para o ambiente e para a saúde humana, os Estados-Membros podem exigir que as entidades jurídicas do setor privado com menos de 50 trabalhadores estabeleçam também esses canais internos.

A nosso ver, e como já se disse ao longo deste trabalho, sendo o assédio uma questão que poderá afetar a saúde física e psíquica da vítima, cremos que, independentemente do número de trabalhadores de qualquer empresa esta possibilidade deveria ser exigível, bem como o facto de que deveria estar abrangido no âmbito do diploma em concreto o próprio assédio – solução que criticamos por não estarem abrangidos este tipo de comportamentos de carácter pouco ético e desonestos.

Caso não se disponibilizem canais de denúncia interna, os denunciantes deverão recorrer à denúncia externa às entidades competentes¹⁸⁸, o que, no entender de JÚLIO GOMES, é “muito mais problemática e tendencialmente muito mais danosa para o empregador”¹⁸⁹, em que só deveria ser possível em casos excecionais.¹⁹⁰

Em 2021 chegou a vez de o Parlamento português ter aprovado a Lei n.º 93/2021 de 20 de dezembro¹⁹¹, transpondo a Diretiva *Whistleblower* da UE. Esta veio estabelecer o regime geral de proteção de denunciantes de infrações, apesar daquilo que é estipulado na lei não prejudicar os outros regimes de proteção dos denunciantes, aplicando-se o princípio de proteção mais favorável ao *whistleblower*.¹⁹²

Nesta, definem-se, entre outras, quais as condições para beneficiar de proteção relativamente às denúncias¹⁹³, devendo ser feitas quando existam suspeitas que sejam suficientemente claras e com base numa atuação de boa fé¹⁹⁴, fazendo com que o denunciante comunique factos porque deles tem provas ou pelo menos indícios fortes de veracidade.¹⁹⁵ Uma vez mais, não se entende o porquê desta lei não se aplicar ao domínio do assédio.

¹⁸⁷ Cfr. art. 8.º, n.º 3 da Diretiva.

¹⁸⁸ Cfr. Considerando (51) e arts. 10.º a 12.º da Diretiva.

¹⁸⁹ GOMES, Júlio (2014), *op cit.*, p. 143.

¹⁹⁰ *Idem*, p. 144.

¹⁹¹ Disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/93-2021-176147929>, consultado em 24/02/2023.

¹⁹² RODRIGUES, André Alfar, *op. cit.*, pp. 41-42.

¹⁹³ Cfr. Art. 6.º da Lei.

¹⁹⁴ Note-se que André Rodrigues não é da opinião que a denúncia tenha de ser feita de boa-fé, mas apenas devidamente fundamentada, defendendo que a motivação do denunciante não releva para efeitos da determinação da sua proteção - Cfr. RODRIGUES, André Alfar, *op. cit.*, p. 43.

¹⁹⁵ *Ibidem*.

Tal como relativamente à Diretiva, também quanto ao legislador se critica o facto de ter optado por proteger as pessoas que denunciem ou divulguem infrações com fundamento em informações obtidas no âmbito exclusivo da sua atividade profissional, acabando por se tornar, uma vez mais, numa séria limitação ao exercício do direito de denunciar práticas ilícitas¹⁹⁶ e no que tange à retaliação, esta é igualmente proibida contra o denunciante.¹⁹⁷

As empresas devem, por isso, fazer uma série de ajustes para estarem de acordo com o que a lei impõe: desde logo, os trabalhadores que compõem a organização devem ser informados destes preceitos, quais as suas implicações e como isso afeta o seu trabalho através de uma comunicação acessível e concisa.¹⁹⁸

Para isso, será essencial, como se disse, estabelecer regras claras sobre como as denúncias devem ser feitas de modo a evitar incómodos para o denunciante ou para a própria empresa e, caso as diretrizes estabelecidas não sejam seguidas, somos da opinião que deverá haver sanções.¹⁹⁹

Ninguém poderá duvidar que as empresas têm todo o interesse em ter os seus trabalhadores motivados e com saúde: o objetivo passa justamente pelo bom funcionamento do local de trabalho no seu todo.²⁰⁰ Assim, trata-se de uma função que incumbe desde logo aos quadros das empresas e que exige que sejam apercebidos, desde cedo, os processos de isolamento do assediado, procurando-se restabelecer o diálogo entre equipas de uma forma empática²⁰¹, tendo presente que “o bom funcionamento de uma empresa não consiste unicamente nos seus resultados económicos, consiste também no seu ambiente”.²⁰²

Em nossa opinião, os mecanismos e os instrumentos criados, não obstante configurarem um importante desenvolvimento no combate ao assédio, possuem ainda um conjunto de fragilidades que importa suprir.²⁰³ A título de exemplo, note-se que uma vez mais a lei portuguesa não abrange situações de assédio no seu âmbito, tal como na própria

¹⁹⁶ RODRIGUES, André Alfar, *op. cit.*, p. 46.

¹⁹⁷ Recordamos o que se referiu relativamente o Art. 29º, n.º6 relativamente à proibição de sancionar disciplinarmente os denunciadores e as testemunhas de assédio, a menos que atuem com dolo. Presumir-se-á abusiva a aplicação de sanção ou despedimento, decidido dentro do prazo de 1 ano contado desde o momento da denúncia, daquele que tenha denunciado ou exercido outro tipo de direitos relativos ao assédio.

¹⁹⁸ Cfr. Considerando (89) da Diretiva.

¹⁹⁹ Cfr. Considerando (102), art. 23º da Diretiva e art. 27º da Lei.

²⁰⁰ HIRIGOYEN, Marie (2002), *op. cit.*, p. 274.

²⁰¹ *Ibidem*.

²⁰² *Idem*, p. 275.

²⁰³ Entendimento que acompanhamos de FARIA, João, *op. cit.*, p. 53.

Diretiva, apesar de a lei seguir a obrigação quanto à implementação de canais de denúncia. A nosso ver, é uma vez mais criticável o facto de o assédio ficar de fora desta obrigação, não existindo uma outra previsão legal que compense esta lacuna, concluindo-se que o empregador não tem de estabelecer canais de denúncia para situações de assédio.

No entanto, cabe-lhe por outro lado – devido à obrigação geral de SST – evitar, por todos os meios, o próprio assédio. Tal faz parecer que, caso inexista qualquer canal de denúncia e um trabalhador for assediado e sofrer danos, questiona-se se aquela inexistência de acautelamento não deverá ser tida em conta no contexto de apuramento da responsabilidade do próprio empregador.

4.3 Atuação disciplinar em caso de assédio praticado por outros trabalhadores

O exercício de poder disciplinar sobre trabalhadores que pratiquem atos de assédio é um dos deveres do empregador, onde o poder disciplinar metamorfoseia-se, pois, em poder-dever.

É clara, a este respeito, a alínea l) do art 127º do CT, segundo a qual o empregador tem o dever de instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, embora pudesse perguntar-se se, mesmo na ausência de tal previsão, aquele dever não decorreria, ao menos em alguns casos, da obrigação genérica de SST.

Esta obrigação tem, uma vez mais, a finalidade de prevenção e combate à prática de assédio, visando punir-se disciplinarmente o trabalhador assediante, mas também demover os demais de praticarem esses atos.²⁰⁴

O processo disciplinar consiste num procedimento que tem como objetivo apurar a prática de uma conduta que se afigura como ilícita/prejudicial no local de trabalho e que pode desencadear a aplicação de uma das sanções disciplinares previstas no art. 328º do CT (proporcionais à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator).²⁰⁵

²⁰⁴ ALMEIDA, Mariana Ribeiro de (2019), *O Assédio Laboral – Responsabilidade civil no assédio laboral horizontal e o assédio enquanto acidente de trabalho*: Dissertação de Mestrado em Direito. Porto, Universidade Católica Portuguesa, 2019, pp. 39-40.

²⁰⁵ Cfr. art. 330º do CT. É uma norma considerada “aberta” no sentido em que se limita a fornecer ao empregador os critérios gerais que deve considerar aquando da escolha da sanção ao comportamento do trabalhador. A lei não define o conceito de “infração” nem estabelece em que termos as diversas sanções

A prática de assédio pode igualmente, segundo o art. 351º do CT, constituir justa causa de despedimento do trabalhador assediante, pelo que o procedimento disciplinar deverá seguir os seus trâmites e, no final, a decisão poderá ser o despedimento²⁰⁶ onde, para isso, será necessária a existência de um comportamento do trabalhador, por ação ou omissão, que seja ilícito e culposo, censurável por desrespeito de deveres contratuais principais ou acessórios.²⁰⁷

Para além dos princípios da proporcionalidade, unicidade e coerência disciplinar, também se determina que com princípio da processualidade qualquer sanção disciplinar deve ser precedida de um processo.²⁰⁸

Consoante a sanção²⁰⁹ que se pretenda aplicar, o processo disciplinar²¹⁰ pode ser comum (quando previsto para a aplicação de sanções conservatórias e regulado no art. 329º) ou para a aplicação da sanção de despedimento²¹¹ por facto imputável ao trabalhador (regulado nos arts. 353º e ss.).

Quando o empregador entenda que uma infração foi cometida, determina a instauração do processo disciplinar, tendo 60 dias²¹² para o fazer desde a data do conhecimento da infração²¹³, pelo que enquanto o empregador não tiver conhecimento dos factos que compõem a infração do trabalhador, o prazo não começará a correr, muito embora haja a considerar o prazo de prescrição da infração.

Com efeito, o direito do exercício do poder disciplinar prescreve se decorrer um ano da prática da infração²¹⁴, fazendo com que se depreenda que o decurso de um ano

devem ser aplicadas, o que faz com que se dificulte a atuação do empregador, o que se tornaria mais claro caso o legislador tivesse previsto um elenco de infrações às quais corresponderia uma determinada sanção.

²⁰⁶ Também de acordo com o art. 394º, nº 1 e 2 alínea b) do CT o assédio é justa causa de resolução do contrato de trabalho.

²⁰⁷ SALAZAR, Helena (2015), “Alguns Aspetos sobre o Direito Disciplinar Laboral”, *Journal of Business and Legal Sciences / Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, nº 26, p. 104. Disponível em <https://parc.ipp.pt/index.php/rebules/article/view/1007> consultado em 14/03/2023.

²⁰⁸ RAMALHO, Maria, *op. cit.*, p. 646.

²⁰⁹ Vigora o princípio da tipicidade, o que faz com que seja vedado ao empregador criar novas sanções para além das contempladas na lei (por exemplo através de regulamentos internos). No entanto, o art. 328º, nº2 do CT admite a existência e aplicação de outras sanções previstas em IRCT, desde que não prejudique os direitos e garantias do trabalhador.

²¹⁰ De acordo com Palma Ramalho, justifica-se a distinção das duas modalidades de processo pelo facto de o juízo prévio do empregador sobre a gravidade do facto/grau de culpa do infrator poder ser desmentido no processo disciplinar, vindo a verificar-se uma desadequação da sanção de despedimento - Cfr. RAMALHO, Maria, *op. cit.*, p. 648 e ss.

²¹¹ O despedimento trata-se, diferentemente das restantes, de uma sanção expulsiva.

²¹² Com a fixação de prazos, aquilo que se pretende é condicionar o exercício do poder disciplinar (este poder não é uma obrigação do empregador, mas antes uma faculdade).

²¹³ Cfr. art. 329º, nº2 do CT.

²¹⁴ Cfr. art. 329º, nº1 do CT.

começa a contar a partir da data da infração (independentemente do empregador conhecer da sua prática decorrido que esteja um ano desde a sua ocorrência).

Coloca-se, contudo, a dúvida quando se esteja perante comportamentos infratores por parte do trabalhador que se mantém no tempo continuamente: a lei não faz qualquer referência a estas situações, mas a doutrina e a jurisprudência têm-lhe atribuído o devido destaque.

Para que exista uma infração continuada, é necessário que tanto os comportamentos do trabalhador como os bens jurídicos violados sejam os mesmos ou do *mesmo género*. Como tal, quando não exista nenhum tipo de ligação entre estes, apenas se poderá falar em vários comportamentos que podem constituir outras infrações disciplinares.²¹⁵

O procedimento disciplinar prescreve também decorrido um ano da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não for notificado da decisão final.²¹⁶

Caso a infração assumia gravidade tal que se verifique não ser mais possível a manutenção do vínculo laboral, a comunicação da intenção de despedimento deverá ser feita por escrito, devendo o empregador anexar a nota de culpa²¹⁷, onde se descrevem, circunstanciadamente, os factos imputados ao trabalhador.

Quando notificada a nota de culpa ao trabalhador, este dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e para responder às acusações que lhe são imputadas.²¹⁸

A decisão final do processo disciplinar deve ser fundamentada e da qual devem constar os critérios de ponderação na determinação da sanção aplicável, nomeadamente a culpa, não podendo ser invocados outros factos além dos constantes da nota de culpa e da resposta do trabalhador, salvo se se tratar de factos que atenuem a sua responsabilidade.

Em suma, assim que o empregador tome conhecimento de condutas ilícitas, nomeadamente ao nível do assédio por trabalhadores a outros no local de trabalho, deve

²¹⁵ SALAZAR, Helena, *op. cit.*, p. 118.

²¹⁶ Cfr. art. 329º, nº3 do CT. Em caso de despedimento, a contagem do prazo começa com o início do procedimento e termina quando o trabalhador recebe a decisão final do despedimento – cfr. art. 357º, nº7 do CT. Mas note-se que o não cumprimento do prazo de um ano não determina a ilicitude do despedimento, contrariamente ao que se determina nos n.ºs 1 e 2 do art. 329º.

²¹⁷ Delimita o objeto do procedimento disciplinar e na qual o trabalhador se poderá defender e na qual a decisão final se pode fundamentar.

²¹⁸ Cfr. art. 355º, n.º1 do CT. É um direito do trabalhador e não um dever, apesar de ser um elemento essencial no processo. O trabalhador pode solicitar provas relevantes para o caso, apesar de a entidade patronal não ser obrigada a realizar todas as diligências solicitadas, especialmente se estas apenas servirem para retardar a decisão.

rapidamente tomar todas as diligências e atuações que temos vindo a referir e que lhe competem.

Quanto mais esteja em conformidade e *alinhado* com as suas obrigações, tanto de carácter positivo como negativo, consideramos que mais facilmente e eficientemente serão tomadas as respetivas diligências.

Trata-se de resolver a tempo as ilicitudes que surgem, sancionando devidamente quem tem esse tipo de atuações não apropriadas em locais de trabalho onde se valorize a saúde e bem-estar de todos.

Reflexões Finais

Ao longo desta dissertação, pudemos constatar que se torna indispensável existir uma maior preocupação com o assédio laboral no meio organizacional, embora também nos pareça de evitar a banalização da invocação deste fenómeno.

Verificámos ser difícil precisar o conceito de assédio, que parece ser, na verdade, intrinsecamente impreciso, já que é passível de se traduzir em comportamentos bastante diversificados.

Assim, demonstrou-se que o assédio é capaz de produzir efeitos graves na saúde do sujeito contra quem é praticado, cabendo ao empregador acautelar esse tipo de risco, de cariz psicossocial, no local de trabalho, sendo indispensável uma consciência preventiva no respeitante à SST.

Afigura-se, por isso, como pertinente a necessidade de informar devidamente e consciencializar os trabalhadores em todos os seus aspetos relativamente ao assédio, inclusive quanto às formas como se exterioriza, as responsabilidades envolvidas e os riscos que derivam para a saúde. Não menos importante será a atitude solidária em relação ao assediado que é necessário ter, não tendo receio de denunciar condutas ilícitas que se presenciem.

Aplaudimos assim o esforço que, nas últimas duas décadas, se tem vindo a fazer, com a previsão legislativa do assédio no nosso ordenamento, nomeadamente através da entrada em vigor da Lei nº 99/2003 de 27 de agosto, reforçada, depois, com a Lei nº 73/2017, de 16 de agosto. A preocupação, aliás, verificou-se também além-fronteiras. Contudo, não deixamos de frisar a necessidade de se estabelecerem mais esforços quanto a esta matéria para um futuro próximo.

Apesar de os mecanismos desenvolvidos, como os códigos de conduta e os canais de denúncia, configurarem importantes avanços no combate ao assédio, existem ainda carências e fragilidades que suscitam dúvidas quanto à sua aplicabilidade prática.

Reforçamos, por isso, a ideia de que prevenir os riscos no local de trabalho não deve ser visto como um gasto económico, mas sim como um investimento indispensável, diretamente, à proteção da saúde dos trabalhadores e, indiretamente, à produtividade económica.

Referências bibliográficas

Acoso psicológico en el trabajo (mobbing) (2002) – *Los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud*, Unión Sindical de Madrid Región de CCOO, Cuadernos Sindicales.

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

AMADO, João Leal (2022) – *Contrato de Trabalho – noções básicas*, 4ª ed., Coimbra, Almedina.

AMADO, João Leal et. al. (2021) - *Direito do Trabalho – Relação Individual*, Coimbra, Almedina.

AMANTE, Carolina (2016) - *A prova no Assédio Moral*, Nova Causa – Edições Jurídicas.

ARRUDA, Inês (2018) - *Mobbing ou assédio moral no local de trabalho. Análise do fenómeno à luz do ordenamento jurídico português*, Actualidad Jurídica Uría Menéndez.

ASSIS, Rui (2005) - *O poder de direção do empregador (configuração geral e problemas atuais)*, Coimbra, Coimbra Editora.

BRÁS, Leila (2019) - *Assédio moral em contexto laboral e a proteção do trabalhador – considerações sobre a lei 73/2017 de 16 de agosto*: Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico Empresariais. Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

BRITO, Daniela (2018) - *Assédio Moral no Local de Trabalho – o caso dos trabalhadores no Algarve*: Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Algarve, Escola Superior de Gestão Hotelaria e Turismo.

CABRAL, Fernando António (2012) - *A Segurança e Saúde no Trabalho e o Desenvolvimento do Direito do Trabalho*: Dissertação de Mestrado em Ciências do Trabalho e das Relações Laborais. Lisboa, Instituto Universitário de Lisboa.

CALDAS, Ariene (2018) - *O assédio moral na relação laboral*: Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho. Lisboa, Instituto Universitário de Lisboa.

CANTERO, Francisco Palmero et. al. (2018) - *Factores psicosociales de riesgo y salud en el ámbito laboral*, Castelló de la Palma, Universitá Jaume I, PSIQUE, nº 22.

CARREIRA, Mariana (2020) - *Assédio moral laboral – estudo de caso*: Dissertação de Mestrado em Solicitadoria de Empresa. Leiria, Instituto Politécnico de Leiria.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de (2012) - *O que você precisa de saber sobre o assédio moral nas relações de emprego*, Brasil, Editora LTR.

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, ACT.

CORDEIRO, António Menezes (2019) - *Direito do Trabalho – Direito Individual*, Vol. II, Coimbra, Almedina.

COSTA, Ana Cristina Ribeiro (2017) - “Revisando o assédio e o caminho para o seu enquadramento no regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº2, pp. 281-314.

COSTA, Ana Cristina Ribeiro (2017) - “Notas sobre o ónus da prova e danos morais no assédio: caminhos a desbravar”, *IX Colóquio sobre o Direito do Trabalho*, Lisboa.

COSTA, Ana Cristina Ribeiro (2015) - “Pequenas e médias empresas e segurança e saúde no trabalho – status quo, desafios e um novo rumo”, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. I, Lisboa, Direito e Justiça: revista da Faculdade de Ciências Humanas, pp. 135-161.

COSTA, Ana Cristina Ribeiro (2010) - “O ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral ao abrigo das contingências profissionais”, *Questões Laborais*, nº 35/36, pp. 103-158.

COSTA, Dália et. al. (2016) – *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho*, Lisboa, CITE.

COSTA, Marlene Rodrigues da (2018) - *Assédio Moral no Local de Trabalho – um problema de prova*: Dissertação de Mestrado em Direito e Gestão. Porto, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa.

DRAY, Guilherme (2015) - *O princípio da proteção do trabalhador*, Coimbra, Almedina.

FARIA, João Lencastre de (2018) - *Proteção jurídico-laboral contra o Assédio – algumas considerações à luz da Lei nº 73/2017 de 16 de agosto*: Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho. Porto, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa.

FERNANDES, António Monteiro (2022) - *Direito do Trabalho*, 21ª ed. atualizada, Coimbra, Almedina.

FERREIRA, Isa (2019) - *O assédio em contexto laboral: um olhar jurisprudencial à luz da lei nº 79/2017 de 16 de agosto*: Dissertação de Mestrado em Direito e Prática Jurídica. Lisboa, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

FREITAS, Jerónimo (2020) – “Acidentes de trabalho e doenças profissionais: a obrigação de segurança no trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº1, pp. 389-443.

GOMES, Júlio (2021) – “Algumas observações sobre a Diretiva (UE) 2019/1937 e a Lei nº 93/2021”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº2, pp. 151-193.

GOMES, Júlio (2014) - “Um direito de alerta cívico do trabalhador subordinado? (ou a proteção laboral do whistleblower)”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, nº 1-4, Coimbra, Edições Almedina, pp. 127-160.

GOMES, Júlio (2011) - “Algumas reflexões sobre a evolução recente do conceito jurídico de assédio moral (laboral)”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº90, pp. 71-91.

GOMES, Júlio (2007) - *Direito do Trabalho – volume I: Relações individuais de trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora.

HIRIGOYEN, Marie-France (2002) - *O assédio no trabalho: como distinguir a verdade*, tradução por António João Monteiro Neves, Cascais, Editora Pergaminho.

LAMBELHO, Ana (2020) – “O poder regulamentar do empregador”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº1, pp. 222-251.

LEITÃO, Luís Menezes (2021) - *Direito do Trabalho*, 7ª ed., Coimbra, Almedina.

LEYMANN, Heinz (1990) – “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces.” *Violence and Victims*, vol. 5, nº2, pp. 119-126.

Livro Verde - Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas, da Comissão Europeia (2001).

LOUSÁ, Olinda (2013) - *Assédio Moral: olhar, ver – prevenir, intervir*, Debate “Combate ao Assédio no Trabalho.

MAGALHÃES, José e Isabel GRAZINA (2010) - *Assédio Moral no Trabalho: a Relação com a Cultura Organizacional*, PSIQUE, nº7.

MARTINEZ, Pedro Romano (2022) - *Direito do Trabalho*, 10ª ed. (reimpressão), Coimbra, Almedina.

MARTINEZ, Pedro Romano et. al. (2019) - *Código de trabalho anotado*, 10ª ed., Coimbra, Edições Almedina.

MARTINS, David Carvalho (2019) – “Segurança e Saúde no Trabalho: breves notas introdutórias”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº1, pp. 331-354.

MENDES, Eduardo Castro (2017) - “O crime de assédio moral: futuro ou realidade? Reflexos na Convenção de Istambul” in AAVV *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo. Cambios sociales y nuevos para la igualdad y la salud: España, Portugal, Francia, Italia, Brasil*, Volumen II, Peter Lang, pp. 145-274.

MESTRE, Bruno (2020) - *Direito Antidiscriminação. Uma perspetiva europeia e comparada*, Porto, Vida Económica.

MOREIRA, Teresa Coelho (2003) - *Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador*, Studia Iuridica, nº 78, Coimbra, Coimbra Editora.

NAMORA, Nuno Matos (2014) - *Assédio moral ou mobbing: soluções de Iuri Condendo*: Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho. Porto, Universidade Portucalense.

NETO, Abílio (2019) - *Código do Trabalho e Legislação Complementar*, 5ª ed. atualizada, Lisboa, Edições Jurídicas.

NOGAL, Maria João (2022) - *Assédio laboral e justa causa de resolução*: Dissertação de Mestrado em Direito. Porto, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa.

PEREIRA, Rita Garcia (2013) - “A responsabilidade civil dos agentes perante a vítima de assédio moral”, *Questões Laborais*, nº 42, pp. 409-435.

PEREIRA, Rita Garcia (2009) - *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho. Contributo para a sua conceptualização*, Coimbra, Coimbra Editora.

PEREIRA, Susana e Célia RIBEIRO (2017) – “Riscos psicossociais no trabalho”, *Gestão e Desenvolvimento*, nº 25, pp. 103-120.

PIMPÃO, Céline Rosa (2011) - *A Tutela do Trabalhador em Matéria de Segurança (Higiene) e Saúde no trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora.

QUINTAS, Paula (2018) - “O percurso jurídico do assédio laboral”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº1, pp. 281-306.

QUINTAS, Paula (2016) - *Manual de Direito da Segurança e Saúde no Trabalho*, 4ª ed., Coimbra, Almedina.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2019) - *Tratado de Direito do Trabalho – Situações laborais individuais*, Parte II, 7ª ed., Coimbra, Almedina.

REBELO, Glória (2007) - “Assédio moral e dignidade no trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 76-77-78, pp. 105-119.

REDINHA, Maria Regina (2003) - Assédio Moral ou Mobbing no trabalho, *Estudos em Homenagem ao Professor Raul Ventura*, Coimbra, Coimbra Editora.

RODRIGUES, André Alfar (2022) – *O regime de proteção dos denunciantes (whistleblowers) – uma análise comparada e jurisprudencial*, Coimbra, Almedina.

ROUXINOL, Milena Silva (2008) - *A Obrigação de Segurança e Saúde do Empregador*, Coimbra, Coimbra Editora.

ROXO Manuel e Fernando CABRAL (2008) - *Segurança e Saúde no Trabalho – Legislação Anotada*, 5ª ed., Coimbra, Almedina.

SALAZAR, Helena (2015) - “Alguns Aspetos sobre o Direito Disciplinar Laboral”, *Journal of Business and Legal Sciences/Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, nº26, pp. 103-126.

SANTOS, Pedro Barrambana (2019) - *Do Assédio Laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*, 2ª ed., Coimbra, Almedina.

SERQUEIRA, Alexandra Marques (2006) - “Do assédio no local de trabalho: um caso de *flirt* legislativo. Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno, *Questões Laborais*, ano XIII, nº 28, pp. 241-258.

TORRES, Anália et. al. (2016) – *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho*, Lisboa, CITE, pp. 176-177.

VERDASCA, Ana Teresa (2010) - *Assédio Moral no Trabalho – uma aplicação ao setor bancário português*: Dissertação de Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações. Lisboa, Instituto Superior de Economia e Gestão.

VICENTE ROJO, José e Ana María CERVERA (2005) - *El mobbing – o acoso laboral*, Madrid, Tébar.