



## PARECER CJ 105/2019

**Assunto: Pedido de parecer sobre assédio moral em contexto laboral**

**Solicitado por: Bastonária na sequência de pedido de membro, devidamente identificado**

### 1. Questão colocada

*“O assédio moral no local de trabalho é crime e está previsto no Código do Trabalho.*

*Neste seguimento, é um problema grave que diminui o trabalhador, influencia negativamente a sua dignidade profissional e que influencia negativamente a sua prática.*

*Mais, considero que a prática de assédio moral no local de trabalho, dos diferentes contextos em que o enfermeiro exerce a sua actividade profissional, é potencialmente violador do Código Deontológico do Enfermeiro, mas nada existe escrito da OE sobre esta questão em particular.*

*Nesse sentido, pedia um parecer/tomada de posição da Ordem que V. Ex.a tão bem preside, sobre de que modo se enquadra esta problemática na deontologia do Enfermeiro.”*

### 2. Fundamentação

Considerando-se que, ao Conselho Jurisdiccional, compete “Elaborar pareceres que lhe sejam solicitados pelo Bastonário, sobre o exercício profissional e deontológico.”<sup>1</sup>, na apreciação crítica desta questão deve-se ter em conta o que se segue.

No âmbito da prestação de cuidados de saúde, a definição da intervenção dos Enfermeiros tem sido uma das preocupações constantes da Ordem dos Enfermeiros (OE) com forte assento no Estatuto da Ordem dos Enfermeiros (EOE), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 104/98, de 21 de abril e republicado pelo Anexo II da Lei n.º 156/2015, de 16 de setembro, em que “A Ordem tem como desígnio fundamental a defesa dos interesses gerais dos destinatários dos serviços de enfermagem e a representação e defesa dos interesses da profissão.”<sup>2</sup>, e “...regular e supervisionar o acesso à profissão de enfermeiro e o seu exercício, aprovar, nos termos da lei, as normas técnicas e deontológicas respetivas, zelar pelo cumprimento das normas legais e regulamentares da profissão e exercer o poder disciplinar sobre os seus membros.”<sup>3</sup>

#### ▪ O conceito de Assédio Moral

O Assédio moral constitui uma das contendas emergentes das sociedades hodiernas, à qual a OE, enquanto defensora e representativa dos interesses desta classe profissional não se pode eximir.

Com efeito, sendo uma problemática que se enquadra nos vários âmbitos de atuação e de exercício da profissão, nomeadamente nos setores Público e Privado, afigura-se-nos que o Conselho Jurisdiccional, na qualidade de órgão supremo no exercício do poder disciplinar, deve proceder a uma contextualização estatutário-legal dos direitos e deveres que impendem sobre o Enfermeiro do qual se exige, no exercício da sua profissão, reconheça-se, com especial interesse público, especial dever cuidado e urbanidade para com os colegas de profissão e outros profissionais de saúde.

<sup>1</sup> Artigo 32.º, número 1, alínea h) do Estatuto da Ordem dos Enfermeiros (EOE), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 104/98, de 21 de abril, alterado e republicado pelo Anexo II da Lei n.º 156/2015, de 16 de setembro.

<sup>2</sup> Artigo 3.º, número 1 do EOE.

<sup>3</sup> Artigo 3.º, número 2 do EOE.



O termo "assédio", não sendo assumido como um conceito de índole jurídica mas notoriamente sociológica, materializa-se comumente numa conduta persecutória, sistemática, repetitiva, com clara premeditação da realização daquela intenção.

Mesmo assim, partindo de enquadramento técnico-jurídico, da temática supra exposta, na senda da doutrina jus-laboralista, o assédio corresponde a *"um comportamento indesejado, que viola a dignidade do trabalhador ou candidato a emprego e cujo objetivo ou efeito é criar um ambiente hostil ou degradante, humilhante ou desestabilizador para o trabalhador ou o candidato a emprego"*, podendo ser *"moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum fator discriminatório, mas, pelo seu carácter continuado ou insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando em última análise, afastar aquele trabalhador da empresa (mobbing)"*<sup>4</sup>.

Ora, *"Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador"*<sup>5</sup>, sendo que *"A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, ..."*<sup>6</sup>.

O assédio, é igualmente subsumível na previsão normativa do tipo de ilícito denominado por Perseguição, *"Quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal;"*<sup>7</sup> e *"Nos casos previstos no n.º 1, podem ser aplicadas ao arguido as penas acessórias de proibição de contacto com a vítima pelo período de 6 meses a 3 anos e de obrigação de frequência de programas específicos de prevenção de condutas típicas da perseguição."*<sup>8</sup>.

Trata-se de uma criminalização de carácter genérico em que todos os comportamentos e contextos de assédio laboral são suscetíveis de se subsumirem à previsão normativa em análise. Importa ter em consideração o facto de a criminalização do assédio moral ter impacto direto na moldura disciplinar aplicável, para efeitos de aplicação de sanção disciplinar, uma vez que nos termos e para os efeitos dos artigos 18.º e 19.º do Regulamento Disciplinar<sup>9</sup>, a aplicação da sanção disciplinar grave ou muito grave, dependerá do enquadramento da moldura penal aplicável ao caso *sub judice*.

Deste modo, no esforço de balizar o conceito sociológico de assédio moral, avançamos com um conjunto meramente exemplificativo de comportamentos que indiciam a prática de assédio moral no âmbito profissional *"a) uma perseguição ou submissão da vítima a pequenos atos repetidos; b) constituída por qualquer tipo de atitude por parte do assediador, não necessariamente ilícita em termos singulares, e concretizada de várias maneiras (por gestos, palavras, atitudes, omissões, etc.), à exceção de condutas, agressões ou violações físicas; c) que pressupõe motivações variadas por parte do assediador; d) que, pela sua repetição ou sistematização no tempo; e) pelo recurso a meios insidiosos, subtis ou subversivos, não claros nem manifestos, que visam a diminuição da capacidade de defesa do assediado; f) criam uma relação assimétrica de dominante e dominado psicologicamente; g) no âmbito da qual a vítima é destruída na sua identidade."*<sup>10</sup>

<sup>4</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, In *Direito do Trabalho II*, 3.º Edição, Coimbra, 2010, p. 177.

<sup>5</sup> Artigo 29.º, número 1, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

<sup>6</sup> Artigo 29.º, número 5 do Código do Trabalho.

<sup>7</sup> Artigo 154.º A, número 1 do Código Penal, aditado pela Lei n.º 83/2015, de 5 de agosto.

<sup>8</sup> Artigo 154.º A, número 3, do Código Penal.

<sup>9</sup> <https://dre.pt/pesquisa/-/search/107553284/details/normal?l=1>.

<sup>10</sup> Vide, SERQUEIRA, Alexandra Marques, In *Do Assédio no local de trabalho\*:um caso de flirt legislativo. Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno*, publicado em *Questões Laborais*, Coimbra, n.º 28 (2006), pp. 241-258. Pp. 82-83;



Com efeito, o assédio moral é responsável por alterações cognitivas, a nível psicológico, psicossomático, hormonal, no que respeita ao sistema nervoso, à tensão muscular e ao sono, podendo, em última instância, conduzir ao suicídio<sup>11</sup>.

Como tal, verificam-se frequentemente depressões, síndromes de stress pós-traumático, fadiga crónica, alergias, dependência de álcool e drogas, distúrbios cardíacos e endócrinos, entre outras lesões físicas e psíquicas.

No caso em apreço, carece de resposta a questão se a prática de assédio moral, no âmbito da sua atividade profissional, é potencialmente violadora do Código Deontológico do Enfermeiro.

Tendo em conta o âmbito de atuação da OE, e o enquadramento jurídico-estatutário e disciplinar da questão, interessa-nos, sobretudo, vislumbrar a questão pelos seguintes prismas: i) as situações em que o agente que assedia é Enfermeiro, ii) as situações em que o Enfermeiro é vítima de assédio moral, não sendo descabido para o efeito, se verificarem situações de assédio moral horizontal, designadamente entre Enfermeiros que se encontram na mesma categoria, grau ou escalão profissionais e, de assédio moral vertical quando esteja em causa uma relação de supra e infra ordenação, e ainda, não menos importante iii) as situações em que o Enfermeiro observa este tipo de comportamentos no contexto multidisciplinar.

Cumpra-nos, num primeiro momento, analisar os dois polos da conduta suscetível de ser enquadrada no conceito de assédio moral: o Agente e a Vítima.

i) Neste caso, importa ter em conta que um Enfermeiro que exerça assédio moral sobre os seus colegas ou membros da equipa multidisciplinar adota uma conduta atentatória dos deveres deontológicos no exercício da profissão, nomeadamente do dever “Manter no desempenho das suas atividades, em todas as circunstâncias, um padrão de conduta pessoal que dignifique a profissão;”<sup>12</sup>, e acima de tudo não é “... solidário com os outros membros da profissão em ordem à elevação do nível profissional;”<sup>13</sup>, mais ainda, não procede “...com correção e urbanidade, abstendo-se de qualquer crítica pessoal ou alusão depreciativa a colegas ou a outros profissionais;”<sup>14</sup>

Com efeito, nas situações em que o assédio é perpetrado por um Enfermeiro (agente) nota-se que o *modus operandi*, praticado pelo agente colidirá com o dever de “assegurar por todos os meios ao seu alcance, as condições de trabalho que permitam exercer a profissão com dignidade e autonomia...”<sup>15</sup> ao Enfermeiro vítima de assédio moral.

Ao praticar este tipo de comportamentos no seio laboral, o Enfermeiro viola de forma livre, consciente e deliberadamente os deveres basilares *supra* indicados, colocando em causa o espírito de cooperação e respeito pelo qual se devem pautar as relações estabelecidas não só entre Enfermeiros, bem como no seio da equipa multidisciplinar.

Neste sentido, independentemente do título atribuído pela OE, ou da categoria profissional dentro da organização que o Enfermeiro-Agente ocupa, o mesmo estará obrigado a “Cumprir e zelar pelo cumprimento da legislação referente ao exercício da profissão;”<sup>16</sup>, a “Contribuir para a dignificação da profissão;”<sup>17</sup>, e a “Cumprir as obrigações emergentes do presente Estatuto, do código deontológico e demais legislação aplicável;”<sup>18</sup>

ii) Por seu turno, nas situações em que o Enfermeiro é vítima de assédio moral sendo “As intervenções de enfermagem (...) realizadas com a preocupação da defesa da liberdade e da dignidade da pessoa humana

<sup>11</sup> Apud, PACHECO, Mago Graciano de Rocha, *In O Assédio Moral em Portugal. “O Elo mais Fraco”*, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 122 a 127, vide, *In O ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral ao abrigo dos regimes das contingências profissionais*, publicado em *Questões Laborais*, Coimbra Editora, 1994, A17, n.º 35-36 (jan-dez. 2010), pp. 103-58.

<sup>12</sup> Artigo 111.º, alínea a) do EOE.

<sup>13</sup> Artigo 111.º, alínea b) do EOE.

<sup>14</sup> Artigo 111.º, alínea c) do EOE.

<sup>15</sup> Artigo 109.º, alínea d) do EOE.

<sup>16</sup> Artigo 97.º, número 1, alínea b) do EOE.

<sup>17</sup> Artigo 97.º, número 1, alínea g) do EOE.

<sup>18</sup> Artigo 97.º, número 1, alínea i) do EOE.



e do **enfermeiro**.<sup>19</sup> (negrito nosso), com direito a “Exercer livremente a profissão, sem qualquer tipo de limitações, a não ser as decorrentes do código deontológico, das leis vigentes e do regulamento do exercício da enfermagem;”<sup>20</sup> o Enfermeiro, à semelhança de qualquer outro trabalhador, não pode ter a sua esfera de direitos fundamentais, em momento algum, restringida. É um facto que o exercício da profissão é feita em moldes em que o stress impera, designadamente nos contextos de elevada intensidade. Mesmo nas circunstâncias acima descritas, o Enfermeiro, enquadrado num determinado ambiente sócio-cultural, nunca deve ter a sua esfera de direitos fundamentais restringida ou diminuída, uma vez que estes direitos são intrínsecos à pessoa humana, enquanto pessoa-ser dotada de liberdade, não valendo o facto de estar num contexto laboral em que os seus direitos possam ser diminuídos.

O Enfermeiro vítima de assédio moral tem a sua liberdade e dignidade profissionais toldadas, e como tal deve “Solicitar a intervenção da Ordem na defesa dos seus direitos e interesses profissionais, para garantia da sua dignidade e da qualidade dos serviços de enfermagem.”<sup>21</sup>

O Enfermeiro tem o direito de “Usufruir de condições de trabalho que garantam o respeito pela deontologia da profissão e **pelo direito dos cidadãos a cuidados de enfermagem de qualidade;**”<sup>22</sup> (negrito nosso).

Não podemos esquecer que o alvo de prestação de cuidados da Enfermagem é o utente e, nesse sentido, importa ter em consideração que o assédio moral sofrido pelo profissional de saúde tem repercussões negativas na qualidade de prestação de cuidados de Enfermagem ao utente.

iii) Diferentemente, nas situações em que este tipo de comportamentos é observado por um Enfermeiro, ao abrigo do EOE, impende sobre o mesmo, o dever de “Comunicar os factos de que tenham conhecimento e possam comprometer a dignidade da profissão ou a saúde dos indivíduos ou sejam suscetíveis de violar as normas legais do exercício da profissão;”<sup>23</sup> devem fazê-lo “... comunicando, através das vias competentes, as deficiências que prejudiquem a qualidade de cuidados;”<sup>24</sup> de Enfermagem, com o objetivo de auxílio e proteção da vítima de assédio moral e dos destinatários dos cuidados de Enfermagem, os utentes.

#### 4. Conclusão

A OE tem como função “Exercer jurisdição disciplinar sobre os enfermeiros;”<sup>25</sup>. Independentemente do título atribuído pela OE, ou da categoria profissional dentro da organização “Todos os enfermeiros membros da Ordem têm os direitos e os deveres decorrentes do presente Estatuto e da legislação em vigor, ...”<sup>26</sup>, estando obrigados a “Cumprir as normas deontológicas e as leis que regem a profissão;”<sup>27</sup>

Não obstante de, no EOE, não existir menção expressa ao assédio moral em nenhum dos artigos da atual redação, verifica-se que a conduta é suscetível de ser enquadrada em vários dos preceitos previstos ao longo do EOE.

A este respeito, e em especial, realçamos que o Enfermeiro tem o dever de “Manter no desempenho das suas atividades, em todas as circunstâncias, um padrão de conduta pessoal que dignifique a profissão;”<sup>28</sup>, “Ser solidário com os outros membros da profissão em ordem à elevação do nível profissional;”<sup>29</sup> e deve

<sup>19</sup> Artigo 99.º, número 1 do EOE.

<sup>20</sup> Artigo 96.º, número 1, alínea a) do EOE.

<sup>21</sup> Artigo 96.º, número 2, alínea j) do EOE.

<sup>22</sup> Artigo 96.º, número 2, alínea c) do EOE.

<sup>23</sup> Artigo 97.º, número 1, alínea j) do EOE.

<sup>24</sup> Artigo 109.º, alínea d) do EOE.

<sup>25</sup> Artigo 3.º, número 3, alínea l) do EOE.

<sup>26</sup> Artigo 95.º do EOE.

<sup>27</sup> Artigo 100.º, alínea a) do EOE.

<sup>28</sup> Artigo 111.º, alínea a) do EOE.

<sup>29</sup> Artigo 111.º, alínea b) do EOE.



*“Proceder com correção e urbanidade, abstendo-se de qualquer crítica pessoal ou alusão depreciativa a colegas ou a outros profissionais;”<sup>30</sup>.*

Em qualquer caso, notamos que a apreciação de uma eventual violação deontológica pela prática de assédio moral apenas pode ser feita casuisticamente e exclusivamente no âmbito disciplinar.

Foi relator o Conselheiro José Luís Santos.

Este parecer foi aprovado, por unanimidade, em sessão plenária de reunião ordinária do Conselho Jurisdicional, de 08 de fevereiro de 2019 - Miguel Correia (Presidente em Exercício), José Luís Santos, Helder Sousa, Carlos Pais, Ricardo Pacheco, Isabel Silva e Jorge Sousa.

Pe'l'O Conselho Jurisdicional

Enf. Miguel Correia  
(Presidente em Exercício)

---

<sup>30</sup> Artigo 111.º, alínea c) do EOE.