

ALGUMAS REFLEXÕES SOBRE *MOBBING*

Tiago Pimenta Fernandes*

SUMÁRIO

- I. Noção de *mobbing*
- II. Os sujeitos de *mobbing*
- III. Tipologias da figura
- IV. Efeitos jurídicos:
 - § 1. Responsabilidade contratual
 - § 2. Responsabilidade extracontratual
 - § 3. *Mobbing* enquanto causa de doença profissional ou acidente de trabalho
- V. Balanço
- VI. Bibliografia

O local de trabalho constitui o «último campo de batalha no qual alguém pode aniquilar outrem sem correr o risco de chegar, sequer, a ser processado».

Heinz Leymann

I. NOÇÃO DE *MOBBING*

O fenómeno do *mobbing*¹ ou assédio moral, a cuja análise e apreciação crítica nos dedicaremos ao longo do presente trabalho, apresenta-se como

* Advogado; Equiparado a Assistente do 1.º triénio no Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto.

¹ A primeira referência ao fenómeno do *mobbing* surge no ano de 1984 na Suécia, numa publicação da autoria do psicólogo Heinz Leymann. Nesse documento, Leymann elaborou uma lista de 45 condutas passíveis de serem integradas no conceito, que ficou conhecida como *Leymann*

uma prática contemporânea e avocada à relação laboral, positivada no artigo 29.º do Código do Trabalho^{2/3}, onde se lê: «*entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*» (n.º 1).

Refira-se, antes de tudo, a propósito da expressão «*discriminação*», incluída pelo legislador no referido preceito, que o assédio discriminatório é apenas uma das possíveis modalidades de assédio moral, uma vez que o móbil dos comportamentos não se funda necessariamente num tratamento desigual entre trabalhadores. Trata-se de uma asserção que, quanto a nós, encontra amparo em três argumentos: *a)* ao nível da inserção sistemática do preceito, note-se que se optou pela criação de uma divisão própria para a matéria do assédio, não obstante a sua integração na subsecção III do Código, respeitante à igualdade e não discriminação; *b)* por outro lado, o recurso a uma cláusula geral carecida de densificação, técnica legislativa que se afigura

Inventory of Psychological Terrorization (LIPT). Identificou, ainda, os três sujeitos do *mobbing*: *a mobber*, *o mobbed* e *ainda o sighted mobber*. Embora a expressão em apreço assumia raiz inglesa (deriva do verbo inglês *to mob*, cuja significação sugere atacar, maltratar, tratar mal alguém, cercar, rodear, tumultuar e amotinar), a literatura científica inglesa e australiana utilizam preferencialmente as expressões *bullying/bossing*. A realidade subsumível ao conceito de *mobbing* é conhecida em Portugal por assédio moral; *mobbing* nos países nórdicos, Suíça, Itália e Alemanha; *harassment* ou *mobbing* nos EUA; *harcèlement moral* em França e *acoso moral* em Espanha. O assédio moral recebe o nome de *mobbing* em Itália, Alemanha e países escandinavos; *bullying* na Austrália e Grã-Bretanha; *harcèlement moral* em França, *emotional abuse* ou *mistreatment* nos EUA.

² Diploma a que doravante nos referiremos através da expressão «CTrab».

³ Antes da aprovação do CTrab de 2003 não havia, na legislação ordinária, previsão expressa que se debruçasse sobre a matéria do assédio moral. Registaram-se duas iniciativas legislativas sobre a matéria que nunca chegaram a ser aprovadas: o Projecto de Lei n.º 252/VIII e o Projecto de Lei n.º 334/VIII. O CTrab de 2003 consagrou expressamente o princípio da proibição da discriminação e do assédio, nos art. 23.º e 24.º, que resultaram da transposição de três directivas comunitárias (Directiva 43/2000, de 29/06/2000, Directiva 78/2000, de 27/11/2000 [a qual estabelece o quadro legal de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional] e a Directiva 2002/73/CE, de 23/9/2002, que altera a Directiva 76/207/CE do Conselho de 9/02/1976). No entanto, como sublinha Rita Garcia Pereira («*Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho, Contributo para a sua Conceptualização*», Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p. 195), a inexistência de previsão legal expressa não significava que os direitos de um trabalhador vítima de *mobbing* não fossem reconhecidos e tutelados.

a mais adequada: podendo assumir o assédio uma multiplicidade de formas e comportamentos, uma previsão mais pormenorizada deixaria necessariamente de fora um conjunto de realidades enquadráveis em contornos assumíveis pelo assédio moral; c) a introdução do advérbio de modo «*nomeadamente*», que parece claro ao pretender significar que as condutas tanto podem ter na sua base um factor de discriminação como outra motivação diferente de um intuito desse cariz.

Entendido como um *síndrome psicossocial multidimensional*⁴ de natureza multi-causal, são várias as designações que surgem associadas à prática de *mobbing*⁵. Trata-se de uma realidade intrínseca às sociedades industrializadas, relativamente à qual cada país foi construindo uma designação própria. «Para alguns, trata-se apenas de um nome novo para uma realidade tão antiga como o próprio trabalho: no ambiente de trabalho sempre houve humilhação, violência física e psíquica, *stress*⁶». Hirigoyen⁷ aponta como ponto de partida do assédio a luta pelo poder e o abuso deste. Parafraseando Mónica Bertoncini⁸, o *mobbing* vem definido como uma situação laboral de conflitualidade sistemática, persistente, em constante progresso, em que uma pessoa é objecto de uma conduta altamente persecutória por parte do agressor que se encontra numa posição superior, inferior ou de igualdade, com o objectivo de causar na vítima danos de variado tipo e gravidade.

⁴ Cfr. Liliana Andolpho Magalhães Guimarães/Adriana Odalia Rimoli, "*Mobbing*" (*Assédio Psicológico*) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional, Universidade Católica Dom Bosco, Brasil, texto acessível em <http://search.scielo.org>.

⁵ Sobre a diversa terminologia que tem sido avançada acerca desta problemática (*assédio moral, labour harassment, bullying*), vd. Garcia Pereira, R., *op.cit.*, pp.64-78. Segundo N.E. Rodriguez, «o *bullying* designa um processo de abuso e intimidação sistemática por parte de uma criança sobre outra que não tem possibilidade de se defender.» [*Bullying: Guerra na Escola*, Lisboa: Sinais de Fogo, 2007, p. 23].

⁶ Cfr. Júlio Gomes, *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, vol. I., Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 425.

⁷ Cf. Regina Lúcia Mendonça Lopes e Normélia Maria Freire Diniz, *Resenha de 'Assédio moral: a violência perversa no cotidiano' de MF Hirigoyen*, Texto & Contexto Enfermagem, vol. 13, núm. 4, outubro-dezembro, Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil, 2004, pp. 643-645, texto acessível em <http://search.scielo.org>.

⁸ Cfr. «Il mobbing secondo la Cassazione», *Responsabilità Civile e Previdenza*, n.º 2, 2009, p. 291.

O fenómeno do *mobbing* caracteriza-se, essencialmente, por três matrizes interactuantes⁹:

1. *Elemento temporal*, que se traduz na sucessividade, sistematicidade e reiteração de comportamentos duradouros¹⁰, de tal modo que é possível reconduzi-los a uma unidade, projecto, estratégia ou procedimento¹¹ previamente conjecturado (como um «*fio unificador de um conjunto de actos*¹²»), cujo desiderato consiste num verdadeiro ataque à vítima e aos seus direitos. Curioso é notar que, analisando isoladamente cada uma das condutas hostis que compõem essa sucessão de comportamentos, será porventura bastante difícil antever a sua eventual gravidade, até porque se trata de condutas que, *de per si*, poderão ser tidas como perfeitamente lícitas.

Fora desta previsão ficam, assim, os actos únicos, os comportamentos interpolados no tempo que, possibilitando a recuperação do sujeito passivo, não assumem a seriedade de assédio moral, bem como a prática reiterada de condutas aparentemente inócuas, que, caso sejam analisadas isoladamente, se revelam aceitáveis, válidas, inócuas ou de parca gravidade. Com efeito, o regime instituído pelo art. 29.º do CTrab não exige o carácter reiterado das condutas, pelo que é legítimo questionar-se se uma única conduta pode constituir assédio moral para efeitos de aplicação da norma. A resposta a esta questão passará por saber se uma conduta isolada, de produção de efeitos instantânea, terá a virtualidade de degradar o estatuto laboral do trabalhador que a norma visa tutelar. Tudo dependerá, naturalmente, da gravidade da conduta em causa, muito embora em nossa opinião esta situação não seja de muito

⁹ Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 9/5/2007, acessível em www.dgsi.pt, aquilo que caracteriza o *mobbing* ou assédio moral são «três facetas: a prática de determinados comportamentos hostis (...), a sua duração – carácter repetitivo desses comportamentos – e as consequências destes, nomeadamente sobre a saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego».

¹⁰ No Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 7/7/2008, acessível em www.dgsi.pt, a conduta da entidade patronal «[...] prolongou-se certamente no tempo, pois pretendia ser persuasiva também pela reiteração, envolveu a prática de actos levados a cabo de forma subtil, que *de per si* não seriam configuráveis como infracção a qualquer obrigação de proporcionar boas condições de trabalho mas, tomadas no seu conjunto, porque prolongados no tempo e dentro do descrito circunstancialismo fáctico, têm como efeito a humilhação da trabalhadora, afectando a sua dignidade pessoal».

¹¹ *Vd.*, Gomes, J., *Direito do trabalho*, cit., pp. 426, 437.

¹² Cfr. Garcia Pereira, R., *op. cit.*, p. 110.

comum verificação. O mais frequente é que a referida degradação resulte precisamente do carácter reiterado das condutas que constituem o assédio.

2. *Elemento material*, que se revela nas condutas concretas do *mobber*, dotadas de uma aparente normalidade e subtileza¹³, que se circunstanciam despercebidas e dissimuladas; nestes ensaios erigidos, o trabalhador situa-se fragilizado e descredibilizado, não só pelo *stress laboral* incisivo, mas pela difícil cognoscibilidade ou imperceptibilidade face ao exterior, e «é justamente essa característica, o facto de se mascarar sob as vestes de uma pretensa irrelevância ou de uma excessiva sensibilidade de quem o sofre, que o torna particular¹⁴». Numa perspectiva *outward looking* e de normatização de comportamentos, compagina-se uma *polimorfia do assédio*¹⁵, sendo possível individualizar cinco possíveis condutas do *mobber*¹⁶:

- a) Ataque à liberdade de expressão: limitação da possibilidade de expressão, contínua interrupção do discurso, acusações sem fundamento, reprovação e críticas frequentes em público, utilização de palavras e gestos com significado negativo;
- b) Isolamento social sistemático: transferência do trabalhador para um posto de trabalho isolado¹⁷ (isolamento físico e desamparo nas rela-

¹³ *Vd.*, a esse propósito, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 9/5/2007, acessível em www.dgsi.pt, onde se lê que «precisamente daquelas medidas que isoladamente apreciadas até poderiam parecer lícitas ou pouco significantes, mas inseridas no procedimento global que se arrastava havia meses, integra o assédio moral através do qual a R. visava levar o trabalhador a fazer cessar o contrato de trabalho, como acabou por suceder».

¹⁴ Garcia Pereira, R., *op. cit.*, p. 12.

¹⁵ Para Leymann, o assédio revelar-se-ia através de qualquer comportamento hostil. Por seu turno, Hirigoyen identificava-o em qualquer conduta abusiva manifestada por palavras (designadamente graçolas), gestos ou escritos e muitos outros comportamentos humilhantes ou vexatórios [...], [aliada à] dificuldade em distingui-lo dos conflitos normais em qualquer relação de trabalho» [assim, Gomes, J., *Direito do trabalho, cit.*, pp. 428-430].

¹⁶ Bertoncini, M., *op. cit.*, pp. 291-292.

¹⁷ Veja-se, a esse propósito, a descrição que é feita no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 9/4/2003, acessível em www.dgsi.pt. Neste caso, o trabalhador, «foi retirado da sala de vendas que compartilhava com todos os colegas de trabalho, onde possuía um posto de trabalho composto por uma cadeira, uma secretária, um telefone, uma estante e todo o demais equipamento de escritório indispensável e necessário ao bom desempenho da função, tendo sido colocado numa sala, isolado, sem qualquer ferramenta ou instrumento de trabalho inerente às suas funções, sala essa que funcionava como armazém. Foram-lhe retirados a viatura que conduzia e o telemóvel que utilizava. Cumpria o horário de trabalho, permanecendo oito horas diárias, de segunda a sexta-feira, completamente inactivo e isolado».

ções de trabalho]; proibição dirigida aos outros trabalhadores de lhe dirigirem a palavra; redução dos contactos com os clientes; marginalização; permitimo-nos reproduzir, pela relevância e impressionismo ilustrativo que assume, um excerto do Acórdão da Relação do Porto de 02/02/2009¹⁸, no qual se lê que «[...] não será difícil de constatar, que não convocar o Autor para as reuniões gerais, onde vão todos os trabalhadores e reunir com ele de três em três meses, apenas com um dos responsáveis do sector, é votar o trabalhador ao ostracismo e à solidão dentro do espaço complexo que é a realidade empresarial. O trabalhador deixa, em grande parte, de poder sentir o pulsar da empresa para a qual trabalha, de conhecer a sua estratégia, os seus desafios, as suas necessidades. E também de percepcionar qual a melhor postura a adoptar para melhorar, se for o caso, a sua performance. E ainda, de poder trocar impressões sobre o mercado e as suas novidades, as vendas e as suas oscilações, bem como, naquele âmbito, de contactar e conviver com os seus colegas. Sentir-se-á irremediavelmente só, excluído e marginalizado do seu universo laboral».

- c) Mudança do posto de trabalho, que culmina com i) a realização de trabalho inútil, nocivo ou desadequado^{19/20} à experiência/habilitação categorial do trabalhador, que se reduz a um verdadeiro esvaziamento funcional ou ii) a realização de funções muito superiores ao seu know-how (desqualificação), marcação de prazos impossíveis de cumprir, concretização de tarefas excessivas que podem levá-lo à prática de erros graves²¹; quanto à passível compreensibilidade da inacção por

¹⁸ Texto acessível em www.dgsi.pt.

¹⁹ No caso *sub judice* no Acórdão do STJ de 9/4/2003, acessível em www.dgsi.pt, «o Autor passou a desempenhar funções não incluídas no objecto contratual, algumas das quais este se recusou a realizar».

²⁰ No Acórdão do STJ de 27/11/2007, acessível em www.dgsi.pt, lê-se o seguinte: «[...] durante cerca de dois meses do exercício das funções atinentes ao conteúdo funcional da sua categoria, que lhe foi mudado o seu local de trabalho, ficando sem acesso ao sistema informático, a gavetas, armários, recepção do correio e telefone, continuando, contudo, a ser-lhe exigida a apresentação de trabalho, o que representava uma actuação de 'terrorismo psicológico' ou 'assédio moral'».

²¹ Cfr. Gomes, J., «Algumas observações sobre o Mobbing nas relações de trabalho subordinado», in *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Prof. Doutor António Motta Veiga*, Almedina, Coimbra, 2007, p.173.

parte do trabalhador, «a questão não pode, todavia, deixar de ser equacionada também na óptica das necessidades da empresa e dos interesses do empregador, que, por vezes, justificam situações de inactividade temporária de trabalhadores. Se bem que, em princípio, o interesse do empregador seja o de manter o trabalhador ocupado na actividade para que foi contratado, há situações pontuais em que pode ser do seu interesse deixá-lo temporariamente inactivo, sem que isso seja ilegítimos [perante] situações de suspensão disciplinar do trabalhador, de necessidade de reduzir a produção, em actividades sazonais, de reestruturação da empresa, etc»²². Nas palavras significativas de Menezes Cordeiro²³ «pode falar-se num dever de diligência a cargo da entidade empregadora, de conservar o trabalhador condignamente ocupado. E no cumprimento desse dever, o empregador deverá actuar com o esforço exigível ao bom empregador, em face das concepções socialmente dominantes colocado na posição do empregador concreto»;

- d) *Ataque à reputação*²⁴ do trabalhador: calúnias, desautorização, humilhação, ridicularização do trabalhador (retiramos, pela inteira pertinência nesta sede, a factualidade contida no supra compulsado aresto da Relação do Porto, de 2 de Fevereiro de 2009: «a Ré retirou ainda ao autor o computador que lhe estava distribuído, pois o mesmo passou a reportar com os serviços da ré à 'moda antiga', através do preenchimento de impressos a remeter directamente ao chefe de equipa. Sendo de todos conhecido o importante papel que o computador e a informática desempenham hoje em dia, em qualquer actividade profissional (...) claramente se vê como a retirada desse aparelho e das possibilidades oferecidas pelo mesmo, se traduz numa acentuada degradação das condições de trabalho do autor»);
- e) *Violência ou ameaça de violência*: trata-se aqui de situações de ameaça ou de ataques de violência física e assédio sexual²⁵.

²² Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 09/05/2007, acessível em www.dgsi.pt.

²³ *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra Almedina, Coimbra, 1991, p. 658.

²⁴ Cfr. Acórdão da Relação do Porto, de 2/2/2009, acessível em www.dgsi.pt, onde se lê: «[...] Para tanto alegou que a ré passou a discriminá-lo, agredindo-o com decisões e comportamentos ofensivos da sua honra dignidade e consideração pessoais e do seu brio profissional».

²⁵ A matéria do assédio sexual recebe consagração própria no n.º 2 mencionado art. 29.º do CTRab, e depende da verificação de quatro pressupostos: a verificação de um comportamento

3. *Elemento teleológico*, que se consubstancia no efeito ou consequências preclusivas atinentes aos comportamentos adoptados com vista a expulsar o trabalhador da empresa, ou então somente a prejudicá-lo. São de vária índole as ressonâncias negativas que se podem produzir na esfera do trabalhador, por causa da conduta do *mobber*, sejam elas *i*) na saúde física e psíquica do *mobbed*, que se vê lesado na sua dignidade e personalidade (registando-se danos psicossomáticos, propulsores de eventuais incapacidades psico-físicas permanentes^{26/27}), seja *ii*) no seu emprego, dado que este pode ser objecto de um processo de exclusão profissional, e aí «o assédio converte-se em meio para contornar as proibições de despedimento sem justa causa, transformando-se num mecanismo mais expedito e económico da empresa para se desembaraçar de trabalhadores que, por qualquer razão, não deseja conservar²⁸».

II. OS SUJEITOS DE *MOBBING*

Neste autêntico fenómeno de origem sociológica podemos deparar-nos com três sujeitos intervenientes:

1. O *mobber* (o agente activo);
2. O *mobbed* (a vítima do *mobbing*); e
3. O *side mobber* (aquele que assiste e nada faz).

indesejado; que o mesmo tenha um carácter sexual ou uma motivação de índole sexual; que se praticado sob a forma verbal, não verbal ou física; com o objectivo ou efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

²⁶ Cfr. o Acórdão do STJ de 9/4/2003, in www.dgsi.pt, onde se lê que o trabalhador ficou «[...] gravemente afectado, desgastado psicologicamente, e em franca depressão, consultou habitualmente o seu médico de família e a sua psiquiatra, que lhe atribuíam as necessárias baixas e justificativos, traduzidos em ausências justificadas e descontadas (...); não conseguindo suportar mais a humilhação, profissional e pessoal, agravou-se o seu estado de saúde, sendo novamente aconselhado pela médica psiquiatra a estar na situação de baixa médica. Esta situação culminou com um procedimento disciplinar, tendo o Autor sido despedido».

²⁷ Invoca-se, pela sua inteira pertinência nesta sede, a asserção de Isabel Ribeiro Parreira, segundo a qual «o assédio moral no trabalho reporta-se genericamente a uma prática social de perseguição reiterada de um trabalhador no universo laboral com danos psíquicos e psicológicos na vítima e com consequências no seu trabalho» [«O assédio moral no trabalho» in *Congresso Nacional de Direito de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2003, p. 209].

²⁸ Cfr. Gomes, J., *Direito do Trabalho*, cit., pp. 431-433.

1. O agente activo ou assediador surge como aquele que subordina outro(s) na relação de trabalho a condutas degradantes, hostis ou vexatórias. Por regra, a parte activa²⁹ do assédio moral é aquela que possui mais poder no seio da dinâmica laboral, o que advirá incontornavelmente, no caso da entidade empregadora ou do superior hierárquico, da posição inerente à sua categoria profissional. Nos casos em que os assediadores são os próprios colegas de trabalho do trabalhador, a superioridade poderá ressaltar de outros factores como a antiguidade, a popularidade que detêm junto do grupo, entre outros. O *mobber* é uma pessoa que, na maioria dos casos, reflecte uma imagem positiva para os demais, o que muitas vezes dificulta a tarefa de comprovar a existência deste tipo de agressões. Comporta como principais características «um exagerado egocentrismo, falta de interesse ou de empatia pelos outros e a necessidade de aprovação, reconhecimento e sucesso. Tende a ser egoísta, intolerante com a crítica³⁰».

2. O sujeito passivo ou *mobbed* identifica-se no trabalhador que é sujeito às condutas humilhantes, persecutórias e vexatórias ora em análise. É necessário, mesmo quando estão em causa vários trabalhadores, que os mesmos sejam individualizáveis, isto é, que não seja se trate de assédio moral praticado contra uma globalidade indeterminada de trabalhadores. Prefiguramos o *mobbed* em dois grupos³¹: a) os eficazes, reformistas, vistos pelo agressor como um perigo ou ameaça de *status* estabelecido; e b) os vulneráveis ou deprimidos, tidos como um alvo fácil do agressor para *download* das suas próprias frustrações.

3. Os *side mobbers* serão aqueles que, muito embora não pratiquem qualquer agressão contra o sujeito passivo, têm conhecimento da conduta persecutória de que este está a ser alvo e nada fazem para obstar à sua concretização, ou para possibilitar a sua denúncia, acabando por se comprometer, pela passividade, com aqueles comportamentos.

²⁹ Na falta de previsão legal, é admissível quer a autoria singular quer a autoria conjunta de tais condutas [art. 29.º CTrab].

³⁰ Cfr. Tony Carrillo Djamil Kahale, *Assédio moral no trabalho ("mobbing"): Delimitação e instrumentos legais*, Universidade de Salamanca, texto acessível em <http://search.scielo.org>.

³¹ Cfr. Luciano Saavedra Lamb, «O assédio moral ou assédio psicológico no trabalho. Um problema com a resposta do trabalho jurídico incipiente», in *Jornal espanhol de Direito do Trabalho*, n.º 110, Madrid, 2002, p. 233.

III. TIPOLOGIAS DA FIGURA

Nesta fase, crê-se oportuno oferecer, em jeito de breve resenha, as várias configurações tipológicas possíveis do *mobbing*:

1. *Mobbing* vertical descendente ou *bossing* (mais comum e gravoso): aqui a conduta vexatória advém do empregador ou de um superior hierárquico;
2. *Mobbing* horizontal³²: a violência provém de colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico;
3. *Mobbing* ascendente (de verificação mais rara): consiste na circunstância de os agressores serem inferiores hierárquicos do assediado;
4. *Mobbing* misto ou transversal: praticado por agentes de diversos níveis hierárquicos, os quais recebem a designação de *side mobbers* ou assediadores na sombra;
5. *Mobbing* emocional: surge-se preferencialmente entre os diversos graus da hierarquia e é essencialmente praticado por um único agente;
6. *Mobbing* estratégico: visa o afastamento do trabalhador à margem da lei.
7. *Mobbing* institucional: faz parte de uma estratégia de gestão de recursos humanos e visa adopção de melhores resultados produtivos;
8. *Whistleblowing*: engloba os que denunciam irregularidades moralmente sindicáveis, incluindo ainda as revelações feitas por empregados ou profissionais com acesso a informação confidencial conexa com algum perigo, fraude ou conduta ilegal ou imoral;
9. "*Gas light*" ou "síndrome de Estocolmo": aqui o agente activo procura fazer com que o trabalhador duvide dos seus sentidos e percepções.

³² O Acórdão da Relação do Porto de 7/7/2008, texto acessível em www.dgsi.pt, ilustra este segmento tipológico, descrevendo a retirada de uma trabalhadora da sua posição habitual na linha de produção e colocada a laborar com uma máquina de costura, situada propositadamente para esse efeito, para além do corredor de passagem e de frente para a sua linha de produção, em destaque perante todas as colegas da secção de costura, justificando tal comportamento com o facto de a referida trabalhadora apresentar níveis de produção considerados pouco satisfatórios. Assevera o seu conteúdo: «na verdade, parecendo tratar-se apenas de *mobbing* vertical – descendente – certo é que ele adquire contornos de *mobbing* horizontal pois, ainda que indirectamente, os restantes trabalhadores, que se mantêm na linha de produção a vê-la permanentemente, funcionam como elementos de pressão ao lado do empregador e respectiva cadeia hierárquica».

IV. EFEITOS JURÍDICOS

Podem apontar-se várias formas de reacção perante uma situação de assédio moral. Conforme preceitua o n.º 4 do art. 29.º do CTrab, a prática de assédio moral configura uma contra-ordenação, além de que poderá equacionar-se como fundamento para a resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador³³.

§ 1. RESPONSABILIDADE CONTRATUAL

Uma situação de assédio moral poderá implicar a violação de direitos absolutos. Contudo, os danos advenientes do *mobbing* serão tratados no âmbito do incumprimento dos deveres contratuais *ex lege*, dada a existência de uma relação jurídica ou vínculo contratual laboral³⁴ [art. 798.º do Código Civil], pela violação dos arts. 14.º, 15.º, 16.º, 29.º, 126.º e 127.º, todos do CTrab.

Na verdade, a violação do dever do empregador de «proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral» faculta ao trabalhador o poder de demandá-lo no âmbito da responsabilidade civil contratual. O trabalhador beneficia nesta sede da presunção de culpa³⁵ que impende sobre o empregador, nos termos do art. 799.º do CCiv.

³³ Vd. o art. 394.º, n.º 2, al. f) CT, nos termos do qual constituem justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador a «ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante». Em França, a proibição desta conduta vem expressamente contemplada no art. 122-49 do *Code du Travail*, segundo o qual «nenhum assalariado deve sofrer práticas repetidas de assédio moral que tenham por objecto ou efeito uma degradação das condições de trabalho susceptível de atingir os direitos e a sua dignidade, alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional...». Acresce que a correspondente obrigação da entidade patronal de prevenir o assédio encontra previsão legal nos artigos 230-2 e 122-51 do mesmo diploma, nos seguintes termos: «I. o dirigente do estabelecimento toma as medidas necessárias para assegurar a saúde e proteger a saúde física e mental dos trabalhadores do estabelecimento e inclusive dos trabalhadores temporários». Estas medidas compreendem as acções de prevenção dos riscos profissionais, de informação e de formação bem como a colocação em prática de uma organização e de meios adaptados. [...] – art. 230-2, I.

³⁴ Neste sentido, Garcia Pereira, R., *op. cit.*, pp. 219-220, Mago Graciano de Rocha Pacheco, *O Assédio Moral no Trabalho – o Elo Mais Fraco*, Almedina, Coimbra, 2007, p. 250, Gomes, J., *Direito do Trabalho ...*, *cit.*, p. 439.

³⁵ A prova dos danos e de que estes surgem como consequência da prática de *mobbing* (o nexo causal) constitui uma grande dificuldade para a vítima, em virtude de na maioria das vezes, não

Nos casos em que o assédio é fruto da conduta de um colega de trabalho, sem que tenha havido, simultaneamente, acção da entidade empregadora, discutir-se-á a existência de: *a*) culpa *in vigilando*³⁶, na medida em que compete ao empregador salvar o bom ambiente de trabalho, evitando, designadamente, conflitos entre os trabalhadores que possam pôr em causa as salubres condições de trabalho (recordamos, "*proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral*", como lhe impõe a al. c) do art. 127.º do CTrab); *b*) responsabilidade do empregador por actos de assédio moral praticados por subordinados seus no âmbito da relação laboral (art. 800.º do CC), na medida em que o empregador será responsável pela actuação de um terceiro sempre que se sirva deste para o cumprimento da sua obrigação ou quando beneficie da actuação do sujeito activo. Para que o empregador se liberte da responsabilidade preceituada naquela norma, torna-se necessário que o comissário aja sem autorização, prossiga fins estranhos às suas atribuições e extravase o objectivo das suas funções.

§ 2. RESPONSABILIDADE EXTRA CONTRATUAL³⁷

Na opinião de Isabel Ribeiro Parreira³⁸, a prática de *mobbing* configura um caso de responsabilidade extracontratual, na medida em que, estando em causa essencialmente danos não patrimoniais, o sujeito passivo fica impedido de exigir o ressarcimento destes através do instituto da responsabilidade contratual, susten-

ser possível recorrer à prova testemunhal, ou porque esta não existe (em virtude da vítima se isolar, por um lado, e devido ao facto de as condutas serem ardilosas e encapotadas, o que as torna pouco perceptíveis, por outro) ou porque as testemunhas são, em regra, colegas de trabalho que não se querem comprometer por temor de retaliações por parte da entidade empregadora, ou mesmo por convívência com o agressor.

³⁶ Impõe-se a referência à Decisão do *Landesarbeitsgericht de Thuringen*, de 10/04/2001 (Tribunal de 2.ª instância), que entendeu que a entidade empregadora pode ser condenada a indemnizar um trabalhador vítima de *mobbing* não só quando foi ela o agente activo do *mobbing*, mas também caso não tenha organizado a empresa de forma a evitar a violação de direitos de personalidade ou, ainda, quando tenha omitido providências no sentido de que não fossem violados de direitos de personalidade na empresa.

³⁷ Tendo em conta as características das situações de *mobbing*, quando as consequências danosas do mesmo devam ser ressarcidas por via da responsabilidade extra-contratual, esta terá por base, necessariamente, uma conduta culposa do responsável. Assim, excluímos da nossa abordagem, por não se revelar relevante para a mesma, a análise das modalidades de responsabilidade extra-contratual independente de culpa, previstas na nossa lei.

³⁸ *Op. cit.*, p. 238-240.

tando a sua posição numa argumentação segundo a qual o art. 496.º do CC estaria arredado do âmbito da responsabilidade contratual. Quanto a nós, cremos que esta argumentação deverá improceder, perante a evidência de que os danos não patrimoniais são igualmente ressarcíveis no âmbito da responsabilidade contratual³⁹.

Debruçamo-nos, nesta sede, sobre a existência de situações de *mobbing* que eventualmente não poderão ser imputadas ao empregador, porquanto se torna inexigível que conheça e evite o assédio, pelo menos quanto a algum ou alguns dos seus autores, quando este ocorra de um modo que não possibilite a sua cognoscibilidade, e sem reflexo visível na execução do trabalho (passando absoluta e deliberadamente despercebido ao empregador ou aos seus representantes). Ora, vigorando quanto à responsabilidade contratual um regime de presunção de culpa, é precisamente o afastamento de tal presunção – por se demonstrar, num caso destes, que ao empregador não era exigível conhecer e, menos ainda, evitar a situação – e a consequente impossibilidade de fazer actuar essa modalidade de responsabilidade civil que justificará o ressarcimento dos danos causados ao trabalhador vítima de *mobbing* por via da responsabilidade extracontratual, agora imputada aos colegas de trabalho.

Na senda da reparabilidade, avocamos os pressupostos da responsabilidade civil extracontratual: a) *facto voluntário do agente*⁴⁰; b) *ilicitude*, vertida na violação de direitos subjectivos, *maxime*, de direitos de personalidade, mercê de que o «*bem jurídico afectado pelo assédio é, inquestionavelmente, a personalidade do trabalhador, através da sua honra ou dignidade e da sua integridade físico-psíquica, objecto de tutela jurídica descentralizada*⁴¹», protegida pelos artigos 25.º e 26.º da CRP, 15.º CTrab e 70.º CC. Note-se a possibilidade da respectiva exclusão, a operar por verificação de uma das possíveis causas justificativas do facto danoso, previstas nos artigos 334.º CC quanto ao consentimento do lesado que não é apto, ainda assim, para afastar a ilicitude da conduta, se o acto em questão «*for contrário a uma proibição legal ou aos bons costumes*» (art. 340.º, n.º 2 CC); c) *culpa do lesante*, que tenha

³⁹ Nesse sentido, Inocêncio Galvão Telles, *Direito das Obrigações*, 7.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 1997, pp. 378 e ss.; Mário Júlio de Almeida Costa, *Direito da Obrigações*, 12.ª edição, Almedina, Coimbra, 2013, pp. 549 e ss. Na jurisprudência, entre outros, *vd.* Ac. do STJ de 21/03/95, *BMJ*, pp. 445-487 e Ac. do STJ de 29/04/2003, *CJ/STJ*, 2003-II-30.

⁴⁰ Excluem-se – ainda que difíceis de conceber na matéria de que tratamos – as situações de condutas completamente involuntárias, na medida em que incontroáveis pelo respectivo autor.

⁴¹ *Cf.* Maria Regina Gomes Redinha, «O assédio moral ou *mobbing* no trabalho», in *Estudos em Homenagem ao Prof. Raúl Ventura*, vol. II, Coimbra Editora, Coimbra, 2003, pp. 842-843.

por base *i*) actos ilícitos dolosos e/ou *ii*) actos ilícitos culposos (a título de negligência⁴²). Neste último caso, a lei admite que se proceda a uma diminuição equitativa do valor da indemnização (art. 495.º do CC). Veja-se o acórdão da Relação do Porto, de 7 de Julho de 2008, onde se lê que «mesmo que não tivesse sido essa a intenção, certo é que tal efeito se produz, atentos os factos provados. (...) O preenchimento da figura do *mobbing* não exige uma actuação intencional, bastando que o comportamento tenha como efeito o resultado de, *in casu*, vexar ou humilhar para coagir o trabalhador a adoptar uma conduta não querida, por exemplo, despedir-se por sua iniciativa, mas contra a sua vontade, não fosse a pressão exercida»⁴³; d) *danos*: não patrimoniais⁴⁴, atendíveis nos termos do art. 496.º do CC, sempre que a respectiva gravidade justifique a tutela do direito. Caberá ao Tribunal, nos termos do n.º 3 do referido preceito, fixar equitativamente o valor da indemnização a atribuir, tendo em conta, designadamente, o grau de culpabilidade do agente, a situação económica deste e do lesado e outras circunstâncias que o justifiquem⁴⁵. Compulsam-se, por relevantes, o modo como se integram no respectivo ambiente laboral, dado o tempo que passam no local de trabalho, a necessidade de manter o posto de trabalho para prover ao próprio sustento familiar e ainda a necessidade de realização profissional como importante componente da valorização pessoal de cada um. Equacionam-se ainda danos patrimoniais, *v.g.*, despesas de saúde ou perda da capacidade de ganho; e) *Nexo de causalidade entre o facto praticado e o dano provocado na vítima*.

⁴² Neste sentido, *vd.*, entre outros, Pedro Romano Martinez, AAVV., *Código do Trabalho Anotado*, 9.ª ed., Almedina, Coimbra, 2012, p. 122 e Gomes, J., *Direito do Trabalho...*, *cit.*, p. 442.

⁴³ Texto acessível em www.dgsi.pt.

⁴⁴ Como refere o Ac. TRL de 4/12/2008 (texto acessível em www.dgsi.pt), «os danos não patrimoniais correspondem a lesões que não acarretam directamente consequências patrimoniais imediatamente valoráveis em termos económicos, lesões que redundam em dores físicas e sofrimento psicológico, num injusto turbamento de ânimo na vítima».

⁴⁵ Cfr. Ac. TRP de 2/2/2009, texto acessível em www.dgsi.pt, «o autor, em virtude dos descritos factos (discriminatórios) de que foi alvo sofreu e sofre de angústia, stress, dores de cabeça, irritação, indisposição geral e insónias, o que tem perturbado a sua paz interior, ambiente social e familiar, tornando-o irascível, designadamente com amigos, familiares, cônjuge e filhos, que o mesmo só suporta com esforço, aconselhamento e medicação. O que, ponderando a culpa e a ilicitude da conduta da ré, o tempo em que já dura a situação, antiguidade do autor na empresa e a situação económica da ré, implica dever o mesmo ser ressarcido a título de danos não patrimoniais — os mesmos que pela sua gravidade merecem a tutela do direito [art. 496.º CC]».

No que tange ao ónus da prova, cabe ao trabalhador a prova⁴⁶ da verificação dos pressupostos da responsabilidade *supra* enunciados, enquanto factos constitutivos do seu direito a uma indemnização pelos danos sofridos. No tocante aos actos consubstanciadores da situação de assédio, uma vez que na esmagadora maioria das vezes o lesante evita deixar um «rasto» ao longo da sua actuação, a sua prova revestir-se-á de uma dificuldade naturalmente acrescida. Com efeito, estando em causa as reportadas consequências do foro interno, apenas por presunção judicial e valoração da prova será possível ao julgador concluir pela verificação de uma prática de *mobbing*.

§ 3. *MOBBING* ENQUANTO CAUSA DE DOENÇA PROFISSIONAL OU ACIDENTE DE TRABALHO⁴⁷

Para que uma determinada situação possa reconduzir-se a uma doença profissional, necessário se torna que a mesma seja qualificada e subsumida a alguma daquelas que vêm elencadas na lista aprovada pelo Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de Julho. Do confronto com esta positivação, resulta que «as situações de *mobbing* ou de assédio não são configuráveis, entre nós, como acidentes de trabalho, nem como doenças profissionais: os primeiros, porque o facto não é instantâneo, nem fortuito, mas reiterado e deliberado e as segundas porque não constam da respectiva lista. Daí que as condutas ilícitas que surjam nesta área apenas sejam ressarcíveis no âmbito da responsabilidade civil, verificados os pressupostos dos art. 483.º e seguintes do CCiv⁴⁸». Ressalve-se que não é o assédio moral em si que constituirá ou não uma doença, mas as suas genésicas consequências: falamos de depressões, etc., enfermidades reconhecidas como doenças profissionais. Nos termos do art. 283.º, n.º 3 CTrab, mesmo as doenças que não se encontram enumeradas poderão ser consideradas doenças profissionais, desde que resultem da prestação de actividade subordinada e não correspondam a um desgaste normal do

⁴⁶ Tal regra será invertida quando o lesado tenha a seu favor uma presunção legal no que respeita à culpa (cfr. artigos 491.º a 493.º do CC). Trata-se, todavia, de hipóteses que muito dificilmente teriam aplicação.

⁴⁷ Arredamos deste âmbito a descaracterização do acidente, nomeadamente, em virtude do carácter voluntário do acto. Entende-se que um sujeito que pratica um acto destes no decurso de um prolongado processo de aniquilação pessoal e profissional não estará na plenitude das suas faculdades mentais e não consegue estabelecer uma vontade livre e esclarecida.

⁴⁸ Cfr. Acórdão da Relação do Porto de 10/03/2008, texto acessível em www.dgsi.pt.

organismo. Importa equacionar que a morte⁴⁹, incluindo o próprio suicídio, como consequência decorrente do *mobbing*, e a susceptibilidade de se traduzir num acidente de trabalho têm inegáveis consequências ao nível da reparação e de protecção do agregado familiar. Muito embora nestes casos exista uma conduta perpetuada no tempo, subsiste um *certo* acontecimento que determina que o lesado ponha fim à vida. Acresce que se verifica o nexó causal entre o estado de sujeição próprio do direito laboral e o dano, pelo que se legitima, quanto a nós, a sua classificação enquanto acidente de trabalho. Avocamos nesta matriz uma decisão proferida pela Cour d'appell de Riom, em 22/02/2004 e que considerou como acidente de trabalho um suicídio causado pela exposição a assédio moral, afastando o carácter voluntário do acto em virtude das mudanças psicológicas que tinham surgido das adversidades do vínculo laboral.

Por fim, salientamos ainda que em Espanha o assédio moral é considerado um acidente de trabalho, nos termos do preceituado no art. 115.º da *Ley General de la Seguridad Social*, destacando-se ainda que o Código Penal espanhol contém uma secção dedicada à protecção da integridade moral, sob a epígrafe «*De las torturas y otros delitos contra la integridad moral*».

V. BALANÇO

O poder directivo do empregador é «irradiação da liberdade⁵⁰ e cultura da empresa» e, como tal, «ao empregador cabe fazer a respectiva gestão, a todos os níveis, inclusive a de recursos humanos⁵¹, assim assegurando uma rentabilidade económica»⁵². Compete-lhe determinar, dirigir e orientar a actividade do trabalhador que se lhe encontra subordinado, que trabalha sob as suas ordens, direcção e fiscalização [art. 12.º do CTrib].

Relevamos que a liberdade da empresa, base dos poderes patronais, encontra consagração constitucional, e por isso se entende que «o exercício

⁴⁹ A possibilidade de qualificação como doença profissional fica impossibilitada, visto que se exige que a vítima esteja viva.

⁵⁰ Cfr. Palomeque López e Álvarez de la Rosa, *apud* Teresa Coelho Moreira, «Das revistas aos trabalhadores e aos seus bens em contexto laboral», in *Estudos em Comemoração do 10.º Aniversário da Licenciatura em Direito da Universidade do Minho*, Almedina, Janeiro de 2004, pp. 839 e ss.

⁵¹ Jorge Leite, *Direito do Trabalho*, vol. II, reimp., Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, 1999, pp. 108 e ss.

⁵² Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 07/07/2008, texto acessível em www.dgsi.pt.

pelo trabalhador dos seus direitos fundamentais não pode afectar a finalidade da empresa, nem gerar a inexecução do contrato»⁵³. No seguimento deste *iter* cognitivo, «deve procurar-se a concordância prática dos interesses envolvidos através do princípio da proporcionalidade, na sua dimensão de necessidade, adequação e proibição do excesso»⁵⁴.

Da materialidade exposta, «não deve olvidar-se que o poder de direcção de que goza o empregador não pode significar a violação dos direitos fundamentais de que goza o trabalhador enquanto cidadão⁵⁵», nomeadamente a *dignidade da pessoa humana no trabalho*^{56/57}, direito enformador da constituição laboral que lhe confere uma protecção transversal contra todo e qualquer comportamento consubstanciador da prática de *mobbing*. Leia-se, a este propósito, o que vem inscrito no art. 59.º do CTrab, que prevê *i)* o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes e *o ii)* direito à prestação do trabalho em condições de higiene e segurança. O primeiro pressupõe que «o trabalho pode ser pessoalmente gratificante, não podendo ser de qualquer forma prestado em condições socialmente degradantes ou contrárias à dignidade humana»⁵⁸. De igual modo, os arts. 26.º, 47.º, 53.º, 54.º e 55.º da Constituição da República Portuguesa são susceptíveis de garantir direitos a um trabalhador alvo de *mobbing*. Atemo-nos ainda à cláusula geral

⁵³ Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02/02/2009, texto acessível em www.dgsi.pt.

⁵⁴ Vd. José João Abrantes, «Estudos sobre o Código do Trabalho», Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 159 e ss.

⁵⁵ Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02/02/2009, texto acessível em www.dgsi.pt.

⁵⁶ O Tribunal Constitucional Espanhol no Ac. 53/85 de 11/04/1985 entendeu que a dignidade está intimamente relacionada com os direitos relativos à integridade física e moral, ao livre desenvolvimento da pessoa, à honra, à intimidade [Pacheco, M. G. R., *op. cit.*, p.33].

⁵⁷ Cfr. Redinha, M. I. G., *op. cit.*, pp. 833 e 847; Ribeiro Parreira, I., *op. cit.* pp. 209-244, Pacheco, M. G. R., *op. cit.*, pp. 208-221, Gomes, J., «Algumas Observações ...», *cit.*, pp. 425-442, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de direito do trabalho, Parte II – Situações laborais individuais*, 5.ª ed., Almedina, Coimbra, 2014, pp. 148, 149 e 343-345, Alexandra Marques Sequeira, «Do assédio no local de trabalho, Um caso de *flirt* legislativo, Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno», *Questões Laborais*, 2006, n.º 28, pp. 241 a 258, Messias de Carvalho, «A ilicitude do despedimento e a reintegração do trabalhador», in *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga*, 2007, p. 193 e «Assédio moral/mobbing. Breves considerações», *Temas Laborais Luso-Brasileiros*, Jutra, 2006, pp. 261-286 e Pedro Romano Martinez, *op. cit.*, pp. 107- 111.

⁵⁸ Gomes Canotilho e Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, vol. I., 4.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 173 e ss.

da tutela da personalidade do n.º 1 do art. 70.º do Código Civil, que permite a construção de vários direitos subjectivos de personalidade⁵⁹.

Nesta moldura de referências protectoras do trabalhador afectado pela prática de assédio moral, confluem ainda na composição do trabalho o princípio da tutela da profissionalidade e a valorização e realização profissional e pessoal do trabalhador, impondo-se também o princípio geral da boa-fé que deverá presidir à execução contratual. Como expende Pedro Furtado Martins⁶⁰, «de uma forma geral, indicam-se dois vectores primordiais na concretização da boa-fé, constituídos por dois princípios básicos por ela comunicados: o princípio da tutela da confiança e o princípio da primazia da materialidade subjacente. A intervenção dos valores subjacentes ao sistema juslaboral português, que apontam para a tutela do trabalho como factor de desenvolvimento pessoal do trabalhador (que os trabalhadores também se possam realizar como pessoas⁶¹), permitem dar corpo à ideia de materialidade que aqui importa – o escopo da relação jurídica de trabalho não se resume a uma mera troca de prestações trabalho-salário, vai para além disso...».

Apesar de encontrarmos procedências e substratos jurídicos constitucionais e de direito comparado na nossa jurisprudência, os recortes configuradores da prática de *mobbing* assumem maioritariamente a forma de despedimento ilícito: os tribunais não se debruçam directamente sobre os contornos do *mobbing*, mas apenas sobre as causas próximas do despedimento, vislumbrando-se a sua compleição ainda algo tímida.

Segundo o Observatório Português de Boas Práticas Laborais, as empresas em Portugal portam um «índice médio de utilização de *best practices*⁶² de 46% e um *gap* significativo face a *benchmarkings* internacionais». Inferimos que há um longo caminho a percorrer na gestão do recurso estratégico que é o capital humano – os trabalhadores. Extrai-se do recente estudo desenvolvido «algun desconhecimento e apatia sobre os fenómenos laborais», tributário de um «sis-

⁵⁹ Dispõe o referido preceito que «a lei protege os indivíduos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade física ou moral».

⁶⁰ Cfr. *Despedimento ilícito, reintegração na empresa e dever de ocupação efectiva – contributo para o estudo dos efeitos da declaração de identidade do despedimento*, Gráfica de Coimbra, Coimbra, 1993, p. 191.

⁶¹ Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 07/07/2008, texto acessível em www.dgsi.pt.

⁶² Foi criado em Portugal o Observatório Português de Boas Práticas Laborais (OPBPL), um projecto do Centro de Investigação de Estudos e Sociologia (CIES) do ISCTE, formado ao abrigo de um protocolo com a USI – União dos Sindicatos Independentes, disponível em <http://opbpl.cies.iscte.pt/>.

tema de relações laborais pouco dialogante⁶³»: 36,5% do estado das relações laborais é mau, o que revela uma lacunar responsabilidade social no seio das empresas e uma hipossuficiente *corporate conscious* quanto aos trabalhadores envolvidos. Na validação dos indicadores de satisfação laboral, hierarquiza-se neste estudo em primeiro lugar a igualdade de oportunidades, em segundo lugar o sistema de carreiras e salários e em terceiro o diálogo com as chefias.

Sustentamos ainda que o *mobbing* surge como responsável por elevados custos financeiros e humanos nas organizações⁶⁴, *vg.* perda de trabalho, diminuição da eficiência e da produtividade, perda de tempo, perda de credibilidade e lealdade na organização, baixos níveis de satisfação laboral, absentismo, rotatividade do pessoal, elevados níveis de emoções negativas (*stress* psicológico, ansiedade, depressão, hostilidade), *burnout*, etc. Os custos indirectos patenteiam-se na redução da qualidade dos produtos, na perda de prestígio da empresa e na diminuição do número de clientes. A proactiva dirimção destas práticas afirma-se como uma mais-valia económica para a entidade patronal, numa análise de *win win*, tendente à saúde organizacional.

Neste perímetro de conclusões, Leymann já denunciava dois factores organizacionais determinantes no *stress laboral*: i) organização do trabalho e ii) pobre gestão de conflitos (*poor conflict management*). Da delimitação parametrizada, figura-se que a cultura organizacional, os sistemas de gestão de conflitos e os estilos de liderança legitimam as inscrições do *mobbing*, enquanto recusa de comunicação directa, indução ao erro, desqualificação, descredibilização, isolamento, etc..

Perfilhando o entendimento de F. Manuel Montalbán e de M.^a Auxiliadora Durán⁶⁵, as condições do contexto organizacional possibilitam, facilitam ou promovem o *mobbing*. Reproduzimos ainda o veiculado pelos autores, pela pertinência e dimensionamento categórico conferido ao *mobbing*: «*Conditions in themselves usually not lead to bullying, but act as enabling factors when there is additional motivator or trigger factors: i) Necessary antecedents or enabling structures*

⁶³ Cfr. Paulo Pereira de Almeida, in *Estado das Relações Laborais em Portugal*, realizado pelo Observatório Português de Boas Práticas Laborais.

⁶⁴ Pearson y Porath, 2005, *apud* Japcy Margarita Quiceno e Stefano Vinaccia, Universidade de San Buenaventura de Medellín, Colombia, Carmen Báez León, Univ. Autónoma de Madrid, Espanha, 2008, in <http://search.scielo.org>.

⁶⁵ F. Manuel Montalbán e M.^a Auxiliadora Durán, *Mobbing: A cultural approach of conflict in work organizations*, Faculty of Work Sciences University of Málaga [Spain], texto acessível em <http://papers.ssrn.com>.

and processes (power imbalance, low perceived costs of bullying behaviour, feelings of dissatisfaction and frustration with the work environment); ii) Motivating structures and processes, incentives for bullying colleagues or supervisors (internal competition, reward system and expected benefits, bureaucracy, etc.); iii) Precipitating processes, triggering circumstances (restructuring and crises, organizational changes, changes in work groups, etc.)».

Concebe-se num quadrante *ex ante* a possibilidade de uma actuação preventiva em sede da matéria alvo do presente estudo, através da adopção de metodologias instituídas de diagnóstico psico-social nas relações laborais. Reside na prevenção a vitalidade no respectivo *enforcement multidisciplinar* (concomitância de intervenções juslaborais e psicológicas), v.g. através de uma *i*) concertada e assertiva gestão organizacional (focagem na organização do trabalho e numa política de gestão de conflitos, com diagnósticos periódicos do clima social no seio laboral) e *ii*) de uma respectiva legislação que entronize e densifique estas metodologias [«dotar as potenciais vítimas de instrumentos de comunicação formal do problema na organização; dispor de indicadores que circunscrevam a situação da organização com relação ao assédio psicológico, do mesmo modo dado aos acidentes de trabalho. Sugere-se ainda o planeamento de estratégias para a avaliação dos riscos psicossociais da organização do trabalho, a avaliação dos riscos ocupacionais de origem psicológica, psicossocial e organizacionais, e a criação e execução de projectos e planos para o desenvolvimento da qualidade de vida profissional⁶⁶»].

BIBLIOGRAFIA

- Abrantes, J. J., *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004
- Bertoncini, M., «*Il mobbing secondo la Cassazione*», *Responsabilità Civile e Previdenza*, n.º 2, 2009, pp. 290-303
- Canotilho, J. G., e Moreira, V., *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2007
- Carvalho, M., «A ilicitude do despedimento e a reintegração do trabalhador», in *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Matta Veiga*, Almedina, Coimbra, 2007
- Carvalho, M., «Assédio moral/mobbing, Breves considerações», *Temas Laborais Luso-Brasileiros*, Jutra, 2006
- Cordeiro, A. M., *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1999

⁶⁶ Líliliana Andolpho Magalhães Guimarães e Adriana Odalia Rimoli, *Mobbing (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional*, Universidade Católica Dom Bosco, Brasil, texto acessível em <http://search.scielo.org>.

- Costa, M. J. A., *Direito da Obrigações*, 12.^a edição, Almedina, Coimbra, 2013
- Gomes, J., «Algumas observações sobre o *Mobbing* nas relações de trabalho subordinado», in *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Prof. Doutor António Motta Veiga*, Almedina, Coimbra, 2007
- Gomes, J., *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007
- Guimarães, L. A. M., e Rimoli, A. O., "*Mobbing*" (*Assédio Psicológico*) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional, Universidade Católica Dom Bosco, Brasil, acessível em <http://search.scielo.org>
- Kahale, T. C. D., *Assédio moral no trabalho ["mobbing"]*: delimitação e instrumentos legais, Universidade de Salamanca, texto acessível em <http://search.scielo.org>
- Lamb, L. S., «O assédio moral ou assédio psicológico no trabalho. Um problema com a resposta do trabalho jurídico incipiente», *Jornal espanhol de Direito do Trabalho*, Madrid, n.º 110, 2002
- Leite, J., *Direito do Trabalho*, vol. II, reimp. Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, 1999
- Martínez, P. R., AAVV, *Código do Trabalho Anotado*, 9.^a ed., Almedina, Coimbra, 2012.
- Martins, P. F., *Despedimento ilícito, reintegração na empresa e dever de ocupação efectiva – contributo para o estudo dos efeitos da declaração de identidade do despedimento*, Gráfica de Coimbra, Coimbra, 1993
- Mendonça, R. L. L., Freire, N. M. D., *Resenha de 'Assédio moral: a violência perversa no cotidiano' de MF Hirigoyen*, Texto & Contexto Enfermagem, vol. 13, núm. 4, outubro-dezembro, Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil, 2004, pp. 643-645
- Montalbán, F. M., e Durán, M. A., *Mobbing: A cultural approach of conflict in work organizations*, Faculty of Work Sciences University of Málaga [Spain], disponível em <http://papers.ssrn.com>
- Moreira, T. C., «Das revistas aos trabalhadores e aos seus bens em contexto laboral», in *Estudos em Comemoração do 10º Aniversário da Licenciatura em Direito da Universidade do Minho*, Almedina, Coimbra, 2004
- Pacheco, M. G. R., *O Assédio Moral no Trabalho – o Elo Mais Fraco*, Almedina, Coimbra, 2007
- Parreira, I. R., «O assédio moral no trabalho», in *V Congresso Nacional de Direito de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2003
- Pereira, R. G., *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho, Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009
- Quiceno, J. M., e Vinaccia, S., Universidade de San Buenaventura de Medellín, Colombia, Carmen Báez León, Universidad Autónoma de Madrid, Espanha, 2008, texto acessível em <http://search.scielo.org>
- Ramalho, M. R. P., *Tratado de direito do trabalho, Parte II – Situações laborais individuais*, 5.^a, Almedina, Coimbra, 2014
- Redinha, M. R. G., «O assédio moral ou *mobbing* no trabalho», in *Estudos em Homenagem ao Prof. Raúl Ventura*, vol. II., Coimbra Editora, Coimbra, 2003
- Rodriguez, N. E., *Bullying: Guerra na Escola*, Sinais de Fogo, Lisboa, 2007
- Sequeira, A. M., «Do assédio no local de trabalho, Um caso de *flirt* legislativo, Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno», *Questões Laborais*, 2006, n.º 28, pp. 241-258
- Telles, I. G., *Direito das Obrigações*, 7.^a ed., Coimbra Editora, Coimbra, 1997