

O interesse pelo *mobbing* surgiu na Suécia, por iniciativa de um grupo de estudiosos coordenado e dirigido por Heinz Leymann, o qual teve o mérito de teorizar (principalmente Leymann) um fenómeno de que se sentia inconscientemente a presença no mundo do trabalho⁽¹⁾. À medida que o tempo foi decorrendo, sentiu-se a necessidade de aprofundar mais os conhecimentos sobre a matéria, principalmente a partir da década de 80. Porém, só em 1984 aparece a primeira publicação científica, na qual se empregava o termo *mobbing* como forma de vexação exercida no trabalho, tendo como objectivo o afastamento da vítima do mundo do trabalho. Nesta ocasião, Leymann decide utilizar esta única palavra *mobbing* para significar «relacionamento hostil e imoral praticado directamente de forma sistemática por um ou mais indivíduos contra outro indivíduo que acaba por se encontrar numa posição indefesa»⁽²⁾. Num curto espaço de tempo, tal definição foi difundida por uma boa parte de países europeus com especial relevância na Alemanha, França e Reino Unido. Mas, afinal, a palavra *mobbing* vem de onde? - A palavra *mobbing* deriva do verbo inglês *to mob* que, em português, significa atacar, maltratar, tratar mal alguém, cercar, rodear, tumultuar e amotinar. O substantivo *mob*, donde deriva o verbo, significa população, gentilha, turba, ralé, multidão, plebe. Transposto para o contexto mais racional da organização empresarial, o termo vem a significar a complexa prática vexatória ou persecutória ou de violência psicológica, posta em prática deliberada e repetidamente por um empregador ou por superiores hierárquicos directos, por colegas de trabalho de nível igual ou até por subalternos, em confronto com um trabalhador, com o objectivo de lhe provocar um estado de profundo mal-estar, isolamento e terror psicológico, adequado a causar um dano notável no seu equilíbrio psico-físico.

Assédio moral/*mobbing*

O *mobbing* pode ser definido como o «relacionamento hostil e imoral praticado directamente de forma sistemática por um ou mais indivíduos contra outro indivíduo que acaba por se encontrar numa posição indefesa.» Conheça as várias facetas deste problema cada vez mais comum no quotidiano das empresas.

Por Messias Carvalho

conhecimentos sobre a matéria, principalmente a partir da década de 80. Porém, só em 1984 aparece a primeira publicação científica, na qual se empregava o termo *mobbing* como forma de vexação exercida no trabalho, tendo como objectivo o afastamento da vítima do mundo do trabalho.

Nesta ocasião, Leymann decide utilizar esta única palavra *mobbing* para significar «relacionamento hostil e imoral praticado directamente de forma sistemática por um ou mais indivíduos contra outro indivíduo que acaba por se encontrar numa posição indefesa»⁽²⁾. Num curto espaço de tempo, tal definição foi difundida por uma boa parte de países europeus com especial relevância na Alemanha, França e Reino Unido.

Mas, afinal, a palavra *mobbing* vem de onde? - A palavra *mobbing* deriva do verbo inglês *to mob* que, em português, significa atacar, maltratar, tratar mal alguém, cercar, rodear, tumultuar e amotinar.

O substantivo *mob*, donde deriva o verbo, significa população, gentilha, turba, ralé, multidão, plebe.

Transposto para o contexto mais racional da organização empresarial, o termo vem a significar a complexa prática vexatória ou persecutória ou de violência psicológica, posta

A literatura científica inglesa e australiana fala frequentemente de *bullying*, conceito bastante próximo de *mobbing* e que significa «agir com prepotência». O *bullying* conduz ao conceito de *mobbing* vertical, como veremos a seguir, também denominado *bossing*, e quer dizer «dirigir ou chefiar com arrogância.» O *bullying* é exercido pelo chefe/boss, aí se incluindo o próprio patrão, director administrativo ou outros cargos similares⁽³⁾.

Também se apresenta a seguinte definição de *mobbing*: «Uma série de acções que se repetem durante um longo período de tempo realizado por um ou mais *mobber* (dador de trabalho ou colegas) para causar dano a alguém quase sempre de modo sistemático e com determinado objectivo.»⁽⁴⁾

O *mobizado* fica cercado e é agredido intencionalmente pelo *mobber* que assume um comportamento estratégico adequado à sua destruição psicológica, social e profissional.

A situação emergente da prática de *mobbing* chama-se *mobizante*, o seu autor chama-se, segundo a terminologia inglesa, *mobber*, enquanto a vítima é identificada como *mobbed*, *mobizado*. Porém, muitas vezes, no passado, em vez de *mobbing* em-



Messias Carvalho

- Pós-graduado em Direito Comunitário do Trabalho
- Advogado especialista em Direito do Trabalho

pregavam-se outros termos, como por exemplo: violência ou tortura moral ou psicológica, perseguição, pressão ou agressão psicológica⁽⁵⁾.

Convém referir que no *mobbing*, além dos intervenientes acima referidos, há uma outra que a literatura inglesa chama de “*sighted mobber*”, que quer dizer espectador, ou seja, o colega do *mobizado*, que assiste ao drama e que se cala, colaborando assim de modo a que o *mobbing* se torne possível, efectivo e tragicamente eficaz.

Leymann deu a seguinte definição de *mobbing*: «É uma forma de terrorismo psicológico que implica uma atitude hostil e não ética praticada de forma sistemática – e não ocasional ou episódica – por parte de uma ou mais pessoas, eminentemente, no confronto com um só indivíduo, o qual, por causa do *mobbing*, acaba por se encontrar numa situação indefesa e tornar-se objecto de uma série de iniciativas vexatórias e persecutórias. Estas iniciativas devem ocorrer com uma certa frequência (estatisticamente: pelo menos uma vez por semana) e durante um certo período de tempo (estatisticamente: durante pelo menos seis meses). Por causa da grande frequência e da longa duração do comportamento hostil, esta forma de mau trato provoca consideráveis sofrimentos mentais, psicossomáticos e sociais.»⁽⁶⁾

Também clássica é a definição de Ege, segundo o qual o *mobbing* se caracteriza por ser substancialmente, «um acto (ou uma série de actos) que se repete por um longo período de tempo, realizado por um ou mais *mobbers* (dador de trabalho ou colegas), para causar danos a alguém habitualmente e de forma sistemática e com um objecto definido. O *mobizado* é cercado e agredido intencionalmente pelos *mobbers* que o submetem a uma acção de estratégia comportamental que leva à sua destruição psicológica, social e profissional.»⁽⁷⁾

Ambas as definições permitem-nos concluir que os elementos essenciais para a caracterização do fenómeno são a intencionalidade da conduta *mobizante*, a frequência e a repetição no tempo dos comportamentos perturbadores, pois, como diz Meucci «a definição exclui do seu âmbito os conflitos mo-

mentâneos e faz incidir a atenção sobre o momento no qual a duração e intensidade do comportamento vexatório determina condições patológicas sob o ponto de vista psiquiátrico ou psicossomático. Por outras palavras, a distinção ente conflito sobre o trabalho e *mobbing* não consiste sobre o que é infligido à vítima e sobre o “como” é infligido, mas acima de tudo sobre a frequência e duração de qualquer comportamento vexatório que é imposto.»⁽⁸⁾

O *mobbing* é conhecido em Portugal e no Brasil por assédio moral; *mobbing*, nos países nórdicos, Suíça, Itália e Alemanha; *harassment ou mobbing*, nos Estados Unidos da América; *ijme* ou *moral harassment*, no Japão; *harcèlement moral*, na França; *acoso moral* na Espanha e *bullying*, na Inglaterra. Conforme Marie-France Hirigoyen sublinha, não obstante as terminologias diferentes e as formas assumidas, que variam conforme as culturas, o assédio moral constitui, em numerosos países, um verdadeiro fenómeno da sociedade⁽⁹⁾.

A este propósito cumpre fazer um esclarecimento acerca da terminologia adoptada.

Neste trabalho, serão utilizados indistintamente a expressão assédio moral e o vocábulo *mobbing*.

São pelo menos três as razões subjacentes a esta posição face à terminologia a adoptar: em primeiro lugar, *mobbing* parece ser o vocábulo mais expressivo e adequado para traduzir a complexidade deste fenómeno. Em segundo lugar, é necessário não esquecer que o termo *mobbing* foi o escolhido e difundido por todo o mundo por Leymann e, em terceiro lugar, há a assinalar que não sentimos qualquer relutância em ver acolhidos no Direito nacional termos importados de outras línguas, como por exemplo sucedeu com o contrato de *factoring*, cuja terminologia coexiste com a expressão portuguesa cessão financeira. A expressão “assédio moral” que, sem dúvida se afigura menos expressiva, será utilizada na medida em que é a expressão acolhida pelo legislador no art. 24.º do CT.

Portugal é um país onde o *mobbing* tem despertado pouca curiosidade científica, sendo

certo que na maioria dos Tribunais do Trabalho nem sequer é conhecido o conceito, isto não obstante tal figura ter assento no Código do Trabalho, mais precisamente no seu art. 24.º. Pode, por isso, afirmar-se que o assédio moral tem tido um tratamento muito reduzido por parte da doutrina e da jurisprudência⁽¹⁰⁾.

A nível europeu merece destaque a Resolução A5-0283/2001, do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 (INI) Jornal Oficial C 77 E, de 28 de Março de 2002.

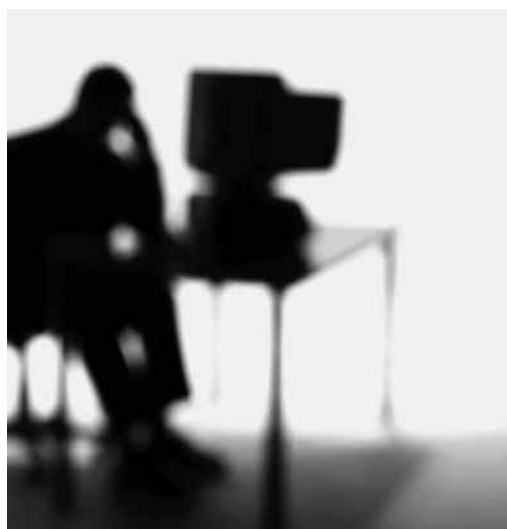
Desconhecemos o resultado prático da presente resolução a nível da Comunidade Europeia, sendo certo que, de acordo com as pesquisas mais recentes, as propostas contidas no item 24 ainda se encontram por cumprir⁽¹¹⁾.

Sujeitos do assédio moral/*mobbing*

São três os sujeitos do *mobbing*⁽¹²⁾:

- o *mobber*
- o *mobbed*
- e o *sighted mobber*

O *mobber* é caracterizado como sendo uma pessoa com tendência a provocar conflitos de pressão sobre o indivíduo, intensificando-os, que escolhe sempre o comportamento mais agressivo de modo a criar uma situação de desconforto e mal-estar relativamente aos menos influentes. Trata-se de uma pessoa que não mostra remorso ou qualquer tipo de culpa pelas consequências que a sua conduta provoca na vítima ou que



acima de tudo não reconhece que o seu comportamento assuma qualquer sentido de reprovação imputando aos outros a responsabilidade do que aconteceu.

Alguns estudiosos apresentam-no sob diversas tipologias:

- a) O *instigador* é aquele que procura provocar o vexame e antipatia, esperando obter com isso alguma vantagem pessoal pela eliminação da vítima escolhida, ainda, que somente, com o objectivo de descarregar a sua maldade.
 - b) O *megalómano* considera-se a si próprio pelo que crê ser ou queria ser e, por isso, acaba por *mobizar* seja quem for que, de qualquer forma, ameace ou possa ameaçar a sua autoridade.
 - c) O *colérico* é intolerante e imoral relativamente a todos, não consegue controlar e tratar as suas próprias emoções e reacções, acabando por dar vida à cólera de forma explosiva ainda que violenta.
 - d) O *casual*, trata-se de uma figura comum de *mobber*, de quem efectivamente se encontra a viver um conflito com um colega de trabalho, que obtida a força jurídica ou social para sair vencedor do conflito, decide derrotar o adversário, acabando por eliminá-lo e tornar-se casualmente um actor do *mobbing*.
 - e) O *frustrado* é o sujeito que descarrega sobre os outros os problemas que ele próprio não é capaz de resolver, ou que, simplesmente, nega possuir.
 - f) O *narcisista perverso* é presunçoso e egoísta, deseioso de ficar no centro das atenções, fazendo pesar sobre os outros a grandeza real ou presumida do seu ego.
- Por sua vez, o *mobizado* é caracterizado como sendo uma pessoa que mostra falta de confiança em si próprio, que demonstra um sentido de desorientação no ambiente de trabalho, que não se sente perfeitamente integrado e que, por iniciativa própria, mesmo quando é manifesta a convicção de que não cometeu erros ou que não foi culpado de nada, assume para si o erro de tudo e convença-se que se engana sempre ou que erra em tudo. Trata-se, em resumo, de uma pessoa solitária, que chama a si o peso do isolamento, no fundo, com uma personalidade fraca.

Se o *mobizado* pode ser identificado como uma pessoa débil ou portador de certo *handicap*, a verdade é que o mesmo também pode ser sujeito de qualidades positivas como seja o caso de ter obtido sucesso pessoal no trabalho que provocou ciúme ou inveja, emergentes de uma promoção, gratificação ou louvor.

Também são apresentadas algumas tipologias do *mobizado*:

- a) *O prisioneiro* não tem a força para sair de uma situação negativa e deixa-se abandonar aos acontecimentos.
- b) *O descuidado* ou *distraído* não se dá conta da situação que o envolve, de tal forma que acaba por se tornar incapaz de reagir.
- c) *O presunçoso* considera-se o melhor do grupo, fazendo-se muito mais esperto do que na realidade é, atirando o aspecto negativo das suas reacções para os colegas.
- d) *O introvertido* apresenta notável dificuldade nas relações interpessoais, revelando problemas de comunicação, o que lhe confere um ar reservado.
- e) *O medroso* tem medo de tudo e de todos e vê no ambiente em que se insere uma fonte de perigo, em que todos o querem prejudicar.
- f) *O servil* tem como objectivo fazer tudo com perfeição, de modo a satisfazer o chefe, preocupando-se por não cometer erros que lhe provoquem má imagem, procurando continuamente receber reconhecimento por parte do ambiente e dos superiores.
- g) *O folgazão* é um tipo alegre, divertido, que cria uma atmosfera viva, mas que pode tornar-se o bobo da situação, correndo o risco de não ser mais levado a sério.

Conforme já referimos, a doutrina identifica ainda um terceiro protagonista do *mobbing*, o *sighted mobber* ou, como outros também dizem, *co-mobber* ou ainda *mobber indirecto*, que são os colegas de trabalho do *mobizado* que assistem, como espectadores, ao ataque perpetrado contra a vítima. Trata-se de um sujeito que embora pareça não ter nada a ver com o acto *mobizante*, está na realidade em estreito e directo contacto com o *mobber*.

Ele assume o papel de *médium* entre a vítima e o *mobber*, protagonistas dos conflitos,

expressando a própria preferência por um ou outro, acabando frequentemente por ser a verdadeira chave do conflito em questão.

Neste caso também são identificadas diferentes tipologias:

- a) *O diplomático* é o tipo que procura conseguir de qualquer modo um compromisso, chamando sobre si a inveja dos colegas, por causa da sua popularidade excessiva.
- b) *O alcoviteiro* favorece em tudo o *mobbing*, procurando não sobressair mais do que o necessário.
- c) *O sinuoso* é a pessoa que procura ficar equidistante, de não tomar posição diversa da maioria, não adiantando nenhuma opinião pessoal.
- d) *O intrometido*, trata-se do tipo que se intromete com rapidez com o intuito de ajudar os outros, aproximando-se dos seus problemas, até ao limite que a invasão permite.

Formas de apresentação do *mobbing*/assédio moral

O assédio moral/*mobbing* é apresentado pela doutrina nas seguintes formas⁽¹³⁾:

Mobbing vertical, também chamado *bossing* que vem do verbo inglês *to boss* que significa chefe, patrão, principal, que é o que está no papel do dador de trabalho ou ainda do superior hierárquico, que ocupa o lugar do *mobber*, actuando de cima para baixo.

a) *Mobbing ascendente* é aquele que é feito pelos inferiores hierárquicos, pelos subordinados são causados danos ao seu superior, actuando, assim, de baixo para cima.

b) *Mobbing horizontal* é aquele que provém de actos dos colegas, de nível igual.

c) *O mobbing vertical* (do alto) é aquele que um superior hierárquico, ou a empresa no seu complexo, assumem, mediante comportamentos de carácter agressivo e punitivo, resultante de um mau uso ou verdadeiro e próprio abuso do poder pertencentes legitimamente a quem o exercita, mas que é apresentado de forma arbitrária de modo a atingir fins ilícitos.

As causas para tal comportamento são as mais variadas: inveja, antipatia, incompatibilidade de caracteres, discriminação social e

política, diferenças culturais e religiosas, diferença de idade, diversa capacidade de criar relações pessoais, ameaça à imagem social da empresa, sede de poder, inebriação pelo livre exercício do poder.

O aspecto mais relevante e grave do *mobbing* vertical é aquele que envolve por completo todo o grupo dirigente da empresa e ele próprio dá início a uma verdadeira e própria ordem de *mobbing* em confronto com o dependente individualizado considerado incómodo.

O *bossing* nasce como uma forma de estratégia empresarial, como gestão de recursos humanos, com a finalidade de reduzir, racionalizar ou rejuvenescer o pessoal. Por vezes, resulta da vontade pura e simples de eliminar só um trabalhador pelo simples facto de o mesmo não se tornar do agrado da entidade patronal.

Aqui as condutas mobizantes são postas em prática pelo *staff* dirigente da empresa tendo em vista induzir a vítima a despedir-se.

Os actos reconduzíveis ao *bossing* tem como objectivo vexar o *mobizado*, gerando em torno dele e do seu grupo de trabalho uma série de situações que torna objectivamente insustentável o ambiente profissional e pessoal, quer sob o ponto de vista psicológico, quer sob o ponto de vista físico.

O *mobbing* ascendente (de baixo) verifica-se quando são os vértices da empresa ou os seus representantes a todos os níveis da hierarquia da empresa (chefe de pessoal, directores da sede ou estabelecimento) a serem postos em causa pelos trabalhadores que estão sob a sua direcção e vem da sua gestão e organização.

Este comportamento *mobizante* pode ser assumido por um ou por mais dependentes ou por todos.

O *mobbing* ascendente é, sem dúvida, a forma menos exteriorizada do *mobbing*.

Relativamente à hierarquia da empresa diz-se mal dela, pensam-se nas coisas piores, murmura-se, não se gosta dela, até se despreza, mas só muito raramente se ataca abertamente e ainda mais dificilmente se combate com condutas *mobizantes*.

No *mobbing* horizontal ou entre iguais, o trabalhador é vítima de condutas *mobizan-*

tes levadas a cabo pelos seus próprios colegas de trabalho.

Tem origem em estados de ânimo e actos de grupo ou individuais emergentes de simples actos ou situações que não são acolhidos favoravelmente no ambiente laboral em que o *mobizante* está inserido.

São, principalmente, três as características do trabalhador individualizado como vítima, sendo certo que não é necessária a sua verificação em simultâneo, das quais pode derivar o comportamento que dá origem ao *mobbing* horizontal, nomeadamente:

- a) diversidade subjectiva, normalmente com base nalgum *handicap* físico ou psíquico do trabalhador ou no facto de este professar um credo religioso distinto da maioria ou se distinga dos restantes trabalhadores pela raça, orientação sexual ou mesmo pelo clube de futebol ou partido político a que adere.
- b) inserção num grupo experimentado, que se reconduz à situação do trabalhador que, tendo sido transferido, destacado ou objecto de uma promoção, é inserido num grupo de trabalho já existente, onde se podem desencadear fenómenos grupais de rejeição do novo elemento.
- c) significativa capacidade individual, que cria à sua volta sentimentos de antipatia, inveja e competição⁽¹⁴⁾.

A doutrina frequentemente também categoriza o *mobbing* de acordo com a intenção que lhe está subjacente.

A doutrina, nesse sentido, tem avançado com a seguinte categorização:⁽¹⁵⁾

Mobbing estratégico, no qual os actos *mobizantes* são desencadeados pela entidade patronal com um determinado objectivo estratégico, normalmente a exclusão do trabalhador da empresa. Um bom exemplo deste *mobbing* é a violação do dever de ocupação efectiva por parte da entidade patronal para obrigar o trabalhador a cessar o seu contrato de trabalho, conseguindo assim a sua exclusão da empresa.

Mobbing emocional, no qual, os actos *mobizantes* são determinados pelas relações interpessoais, nomeadamente sentimentos de rivalidade, de inveja, de antipatia, de desconfiança, de medo. Nesta situação, o *mob-*

bing baseia-se em factores expressamente emocionais, não tendo qualquer desiderato a prosseguir.

Mobbing sem intencionalidade declarada, ao qual não está subjacente um objectivo, como no *mobbing* estratégico, nem factores emocionais, como no *mobbing* emocional, mas que se desenvolve no seio da organização laboral. Normalmente, é desencadeado pela ambição e competição no local de trabalho, razão pela qual está associado ao *mobbing* horizontal e ao vertical

A doutrina estabeleceu, ainda, vários graus de *mobbing*⁽¹⁶⁾.

Num primeiro grau, o indivíduo tenta e consegue resistir e pode mesmo chegar a conseguir a sua total integração no seu local de trabalho.

No *mobbing* de segundo grau, o indivíduo não resiste nem consegue escapar às condutas *mobizantes*, podendo sofrer temporária ou prolongadamente doenças de foro psiquiátrico e mental, sendo já muito grandes as dificuldades de regresso ao local de trabalho.

No *mobbing* de terceiro grau, a pessoa lesada, o *mobizado*, é incapaz de voltar a integrar a força de trabalho daquela empresa. As doenças físicas e mentais são tão graves que a própria reabilitação é muito complicada, a não ser depois de um tratamento especializado e de um acompanhamento psiquiátrico longo.

Mobbing sobre o trabalhador e sobre a empresa

Quanto ao trabalhador, parece evidente como primeiro elemento consequencial que haja um resultado que, em termos médicos, psicológicos e emocionais, vai desembocar numa patologia e nas mais diversas doenças, quer pela gravidade quer pela afeição⁽¹⁷⁾.

O *mobbing*, como já referimos, é uma prática reiterada, constante e regular. É este carácter reiterado do *mobbing*, concretizado, algumas vezes, através de agressões pontuais e diversificadas, que podem variar de manifestações expressas (ofensas verbais, referências jocosas, punições injustificadas), e outras através de práticas veladas (sub-

O assédio moral atinge o pico de gravidade quando todos os aspectos da vida da vítima, nomeadamente o familiar, afectivo e social estão desestabilizados, como consequência do desequilíbrio existente no campo profissional

tracção de funções, isolamento, inviabilização de trabalho, ofensas indirectas), que aumenta a gravidade dos danos acarretados à saúde da vítima.

A manifestação mais significativa do dano da saúde do *mobizado* pode ser facilmente individualizada. Assim, vai desde a depressão até ataques de pânico, hipertensão arterial, ansia, formas de dermatose vária, problemas cardíacos, sensações de opressão, de enfartamento injustificado com a sensação de calor, frio, vertigens, distúrbios gastrointestinais, tendências suicidas, hiperactividade, insónia, agressividade, dores reumáticas e musculares, dificuldade de concentração e perda de memória.

Do ponto de vista médico, nem sempre é fácil um diagnóstico da situação do trabalhador sujeito ao *mobbing* e, sobretudo, da doença considerada *mobbing* colareral.

O assédio moral atinge o pico de gravidade quando todos os aspectos da vida da vítima, nomeadamente o familiar, afectivo e social estão desestabilizados, como consequência do desequilíbrio existente no campo profissional.

A esta fase extrema chama Marie-France Hiri-goyen «descompensação», referindo a autora que «é em geral no estágio da descompensação que nós, psiquiatras, encontramos estas vítimas. Elas apresentam um estado ansioso generalizado, perturbações psicossomáticas ou um estado depressivo. Em sujeitos mais impulsivos, a descompensação pode fazer-se por passagem a actos violentos que levam ao hospital psiquiátrico. Aos olhos dos agressores, não é raro estas perturbações serem uma justificação do assédio.»⁽¹⁸⁾

A gravidade do assédio moral enquanto fenómeno presente no mundo das relações e de serviços está bem patente na percentagem de suicídios anuais, cerca de 15 por cento, que são atribuídos na Suécia ao *mobbing* e nas projecções de Hornstein no livro *Brutal*

Bosses and Their Prey, segundo as quais 20 milhões de americanos estão sujeitos diariamente a abusos no local e trabalho⁽¹⁹⁾.

Os danos sofridos pelas vítimas são danos extremamente graves. Há autores que comparam o stress pós-traumático originário do assédio moral ao ambiente de trabalho, àquele sofrido pelos soldados que retornam da guerra, pelas vítimas de tortura ou estupro e por vítimas de grandes desastres⁽²⁰⁾.

Assim, a par dos danos patrimoniais que emergem da capacidade de ganho ou de trabalho do dependente, há também direito à ressarcibilidade de danos não patrimoniais, nomeadamente o dano moral, o dano biológico e psíquico e do dano existencial.

A doutrina e jurisprudência italianas têm-se destacado pelo esforço empreendido no estudo desta matéria e pelo contributo dado à sua sistematização.

Por este não ser o lugar adequado para uma exposição longa e detalhada, iremos fazer apenas uma breve referência a alguns conceitos.

O dano moral é entendido, de uma forma abreviada, como o sofrimento, a dor e a ofensa emergente da lesão da dignidade humana, da lesão da integridade física, da lesão da saúde e de qualquer outra lesão dos direitos da pessoa humana, nomeadamente a reputação, o bom-nome, a honra, a reserva da intimidade da vida privada.

O dano moral é, na expressão feliz dos autores italianos, o *turbamento dell'esistenza*, assumindo esta definição particular destaque no *mobbing*, na medida em que este se reflecte na vida familiar do *mobizado*⁽²¹⁾.

O dano biológico consiste na diminuição da integridade psico-física, considerada em si

mesma e por si mesma. Este dano, enquanto incidente sobre o homem em toda a sua concreta dimensão, não se limita apenas à capacidade de gerar riqueza, mas à soma de todas as funções naturalmente exercidas pelo homem no ambiente que o rodeia, apresentando não só relevância económica, mas também biológica, social, cultural e estética⁽²²⁾.

A jurisprudência italiana tem considerado acertadamente que o dano biológico inclui o dano à saúde⁽²³⁾.

A doutrina italiana tem distinguido o dano biológico do dano moral, entendendo que o dano biológico constitui o evento do *facto lesivo*, é um dano-evento, enquanto o dano moral constitui o dano-consequência do *facto lesivo*.

Esta distinção tem implicações sob o ponto de vista probatório, na medida em que uma vez que o dano biológico se identifica com o evento danoso, qualificando-se, por isso, como o dano-evento, é suficiente para a prova do dano biológico a prova da lesão.

Impõe-se, todavia, a necessidade de fazer prova da diminuição da integridade psico-física. Assim, o *thema probandum* surge nesta matéria circunscrito à existência de uma lesão pessoal e da diminuição desta resultante. Esta prova deve ser acompanhada de uma perícia médico-legal⁽²⁴⁾.

A jurisprudência italiana tem indicado um conjunto de sintomas que indiciam a existência de um dano biológico, nomeadamente a modificação do aspecto exterior da pessoa, a redução da sua eficiência psico-física, da capacidade social e da capacidade de trabalho⁽²⁵⁾.

A legislação italiana referente aos acidentes e doenças profissionais, o d.lgs n.º 38/2000, considera no art. 13.º que o dano é a lesão da integridade psico-física da pessoa susceptível de certificação médica, sendo este ressarcível, independentemente, da sua incidência sobre a capacidade de produção de lucro por parte do lesado⁽²⁶⁾.

Face à constatação que o dano biológico e o dano moral e o dano patrimonial deixavam ainda de fora alguns danos sofridos pelo lesado, a doutrina e jurisprudência italianas desenvolveram o dano existencial, o qual poderá ser definido como o abandono forçado ao desenvolvimento de actividades não remunerativas, fon-



tes de bem-estar para o lesado, por motivos que não se prendem com problemas inerentes à actividade psico-física⁽²⁷⁾.

Assim, o dano existencial distingue-se do dano biológico, na medida em que prescindir de uma lesão psíquica ou física, do moral, na medida em que não é necessário que haja estado de sofrimento e do dano patrimonial, na medida em que não consiste numa diminuição de rendimentos

Neste dano é suficiente que exista o abandono pelo lesado de uma actividade concreta, donde devia resultar bem-estar.

O dano existencial compreende, assim, todos aqueles eventos que produzem efeitos negativos no complexo de relações que constituem a pessoa humana e que se repercutem na existência da mesma⁽²⁸⁾.

O dano existencial é uma lesão à personalidade da vítima, com particular incidência na dignidade, na capacidade de auto-determinação e em geral na sua liberdade moral⁽²⁹⁾.

A razão de ser da autonomia desta figura prende-se, por isso, com o facto de nesta estar em causa a lesão de direitos de personalidade que gozam de tutela constitucional⁽³⁰⁾.

Para a doutrina e jurisprudência italianas, o dano existencial tem-se revelado um instituto adequado a retratar os danos emergentes de condutas mobizantes⁽³¹⁾.

Quanto ao assédio moral/*mobbing* sobre a empresa acolhemos a posição de Marie-France Hirigoyen, que na palestra apresentada no I Seminário Internacional de Assédio Moral no Trabalho, realizado na cidade de São Paulo, em 30 de Abril de 2002, considerou que o assédio moral é um péssimo «negócio» para as empresas, na medida em que causa perda de produtividade. Com efeito, para que as pessoas trabalhem bem e produzam bastante precisam de gozar de boas condições e de um ambiente de trabalho saudável. É, sem dúvida, indispensável que as pessoas estejam bem para produzir bem⁽³²⁾.

Formas de manifestação do *mobbing*

Os instrumentos de consecução do *mobbing* são múltiplos e variados. Geralmente, este fenómeno é caracterizado por um conjunto de

condutas implementadas por uma variedade de elementos de agressão psicológica.

Leymann listou 45 condutas relacionadas ao assédio moral, naquele que ficou conhecido por *Leyman Inventory of Psychological Terro- rization* (LIPT) entre os quais se incluem condutas como: culpar a vítima por erros profissionais, submeter a vítima a acusações ou insinuações maldosas; isolar a vítima (*icing out*) através de acções tendentes em implementar uma perfeita segregação da vítima para com o seu ambiente de trabalho, desconsiderar o trabalho da vítima, distribuindo-lhe tarefas vexatórias, ameaçar por escrito e verbalmente a vítima, entre outras⁽³³⁾.

Esses 45 comportamentos podem, para o autor, ser reconduzíveis a cinco grandes categorias de condutas dos agressores, nomeadamente, às condutas tendentes a impedir a vítima de se exprimir, às condutas tendentes a isolar a vítima, às condutas destinadas a provocar pressões e a destruir a reputação do trabalhador no ambiente de trabalho, às condutas conducentes a desacreditar a vítima no local de trabalho e, por último, às condutas tendentes a comprometer a saúde da vítima⁽³⁴⁾.

As fórmulas frequentemente apontadas pela doutrina como manifestação do *mobbing* enquadram-se em comportamentos típicos como a marginalização do trabalhador, o esvaziamento das suas funções, distribuição de trabalhos inúteis, desautorização, a utilização abusiva do *ius variandi*, os ataques à reputação do trabalhador, a existência de violência física e, em alguns casos mais raros, de assédio sexual.

Em Portugal, uma das condutas de *mobbing* mais frequentes reside na violação do dever de ocupação do trabalhador, isto é, deixar o trabalhador durante muitos dias fechado numa sala vazia, sentado numa cadeira, sem poder fazer um telefonema, sem poder trabalhar e sem ter qualquer tipo de contacto com os seus colegas, como forma a obrigá-lo a fazer cessar o contrato de trabalho ou, eventualmente, a dar o seu assentimento a qualquer outro tipo de solicitação abusiva por parte do empregador⁽³⁵⁾.

Atendendo ao espaço de que dispomos, teremos de ficar por aqui, com a promessa de,

num futuro próximo, desenvolvermos o tema atinente à responsabilidade civil e penal do empregador, um dos vértices do *mobbing* com maior incidência prática. ★

(Texto recebido pela CTOC em Março de 2006)

(¹) Para uma breve resenha da evolução da investigação em torno do *mobbing*, *vd* Noa Davenport, Ruth Disder Schwartz e Gail Purselln Elliott, *Mobbing. Emotional abuse in the American Workplace*, Civil Society Publishing, Iowa, 2002, 20 e ss e Heinz Leymann, *Research and term mobbing*, “The Mobbing Encyclopaedia”, <http://www.leymann.se/English/frame.html>.

(²) *The Definition of Mobbing at Workplaces*, “The Mobbing Encyclopaedia”, <http://www.leymann.se/English/frame.html>.

(³) Sobre os conceitos de *mobbing*, *bullying* e *bossing*, *vd*. Marie-France Hirigoyen, *O assédio no trabalho. Como distinguir a verdade*, Editora Pergaminho, Cascais, 2002, p. 70 e ss e Pierluigi Rausel, *Il mobbing. Diritto & Pratica del Lavoro*, Ano XIII, Milano, 2002, p. 26-27. Leymann, Heinz Leymann, *Psychological terrorization – the problem of terminology*, “The Mobbing Encyclopaedia”, <http://www.leymann.se/English/frame.html>, expressamente refere que o termo *bullying* deve ser reservado para as actividades desenvolvidas por crianças e jovens e *mobbing* para o comportamento dos adultos no local de trabalho.

Marie-France Hirigoyen, *O assédio no trabalho*, cit, p. 72-73, menciona os *whistleblowers*, fenómeno que surgiu em Inglaterra, que se refere àqueles indivíduos que, porque revelaram um segredo que se pretende encobrir, tornam-se vítimas de represálias. No fundo, são todos aqueles que alertam a opinião pública para as fraudes, os actos de corrupção ou as violações da Lei por parte de grandes serviços públicos onde trabalham que representam um perigo substancial específico para a saúde pública ou para a segurança. Na prática, estes indivíduos que denunciam que as deficiências de funcionamento no sistema sofrem, de forma bem evidente, represálias desse mesmo sistema. Trata-se de uma forma específica de assédio moral que, como refere a autora, apresenta grandes semelhanças com o *mobbing* ou *bullying*, apesar de nunca ser relacionado com estes fenómenos.

(⁴) Cfr. Pierluigi Rausel, *Il mobbing*, cit, p. 15, nota 15, onde se podem colher indicações bibliográficas acerca do conceito de *Mobbing*.

(⁵) Atendendo a que consideramos ser o termo *mobbing* o mais adequado a definir a complexidade deste fenómeno, como explicaremos mais adiante, admitimos a utilização dos neologismos *mobizado* e *mobizante*, na esteira do que sucede em Itália. Cfr., entre outros, Pierluigi Rausel, *Il mobbing*, cit, p. 20, Frabrizio Amato / Maria Valentina Casciano / Lara Lazzeroni / António Loffredo, *Il Mobbing*, cit, p. 10.

(⁶) *The Definition of Mobbing at Workplaces*, “The Mobbing Encyclopaedia”, <http://www.leymann.se/English/frame.html>.

(⁷) Cfr. Frabrizio Amato/Maria Valentina Casciano/Lara Lazzeroni/António Loffredo, *Il Mobbing. Aspetti lavorativi: nozione, responsabilità, tutela*, Ginfre Editore, Milano, 2002, p. 11

(⁸) *Apud* Frabrizio Amato / Maria Valentina Casciano / Lara Lazzeroni, / António Loffredo, *Il Mobbing*, cit, p. 11-12.

(⁹) *O assédio no trabalho*, cit., p. 76.

(¹⁰) Ver Maria Regina Gomes Redinha, *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*, “Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Raul Ventura”, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Vol II, Coimbra Editora, Coimbra, 2003, p. 833 e seguintes, e Isabel Ribeiro Parreira, *O Assédio Moral no Trabalho*, “V Congresso Nacional de Direito do Trabalho”, Almedina, Coimbra, 2003, p. 209 e ss, Guilherme Dray em anotação ao art. 24.º, *in* Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva, *Código do Trabalho Anotado*, 2.º edição, Almedina, Coimbra, 2004, p. 113-114.

De salientar que, em 27 de Junho de 2000, foi apresentado o projecto de Lei n.º 252/VII na Assembleia da República, sobre a protecção laboral contra o terrorismo psicológico ou assédio moral. Este projecto de lei, não obstante ter sido admitido e baixado à Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias e à Comissão de Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, que deram o seu aval para que o mesmo subisse ao Plenário da Assembleia da República para discussão na generalidade e votação, tal fase não chegou a ter lugar por, entretanto, ter ocorrido o fim da VIII legislatura que acarretou a sua caducidade.

(¹¹) Sobre esta resolução ver Isabel Ribeiro Parreira, *O Assédio Moral no Trabalho*, “V Congresso Nacional de Direito do Trabalho”, Almedina, Coimbra, 2003, p. 231 e ss e Cesare Parodi, *Mobbing. Responsabilità civili e penali per enti e imprese. Soggetti, profili previdenziali e valutazioni medico-legali*, Il Sole 24 Ore, Milano, 2003, p. 24 e ss. Sobre o tratamento dado ao *Mobbing* nos vários ordenamentos jurídicos europeus, ver Pierluigi Rausel, *Il mobbing. Diritto & Pratica del Lavoro*, Ano XIII, Milano, 2002, p. 17 e ss, Jorge Luiz de Oliveira da Silva, *Assédio Moral no ambiente de trabalho*, Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005, p. 73 e ss.

(¹²) Seguimos de perto a exposição de Pierluigi Rausel, *Il mobbing*, cit, p. 20 e ss.

(¹³) *Vd.*, entre outros, Pierluigi Rausel, *Il mobbing*, cit, p. 25 e ss, Frabrizio Amato / Maria Valentina Casciano / Lara Lazzeroni, / António Loffredo, *Il Mobbing*, cit, p. 31 e ss, Marco Bona, Pier Giuseppe Monatori, Umberto Oliva, *La responsabilità civile nel mobbing*, IPSOA, Milano, 2002, p. 8 e ss

(¹⁴) Para maiores desenvolvimentos, *vd* Pierluigi Rausel, *Il mobbing*, cit, p. 29 e ss.

(¹⁵) *Vd.* Pierluigi Rausel, *Il mobbing*, cit, p. 25 e ss e Mário Meucci, *Danni da Mobbing e loro risarcibilità. Danno professionale, biologico e psichico, morale, esistenziale*, Ediesse, Roma, 2002, p. 21.

(¹⁶) Cfr. Noa Davenport, Ruth Disder Schwartz e Gail Purselln Elliott, *Mobbing. Emotional abuso in the American Workplace*, cit, p. 39 e ss.

(17) Podem colher-se vários exemplos de trabalhadores sujeitos a *mobbing* na obra de Marie-France Hirigoyen, *O Assédio no Trabalho*, cit., idem, *Assédio, Coação e Violência no quotidiano*, Editora Pergaminho, Lisboa, 1999, Noa Davenport, Ruth Disder Schwartz e Gail Purselln Elliott, *Mobbing. Emotional abuse in the American Workplace*, cit e Heinz Leymann, *Case stories*, The Mobbing Encyclopaedia”, <http://www.leymann.se/English/frame.html>.

(18) *Vd.* Marie-France Hirigoyen, *Assédio, Coação e Violência no quotidiano*, cit, p. 175. Existem, contudo, outras doenças de foro psiquiátrico muito frequentes nos trabalhadores sujeitos a *mobbing*, nomeadamente o stress pós-traumático e a síndrome da ansiedade generalizada. Nesse sentido, *vd.* Heinz Leymann, How Serious are Psychological Problems after Mobbing? “The Mobbing Encyclopaedia”, <http://www.leymann.se/English/frame.html> e Noa Davenport, Ruth Disder Schwartz e Gail Purselln Elliott, *Mobbing. Emotional abuse in the American Workplace*, cit, 93 e ss.

(19) *Cfr.* Noa Davenport, Ruth Disder Schwartz e Gail Purselln Elliott, *Mobbing. Emotional abuse in the American Workplace*, cit., p. 25. Dr Carroll Brodsky, citado pelas autoras, refere a propósito dos números de Hornstein que «It is not a near epidemic. It is an epidemic!» Ver, também, Heinz Leymann, *Epidemiological findings*, “The Mobbing Encyclopaedia”, <http://www.leymann.se/English/frame.html>.

No que concerne à Europa, conforme informação referente a 2004, colhida em www.assediomoral.org, os países com maior taxa de incidência de *mobbing* são a Inglaterra com 16,3 por cento, seguida da Suécia com 10,2 por cento e da França com 9,9 por cento, esta última seguida de muito perto pela Irlanda com 9,4 por cento.

(20) *Cfr.* Noa Davenport, Ruth Disder Schwartz e Gail Purselln Elliott, *Mobbing. Emotional abuse in the American Workplace*, cit., p. 94.

(21) *Cfr.* Mario Meucci, *Danni da Mobbing e loro risarcibilità*, cit, p. 127.

(22) Nesse sentido, *vd.* decisão da *Cassazione*, 24/1/1990, cujo sumário está transcrito em Mario Meucci, *Danni da Mobbing e loro risarcibilità*, cit p. 327.

(23) *Vd.* As decisões da *Cassazione*, 27/6 /1990 e 5/11/94, cujos sumários estão transcritos em Mario Meucci, *Danni da Mobbing e loro risarcibilità*, cit, p. 327. e p 355, respectivamente.

(24) *Vd.*, por tudo, Mario Meucci, *Danni da Mobbing e loro risarcibilità*, cit, p. 119.

(25) *Cfr.* Mario Meucci, *Danni da Mobbing e loro risarcibilità*, cit, p. 117.

(26) Sobre o dano biológico *vd.* Cesare Parodi, *Mobbing. Responsabilità civili e penali per enti e imprese*, cit, p. 233 e ss, Mario Meucci, *Danni da Mobbing e loro risarcibilità*, cit, p.112 e ss e Frabrizio Amato / Maria Valentina Casciano / Lara Lazzeroni, / António Loffredo, *Il Mobbing*. cit, p. 117 e ss. Sobre o d.lgs n 38/ 2000 que regula acidentes e doenças profissionais em Itália, ver Mario Meucci, *Danni da Mobbing e loro risarcibilità*, cit, p.59e ss.

(27) *Cfr.* Mario Meucci, *Danni da Mobbing e loro risarcibilità*, cit, p. 142.

(28) *Cfr.* Mario Meucci, *Danni da Mobbing e loro risarcibilità*, cit, p. 142.

(29) A jurisprudência tem identificado o dano existencial com o dano da vida em relação. Nesse sentido, *CFR* decisão do *Tribunale Forli*, 17/ 3/ 2001, Mario Meucci, *Danni da Mobbing e loro risarcibilità*, cit, p. 441. O dano da vida em relação é considerado o dano que incide negativamente sobre actividades distintas da actividade laboral, como a actividade social e recreativa. *Cfr* nesse sentido, decisão da *Cassazione* de 5/11/94 citada por Mario Meucci, *Danni da Mobbing e loro risarcibilità*, cit, p. 116, nota 57.

(30) *Cfr.* Monatarie, *Alle soglie di una nuova categoria risarcitoria: il danno esistenziale, danno e responsabilità* 1999, n° 1, 6. *Cfr* a decisão da *Cassazione* 7/6/2000, Mario Meucci, *Danni da Mobbing e loro risarcibilità*, cit, p, 437, que expressamente reconheceu o dano existencial quando são lesados direitos fundamentais da pessoa.

(31) *Cfr.* Mario Meucci, *Danni da Mobbing e loro risarcibilità*, cit, p. 143 e ss e as decisões do *Tribunale Forli*, 15/03/2001, p. 441 e do *Tribunale di Pisa*, 7/10/2001, transcritas em Mario Meucci, *Danni da Mobbing e loro risarcibilità*, cit, p. 441 e 453, respectivamente. Sobre o dano existencial *vd.* Cesare Parodi, *Mobbing. Responsabilità civili e penali per enti e imprese*, cit, p. 233 e ss, Mario Meucci, *Danni da Mobbing e loro risarcibilità*, cit, p.140 e ss, Frabrizio Amato / Maria Valentina Casciano / Lara Lazzeroni, / António Loffredo, *Il Mobbing*. cit, p. 125 e ss, AA VV, *Il danno esistenziale. Una nuova categoria della responsabilità civile*, a cura di Paolo Cendon e Patrizia Ziviz, Giuffrè Editore, Milano, 2000, Patrizia Ziviz, *Il danno esistenziale. Una nuova categoria della responsabilità civile*, Giuffrè Editore, Milano, 1999.

(32) *Cfr.* Marie –France Hirigoyen, I Seminário Internacional de Assédio Moral no Trabalho, S Paulo, 30 de Abril de 2002, intervenção disponível em www.assediomoral.org, na tradução oficial. *Vd.* H. Leymann, *Consequences of mobbing*, “The Mobbing Encyclopaedia”, <http://www.leymann.se/English/frame.html>.

(33) A este inventário foram recentemente acrescentadas mais 14 condutas por um investigador espanhol González de Rivera. *Vd.* Maria A Lopez Cabarcos y Vázquez Rodriguez, *Mobbing. Como prevenir, Identificar y solucionar el acoso psicologico en el trabajo*, Pirâmide, Madrid, 2003, p. 57.

(34) *Cfr.* Mario Meucci, *Danni da Mobbing e loro risarcibilità*, cit, p. 23.

(35) Sobre o dever de ocupação efectiva no ordenamento jurídico português *vd.* Nunes de Carvalho, *Sobre o dever de ocupação efectiva*, RDES, 1991, n.º 3 e 4, p. 261 e ss, Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 202, p. 518 e ss, Bernardo da Gama Lobo Xavier, *Curso de Direito do Trabalho*, 2.ª ed com aditamento de actualização, Verbo, Lisboa, 1999, p. 338-340 e Monteiro Fernandes, 12.ª ed., Almedina, Coimbra, 2004, p. 279 e ss.