

© Maria Regina Gomes Redinha

ASSÉDIO MORAL OU *MOBBING* NO TRABALHO*

O comportamento persecutório no ambiente de trabalho, denominado assédio moral, terror ou terrorismo psicológico e, mais correntemente, *mobbing* é um fenómeno psicossocial cuja existência é tão remota como qualquer grupo ou colectividade. A sua persistência, no entanto, é quase um atavismo, uma vez que se revela na dissipação de valores civilizacionais de convivência há muito adquiridos e na erupção dos mais crus instintos predadores do homem.

Sobre este flagelo, o seu primeiro teorizador, Heinz Leymann, observou ser o local de trabalho o “último campo de batalha no qual alguém pode aniquilar outrem sem qualquer risco de chegar, sequer, a ser processado”¹.

Todavia, se o fenómeno não é recente, o seu desenvolvimento e, sobretudo, o sobreaviso da medicina, psicologia e sociologia justificam a actual apreensão dos juslaboristas. Com efeito, atitudes hostis, conspirativas e imoladoras de um determinado indivíduo sempre ocorreram em qualquer contexto social e, por isso,

¹) *Mobbing. La persécution au travail*, Paris, 1996, p. 25. HEINZ LEYMANN é um reputado psicólogo alemão, naturalizado sueco, que no início dos anos oitenta iniciou a investigação extensiva sobre o assédio moral, sendo hoje reconhecido como um dos mais creditados especialistas neste domínio.

© Maria Regina Gomes Redinha

forçosamente também nas células profissionais, para as quais homens e mulheres transportam o melhor e o pior da sua condição humana.

Simplemente, a presente configuração das relações laborais tem propiciado o incremento dos comportamentos assediantes²: a intensificação dos ritmos de trabalho, a gestão por objectivos, a pressão competitiva, a fungibilidade da mão-de-obra, o distanciamento e anonimato da direcção da empresa e os vínculos precários são apenas alguns factores que contribuem para a vitimização de, pelo menos, 18 milhões de europeus³.

²) Classificando o assédio moral como “a praga laboral do século XXI”, IÑAKI PIÑUEL Y ZABALA, *Mobbing – cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Santander, 2001, p. 50. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *O assédio no trabalho. Como distinguir a verdade*, 2002, p. 164 ss., inclui a “nova organização do trabalho”, “a perversidade do sistema” e uma “sociedade narcísica” entre as causas de recrudescimento do assédio moral. Para MARIE GRENIER-PEZÉ, “Contrainte par le corps: le harcèlement moral”, *Travail, Genre et Sociétés*, nº 5, 2001, p. 32-33, “a precariedade implicou a intensificação do trabalho, neutralizou a mobilização colectiva, gerou o silêncio e o cada um por si”.

³) Cfr. BRUNO SECHI, “Attenti al mobbing”, *Diritto & Diritti*, 2000, <http://www.diritto.it>. A amplitude estatística do fenómeno nem sempre é convergente e muito elucidativa, não obstante os dados denotarem o seu crescimento inequívoco e proporções não desprezíveis: assim, B. SECHI, *ob.cit.*, regista 1 milhão de vítimas italianas; GABRIELLA FILIPPONE, “Mobbing: abusi nel posto di lavoro”, *Diritto & Diritti*, <http://www.diritto.it>, por seu turno noticia que 5% da força de trabalho em Itália é atingida. HEINZ LEYMANN, *ob. cit.*, p. 105, refere que “de todas as pessoas que chegam anualmente ao mercado de trabalho, uma em cada quatro será vítima de *mobbing*, pelo menos uma vez ao longo da sua carreira”. Segundo IÑAKI PIÑUEL Y ZABALA, *ob. cit.*, p. 54, em 2001, 800.000 espanhóis sofriam assédio moral nos seus actuais empregos. De acordo com DUNCAN CHAPPELL, VITTORIO DI MARTINO, *Violence at Work*, 2ª ed., Geneve, 2000, p. 46, o *mobbing* parece afectar 1% da população activa na Noruega e na Alemanha, enquanto na Suécia a percentagem é de 3,5%, sendo os números ainda mais elevados na Áustria, situando-se em 4% dos trabalhadores no sector privado e de 8% em serviços públicos. Por sua vez, STÅLE EINARSEN E ANDERS SKOGSTAD, “Bullying at work: epidemiological findings in public and

© Maria Regina Gomes Redinha

Assim, a partir de meados dos anos oitenta, começaram a surgir estudos sistemáticos, principalmente de natureza psicológica e médica, estando hoje relativamente bem definida a representação conceptual, etiologia, sintomas e efeitos do problema.

Na perspectiva destes estudos, o *mobbing* ou assédio moral é percebido, quase unanimemente, como uma prática insana de perseguição⁴, metodicamente organizada, temporalmente prolongada, dirigida normalmente contra um só trabalhador que, por consequência, se vê remetido para uma situação indefesa e desesperada, violentado e frequentemente constrangido a abandonar o seu emprego, seja por iniciativa própria ou não⁵. Trata-se, no fundo, de uma hipótese de maus

private organisations”, *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 1996, nº 5, p. 195, referem que 8,6% da população norueguesa se considerava vítima de assédio no trabalho nos seis meses anteriores à realização do estudo. A Resolução do Parlamento Europeu — A5-0283/2001 [2001/2339(INI)] menciona 1,8% dos trabalhadores da União Europeia, ou seja, cerca de 12 milhões de pessoas.

⁴) Expressão de GABRIELLA FILIPPONE, *ob. e loc. cit.*

⁵) A caracterização substancial do fenómeno é quase constante nos diversos quadrantes científicos que dele se ocupam, apesar de a ênfase nos distintos elementos constitutivos ser variável: “o terror psicológico ou *mobbing* na vida profissional envolve a comunicação hostil e não ética que é dirigida de um modo sistemático por um ou mais sujeitos, principalmente contra um indivíduo, o qual, é empurrado para uma posição indefesa e aí mantido por contínuas actividades. Estas acções ocorrem numa base muito frequente (estatisticamente, pelo menos uma vez por semana) e ao longo de prolongado período de tempo (estatisticamente, pelo menos durante seis meses). Devido à frequência e duração do comportamento hostil, os maus tratos resultam em considerável sofrimento mental, psicossomático e social”, Para HEINZ LEYMAN, “The content and development of *mobbing* at work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, n.2, 1996, p. 168; “O *mobbing* no mundo do trabalho pode ser reconduzido a sistemáticas e repetidas acções e práticas vexatórias levadas a cabo pelo empregador, por um superior hierárquico, por colegas de trabalho ou subalternos contra um determinado trabalhador com o objectivo de o marginalizar, isolar e induzir, por fim,

© Maria Regina Gomes Redinha

tratos que provoca, consoante a sua intensidade, patologias mais ou menos graves de índole psíquica, psicossomática e social que podem ir da simples quebra de rendimento profissional ao suicídio, passando pela perda de auto-estima, pelo desenvolvimento do *stress* pós-traumático, síndromes depressivas, dependência de fármacos ou álcool, etc⁶.

A caracterização destas perseguições atém-se mais ao seu aspecto sucessivo e persistente do que aos actos em que traduzem. Com efeito, a agressão, quase sempre insidiosa e muitas vezes dissimulada, não é tanto o resultado de qualquer acção

a demitir-se”, FERNANDO CARACUTA, “Il mobbing e la tutela giudiziaria”, *Diritto & Diritti*, <http://www.diritto.it> ; “Perseguição psicológica do trabalhador por parte do empregador ou dos próprios colegas no ambiente de trabalho. Este acto de terror psicológico consiste em isolar a vítima, endossando-lhe totalmente a responsabilidade por todos os erros ou incumprimentos que se verificam no posto de trabalho, assim criando simples pretextos para o reprovar e humilhar continuamente”, BRUNO SECHI, *ob. e loc. cit.*; “O assédio moral no trabalho define-se como senado qualquer comportamento agressivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho”, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *ob. cit.*, p. 14-15; “todo o comportamento faltoso da empresa que atente ou possa atentar contra a dignidade do trabalhador e/ou contra a sua saúde moral, PAUL BOUAZIZ, “Harcèlement moral dans les relations de travail. Essai d’approche juridique”, *Droit Ouvrier*, Maio, 2000, p. 207.

⁶) A semiologia do *mobbing* está abundantemente descrita na literatura: HEINZ LEYMANN, *The Mobbing Encyclopaedia*, v. “How serious are psychological problems after mobbing?”, “Consequences os mobbing”, “The discovery of PTSD as a diagnosis following victimisation at work”, <http://www.leymann.se>; HEINZ LEYMANN, ANNELIE GUSTAFSSON, “Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders”, *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 1996, n. 5, p. 252, ss.; FABIENNE BARDOT, “L’auscultation de la violence dans l’entreprise – les médecins du travail parlent”, *Travail, Genre et Socités*, nº 5, 2001, p. 43, ss.; BRUNO SECHI, “I danni derivanti dal mobbing”, *Diritto & Diritti*, <http://www.diritto.it> ; IÑAKI PIÑUEL Y ZABALA, *ob. cit.*, p. 75, ss.; MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *ob.cit.*, p.

© Maria Regina Gomes Redinha

isoladamente considerada, quanto a sua concatenação, com o objectivo de provocar, geralmente, o afastamento definitivo ou a marginalização do trabalhador⁷.

Razão pela qual o termo *mobbing* é especialmente expressivo: tomado do comportamento animal significa literalmente o ataque da matilha ou do grupo com vista à expulsão de certo elemento ou de um intruso⁸. A palavra portuguesa mais próxima talvez seja *acossamento*, embora entre nós se tenha vindo a utilizar preferentemente *assédio moral* ou *terrorismo psicológico*⁹.

As estratégias, por seu turno, são múltiplas, sendo recorrentes o isolamento, as transferências vexatórias, a desocupação, o empobrecimento funcional das

139, ss.; STEFANO MARTELLO, “Brevi cenni e riflessioni in merito al fenomeno del mobbing”, *Diritto & Diritti*, <http://www.diritto.it> ;

⁷) Sobre a natureza do assédio moral, como um processo continuado, prolongado e não ocasional, cfr. HEINZ LEYMANN, “The content and development of mobbing”, cit., p. 171, ss.; BRUNO SECHI, *últ. ob. e loc.cit.*; STÅLE EINARSEN, ANDERS SKOGSTAD, *ob. cit.*, p. 187, ss.; MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *Assédio, Coacção e Violência no Quotidiano*, Lisboa, 1999, p. 13;

⁸) Cfr. HEINZ LEYMANN, *últ. ob. cit.*, p. 167, STEFANO MARTELLO, *ob. e loc. cit.*; FERNANDO CARACUTA, *ob. e loc. cit.*; ANDREA SIROTTI GAUDENZI, “Il mobbing aziendale”, *Diritto & Diritti*, <http://www.diritto.it> .A palavra *mobbing*, de resto, tem ainda a vantagem de ter sido internacionalmente acolhida para identificação do fenómeno, mesmo em países menos próximos da cultura anglo-saxónica, e.g., em Itália e Espanha. Em Itália um projecto de lei adoptou, inclusive esta designação, cfr. *Atto Senato 870 – Norme per contrastare il fenomeno del mobbing*, <http://www.senato.it> .

⁹) A divulgação destas expressões deve-se, certamente, à sua inclusão no Projecto de Lei nº 252/VIII, apresentado durante a XIV Legislatura, intitulado “Protecção laboral contra o terrorismo psicológico ou assédio moral”. A locução “assédio moral” deve-se a MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *Assédio, Coacção e Violência no Quotidiano*, 1999 (no original *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*) que fundamenta o adjectivo “moral” com a necessidade de inculcar a ideia de reprovação ética e social do fenómeno, cfr. *O assédio no trabalho*, cit., p. 13. Em alternativa alguns autores propõem “assédio psicológico” ou “assédio profissional”, cfr. PAUL BOUAZIZ, *últ. ob. cit.*, p. 193.

© Maria Regina Gomes Redinha

tarefas, a distribuição de trabalhos inúteis ou não condizentes com a categoria profissional, a desautorização, as permanentes invectivas ou a constante humilhação que em muitos casos acabam por converter o trabalhador num pária da colectividade.

Atendendo aos agentes molestadores, o *mobbing* pode ser vertical, quando exercido ao longo da cadeia hierárquica; horizontal, se os executores são colegas de trabalho; ou combinado, se o ataque revestir simultaneamente as duas modalidades anteriores. O *mobbing* vertical, por sua vez, pode ainda classificar-se como descendente se os perseguidores são superiores hierárquicos da vítima ou, mais raramente, ascendente, se a violência provier de subordinados¹⁰. Alguns autores relevam ainda os chamados *side mobbers*, isto é, aqueles que, embora não participem nas actividades agressivas, são meros espectadores da conduta hostil, contribuindo assim com a sua passividade para o isolamento e exclusão da vítima¹¹.

No plano jurídico o assédio moral está a suscitar nos últimos anos a atenção enquanto fenómeno compreensivo. De há muito que o ordenamento jurídico fornece meios de reacção positivos contra muitos dos actos singulares mais frequentes que

¹⁰) Cfr. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *O assédio no trabalho*, cit., p. 98, ss; BRUNO SECHI, “I danni derivanti dal mobbing”, cit. Atendendo ao critério da motivação, poder-se-ão discernir três modalidades de assédio: 1) assédio perverso, quando a finalidade é a gratuita destruição de outrem ou a valorização do seu próprio poder; 2) assédio destinado a contornar as restrições ao despedimento; 3) assédio institucional, quando incluído numa estratégia de gestão de pessoal, cfr. PAUL BOUAZIZ, *últ. ob. cit.*, p. 193-194.

© Maria Regina Gomes Redinha

consubstanciam o *iter* persecutório: é assim com o reconhecimento ao direito de ocupação efectiva, a protecção contra a baixa arbitrária de categoria — art. 23º, LCT —, o condicionamento às transferências *ad nutum* — art. 24º, LCT —, a limitação do *ius variandi* — art. 22º, LCT —, etc. Porém, a questão raramente tem sido equacionada na sua dimensão abrangente, mesmo na doutrina, o que permite que à sindicacão judicial escapem actos que formalmente se conformam com a previsão legal, mas que reiterados consubstanciam a noção de *mobbing* e acabam por desencadear os danos típicos já referidos. Além disso, há que tomar em consideração que o exercício de direitos contra uma particular decisão do empregador na vigência do contrato de trabalho pode ela própria ser geradora de assédio retaliatório.

É, portanto, de toda a conveniência que a ordem jurídica reconheça e recepcione o dado social, sobretudo, como sucede na circunstância, ele tem já a ratificação científica de outras áreas do conhecimento, sensibilizando-se para o contributo pluridisciplinar¹².

I – O DADO SOCIAL

¹¹⁾ Cfr., por exemplo, ROBERTA NUNIN, “Alcune considerazioni in tema di mobbing”, *Italian Labour Law e-Journal*, vol. 2, n. 1, 2000, <http://www.labourlawjournal.it>.

¹²⁾ Para a necessidade de uma abordagem multidisciplinar do fenómeno, cfr. MARIE GRENIER-PEZÉ, “Contrainte par le corps: le harcèlement moral”, CHANTAL ROGERAT, “Harcèlement et violence: les maux du travail”, *Travail, Genre et Sociétés*, nº 5, 2001, p. 25 e 40, respectivamente.

© Maria Regina Gomes Redinha

Na sua variegada definição, o *mobbing* ou assédio moral apresenta como denominador comum o facto de se tratar de uma conduta persecutória reiterada e prolongada de desgaste da resistência física e psíquica do trabalhador. Essencial para o apuramento de uma situação assediante é a acumulação dos actos praticados e as consequências deles decorrentes. O fenómeno não é apreensível pela desagregação das diversas acções agressivas, que por si só perdem intensidade e significado, mas apenas através da sua leitura global¹³.

Daí a dificuldade de construção de uma noção que ignore as consequências danosas sofridas pelo trabalhador. Dada a subtilidade e dissimulação dos ataques, na maior parte dos casos, só pelo resultado é possível reconstituir um procedimento persecutório.

Todavia, como as consequências são comuns a diversos outras causas, cumpre distinguir negativamente o *mobbing* de situações próximas, designadamente do denominado stresse (*stress*) profissional¹⁴. Na realidade, a pressão ou sobrecarga de trabalho podem desencadear no indivíduo traumatismos psicológicos, físicos ou psicossomáticos similares aos do assédio, resultando ambos numa deterioração das condições de exercício da actividade e num acréscimo da sua arduidade. Mas,

¹³) Neste sentido, cfr. HEINZ LEYMANN, *The Mobbing Encyclopaedia*, v. “The definition of mobbing at workplace”, <http://www.leymann.se>; MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *ob.cit.*, p. 15.

¹⁴) O stresse é definido por HEINZ LEYMANN, como a reacção um estímulo desencadeante, cfr. “The content and development of mobbing at work”, *cit.*, p. 169. Acerca das relações entre *mobbing* e stresse, cfr, do mesmo autor, *The Mobbing Encyclopaedia*, *cit.*, v. “The relationship of mobbing to stress”.

© Maria Regina Gomes Redinha

enquanto o trabalhador assediado é concreta e propositadamente visado pelos agravos que lhe são movidos, o trabalhador sujeito a stresse apenas sofre os efeitos do estabelecimento de circunstâncias de trabalho desfavoráveis ou penalizantes. O critério diferenciador reside, assim, na intenção de prejudicar, lesar ou, de qualquer forma, molestar o trabalhador: ao passo que o *mobbing* é uma violência provocada e dirigida, o stresse atinge ou pode atingir, indiscriminadamente, todo e qualquer trabalhador¹⁵.

Por outro lado, importa não dissolver o assédio persecutório na conflitualidade laboral. A relação de trabalho radica ela própria num conflito e, por isso, a empresa é um espaço particularmente atreito ao surgimento de conflitos, disputas e antagonismos¹⁶. Ora, o *mobbing* não se reduz a uma mera situação conflitual, apesar de pressupor animosidade e confrontação.

No conflito avulta o que se faz ou como se faz, enquanto “no assédio mais importante é a frequência e a duração do que é feito”¹⁷. Se o conflito é “uma guerra aberta”, o assédio é uma “guerrilha”. Por outro lado, o conflito pode ser

¹⁵) Cfr. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *ob. cit.*, p. 16 ss. Para uma compreensão teórica do *mobbing* como uma forma extrema de stresse, cfr. DIETER ZAPF, CARMEN KNORZ, MATTHIAS KULLA, “On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, n. 2, 1996, p. 215.

¹⁶) Sobre a natureza conflitual do trabalho e do Direito do Trabalho, cfr., nossa, *A Relação Laboral Fragmentada*, Coimbra, 1995, p. 29, n. 36 e bibliografia aí citada.

¹⁷) Cfr. HEINZ LEYMAN, *The Mobbing Encyclopaedia*, v. “The definition of mobbing at workplace”, cit.

© Maria Regina Gomes Redinha

regenerador e renovador¹⁸, mas, ao invés, o assédio é sempre fonte de erosão e destruição.

Se bem que todo o assédio, em última análise, se reconduza a uma situação discriminatória — o trabalhador é vítima de tratamento negativamente distinto —, certo é que entre os factores causais do *mobbing*¹⁹ ocupa posição de relevo a própria discriminação, seja em função de motivos raciais, religiosos ou políticos, seja fundada em deficiências ou doenças, orientação sexual, ou ainda no estatuto de representante sindical²⁰.

Já entre o assédio sexual²¹ e o assédio moral a demarcação nem sempre é nítida, pois não só ambos se associam frequentemente, como o assédio sexual degenera facilmente em *mobbing*²².

¹⁸) Sobre as virtudes do conflito no contexto laboral, cfr. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *ob. cit.*, p. 20 ss., *ob. cit.*, p. 62.

¹⁹) Factores nos quais se inclui um contexto laboral favorável, nomeadamente uma deficiente organização do trabalho e gestão. A personalidade da vítima, por seu lado, não é unanimemente considerada como factor desencadeante. Uma análise destes factores, com exclusão da personalidade, é elaborada por HEINZ LEYMANN, “The content and development of mobbing at work”, *cit.*, p. 178; A predisposição da personalidade da vítima, ao invés, é valorada por MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *ob. cit.*, p. 192 ss. Um perfil típico do molestador e da sua presa, é esboçado por IÑAKI PIÑUEL Y ZABALA, *ob. cit.*, p. 111, ss.

²⁰) Para uma descrição do assédio discriminatório, cfr. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *ob. cit.*, p. 91 ss.

²¹) A propósito da definição de assédio sexual no trabalho, cfr. ISABEL RIBEIRO PARREIRA, “O assédio sexual no trabalho”, *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra, 2002, p 170 ss.

²²) No que respeita às relações entre assédio sexual e moral, cfr. PAUL BOUAZIZ, “Harcèlement moral, harcèlement sexué? Les difficultés d’une approche juridique”, *Travail, Genre et Sociétés*, nº 5, 2001, p 75 ss. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *ob. cit.*, p. 87.

© Maria Regina Gomes Redinha

Mau grado a perversa diversidade da casuística assediante, alguns especialistas não hesitam em reagrupá-la em cinco categorias básicas²³:

- **Comportamentos incidentes sobre a capacidade de comunicação da vítima, tais como formulação de críticas injustificadas ao desempenho do trabalhador, silêncio perante pedidos de explicações, reclamações, etc.**
- **Comportamentos que afectam os contactos sociais na empresa, como, por exemplo, confinar o trabalhador a instalações isoladas ou dificultando o convívio e interacção com colegas e subordinados.**
- **Comportamentos atentatórios da reputação pessoal ou profissional, nomeadamente difusão de rumores depreciativos ou mesmo difamatórios, a discriminação vexatória, colocação do trabalhador em situações humilhantes ou embaraçosas.**
- **Comportamentos que atingem o estatuto ocupacional, v.g., o empobrecimento ou esvaziamento de tarefas, a colocação em situação de inactividade, a retirada de instrumentos de trabalho, o contínuo e injustificado controlo da actividade, aplicação de sanções disciplinares abusivas.**

²³) Embora outros autores, identificando fundamentalmente os mesmos procedimentos hostis, procedam à sua repartição em quatro tipos: 1) atentados às condições de trabalho; 2) isolamento e recusa de comunicação; 3) atentados à dignidade; 4) violência verbal, física ou sexual, cfr. MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *ob. cit.*, p. 95 ss.

© Maria Regina Gomes Redinha

- **Comportamentos imediatamente lesivos da saúde psico-física, como a atribuição de trabalhos perigosos, arriscados ou de impossível realização; assédio sexual.**²⁴

Como o *mobbing* é uma prática prolongada, tendencialmente estes procedimentos desenvolvem-se numa intensidade ou reiteração crescentes com a finalidade de atingir o desiderato do agente agressor e de diminuir a resistência do trabalhador²⁵.

Quanto às consequências do assédio moral, há que ter em consideração não somente a sua repercussão individual, como a sua reverberação nos conviventes com a vítima, reflexamente assediados, na sociedade e na organização afectada²⁶. Com efeito, inúmeros estudos demonstram que o *mobbing* é um fenómeno com custos

²⁴) A presente tipologia e exemplificação das atitudes assediantes é descrita por HEINZ LEYMAN, “The content and development of mobbing at work”, cit., p. 170, e retomada por ROBERTA NUNIN, *ob. e loc. cit.*, e por IÑAKI PIÑUEL Y ZABALA, *ob. cit.*, p. 70 ss.

²⁵) A escalada progressiva dos actos assediantes, pacificamente reconhecida, é descrita, nomeadamente, por EDMOND BROILLARD, BERTRAND CHAVERON, *Vaincre le harcèlement moral dans l’entreprise*, Hericy, 2000, p. 13 ss., e ainda BRUNO SECHI, “I danni derivanti dal mobbing”, cit.

²⁶) Para o reconhecimento destes custos que os autores reputam subestimados, cfr. DUNCAN CHAPPELL, VITTORIO DI MARTINO, *ob. cit.*, p. 47 ss., KLAUS NIEDL, “Mobbing and well-being: economic and personnel implications”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, n. 2, 1996, p. 239 ss. CARY COOPER, *apud* IÑAKI PIÑUEL Y ZABALA, *ob. cit.*, p. 51, concluiu que, anualmente, na indústria britânica 18,9 milhões de jornadas de trabalho são perdidas devido a mobbing.

© Maria Regina Gomes Redinha

sociais elevados: perda de produtividade, absentismo, aumento das baixas por doença e das reformas por invalidez, etc.²⁷

No entanto, os efeitos dramáticos mais ostensivos produzem-se na esfera da vítima: além dos traumatismos psíquicos, psicossomáticos e físicos antes referidos, o *mobbing* é potencialmente gerador uma lesão irreparável, a drástica diminuição da empregabilidade, entendida como a capacidade, abstractamente considerada, de o trabalhador conseguir um posto de trabalho condizente com a sua aptidão e formação profissional²⁸. De facto, o trabalhador assediado, devido aos revezes na sua saúde física e mental, acompanhados amiúde de problemas financeiros e familiares, acabam por o lançar na espiral do desemprego e da sucessão precária de vínculos ou por determinar a sua incapacidade permanente para o trabalho.

II – A RESPOSTA JURÍDICA

Ora, a esta luz o caminho encontrado em Portugal e em diversos outros países europeus aponta para a solução legislativa. A iniciativa pioneira coube em 1994 à Suécia que adoptou uma lei voltada acima de tudo para a prevenção das repercussões do *mobbing* sobre a saúde do trabalhador. Neste momento, existem

²⁷) A título ilustrativo, refira-se que, segundo HEINZ LEYMANN, *The Mobbing Encyclopaedia*, cit., v. “Consequences of mobbing”, em 1992, entre um terço e um quinto dos reformados antecipadamente sofreram assédio moral.

²⁸) Neste sentido, cfr. IÑAKI PIÑUEL Y ZABALA, *ob. cit.*, p. 104, ss., HEINZ LEYMANN, “The content and development of mobbing at work”, cit., p. 174.

© Maria Regina Gomes Redinha

igualmente projectos de lei em França, Itália e, como é sabido, na Assembleia da República.

No entanto, o nosso ordenamento não se acha inerme face à ausência de uma provisão legal específica.

Na realidade, se o fenómeno não tem sido objecto de tratamento unitário, isso deve-se menos a escassez de recursos normativos do que à inacção do sistema, certamente em muitos casos por desconhecimento dos interessados.

Ora, neste domínio o principal instrumento é nos fornecido, precisamente, pela boa fé. Não é por acaso que o art.1º do projecto de lei francês, proclama que o contrato de trabalho deve ser executado de boa fé.

A boa fé enquanto regra geral de conduta ou princípio normativo, como alguns preferem, impõe, na verdade, a observância de deveres acessórios ou laterais da prestação principal.

A conduta persecutória só por si prefigura, sem dúvida, uma violação dos deveres acessórios que recaem sobre o empregador. Este, além de obrigado ao pagamento da retribuição, deve na execução do contrato agir de forma honesta correcta e leal, nomeadamente abstendo-se de comportamentos que iludam, deneguem ou atinjam o direito do trabalhador ao exercício da sua actividade em condições que permitam não apenas manter ileso a sua integridade físico-psíquica, como garantam o livre desenvolvimento da sua personalidade.

© Maria Regina Gomes Redinha

O bem jurídico afectado pelo assédio é, inquestionavelmente, a integridade física e psíquica do trabalhador. Com as contínuas manobras de agressão ou de desgaste psicológico, os danos directos reflectem-se necessariamente sobre a saúde física ou bem-estar psíquico do trabalhador.

Todavia, os deveres laterais do empregador que contendem com a tutela da personalidade do trabalhador têm abundante suporte positivo. A começar desde logo pela Constituição que, no seu art. 59º, nº1, b) e c), proclama o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes de forma a facultar a realização pessoal, bem como em condições de higiene, segurança e saúde.

Na lei ordinária também não rareiam dispositivos de efectivação do direito a um ambiente laboral sadio, sob todos os pontos de vista, inclusive nas relações interpessoais. Assim na LCT a imposição ao empregador do dever de proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral – art. 19º, c) — ou a consagração no DL 441/91, de 14-11, de que o desenvolvimento económico visa também promover a humanização do trabalho em condições de segurança, higiene e saúde – art. 4º, nº2.

No que respeita à sanção para a ofensa da integridade psíco-física do trabalhador sujeito a um processo persecutório, como em qualquer violação dos deveres acessórios da prestação, temos uma hipótese axiomática de responsabilidade aquiliana.

© Maria Regina Gomes Redinha

Afinal, em causa está a agressão ilícita a um direito absoluto de outrem – art. 483º, nº1. Pelo que o empregador que promova práticas de assédio quedar-se-á obrigado a reparar os danos patrimoniais e não patrimoniais a que, culposamente, deu origem.

A situação é linear, mas perante uma situação frequentemente encoberta pela aparência de conformidade legal, a dificuldade reside na prova do nexo de causalidade entre os danos e a conduta assediante, uma vez que o respectivo ónus cabe ao trabalhador – art. 487º, nº1.

Esta conclusão parece-nos proporcionar um argumento considerável em favor de uma intervenção legislativa desenvolva que, à semelhança do que sucede com a igualdade de tratamento no trabalho e no emprego – Lei 105/97, de 13-9, art. 5º -, preconize uma inversão do ónus da prova de inexistência de prática persecutória nas acções intentadas pelo trabalhador.

Até aqui encaramos somente o denominado *mobbing* vertical, porém quando a violência é horizontal, ou seja, levada a cabo por outros trabalhadores sem instigação, conivência ou mesmo desconhecimento do empregador, nem assim este se exime à responsabilidade. Contudo, o fundamento para o ressarcimento dos danos não será já a prática de qualquer facto ilícito, mas antes a sua responsabilidade objectiva – art. 500º.

Responsabilidade que, obviamente, se justa põe à dos autores da agressão derivada do cometimento de acto ilícito.

© Maria Regina Gomes Redinha

Só assim não será se o empregador, tendo cabal conhecimento da ocorrência do curso de uma perseguição não diligencia para a suster, pois, então, tornar-se-á responsável por omissão dos deveres de organização do trabalho de forma saudável e escoreita – art. 486º.

Não é, por conseguinte, deficiente o quadro jurídico-positivo, falta outrossim, sensibilidade para o problema e sobretudo, maior aproximação e solicitude institucional para regeneração e sanção dos comportamentos hostis e que quase sempre exorbitam das fronteiras da empresa, atingindo todo o núcleo familiar da vítima.

Como se referiu, na Assembleia da República encontra-se num projecto de lei – 252/VIII – voltado para a protecção laboral contra o terrorismo psicológico ou assédio moral.

Não se justifica por enquanto uma análise exaustiva do seu conteúdo, mas atrevo-me a antecipar um juízo de decepção e alguma expectativa. Decepção pela preferência por vagas afirmações de princípio ao invés de incisivas prescrições e decepção ainda por uma superabundância definitiva, sempre arriscada.

Com efeito, a par da extensa definição do objecto, o texto prevê, além da regulamentação posterior, apenas a anulabilidade dos actos e decisões discriminatórios e a criminalização do comportamento assediante.

Não queria terminar sem uma alusão à situação dos trabalhadores da Administração Pública. Entre nós, certamente, os mais vulneráveis, uma vez que a

© Maria Regina Gomes Redinha

estrutura orgânica-funcional do seu empregador proporciona o aparecimento das mais dramáticas situações de *mobbing*, sem que em contrapartida os mecanismos de reacção assegurem uma resposta eficaz em tempo útil

O contencioso administrativo é ainda fundamentalmente um contencioso de legalidade e a responsabilidade extracontratual do Estado um expediente de difícil acesso e concretização, isto para já não falar do obsoleto sistema de execução das sentenças dos tribunais administrativos.

Deste modo, julgo que qualquer futuro diploma sobre esta questão não poderá deixar de contemplar a sua aplicabilidade aos trabalhadores da Administração Pública, sob pena de perverter a sua utilidade social.

De resto, não se trata de qualquer ineditismo temos já, nomeadamente, o precedente da lei sobre o direito à igualdade de tratamento – art. 1º Lei 105/97 e da segurança, higiene e saúde no trabalho – art.2º, DL 441/91.

* Texto publicado in *Estudos em Homenagem ao Professor Raul Ventura*, Coimbra Editora, 2003.