



CATÓLICA
UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA | PORTO
Escola de Direito do Porto

MOBBING:
ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A SUA DURAÇÃO

Dissertação de Mestrado apresentada à Universidade Católica Portuguesa
para obtenção de grau de mestre por Diana Filipa Lopes Esteves,
sob a orientação da Prof. Doutora Catarina de Oliveira Carvalho

Porto
2011

ÍNDICE

	Págs.
▪ Abreviaturas	4
▪ Introdução	8
▪ <i>Mobbing</i> : designação recente para um problema antigo	11
▪ Da delimitação conceptual	15
▪ Dos elementos caracterizadores	17
▪ Da duração em especial	21
▪ Considerações finais	38
▪ Referências bibliográficas	46

ABREVIATURAS

- **ADL** – Argomenti di Diritto del Lavoro
- **al.** – Alínea
- **AL** – Actualidade Laboral – Revista semanal técnico-jurídica del trabajo y de la seguridad social
- **AS** – Aranzadi Social
- **CC** – Código Civil
- **Cfr.** – Confrontar
- **cit.** – Obra citada
- **CPC** – Código de Processo Civil
- **CRL** – Cuadernos de Relaciones Laborales
- **CT** – Código de Trabalho;
- **DO** – Le Droit Ouvrier
- **DS** – Droit Social
- **ed.** – Edição
- **n.º** – Número
- **nt.** – Nota
- **ob. cit.** – Obra citada, com descrição bibliográfica completa em “Referências Bibliográficas”
- **PDT** – Prontuário de Direito do Trabalho
- **p.** – Página
- **pp.** – Páginas
- **Prof.** – Professora
- **QL** – Questões Laborais
- **RCP** – Responsabilità Civile e Previdenza
- **RCTFP** – Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei 59/2008, de 11 de Setembro)
- **RGDTSS** – Revista General de Derecho del Trabajo Y Seguridad Social
- **RGLPS** – Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale
- **RIDL** – Rivista Italiana di Diritto del Lavoro
- **RJS** – Revue de Jurisprudence Sociale

- **RL** – Relaciones Laborais – Revista crítica de teoría y práctica
- **RTDPC** – Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile
- **ss.** – Seguintes
- **TRP** – Tribunal da Relação do Porto
- **TS** – Tribuna Social – Revista de seguridad social y laboral
- **vd.** – *Vide*
- **vol.** – Volume
- **ult. ob. cit.** – Última obra citada

AGRADECIMENTO

A presente dissertação de mestrado foi realizada sob a orientação da Professora Doutora Catarina de Oliveira Carvalho, a quem agradecemos toda a confiança em nós demonstrada, partilha do saber, apoio e disponibilidade, compreensão, exigência e todas as valiosas contribuições para este trabalho.

À Professora Doutora Catarina de Oliveira Carvalho agradecemos ainda o estímulo do nosso interesse pelo *mobbing* na fase lectiva do curso de mestrado, interesse esse que viria a progredir na nossa vida pessoal e profissional, enquanto cidadã e advogada-estagiária.

Sem todos estes contributos, a nossa investigação não teria sido possível.
Muito obrigado!

O *mobbing* é como uma espécie de “vento frio que penetra por debaixo da porta sem avisar e esfria todo o ambiente da habitação”¹

¹ Tomás I. González Pondal, *Mobbing – El acoso psicológico en el ámbito laboral*, BdeF, Buenos Aires, 2010, p. 17.

INTRODUÇÃO

A violência psicológica no mundo do trabalho não é um fenómeno novo. Para alguns autores, essa violência é quase tão antiga como a própria humanidade, à semelhança do que acontece com os maus tratos em geral².

O Direito do Trabalho está intrinsecamente relacionado com a ideia de “labuta”, “exercício de uma profissão”, que, ao contrário do que sucedia quando surgiram as primeiras relações laborais, consideramos ser, hoje em dia, fisicamente menos duro em face do crescente desenvolvimento tecnológico, mas psicologicamente mais desgastante, em grande medida pelas inúmeras exigências e preocupações que propicia aos seus agentes. Porém, para que o Ser Humano se desenvolva de forma saudável e completa não pode dedicar toda a sua vida ao trabalho, mas também não pode viver sem ele!

O trabalho sadio e livre favorece novas experiências, formação e transformação de personalidades e funciona como um veículo para as satisfações humanas, quer a nível emocional, quer a nível patrimonial. Estudos científicos referem-se ao trabalho como uma valiosa fonte de desenvolvimento do Ser Humano, para onde “homens e mulheres transportam o melhor e o pior da sua condição humana”³, permitindo, enquanto apelo para a nossa vocação, criar e descobrir um significado único em cada um de nós.

Não sendo relevante a área profissional em que estamos inseridos, no Direito do Trabalho existe algo comum à maioria dos cidadãos. A inserção no mundo do trabalho tem início com a celebração, verbal ou escrita⁴, de um contrato de trabalho. A partir daqui deparamo-nos com o “pontapé de saída” para uma nova relação, da qual emergem novos direitos, obrigações e interesses

² Assim, CARLOS MIR PUIG, “El acoso moral en el trabajo (Mobbing) y en la escuela (Bullying) y el derecho penal”, in *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General Del Poder Judicial, Madrid, 2007, p. 176.

³ M.^a REGINA GOMES REDINHA, “Assédio moral ou mobbing no trabalho”, in *Estudos em homenagem ao Professor Dr. Raul Ventura*, vol. II, Coimbra Editora, Coimbra, 2003, p. 833. Também CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE, “El “acoso” ¿riesgo laboral a prevenir en las empresas o delito a punir por el estado?: “quis novum sub sole””, *TS*, n.º 234, 2010, pp. 9-10, considera que “(...) não é possível separar do trabalho, enquanto “factor produtivo”, a sua dimensão pessoal, isto é, a inseparável qualidade de pessoa do sujeito trabalhador”.

⁴ Para mais desenvolvimentos, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 83-85; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 5.^a ed. Almedina, Coimbra, 2010, p. 308.

divergentes para ambas as partes. É precisamente no mundo do trabalho que encontramos um verdadeiro conflito assimétrico e desequilibrado de poderes, bem como uma clara desigualdade. E tal situação só é possível atendendo à liberdade e voluntariedade dos sujeitos na celebração do contrato de trabalho⁵.

Em bom abono da verdade, numa organização de hierarquias onde não se vislumbra o princípio geral da igualdade, o empregador ordena e o trabalhador obedece. É esta a filosofia de todos aqueles que assentam a gestão das suas empresas num autêntico sistema absolutista e esperam obediência plena dos seus trabalhadores. Porém, como muito bem escreve JOÃO LEAL AMADO, “[p]onto é, contudo, que o exercício destes poderes empresariais se processe de acordo com a boa fé, não originando constrangimentos ao trabalhador, não afectando a sua dignidade, não lhe criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Ponto é, afinal, que o exercício dos poderes patronais respeite a pessoa que há em cada trabalhador”⁶. O que, refira-se, nem sempre acontece...

Posto isto, não admira que, enquanto território hierarquizado, complexo e de predomínio de autoridade, a organização do trabalho constitua, por excelência, um cenário de conflitos frequentes e de verdadeiras situações de violência psicológica. Neste sentido, observa ISABEL RIBEIRO PARREIRA que “[c]omo todos os agrupamentos humanos, o local de trabalho representa uma indiscutível fonte de tensões entre os indivíduos que o compõem e que explodem, na maior parte das vezes, sob a forma de pequenos conflitos, ainda que graves, mas esquecidos passado o calor da emoção”⁷. Questão diversa são as situações de pressão, direccionadas para uma única pessoa ou um número restrito de pessoas, cujo objectivo é atentar contra a sua dignidade e integridade física e moral, bem como a degradação do ambiente e condições de trabalho. Actualmente, temos vindo a tomar consciência de que essas pressões se estão a tornar no grande drama pessoal e social dos nossos dias⁸, não obstante terem existido, desde sempre,

⁵ Assim, MARIA MALTA FERNANDES, *Os limites à subordinação do trabalhador – Em especial ao dever de obediência*, Quid Juris, Lisboa, 2008, pp. 13-18.

⁶ JOÃO LEAL AMADO, “As faces do assédio”, *QL*, Ano XVI, n.º 33, 2009, p. 118.

⁷ ISABEL RIBEIRO PARREIRA, “O assédio moral no trabalho”, in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Almedina, Coimbra, 2003, p. 209.

⁸ Em Espanha, e como observa MOLINA NAVARRETE, ob. cit., p. 10, é na política de gestão de pessoal ou em processos de reestruturação que encontramos o fundamento, segundo foi reconhecido pelo Governo e pelos próprios membros da direcção das empresas, para mais de

situações de violência psicológica nas organizações de trabalho, sejam elas públicas ou privadas.

O contacto pessoal e directo com a vida prática contribuiu para aumentar o nosso interesse pelo fenómeno do *mobbing* em geral e traduziu-se na escolha do tema que, em concreto, nos propomos analisar: o carácter reiterado, sistemático e prolongado no tempo dos comportamentos susceptíveis de envolverem a violência psicológica no local de trabalho. Este é, talvez, um dos elementos que maior dificuldade oferece quanto à sua percepção em face das suas inúmeras controvérsias.

Tal como é colocada na prática, consideramos ser esta uma realidade merecedora de novos esclarecimentos e melhor acolhimento do que aquele que lhe tem vindo a ser dada. Reconhecemos ser este um caminho difícil de palmilhar, uma vez que a necessidade de reiteração, de sistematização e de continuação dos comportamentos parece ser algo extremamente enraizado no pensamento jurídico-laboral. Todavia, e porque nós juristas nos limitamos a constatar factos, seguir opiniões e a expressá-las com vocábulos e orientações distintas em comparação com aquilo que já foi dito por alguém um dia, não ambicionamos alcançar uma “revolução” jurídica no tema da duração. Procuraremos apenas analisar cada uma das diferentes teorias trazidas à colação, dar a conhecer novas realidades, abrir novos horizontes e quem sabe, até, contribuir para a transformação do *mobbing*, enquanto moda de hoje, na história de amanhã ou não fosse esse o motivo pelo qual nos movemos enquanto árduos caminheiros do Direito.

quarenta suicídios em pouco mais de um ano e meio por parte de trabalhadores dos seus quadros de pessoal. Esta é a conclusão que se retira dos recentes acontecimentos dados a conhecer por empresas de telecomunicação internacionais, os quais mais não vieram do que alimentar esta trágica imagem do mundo do trabalho dos nossos dias.

MOBBING: DESIGNAÇÃO RECENTE PARA UM PROBLEMA ANTIGO

A violência psicológica no local de trabalho é quase tão antiga quanto a origem da humanidade e das relações humanas em geral. Referimo-nos ao fenómeno como “violência psicológica”, mas poderíamos denominá-lo, igualmente, de “mobbing”, como foi inicialmente designado pela sociologia e psicologia, de “violência psicológica” ou de “assédio moral”, como a doutrina e jurisprudência portuguesas têm vindo a preferir identificá-lo⁹.

De salientar, contudo, que de todas as terminologias apresentadas, o termo *mobbing* é aquele que tem vindo a ser adoptado pela maioria. *Mobbing* deriva do verbo inglês “to mob” cujo vocábulo português que melhor se adequa é, na opinião de REGINA REDINHA, “acossamento”¹⁰, o que significa perseguir, dar caça a alguém, atormentar e molestar¹¹.

O assédio moral “[t]rata-se, não obstante, de uma realidade não exclusiva do ambiente do trabalho, antes é detectável em qualquer agrupamento humano, e tão antiga quanto a existência de uma sociedade organizada”¹². De facto, e embora expressas de formas distintas e com particularidades específicas, reconhecem-se situações de assédio moral em diversas áreas da vida dos cidadãos: no local de trabalho, no seio familiar e/ ou do casal, no ambiente

⁹ A este propósito, em Espanha, para IÑAKI PIÑUEL, *Mobbing – Manual de autoayuda – Claves para reconocer y superar el acoso en el trabajo*, Aguilar, Madrid, 2003, pp. 26-27, a palavra moral deveria ser substituída por “imoral”, isto porque o conceito de *mobbing* é constituído por um substrato ético referido essencialmente à falta de respeito e de consideração pelo direito à dignidade dos trabalhadores, enquanto pilar basilar da relação de trabalho. Este autor prossegue, ob. cit., p. 60, sublinhando expressamente que o fenómeno do *mobbing* não se satisfaz com o assédio à moral, à ética ou aos bons costumes da vítima. Por sua vez, encontramos quem defenda que a “expressão “moral” tem um sentido mais profundo e amplo relativamente à existência e à característica, única da pessoa, de subsistir enquanto “ser moral”, ou seja, a expressão “moral” permite ir para além da dimensão corpórea e psíquica da pessoa e ancorar-se na sua dimensão integral, incluindo a sua dimensão espiritual” – neste sentido cfr. OBSERVATORIO VASCO SOBRE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO: “MOBBING”, *El acoso moral – Mobbing – en los lugares de trabajo: comprender para intervenir*, 1.ª ed., Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia - Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 2004, p. 20. Concordamos com MIR PUIG, ob. cit., p. 180, que, sem dar grande importância à divergência, refere tratar-se apenas de uma “questão de semântica”.

¹⁰ REGINA REDINHA, ob. cit., pp. 835-836.

¹¹ A este propósito, MARCELLO PEDRAZZOLI, “Tutela della persona e aggressioni alla sfera psichica del lavoratore”, *RTDPC*, Anno LXI, 2007, n.º 2007, p. 1121, observa que, originariamente, o *mobbing* traduzia-se no processo de “contra-ofensiva da presa contra o inimigo que procurava marginalizá-la”.

¹² M.ª REGINA REDINHA, “Assédio moral ou mobbing no trabalho (Sumário)”, in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Almedina, Coimbra, 2003, p. 169.

escolar, entre outras. Contudo, dúvidas não restam de que o *mobbing* sempre existiu no ambiente de trabalho^{13/14}. Em bom abono da verdade, “encontramos-nos diante de um problema antigo que, nos últimos dez anos, tem vindo a tornar-se numa grande preocupação social e num interesse exacerbado na área da psicologia, da psiquiatria e da sociologia, ciências essas que terão influenciado necessariamente o Direito”¹⁵ e contribuído para a caracterização elaborada do fenómeno ao colocarem em evidência a sua gravidade e a necessidade de preveni-lo ou, não raros os casos, reprimi-lo.

O primeiro grande estudo do fenómeno teve o seu início na década de oitenta pela mão do psicólogo alemão HEINZ LEYMANN, a quem se reconhece o título de prestigiado especialista em situações de assédio moral no ambiente de trabalho¹⁶. O seu estudo centrou-se, essencialmente, na observação de diferentes tipos de trabalhadores e na realização de uma longa pesquisa de campo na Suécia¹⁷. Através do contacto pessoal com histórias verídicas de trabalhadores expostos a situações degradantes e destrutivas no ambiente de trabalho, LEYMANN teorizou o fenómeno do *mobbing*¹⁸ e deu a conhecer a sua evolução e as suas inúmeras consequências.

¹³ Assim, JOSÉ VICENTE ROJO e ANA MARÍA CERVERA, *El mobbing o acoso laboral*, Tébar, Madrid, 2005, p. 21.

¹⁴ Quando reflectimos sobre este fenómeno tendemos a pensar no empregador como agente activo das condutas hostis. Todavia, esse agente pode ser um trabalhador hierarquicamente inferior, um superior hierárquico ou um colega de trabalho com o mesmo nível na hierarquia. Embora menos frequente, o assediador pode ser, ainda, um terceiro alheio à organização empresarial.

¹⁵ Neste sentido, ESPERANZA ROALES PANIAGUA, “El acoso moral en el trabajo: causa inespecífica de despido disciplinario”, AS, n.º 19, 2010, p. 33.

¹⁶ Assim, REGINA REDINHA, “Assédio moral ou mobbing no trabalho”, cit., p. 833, nt. 1.

¹⁷ Sobre estes estudos veja-se HEINZ LEYMANN, *La persécution au travail*, Éditions du Seuil, Paris, 1996, pp. 8 ss.

¹⁸ O vocábulo *mobbing* foi dado a conhecer pelo zoólogo e etnólogo austríaco KONRAD LORENZ. Este autor introduziu o termo *mobbing* para descrever o comportamento desenvolvido por membros de um grupo de animais contra outro membro do grupo, concluindo que os animais mais frágeis atacam, em conjunto, o animal de maior envergadura e mais forte, precisamente por se sentirem ameaçados por ele. Neste sentido veja-se, entre muitos outros, IÑAKI PIÑUEL Y ZABALA, “El mobbing o acoso psicológico en el trabajo”, in *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General Del Poder Judicial, Madrid, 2007, p. 31; PEDRO RODRÍGUEZ LÓPEZ, *El acoso moral en el trabajo – La responsabilidad en el acoso moral en el trabajo*, Difusa, Madrid, 2004, pp. 19-20. Nos anos sessenta o sueco PETER-PAUL HEINEMANN voltou a fazer uso do termo *mobbing* para definir e descrever os comportamentos entre crianças nas escolas – cfr. SEBASTIÁN MORALO GALLEGÓ, “El mobbing o acoso moral en el trabajo. Responsabilidad social”, in *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General Del Poder Judicial, Madrid, 2007, p. 120; MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *O assédio no trabalho – Como distinguir a verdade*, 1.ª ed., Pergaminho, Cascais, 2002, p. 68.

A divulgação das pesquisas de LEYMANN levou ao surgimento de outras obras, facilitando, deste modo, a divulgação e a denúncia do *mobbing* pelo mundo. Em Itália, por exemplo, terá sido HARALD EGE o primogénito nos estudos do fenómeno e fundador do centro PRIMA (Associação Italiana contra o Mobbing e o *Stress* Psicológico), cuja finalidade é a de popularizar o fenómeno, realizar o estudo das questões relacionadas com o *mobbing* e o *stress* psico-social, bem como intervir e prestar auxílio às vítimas¹⁹. Por sua vez, em França, a relevância do *mobbing* foi despertada por MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, psicoterapeuta em vitimologia. Em 1998, a autora analisa e leva a público o assédio moral no local de trabalho e com base em numerosos testemunhos e casos em concreto é dada a conhecer em pormenor, pela primeira vez naquele país, a complexidade do fenómeno.

Dúvidas não restarão, contudo, que estamos perante um assunto actual que envolve uma ampla discussão na sociedade contemporânea em face do aumento galopante das situações de assédio. Diremos, inclusive, tratar-se de uma tarefa árdua, senão mesmo impossível, a de contabilizar o número de vítimas de *mobbing* espalhadas pelo planeta²⁰.

Quais são, então, os motivos que justificam o crescimento dos casos de *mobbing*? Por todo o mundo são inúmeros os factores apontados que permitem explicar esse aumento nos diversos sectores de produção.

A Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio moral no trabalho (2339/2001(INI))²¹ aponta como principais causas para a sua prática as deficiências de organização do trabalho, de informação interna e/ou de direcção do trabalho e de enquadramento, em concreto: cargas de trabalho ou de níveis de exigências demasiados elevados ou demasiados baixos e deficiências nas políticas de gestão do pessoal por parte do empregador, nomeadamente quanto às atitudes ou à forma de acolhimento que é dado aos trabalhadores. Além

¹⁹ Neste sentido, ADRIANA CALVO, “O assédio moral organizacional e a dignidade da pessoa humana”, in *Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho*, LTR, São Paulo (Brasil), 2010, p. 12; MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, ob. cit., p. 70.

²⁰ Nas palavras de PIÑUEL, *Mobbing – Manual de autoayuda – Claves para reconocer y superar el acoso en el trabajo*, cit., p. 21, “[o] *mobbing* é a ponta do iceberg de uma modificação vertiginosa e negativa que se está a verificar nas condições de carácter organizativo [das empresas] e que se manifesta e concretiza no caso de milhões de trabalhadores por toda a Europa”.

²¹ www.europarl.europa.eu, consultada em 28.02.2011.

destes, a Resolução faz, ainda, referência aos contratos de trabalho temporários e às condições de trabalho inseguras.

Mas não é tudo. Sublinhe-se, ainda, outros factores como a existência de inúmeras hierarquias dentro do mesmo quadro empresarial e modelos de direcção autoritários, a falta de interesse e de apoio generalizado por parte dos empregadores, as comunicações despersonalizadas e os inadequados métodos de gestão de conflitos, nomeadamente pela sua negação e/ou participação activa nos mesmos por parte dos empregadores²². MOLINA NAVARRETE identifica “o modelo de produção da empresa, baseado na enorme e continuada pressão competitiva e na contaminação psíquica do ambiente laboral, como a razão principal das agressões à estabilidade e integridade psíco-física do trabalhador”²³. E note-se que esta competitividade é fomentada não apenas como filosofia base de uma empresa competitiva, autónoma e globalizada, mas também entre colegas.

Entre nós, REGINA REDINHA identifica, para além destes, “a gestão por objectivos, a fungibilidade da mão-de-obra, o distanciamento e o anonimato da direcção da empresa”²⁴, aos quais acrescentamos a concorrência e as adversidades na conjuntura económico-financeira. GLÓRIA REBELO refere também o declínio de representação sindical como “terreno fértil para o assédio moral”^{25/26}.

O crescente interesse pelo tema do assédio moral tem vindo a ser objecto de centenas de estudos, publicações e artigos de opinião dos mais diversos ângulos e, por consequência, também do plano jurídico. Tal situação tem conferido uma crescente visibilidade ao fenómeno e uma maior consciencialização social dos casos de *mobbing* que, infelizmente, “têm vindo a aumentar de forma paralela ao desenvolvimento dos direitos sociais na nossa

²² Entre outros, destacamos MORALO GALLEGOS, ob. cit., p. 132.

²³ MOLINA NAVARRETE, ob. cit., p. 10.

²⁴ REGINA REDINHA, ult. ob. cit., p. 833.

²⁵ GLÓRIA REBELO, “Assédio moral e dignidade no trabalho”, *PDT – Número especial em homenagem à obra do Dr. Vítor Ribeiro*, n.º 76/77/78, 2007, p. 106.

²⁶ Outros autores defendem existir factores inteiramente relacionados com a natureza e a qualidade das pessoas. São grupos que se apresentam, por excelência, mais vulneráveis a comportamentos desiguais e persecutórios no local de trabalho, a piores condições de trabalho e, por consequência, mais expostos a situações de assédio moral. Neste sentido saliente-se, por exemplo, os jovens em situação laboral precária, os estrangeiros, os trabalhadores com algum tipo de deficiência, os indivíduos com orientações sexuais diferentes e as mulheres – cfr. FREDERICO NAVARRO NIETO, *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, Thomson – Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2007, p. 15.

civilização”²⁷. Assim, a grande relevância do fenómeno contribuiu para que, nos últimos anos, aumentassem as denúncias dos casos de assédio moral e, conseqüente, recurso aos Tribunais, bem como o surgimento de organizações e associações de vítimas e/ou estudiosos, cujo trabalho desenvolvido tem como objectivo prevenir este problema de cariz social e mundial. Nas palavras de ESPERANZA ROALES PANIAGUA, “[o] trabalhador deixou de ser visto exclusivamente como força de trabalho ou de mão-de-obra e passou a ser considerado como titular de direitos que se exercem e que têm de ser protegidos, isto porque, o contrário seria negar ao trabalhador a sua qualidade de sujeito racional, igual e livre”²⁸.

A especial sensibilidade para o problema da violência psicológica no ambiente de trabalho passou a ter, igualmente, grande relevância nos diferentes meios de comunicações e em inúmeras publicações. Inquantificável é o número de *best-sellers* que encontramos em livrarias, “quiosques” de rua, de estações de comboio ou de aeroportos, sobre o combate à insatisfação, ao desconforto, ao *stress*, à pressão e à violência no trabalho.

DA DELIMITAÇÃO CONCEPTUAL

Torna-se, agora, imprescindível compreender os contornos essenciais do *mobbing*. Para alguns autores, o *mobbing* não consiste num conceito jurídico preciso²⁹. Por outro lado, outros, em face das diversas situações que o definem, do seu alcance pluriofensivo e das diferentes modalidades em que se concretiza e desenvolve, defendem que encontrar uma definição unânime para um tal fenómeno não é uma tarefa fácil³⁰. Na verdade, encontramos inúmeras definições doutrinárias e jurisprudenciais, muitas delas impelidas pela vontade dos seus

²⁷ ENRIQUE JOSÉ CARBONELL VAYÁ, MIGUEL ÁNGEL GIMENO NAVARRO e ANA MEJÍAS GARCÍA, *El acoso laboral, antes llamado mobbing – Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, p. 171.

²⁸ ESPERANZA ROALES PANIAGUA, ob. cit., p. 34.

²⁹ JACQUES DELGA e ABIRAMY RAJKUMAR, “Le harcèlement moral: éléments caractéristiques du harcèlement moral au regard du Code du travail et de la jurisprudence contemporaine”, *DO*, 2005, p. 161; PATRIZIA TULLINI, “Mobbing e rapporto di lavoro”, *RIDL*, Anno XIX, 2000, n.º 2, p. 251.

³⁰ Como observam JOSÉ CONESA BALLESTERO e MIRIAM SANAHUJA VIDAL, “Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (Mobbing)”, *AL*, n.º 30, 2002, p. 644: “(...) não existe uma unidade na definição do que é ou não assédio moral, pelo que será imprescindível analisar caso a caso”.

autores em encontrarem uma definição mais original e de maior sucesso relativamente àquelas que já existem³¹.

Todavia, a denominação do fenómeno e a construção de um conceito manifestavam-se, desde o seu surgimento, como impreteríveis, uma vez que é através da sua delimitação conceptual que se “logra dotar de autonomia uma realidade específica que, por inominada até então, se manifestava difusa nos seus contornos e as suas manifestações eram reconduzidas, com maior ou menor êxito e em função de como eram compreendidas, a outras categorias já existentes”³².

Sendo certo que são múltiplas as definições que encontramos sobre *mobbing*, certo é também que as mesmas variam de acordo com a perspectiva e a ciência que aborda o tema. No entanto, “embora tais formulações possam ser interessantes (sobretudo para delimitar ou tipificar o assédio moral como categoria jurídica) devemos, contudo, suspeitar delas, na medida em que o que pode ser importante do ponto de vista sociológico ou médico, pode não ter o mesmo interesse para o jurista, além do mais nem todo o fenómeno considerado como assédio moral por sociólogos ou médicos tem de ser juridicamente relevante ou ter a mesma transcendência”³³. Concordando na íntegra com esta perspectiva, não deixaremos, contudo, de citar a definição clássica de LEYMANN, enquanto impulsionador activo do fenómeno.

Para LEYMANN, e numa primeira tentativa de delimitação conceptual, “[o] conceito de *mobbing* define o encadeamento, por um período de tempo suficientemente longo, de propósitos e condutas hostis, exprimidas ou manifestadas por uma ou mais pessoas contra uma terceira pessoa (o alvo)”³⁴. Para o autor, o *mobbing* é, igualmente, “um processo de destruição, constituído por comportamentos hostis que observados isoladamente podem parecer inofensivos, mas cuja repetição continuada traz efeitos nocivos”³⁵. Sendo certo

³¹ Neste sentido, CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE, *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: De las normas a las prácticas forenses*, Bomarzo, Albacete (España), 2007, p. 9.

³² MANUEL CORREA CARRASCO, “El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo”, in *Acoso moral en el trabajo – Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Thomson – Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2006 p. 41.

³³ JUAN GORELLI HERNÁNDEZ e TOMÁS GÓMEZ ÁLVAREZ, “El acoso moral. Perspectivas jurídico-Laborales”, *RGDTSS*, n.º 2, 2003, p. 2.

³⁴ HEINZ LEYMANN, ob. cit., p. 27.

³⁵ HEINZ LEYMANN, ob. cit., pp. 26-27.

que este é um conceito, em parte, desactualizado, a verdade é que o mesmo não deixa de ter relevância, não só porque foi a primeira delimitação do fenómeno, mas também porque foi a partir deste pensamento que se desenvolveu a maioria das definições que vieram a surgir posteriormente³⁶. Além do mais, é também a partir daqui que se começa a conhecer e a enumerar os elementos principais para o Direito desta agressão psico-laboral.

Do ponto de vista jurídico não existe, contudo, um consenso quanto à definição de *mobbing*. A mencionada Resolução do Parlamento Europeu afirma expressamente que, também no seio da União Europeia, não é possível encontrar uma definição de assédio moral única e internacionalmente reconhecida, em face das distintas definições de assédio no trabalho elaboradas pelos vários Estados-Membros, investigadores, organizações e autoridades, cada um deles dando relevo a diferentes aspectos e/ou seguindo distintas orientações.

Pelo exposto, e optando por sermos breves neste ponto, citamos REGINA REDINHA, enquanto reveladora de um conceito aceite quase unanimamente. Esta autora define o *mobbing* como perseguição “metodicamente organizada, temporalmente prolongada, dirigida normalmente contra um só trabalhador que, por consequência, se vê remetido para uma situação indefesa e desesperada, violentado e frequentemente constrangido a abandonar o seu emprego, seja por iniciativa própria ou não”³⁷. A esta definição, e fazendo nossas as palavras de RENATO SCOGNAMIGLIO, acrescentamos apenas que o *mobbing* tem como principal objectivo “prejudicar a saúde, o canal de comunicação, o fluxo de informação, a reputação e a personalidade da vítima”³⁸.

DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES

Como observamos são inúmeras as definições de *mobbing*. Admitimos que muitas outras existem e tantas outras seriam, igualmente, merecedoras de destaque neste nosso estudo. Contudo, somos forçados a reconhecer que mais

³⁶ Neste sentido, SUSANA MAYORAL BLASCO e JOSEP ESPLUGA TRENC, “Mobbing: ¿un problema de perfiles psicológicos o un problema de organización del trabajo? Dos estudios de caso”, *CRL*, vol. 28, n.º 2, 2010 p. 236.

³⁷ REGINA REDINHA, ult. ob. cit., p. 834.

³⁸ RENATO SCOGNAMIGLIO, “A proposito del mobbing”, *RIDL*, Anno XXIII, 2004, I, pp. 493-494.

importante do que citar, extensamente, diferentes perspectivas, é constatar que na hora exacta de o definir nos deparamos com algo em comum a todas: os seus elementos estruturais.

Os inúmeros e diversificados conceitos permitem, desde logo e à primeira vista, identificar três elementos essenciais no *mobbing*: a execução de comportamentos objectivos, de carácter abusivo, ofensivo, humilhante ou degradante; o carácter sistemático, reiterado e continuado no tempo desses comportamentos e suas consequências³⁹ para a vítima, para a empresa e para a sociedade em geral. Surge, aqui, a nossa primeira divergência.

Em sentido diverso à doutrina nacional, a maioria dos autores estrangeiros põe em evidência mais dois elementos para fazer sobressair o *mobbing* de outras formas de violência no trabalho, são eles: a intenção do agente activo de *mobbing* e a prática de *mobbing* como consequência directa da relação de trabalho e realizado entre sujeitos cuja relação é estritamente profissional⁴⁰. Por razões que se prendem com a extensão deste trabalho, apenas nos centraremos, ainda que rapidamente, nos três elementos principais. No entanto, importa deixar claro que, por uma questão de lógica uma vez que a característica da duração é o tema principal deste nosso estudo, não seguiremos a ordem de apresentação dos elementos suprareferida. Optámos, desta forma, por deixar para último lugar o estudo do elemento temporal.

Na maioria dos casos, o *mobbing* tem o seu início em comportamentos que, de forma isolada, nos parecem inofensivos ou, pelo menos, justificados. Ao que tudo indica, a evolução e a intensificação desses comportamentos permitirá pôr a descoberto o claro propósito dos mesmos.

Sem mais, diremos que não existe uma homogeneidade na configuração das condutas a adoptar pelo agressor. Ao invés, quando nos referimos ao fenómeno somos forçados a concluir que as suas condutas podem revestir um carácter “tremendamente heterógeno e difíceis de serem reconduzidas a um

³⁹ Também neste sentido, entre outros, JÚLIO GOMES, ob. cit., pp. 428-430.

⁴⁰ Neste sentido, entre outros, RAQUEL SERRANO OLIVARES, *El acoso moral en el trabajo*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2005, p. 26; CARMEN GRAU PINEDA, “El acoso moral en el trabajo como riesgo profesional de nueva generación: el empresario como principal deudor de seguridad”, *AL*, n.º 4, 2007, pp. 429-430. Para mais desenvolvimentos sobre a intenção do agressor como eventual característica do *mobbing* destacamos, em França, PATRICE ADAM, “Le harcèlement moral est mort, vive le harcèlement moral? Oraison funèbre”, *DO*, n.º 740, 2010, 117-123.

único “tipo”⁴¹. Assim, não admira que actualmente seja possível encontrar na doutrina e na jurisprudência inúmeros exemplos de condutas, umas mais originais, outras mais acertivas, mas todas elas diversificadas na sua espécie e natureza. Imprescindível é, contudo, ser flexível e não dar como concluído o estudo e a enumeração, ainda que a título exemplificativo, desses comportamentos.

A este propósito não poderíamos deixar de fazer referência a LEYMANN que, pela primeira e única vez na história do *mobbing*, ousou enumerar quarenta e cinco comportamentos extraídos de um total de trezentas entrevistas que efectuou ao longo das suas pesquisas e, segundo ele, consubstanciais à prática de *mobbing*, subdividindo-os em cinco categorias essenciais⁴². Apesar de extensa, a verdade é que, ainda assim, a enumeração e predefinição dos comportamentos por LEYMANN peca por não conseguir alcançar todos os comportamentos imoladores que, num plano eminentemente prático, se podem manifestar e traduzir numa situação de assédio moral no trabalho⁴³.

Neste sentido, concluímos que os comportamentos susceptíveis de consubstanciar uma situação de *mobbing* pecam pela sua diversidade e originalidade, em grande parte resultado da ausência de barreiras para a imaginação (fértil) do agressor. Assim, mais importante que tentar diferenciar e enquadrar os diferentes comportamentos em categorias e/ou divisões, e mais importante ainda do que focar esforços na procura de uma enumeração e exemplificação exhaustiva desses comportamentos, é analisar caso a caso.

A intenção do agressor nunca é, por ele, encarado como uma oportunidade de beneficiar a vítima. O agente agressor, ao pôr em marcha um plano de *mobbing*, determina e interioriza lograr um dano e é em torno dessa finalidade, em todos os casos perversa e danosa, que se vão mover as estratégias de

⁴¹ Cfr. GORELLI HERNÁNDEZ e GÓMEZ ALVAREZ, ob. cit., p. 3.

⁴² Para mais desenvolvimentos, HEINZ LEYMANN, ob. cit., pp. 42-43.

⁴³ Frequentemente, referimo-nos ao *mobbing* como um processo de destruição psicológico refinado, enquanto fenómeno sem intervenção do tacto. Contudo, a doutrina mais recente tem vindo a enquadrar nas situações de *mobbing* aquelas agressões que envolvem, arditamente, um certo contacto físico. “Um empurrão, um puxão de orelhas, uma pisadela ou um cachaço” entre pessoas que labutam quotidianamente é saudável e quebra a tensão normal do ambiente laboral. Situação diferente é aquela em que tais actos são praticados diariamente. Ainda que se possam traduzir em “ataques” leves, a sua repetição diária permite enquadrá-los naquilo a que, vulgarmente, se designa de pressão constante, originando *mobbing* físico – assim, CARBONELL VAYÁ, GIMENO NAVARRO e ANA MEJÍAS GARCÍA, ob. cit., p. 179.

ataque representadas pelo agressor como perfeitamente adequadas para atingir o seu objectivo, ou seja, causar um dano à dignidade e integridade física e moral da vítima, mas também desacreditá-la e, por vezes, afastá-la do local de trabalho⁴⁴. Assim sendo, uma vítima de assédio moral pode sofrer consequências extraordinariamente nefastas que se reflectirão, irremediavelmente, no seu bem estar-estar social, na sua saúde física e psíquica, na sua vida familiar e social⁴⁵. E não admira que tal aconteça em face do clima de “guerrilha” que emerge do ambiente em que labutam diariamente.

Sendo certo que as condutas assediadoras são susceptíveis de causar um dano psíquico, físico, social e/ou patrimonial na vítima, certo é também que o *mobbing* se manifesta perfeitamente adequado a gerar efeitos negativos na organização empresarial em que a vítima está inserida, nomeadamente pela sua quebra de rentabilidade e produtividade, e, bem assim, para toda a sociedade em geral⁴⁶ e trabalhadora em concreto, em face do descontentamento com o clima oprimido e de grande *stress* que se vive no ambiente de trabalho.

Posto isto, concluímos, desta forma, o estudo dos principais elementos integradores do conceito de *mobbing*, com a firme certeza, porém, que não foram desenvolvidas ao pormenor algumas das temáticas abordadas que, fruto dos limites inerentes a este trabalho, apenas pudemos deixar afloradas. Estando certos de que muito mais haveria por dizer, chegou, no entanto, o momento de nos concentrarmos no estudo do ponto que escolhemos tratar e em torno do qual se move esta exposição: a duração do *mobbing*.

⁴⁴ Neste sentido, JÚLIO GOMES, ob. cit., pp. 429-430.

⁴⁵ Como observa GLÓRIA REBELO, ob. cit., pp. 106-107: “E, se no plano familiar podem (...) conduzir à instabilidade e/ ou mesmo à desagregação familiar, no plano social podem constranger o trabalhador a recusar o benefício de certas formas de protecção social, designadamente na saúde ou na assistência à família”.

⁴⁶ Nesta linha de pensamento, JORDI GARCÍA VIÑA, “El mobbing en las relaciones laborales en España”, *TS*, n.º 223, 2009, p. 17.

DA DURAÇÃO EM ESPECIAL

Um dos elementos objectivos frequentemente apontado como constitutivo da definição de assédio moral é o carácter sistemático, reiterado e continuado no tempo dos comportamentos hostis. Para a maioria dos estudiosos, dúvidas parecem não restar: para que exista *mobbing* é necessário que as condutas se prolonguem num período de tempo, mais ou menos longo, consubstanciado na prática de actos reiterados e intensos.

Tal como acontece em tudo o que gira à nossa volta, também no *mobbing* subsiste um passado que devemos conhecer e compreender para que possamos aceitar o seu presente. Assim, começaremos por citar aquele a quem se reconhece a paternidade do fenómeno. No decurso das suas pesquisas, LEYMANN concluiu que, para que possamos estar perante um caso de *mobbing*, necessário será que as condutas hostis se repitam pelo menos uma vez por semana e durante um período mínimo de seis meses⁴⁷. Desta forma, estava lançado o mote para as inúmeras controvérsias que se avizinhavam⁴⁸.

Enquanto fonte imediata do nosso Direito, a legislação portuguesa sobre o assédio moral no trabalho tem sofrido significativas alterações. O interesse e discussão pública pela necessidade de uma legislação específica sobre o assédio moral no local de trabalho teve a sua origem em Junho de 2000, com a apresentação do Projecto-Lei n.º 252/VIII, referente à “Protecção Laboral contra o Terrorismo Psicológico ou Assédio Moral”, por parte do Partido Socialista. Nesse mesmo ano, mas desta vez pelo Partido Comunista, foi apresentado o Projecto-Lei n.º 334/VIII que previa “Medidas de Prevenção e Combate a Práticas Laborais Violadoras da Dignidade e Integridade Física e Psíquica dos Trabalhadores”⁴⁹.

⁴⁷ HEINZ LEYMANN, ob. cit., p. 27. Também em Espanha, o Instituto Nacional de Segurança e Higiene optou por reduzir a duração do *mobbing* a um período de seis meses – cfr. JOSE MARIA GARCIA CALLEJO, *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador*, Federación de Servicios Públicos de UGT, Madrid, 2003, p. 44.

⁴⁸ Numa perspectiva meramente psicológica, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, ob. cit., p. 26, foi a primeira a ousar discordar das conclusões de Leymann. Para a autora, o termo “assédio moral” não é adequado para classificar um comportamento pontual, embora agressivo. Contudo, a mesma autora, de modo peremptório, viria a concluir que a fixação de limites mínimos se apresenta um tanto excessivo, visto que a gravidade das condutas de assédio não dependem apenas do elemento da duração. Elas dependerão igualmente da violência da própria agressão. Assim, condutas com um grau elevado de humilhação podem destruir uma pessoa em menos de seis meses.

⁴⁹ Assim, GLÓRIA REBELO, ob. cit., p. 113, nt. 17.

O artigo 29.º, n.º 1, do actual CT (CT2009) sublinha que “[e]ntende-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”. Este artigo foi introduzido pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e veio alterar a redacção do antigo artigo 24.º do CT2003, este último aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto⁵⁰.

A propósito do artigo 24.º do CT2003 não poderíamos deixar de ressaltar que, ainda hoje, é grande a divergência que existe em torno do seu carácter inovador. Para alguma doutrina, a redacção deste artigo veio, pela primeira vez na história da nossa legislação, introduzir e autonomizar um tratamento específico para a figura do assédio moral, uma vez que, para além do assédio sexual, este artigo acolheu o assédio moral ou *mobbing*⁵¹, ainda que não o referisse expressamente. Por sua vez, outros autores tendem a discordar. Assim, desmaterializando o entusiasmo daqueles autores observa-se que “[a]o remeter a definição de assédio unicamente para comportamentos relacionados com os factores de discriminação enunciados no artigo 23.º do CT, o artigo 24.º, n.º 2, do CT procedia a uma restrição ou compreensão da figura, não se coadunando com o sentido e o alcance do conceito de *mobbing* ou assédio moral no trabalho tal como densificado pela doutrina e jurisprudência”⁵². Por outro lado, o próprio artigo parece misturar assédio moral e discriminação. Não se desconhece que o assédio moral se apresenta com uma certa conotação de discriminação, aliás essa discriminação é intrínseca às próprias condutas negativas que o compõem,

⁵⁰ O CT2009 transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação). Nos termos do seu artigo 2.º, al. c), entende-se por assédio “sempre que ocorrer um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante humilhante ou ofensivo”.

⁵¹ Neste sentido, GLÓRIA REBELO, ob. cit., pp. 113-114.

⁵² SÓNIA KIETZMANN LOPES, “O assédio moral no trabalho”, *PDT*, n.º 82, 2009, p. 258.

contudo, “[o] assédio é, acima de tudo, um processo de verdadeiro ataque à integridade moral e física da vítima”⁵³.

Concordamos, inteiramente, com a linha de pensamento destes argumentos. Somos do entendimento que os factores, vulgarmente, reconhecidos para a prática de assédio moral vão muito mais além do que os *meros* factores discriminatórios enunciados no CT. O artigo 24.º do antigo CT parecia não ser suficientemente amplo por não conseguir abranger todas as situações que, na prática, podem traduzir-se em *mobbing*. Numa visão generalista, cruel e fria, diremos que mais do que distinguir, separar, diferenciar ou destringer, o *mobbing*, enquanto fenómeno obscuro e inexorável, busca a destruição da dignidade e integridade moral e física de um indivíduo.

Acreditamos ter sido com vista à diluição da clara confusão entre assédio moral e discriminação que a doutrina mais recente tem vindo a identificar e diferenciar as seguintes formas de assédio: “assédio sexual e o assédio com conotação sexual” – que se manifesta através de condutas não desejadas, hostis e de carácter sexual –, “assédio moral discriminatório” – cujos comportamentos estão inteiramente relacionados com factores discriminatórios e sem conotação sexual – e, por último, “assédio moral não discriminatório”. Este último diz respeito, essencialmente, ao fenómeno de *mobbing* ao englobar todos aqueles comportamentos não desejados e sem fundamento em qualquer factor discriminatório, mas que, pela sua repetição incessante, hostil e traidora, visam prejudicar o trabalhador e conseguir pôr termo ao contrato de trabalho da vítima e, conseqüentemente, afastá-lo da organização de trabalho em que estava inserido⁵⁴. Parecendo não restar dúvidas quanto ao alcance do artigo 29.º, REGINA REDINHA afirma peremptoriamente que o CT2009 “veio demarcar o assédio da discriminação”⁵⁵.

⁵³ ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA, “Do assédio no local de trabalho – Um caso de flirt legislativo? Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno”, *QL*, Ano XIII, n.º 28, 2006, p. 244, nt. 4.

⁵⁴ Neste sentido, M.ª DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho (Parte II) – Situações Laborais Individuais*, 3.ª ed., Almedina, Coimbra, 2010, p. 177.

⁵⁵ M.ª REGINA GOMES REDINHA, “Assédio – uma noção binária?”, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise no Direito do Trabalho? – Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, 1.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 268. Contudo, a mesma autora, ob. cit., p. 270, acaba por esclarecer que “o ordenamento jurídico português acolhe (...) duas concepções de assédio: uma de aplicação comum no âmbito subjectivo de aplicação do CT, segundo a qual o assédio não é, formal e expressamente, equiparado a uma qualquer modalidade de discriminação, a par de uma

Concluída esta breve nota introdutória sobre o processo de evolução da legislação portuguesa em matéria de assédio moral no trabalho, centremo-nos agora no regime da sua duração. Ainda em termos legislativos, não poderíamos deixar de dar o merecido destaque ao facto de a nossa legislação não aludir ao carácter reiterado e sistemático dos comportamentos, à semelhança do que acontecia no CT2003.

Sejamos precisos, as definições legais de assédio moral nos CT2003 e 2009 não se referem a “comportamentos”, mas sim a “comportamento indesejado” e, desta forma, parece haver dúvidas quanto à exigência de condutas continuadas ou sistemáticas em matéria de assédio⁵⁶.

Neste sentido, ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA põe em relevo a ambiguidade da expressão “comportamento”, uma vez que “tanto pode indicar ser suficiente um único acto, gesto, atitude ou um conjunto de actos, gestos ou atitudes para que se possa estar perante um caso de assédio”⁵⁷. Também GLÓRIA REBELO observa que “(...) se podemos falar de assédio perante uma situação de ofensa reiterada, é preciso considerar igualmente a ofensa pontual, uma vez que o legislador português não exige, expressamente, a sua prática reiterada”⁵⁸. Em sentido diverso pronuncia-se SÓNIA KIETZMANN LOPES ao referir que “(...) ainda que a reiteração e sistematização não tivessem sido contemplados pelo legislador como requisitos da figura prevista no artigo 29.º do CT, a prática dita que, na maior parte dos casos, o julgador terá de apreciar várias condutas que, na sua globalidade, traduzem a intenção ou o efeito a que a norma se reporta”⁵⁹.

Em nossa opinião, contudo, e dando ênfase à qualificação em detrimento da quantificação, parece que para o legislador apenas é expectável que a conduta seja adequada a “perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”. Melhor dizendo, o nosso legislador parece ter extraído da realidade psico-social, que deu origem ao conceito jurídico de assédio moral,

outra, no âmbito subjectivo e material mais restrito do RCTFP que, ao invés, considera o assédio uma manifestação derivada da discriminação”.

⁵⁶ Idêntico raciocínio parece seguir a recente legislação de Quebeque, Canadá, ao permitir que um único comportamento, embora com elevado grau de gravidade, seja qualificado como assédio moral - cfr. OBSERVATORIO VASCO SOBRE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO: “MOBBING”, cit., p. 22.

⁵⁷ ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA, ob. cit., p. 256

⁵⁸ GLÓRIA REBELO, ob. cit., p. 114.

⁵⁹ SÓNIA KIETZMANN LOPES, ob. cit., p. 262.

apenas o que era relevante para que o Direito pudesse intervir. Assim sendo, optou por fornecer uma solução mais rigorosa ao reconhecer a possibilidade de uma só conduta, independentemente da sua duração e reiteração, ser configurada como uma situação de *mobbing* desde que, objectivamente, ponha em causa bens jurídicos fundamentais e cuja necessidade de protecção é indiscutível. Estamos convictos ser esta uma daquelas situações em que o menos é sempre mais, isto porque, sendo pretensão do legislador português defender e preservar a vítima de assédio, acabou por fazê-lo também em relação à sociedade em geral ao pôr em destaque, mais uma vez, a sua preocupação em salvaguardar a dignidade da pessoa enquanto Ser Humano.

Não poderíamos, contudo, limitar o estudo deste nosso trabalho à análise exclusiva da legislação portuguesa. Numa perspectiva de Direito comparado, imprescindível será, desde logo, destacar a Suécia como a pioneira no tratamento jurídico do fenómeno. A nível Europeu, foi o primeiro país a contemplar, no ano de 1994, legislação específica sobre assédio moral no trabalho⁶⁰. Em bom abono da verdade, previamente à introdução desta Lei, a Suécia, já no ano de 1993 e na Lei de protecção de riscos laborais, definia o assédio moral como sendo “acções repetidas, reprováveis ou claramente hostis, face a um ou mais trabalhadores, adoptadas no âmbito das relações interpessoais entre eles, de forma ofensiva e com o propósito de afastar esses trabalhadores relativamente aos restantes que operam no mesmo local de trabalho”⁶¹. Contrariamente à opção do legislador português, o legislador sueco faz destacar, já em 1993, a necessidade de repetição e duração das condutas de *mobbing*. Não nos admira que assim seja ou não fosse o caso de LEYMANN, o grande impulsionador do assédio moral no trabalho e, em particular, o responsável pela concretização do elemento da duração, ter escolhido a Suécia como cenário para a realização das suas pesquisas e conclusão dos seus estudos sobre o fenómeno.

Por sua vez, a legislação francesa, nomeadamente o artigo L. 1152-1 do CT, considera poderem “constituir assédio moral todas as condutas cujo objectivo ou efeito é a degradação das condições de trabalho, susceptíveis de atentar

⁶⁰ BRAULIO MOLINA, “Mobbing o acoso moral en el lugar de trabajo (Comentario a la STSJ Navarra de 18 de mayo de 2001)”, *RL*, Ano XVIII, n.º 3, 2002, p. 51.

contra os direitos e a dignidade do trabalhador, alterar a sua saúde psíquica ou moral ou, ainda, de prejudicar o seu futuro profissional”⁶². Sendo certo que esta disposição teve a sua origem no anterior artigo L. 122-49 do CT francês, certo é também que é possível constatar uma alteração significativa no corpo dos dois artigos. Enquanto este último dispunha que “nenhum trabalhador tem o direito de sofrer *condutas repetidas*⁶³ de assédio moral, cujo objectivo ou efeito é a degradação das condições de trabalho, susceptíveis de atentar contra os direitos e a dignidade do trabalhador, alterar a sua saúde psíquica ou moral ou, ainda, de prejudicar o seu futuro profissional”⁶⁴, o actual artigo deixou de fazer referência expressa ao carácter repetido das condutas. Admitimos, no entanto, a possibilidade de o legislador francês não ter pretendido, com a referida supressão, afastar o sentido colectivista das condutas assediadoras, uma vez que continuou a fazer referência ao termo “conduta” no plural e desta forma, ainda que indirectamente, afastou a possibilidade de um único acto ser qualificado como assédio moral.

Contrariamente ao que sucede em Portugal, na Suécia ou em França, no ordenamento jurídico espanhol inexistente um conceito de *mobbing*⁶⁵ e, portanto, uma referência ao regime da duração. Neste sentido, e ao que tudo indica, a doutrina e os Tribunais espanhóis têm procurado focar esforços na caracterização jurídica do fenómeno, retirando das “diferentes noções clínicas ou psicológicas” os elementos que consideram relevantes para o Direito⁶⁶. Para tanto, os Tribunais prestam “especial atenção às características que devem estar reunidas para que uma determinada conduta possa ser qualificada como constitutiva de assédio

⁶¹ JÚLIO GOMES, “Algumas observações sobre o *Mobbing* nas relações de trabalho subordinado”, in *Estudos jurídicos em homenagem ao Professor António Motta Veiga*, Almedina, Coimbra, 2007, p. 168, nt. 12.

⁶² JEAN SAVATIER, “À propos du contrôle de la Cour de cassation sur les décisions judiciaires en matière de harcèlement moral”, *DS*, n.º 1, 2009, p. 57.

⁶³ Itálico nosso.

⁶⁴ Cfr. JACQUES DELGA e ABIRAMY RAJKUMAR, ob. cit., pp. 161-162.

⁶⁵ ASSIM, ANA ISABEL PÉREZ MACHÍO, *Mobbing y Derecho Penal*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, p. 30; CORREA CARRASCO, ob. cit., pp. 81-82. Contrariamente ao que sucedeu em outros países, Espanha parece ter optado por não compatibilizar o seu ordenamento jurídico com o direito comunitário. Interrogamo-nos, ainda que sem resposta, quais as consequências para o nosso país vizinho dessa não transposição da Directiva sobre o assédio moral no trabalho.

⁶⁶ ASSIM, OLGA FOTINOPOULOU BASURKO, “La delimitación del concepto de acoso laboral como presión laboral tendenciosa”, *AS*, n.º 21, 2010, p. 28.

moral”⁶⁷ e, desta forma, diferenciar as situações de *mobbing* de outros incumprimentos no local de trabalho.

A análise das diferentes legislações evidencia e permite sublinhar, sem mais, que o elemento da duração está longe de ser uma característica do assédio moral aceite pacificamente. À semelhança do que acontece na doutrina e jurisprudência, nacional e estrangeira, também os diferentes legisladores parecem não ter uma opinião unânime quanto ao relevo do elemento da duração em matéria de assédio moral ou não fosse este um terreno onde nós juristas nos devemos mover com alguma prudência, em grande medida pelo seu carácter pluriofensivo, multidisciplinar e em torno do qual não existe uma explicação precisa e uniforme onde se possa assentar a defesa da vítima⁶⁸.

Reconhecemos, no entanto, que o *mobbing* tem vindo a ser encarado como um fenómeno tendencialmente reiterado e prolongado no tempo. Expressões que aludem, directamente, ao carácter reiterado, sistemático e de uma certa duração das condutas surgem frequentemente nas inúmeras definições doutrinárias do fenómeno. Melhor dizendo, para a maioria da doutrina para que possa existir *mobbing* é necessário que se verifique uma pluralidade de condutas sistemáticas, repetidas e reiteradas no tempo, pois, só assim, poderemos concluir que as mesmas são susceptíveis de atentar contra a dignidade e a integridade física e moral da vítima. Posto isto, os conflitos pontuais ou de duração limitada, independentemente da sua gravidade, não poderão ser enquadrados nas situações de *mobbing*, precisamente por não terem permanecido num período de tempo mais ou menos longo.

Não poderíamos deixar de começar por citar aquele a quem, não raras as vezes, os nossos Tribunais atribuem a paternidade do *mobbing* em Portugal. No que diz respeito aos limites temporais exigidos por LEYMAN, JÚLIO GOMES observa, e bem, que “[e]sta exigência é hoje repudiada – ao menos no que toca a uma duração mínima precisa – pela maior parte da doutrina, como artificial e excessiva, mas demonstra que é normalmente o carácter repetitivo dos comportamentos, a permanência de uma hostilidade, que transforma um mero

⁶⁷ FELIPE JOSÉ CEGARRA CERVANTES, “¿Dimisión del trabajador o medida de autotutela frente a una posible situación de acoso laboral?”, AS, n.º 20, 2010, pp. 55-56.

⁶⁸ Também neste sentido, CARBONELL VAYÁ, GIMENO NAVARRO e ANA MEJÍAS GARCÍA, ob. cit., p. 172.

conflito pontual num assédio moral”⁶⁹. Neste sentido, também MAGO PACHECO entende que a duração proposta por LEYMANN “não pode ser acolhida pelo direito, uma vez que contempla uma estipulação extraordinariamente rígida no que concerne aos prazos definidos, pois, caso contrário, muitas das situações que representam verdadeiros e graves casos de assédio moral, no local de trabalho, não poderiam ser enquadradas neste fenómeno, por ser impossível a subsunção a esta figura jurídica, em virtude do simples incumprimento dos prazos estipulados”⁷⁰.

Considerando essencial a duração e a repetição das condutas, REGINA REDINHA põe em destaque o duplo objectivo do *mobbing* e afirma que, enquanto prática prolongada, o processo assediador desdobra-se em condutas intensas ou reiteradas com o intuito de “atingir o desiderato do agente agressor e de diminuir a resistência do trabalhador”⁷¹. Por sua vez, RITA GARCIA PEREIRA, fazendo proveito das lições de HARALD EGE ainda que numa perspectiva mais recente, distingue o assédio moral de comportamento assediante isolado ou distante. Melhor dizendo, “em função do seu carácter casuístico, não permitiram uma integração conjunta mas que, perante a concreta gravidade, gerariam uma obrigação de indemnizar”⁷².

Menos radical quanto à exigência do elemento da duração, ISABEL RIBEIRO PARREIRA admite a possibilidade de uma agressão súbita por parte do assediador poder traduzir-se numa atitude verdadeiramente humilhante e com consequências tão graves como uma qualquer das modalidades de assédio moral. Contudo, esta autora acaba por esclarecer que, mesmo nestes casos, “é possível uma série de acções menores antecederem aquela agressão mais brutal, mas a vítima só as ter entendido posteriormente, somando todo o panorama fáctico anterior”⁷³.

Sendo certo que grande parte da nossa doutrina parece considerar necessário que as condutas de *mobbing* se prolonguem no tempo, certo é

⁶⁹ JÚLIO GOMES, ult. ob. cit., pp. 169-170.

⁷⁰ MAGO GRACIANO DE ROCHA PACHECO, *O assédio moral no trabalho – O elo mais fraco*, Almedina, Coimbra, 2007, p. 96.

⁷¹ REGINA REDINHA, “Assédio moral ou *mobbing* no trabalho”, cit., p. 840.

⁷² RITA GARCIA PEREIRA, *Mobbing ou Assédio moral no trabalho – Contributo para a sua conceptualização*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p. 114. Para mais desenvolvimentos sobre os ensinamentos de H. Ege vide, em Itália, MONICA BERTONCINI, “Il *mobbing* seconde la cassazione”, *RCP*, n.º 2, 2009, p. 292, nt. 5.

⁷³ ISABEL RIBEIRO PARREIRA, ob. cit., p. 216.

também que esses autores acabam por reconhecer que, e passamos a citar JÚLIO GOMES, “a exigência de que os comportamentos se repitam não significa que tenha que ser o mesmo acto a ser repetido”⁷⁴.

Por todo o mundo são inúmeras as teorias que defendem o elemento da duração como imprescindível na caracterização do *mobbing*⁷⁵.

Em Espanha, por exemplo, GARCÍA GALLEGO alude, expressamente, ao facto de o elemento temporal permitir “diferenciar as condutas de violência moral no trabalho de outras condutas que apenas supõem um acto isolado e concluído no tempo, as quais, embora reprováveis, não alcançam a extensão temporal que se exige para o assédio moral enquanto perseguição sistemática e prolongada do trabalhador”⁷⁶. Em nossa opinião, pretenderá este autor diferenciar o *mobbing* de outros conflitos e/ou tensões que, frequentemente, surgem no ambiente de trabalho e a ele são inerentes⁷⁷.

Embora sem referências excessivamente rígidas quanto à duração, alguns autores são peremptórios em afirmar que “para existir assédio moral é exigível uma acumulação de actos hostis que evidenciem uma pressão constante e degradante”⁷⁸. Neste sentido, OLGA FOTINOPOULOU BASURKO defende a existência de um plano específico composto por condutas dispersas no tempo, colocando de parte, no entanto, a hipótese de que os elementos temporais a ter em conta devam ser “sistemáticos e permanentes durante um período de tempo pré-estabelecido”⁷⁹. Também para M.^a JOSÉ ROMERO RODENAS parece lógico não se exigir que a conduta se prolongue no mínimo por seis meses, uma vez que poder-

⁷⁴ JÚLIO GOMES, ob. cit., p. 170, nt. 16. Também neste sentido, na doutrina francesa observe-se JACQUES DELGA e ABIRAMY RAJKUMAR, ob. cit., pp. 165 e 166. Em Espanha, para ÁNGEL JURADO SEGOVIA, *Acoso moral en el trabajo: Análises Jurídico-Laboral*, La Ley, Las Rozas (Madrid), 2008, p. 74, mais do que avaliar a repetição de um ou mais actos, relevante será constatar uma pluralidade de factos traduzidos numa conduta especificamente dirigida contra um sujeito.

⁷⁵ Neste sentido, entre outros, observe-se em Espanha CARBONELL VAYÁ, GIMENO NAVARRO e ANA MEJÍAS GARCÍA, ob. cit., p. 179. Em França, SANDY LICARI, “De la nécessité d’une législation spécifique au harcèlement moral au travail”, *DS*, n.º 5, 2000, p. 492. Em Itália, ANGELA CAVALLO, “Persecuzioni sul luogo di lavoro: il c.d. mobbing”, *RCP*, n.º 9, 2006, p. 1498.

⁷⁶ GARCÍA GALLEGO, ob. cit., p. 45.

⁷⁷ Admitimos, desde já, a nossa dificuldade em compreender um tal argumento, uma vez que tal como nos é colocado na prática, dúvidas não restam de que o *mobbing* vai muito mais além da existência de um *mero* incómodo ou de um conflito entre pessoas que, por azar, se encontram no mesmo espaço de trabalho. Ele apresenta-se, desde início, com contornos verdadeiramente aliciantes que, independentemente da sua real extensão temporal, se predestinam a nos triturar, esmagar, derrear e reduzir a pó.

⁷⁸ GORELLI HERNÁNDEZ e GÓMEZ ÁLVAREZ, ob. cit., p. 13.

⁷⁹ OLGA FOTINOPOULOU BASURKO, ob. cit., p. 31.

se-ia chegar ao “absurdo de não apreciar a existência de *mobbing* pelo facto de se terminar ou suspender o assédio psicológico pouco antes do referido prazo, pelo que se entende que o período em questão é puramente orientativo”⁸⁰. Ainda neste sentido, alguns autores⁸¹ tendem a discordar da exigência temporal, uma vez que se torna extremamente complexo “demonstrar a existência de, como mínimo, um ataque semanal durante todo o período em que o trabalhador assediado foi objecto de *mobbing*”. Posto isto, ANA PÉREZ MACHÍO parece terminante em afirmar que os parâmetros estabelecidos por LEYMANN não podem ser considerados como uma exigência específica, uma vez que outros estudos terão optado por fixar diferentes limites temporais para que determinadas situações adquirissem a qualificação de *mobbing*⁸².

Igualmente em Espanha não poderíamos deixar de dar o merecido destaque àquela doutrina que têm vindo a equacionar a hipótese de que quanto mais intensos e próximos forem os comportamentos hostis, “menos rígida deverá ser a exigência de que os mesmos se prologuem no tempo”⁸³. Melhor dizendo, e nas palavras de CORREA CARRASCO, a “essência das agressões, como o grau de indefesa da vítima, são elementos que aceleram notavelmente os processos de assédio”⁸⁴.

Ainda, e tendo como cenário o nosso país vizinho, sublinhamos que, contrariamente ao que sucede com o assédio sexual em que parece ser suficiente existir um único comportamento, podendo a vítima, inclusive, adoptar medidas contra esse assédio, como seriam, entre outras, o pedido de ressarcimento dos danos e prejuízos causados pela conduta assediadora, a alteração do posto de trabalho da vítima ou do agressor ou a extinção do seu contrato de trabalho e respectiva indemnização pela ofensa à sua dignidade, as condutas de assédio moral deverão ser reiteradas durante um período de tempo mais ou menos

⁸⁰ Assim, M.^a JOSÉ ROMERO RODENAS, *Protección frente al acoso en el trabajo*, Bomarzo, Albacete (España), 2004, p. 32.

⁸¹ JOSÉ FRANCISCO ESCUDERO MORATALLA e GLORIA POYATOS I MATAS, *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal – Adaptado a la Ley 62/2003, de 30 de diciembre*, Bosch, Barcelona, 2004, p. 201.

⁸² Neste sentido, ANA ISABEL PÉREZ MACHÍO, ob. cit., p. 33.

⁸³ JURADO SEGOVIA, ob. cit., p. 170.

⁸⁴ CORREA CARRASCO, ob. cit., p. 56.

longo⁸⁵. Também a doutrina francesa parece seguir um tal argumento⁸⁶. Reconhecemos, contudo, não vislumbrar o seu alcance. Paradoxal será a ideia de que a dignidade humana da vítima de assédio sexual é merecedora de melhor protecção e de tratamento jurídico distinto relativamente à dignidade humana da vítima de assédio moral. Contraditória nos parece ser esta diferença com o actual desenvolvimento do Direito, no sentido de melhorar a protecção da dignidade humana em geral⁸⁷.

Muito embora o legislador francês não especifique uma duração ou reiteração mínima dos comportamentos, para a doutrina francesa parecem não restar dúvidas quanto à absoluta necessidade do elemento da duração⁸⁸. SANDY LICARI considera essencial a repetição das condutas como característica do assédio moral, na medida em que a repetição contínua e sistemática transforma as condutas assediadoras numa “verdadeira tortura moral”, diversamente do que sucede com um comportamento isolado⁸⁹. Para BÉATRICE LAPÉROU “[a] exigência do carácter repetido manifesta-se de forma distinta consoante se trate de agressões directas ou indirectas”. Assim, no assédio moral exercido directamente contra a vítima faz-se referência ao ataque repetido das condutas como, por exemplo, insultos quotidianos ou censuras repetidas. Por sua vez, no assédio moral indirecto, como é o caso da modificação de tarefas, é possível constatar, não raros os casos, que a conduta assediadora se prolonga por um certo período

⁸⁵ Com esta convicção, M.^a DOLORES RUBIO DE MEDINA, “Los conceptos de acoso laboral (Mobbing), acoso sexual y acoso por razón de sexo y su relación con la igualdad de oportunidades”, in *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo – Guía para la empresa y las personas trabajadoras*, Tecnos, Madrid, 2010, pp. 26-27.

⁸⁶ JACQUES DELGA e ABIRAMY RAJKUMAR, ob. cit., p. 162.

⁸⁷ Neste sentido se observou que a dignidade é um dos bens mais preciosos do Ser Humano e a ele inerente em todas as facetas da sua vida e, em concreto, no local de trabalho onde passa a maior parte do seu tempo vital – cfr. JOSÉ IGNACIO GARCÍA NINET, “Los riesgos psicosociales derivados de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo en menos cabo de la dignidad del trabajador. Degradación, humillación y vejación del trabajador ante sus compañeros (algunos casos)”, *TS*, n.º 228, 2009, p. 12.

⁸⁸ Como esclarecem JACQUES DELGA e ABIRAMY RAJKUMAR, ob. cit., p. 165, o próprio Conselho Constitucional ter-se-á já pronunciado no sentido de que “um acto isolado, ainda que grave ou uma pressão exercida ocasionalmente sobre um trabalhador não pode conduzir à qualificação de assédio moral”. Assim, uma situação esporádica não é assédio moral, mesmo que “o acto isolado possa atentar contra a dignidade do trabalhador”.

⁸⁹ SANDY LICARI, ob. cit., p. 492.

de tempo, sendo certo que esse período é variável de acordo com a intensidade e a gravidade da conduta⁹⁰.

Em Itália, CRISTINA CIMAGLIA destaca a importância de considerar a sistematização e reiteração das condutas assediadoras para fins diversos. Em primeiro lugar, observa que o requisito da duração e sistematicidade dos comportamentos na perseguição psicológica permite valorar uma série de comportamentos ilegítimos que, considerados isoladamente, parecem inofensivos. Além do mais, admite ainda que o elemento da duração assume relevo no momento de fazer prova dos eventuais danos na integridade psicofísica e na personalidade do trabalhador que podem derivar da conduta assediadora. Por último, põe em destaque o facto de a reiteração relevar para efeitos de ressarcimento dos danos causados e em matéria de prescrição. Neste sentido, e como esclarece a mesma autora, "(...) a possibilidade de fazer valer o direito de ressarcimento terá início no momento em que esta [perseguição psicológica] terminar"⁹¹.

Não poderíamos deixar de sublinhar, igualmente, o facto de existirem incertezas sobre aos elementos característicos do *mobbing* na doutrina italiana. Assim, GIAMPERO PROIA observa que, para alguns autores, é suficiente o elemento objectivo da sistematização ou reiteração das condutas, traduzido numa pluralidade de actos com uma frequência e duração mínima. Diversamente, para outros autores imprescindível parece ser a intenção do agressor em prejudicar a vítima e, desta forma, conseguir "expulsá-la do seu local de trabalho, marginalizá-la, discriminá-la, desacreditá-la ou provocar-lhe um dano"⁹².

Ainda em Itália, e sem afastar o elemento da duração, se considera que os limites temporais estabelecidos pela psicologia do trabalho devem ser considerados como *meras* indicações máximas num conjunto factual⁹³. Por outras palavras, tais limites devem ser entendidos com alguma flexibilidade, com vista à sua perfeita maleabilidade com a situação factual em concreto⁹⁴.

⁹⁰ BÉATRICE LAPÉROU, "La notion de harcèlement moral dans les relations de travail", *RJS*, 2000, p. 428.

⁹¹ M.^a CRISTINA CIMAGLIA, "Riflessioni su mobbing e danno esistenziale", *RGLPS*, Anno 2000, II, pp. 93-95.

⁹² GIAMPERO PROIA, "Alcune considerazioni sul cosiddetto *Mobbing*", *ADL*, 3/2005, pp. 829-830.

⁹³ Assim, RENATO SCOGNAMIGLIO, *ob. cit.*, pp. 506-507.

⁹⁴ Neste sentido, LAURA CALAFA, "Tra *mobbing* e mero conflitto: in ipotesi di legittima reazione a un atteggiamento incivile del datore di lavoro", *RIDL*, Anno XXI, 2002, p. 155.

Concluimos destacando GIUSEPPE PERA que, contrariando toda doutrina que defende o carácter reiterado num período de tempo mais ou menos longo dos comportamentos hostis, já admitiu ser suficiente um episódio isolado que, atendendo à sua gravidade e às emoções da vítima, pode ser desencadeador de assédio⁹⁵.

Resta-nos agora centrar na análise da elaboração jurisprudencial portuguesa e estrangeira sobre o tema que nos move.

Ao contrário do que acontece actualmente em Espanha é com alguma mágoa que reconhecemos existir um número demasiado reduzido de Acórdãos proferidos pelos nossos Tribunais sobre a matéria do assédio moral⁹⁶. Na sua maioria, as nossas sentenças limitam-se a fazer, as já habituais, remissões para a doutrina portuguesa e estrangeira sobre a matéria. O que significa que, pelo menos neste âmbito, os Tribunais portugueses têm tido uma intervenção pouco acentuada na concretização do fenómeno e, por consequência, na resposta das principais interrogações que se vêm suscitando sobre o elemento da duração. No entanto, ainda que limitada e incompleta, encontramos já algumas vitórias neste sentido. Vejamos.

Na jurisprudência portuguesa é possível encontrar decisões no sentido de que, pese embora não seja possível apurar, pelo seu desconhecimento, o tempo em que perdurou a conduta assediadora, a verdade é que no assédio moral o que releva é a prática de actos perversos e danosos. No Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 7 de Julho de 2008⁹⁷, ficara provado que a entidade empregadora em causa decidira retirar uma das suas trabalhadoras (ao seu serviço há cerca de 9 anos com a categoria profissional de operadora de costura de 2.^a) do seu posto de trabalho habitual na linha de produção, colocando-a, propositadamente, numa máquina de costura isolada num corredor de passagem e de frente para a linha de produção para que a mesma pudesse ser observada pelos restantes trabalhadores. Movida pela convicção de que a trabalhadora em causa estava a produzir menos do que seria desejável, a conduta adoptada pelo empregador tinha como objectivo convencer aquela a produzir mais. No entanto,

⁹⁵ GIUSEPPE PERA, "Angherie e inurbità negli ambienti di lavoro", *RIDL*, Anno XX, 2001, I, p. 295.

⁹⁶ Também neste sentido, PEDRO FREITAS PINTO, "O assédio moral na jurisprudência nacional", in *Direito do Trabalho + Crise = Crise no Direito do Trabalho? - Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, 1.^a ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 442.

o Tribunal entendeu que tal conduta mais não era do que um tratamento discriminatório, uma vez que não ficara provado que a deslocação de posto de trabalho daquela trabalhadora tivesse assente na ideia de aumento da sua produtividade. Desta forma, tratando-se “de comportamento injustificado, contrário ao princípio da boa fé, violando o direito a que a prestação laboral seja efectuada em boas condições, provocando um efeito humilhante perante a população da empresa, nomeadamente perante os colegas de trabalho e, deste modo, afectando a dignidade humana da trabalhadora”, o Tribunal da Relação do Porto entendeu estarem preenchidos os pressupostos de *mobbing*. Na nossa opinião, este Acórdão parece ter atendido, mormente, ao carácter ilícito da conduta, sem dar grande relevância a uma valoração global, específica e profunda da duração dos comportamentos hostis.

Em Espanha, por sua vez, e no que diz respeito à jurisprudência, torna-se imprescindível pôr em destaque duas notas introdutórias. Em primeiro lugar, e ao que tudo indica, a maioria da jurisprudência destaca a característica da “intencionalidade” e o carácter sistemático, reiterado e continuado dos comportamentos indesejados como requisitos fundamentais no *mobbing*. Contudo, alguns autores propendem a discordar desta visão jurisprudencial, uma vez que grande parte das sentenças espanholas tendem a não diferenciar entre elementos essenciais ou estruturais do tipo jurídico-laboral de assédio moral e elementos acidentais ou contingentes. Assim, os elementos essenciais ou estruturais, enquanto imprescindíveis para a qualificação de uma conduta como adequada à prática de assédio moral, seriam o elemento da sistematização, reiteração e continuação dessa conduta e, ainda, a complexidade da própria conduta. Por sua vez, os elementos acidentais ou contingentes reconduziriam-se à “intenção” do agente agressor e ao resultado da sua conduta, ou seja, o dano que esse agente poderá, efectivamente, causar à sua vítima. Segundo aqueles autores, os elementos acidentais ou contingentes são dispensáveis à qualificação do fenómeno, considerando não ser nesses elementos que deverá ser colocado a tónica do enobrecimento de uma determinada situação como assédio moral. Em jeito de conclusão, os mesmos tendem a considerar ser esta diferença aquela que se apresenta, não só mais adequada às exigências jurídicas ao introduzir

⁹⁷ Acórdão do TRP de 07.07.2008, processo n.º 0812216. www.dgsi.pt, consultado em 28.10.2010.

objectivamente maior segurança, mas também aquela que, a nível comunitário, se apresenta mais ajustada com as distintas formas de discriminação de assédio no trabalho⁹⁸. Em segundo e último lugar, a jurisprudência espanhola ter-se-á pronunciado já no sentido de que a exigência temporal é arbitrária e injustificada. Arbitrária porque um limite de tempo não corresponde a um argumento lógico ou “será que a referida conduta deixa de ser *mobbing* pelo simples facto de que, durante uma semana, a vítima deixou de ser o ponto de atenção dos assediadores ou porque a dita conduta durou apenas cinco meses, seguramente pelo facto de a vítima não ter aguentado mais tempo?”. Igualmente, injustificada relativamente à própria vítima, interrogando-se, inclusive, porque motivo se deve obrigar a vítima de assédio a aguentar as condutas hostis durante tanto tempo para podermos decidir que estamos perante uma situação de *mobbing* e, consequentemente, sancionar o seu agente⁹⁹.

Posto isto, resta-nos referir que algumas sentenças espanholas mais modernas já consideraram ser suficiente a violência psicológica exercida durante três meses¹⁰⁰.

Na Argentina, por exemplo, na demanda que opunha Julieta Belén Givone à empresa “Aguas Danone Argentina”¹⁰¹, ficou claro que o comportamento assediador foi levado a cabo em face da maternidade da trabalhadora. Na verdade, ficara provado que com regresso da trabalhadora, após o término da respectiva licença, o empregador começou a adoptar condutas assediadoras. Para tanto, foi-lhe retirado o seu computador fixo e o seu *notebook*, deixou de ter acesso a informações, e-mail e Internet, passou a não estar presente nas reuniões da empresa e era totalmente ignorada sem que lhe fossem atribuídas tarefas. Tal como ficara provado ainda, o assédio moral levado a cabo contra a trabalhadora durou aproximadamente um mês (2 de Maio de 2006 a 30 de Maio de 2006). Não obstante a escassez de tempo, a verdade é que o Tribunal

⁹⁸ A propósito desta divergência, MOLINA NAVARRETE, ult. ob. cit., p. 10.

⁹⁹ Neste sentido, SJS, 2, Gerona 23 septiembre 2003 (Ar. 3434), *apud* BEATRIZ AGRA VIFORCOS, ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ e RODRIGO TASCÓN LÓPEZ, *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Ediciones Laborum, s/l, 2004, p. 59, nt. 119.

¹⁰⁰ Cfr. BEATRIZ AGRA VIFORCOS, FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ e TASCÓN LÓPEZ, ob. cit., p. 58, nt. 119.

¹⁰¹ CNTrab., Sala VII, 24/4/09, Juzgado n.º 5, sentença definitiva n.º 41.746, *apud* TOMÁS I. GONZÁLEZ PONDAL, *Mobbing – El acoso psicológico en el ámbito laboral*, BdeF, Buenos Aires, 2010, pp. 76-78.

entendeu que tal comportamento era qualificável como *mobbing* e, portanto, merecedor de protecção jurídica.

Idêntico raciocínio parece ter tido o Tribunal do Trabalho de Thüringen, no Acórdão de 15 de Fevereiro de 2001, ao entender ter existido *mobbing* relativamente a comportamentos extremamente agressivos e de grande importância, num período inferior a um mês. O mesmo Tribunal, em sentença de 10 de Abril de 2001, observou que “[u]m comportamento designado por “mobbing” pode levar em pouco tempo às mais graves consequências”¹⁰².

Por sua vez, em decisão datada de 1999, a “Commission des droits de la personne du Quebec” (Canadá) pronunciou-se no sentido de que quanto maior for a gravidade da conduta, menor será a exigência de reiteração¹⁰³.

Nesta linha de pensamento, também em França já se admitiu a possibilidade de “um comportamento agressivo, mesmo de curta duração, pode[r] constituir um assédio, quando as consequências desse comportamento são particularmente graves para a vítima”¹⁰⁴. Também na jurisprudência francesa, e pela primeira vez na história do *mobbing*, o Tribunal não se preocupou em ter em atenção um dos elementos previstos na disposição legal na demanda que opunha “Mme Gérin” à empresa “Clinique de l’Union”. No referido litígio, a trabalhadora procurou obter a condenação da empresa no pagamento de diversas quantias a título de perdas e danos por assédio moral. Para tanto, a mesma invocou a exclusão do seu estatuto do quadro de pessoal, a estagnação do seu salário, a supressão de prémios e de outras regalias salariais, bem como a deterioração progressiva das condições de trabalho. Surpreendentemente, o Tribunal omitiu a análise do elemento da duração para decidir pela qualificação dos factos alegados pela Autora como assédio moral¹⁰⁵. Interrogamo-nos se o julgador francês, porventura, assentou a sua decisão na *máxima* portuguesa de que o que não é importante, não necessita de ser lembrado!

Por todo o exposto, concluímos que o *mobbing* é apenas mais um exemplo vivo de que “em matéria de perversidade humana não exist[e] uma fronteira”¹⁰⁶ ou

¹⁰² Respectivamente, JÚLIO GOMES, “Algumas observações sobre o *Mobbing* nas relações de trabalho subordinado”, cit., p. 170, nt. 15; RITA GARCIA PEREIRA, ob. cit., p. 111.

¹⁰³ Cfr. RITA GARCIA PEREIRA, ob. cit., p. 109, nt. 192.

¹⁰⁴ Assim, JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, cit., p. 429, nt. 1128.

¹⁰⁵ Neste sentido, JEAN SAVATIER, ob. cit., pp. 57, 59-60.

¹⁰⁶ JACQUES DELGA e ABRIRAMY RAJKUMAR, ob. cit., p. 162.

não fosse este um daqueles casos em que a vontade demente do agressor em destruir a vítima pode chegar até onde a sua consciência e a sua voluntariedade o permitirem. Deste modo, reflectindo claramente a enorme dificuldade em estancar e dar como concluída uma realidade incompleta e em constante mutação, em grande medida influenciada pelo desenvolvimento das sociedades contemporâneas, do modelo organizativo em que cada uma delas está inserida e, conseqüentemente, da introdução e evolução de novas técnicas de “ataque” pelo agressor, por todo o mundo parece ser possível constatar uma crescente flexibilidade da legislação, doutrina e jurisprudência quanto à exigência de duração prolongada das condutas assediadoras enquanto elemento objectivamente absoluto para qualificar uma situação como assédio moral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Previamente a qualquer outra nota, começaremos por colocar uma questão, quanto a nós, pertinente: quando começa o assédio moral?

Ao longo da nossa investigação não conseguimos encontrar uma resposta precisa para esta questão em face da ausência de um princípio uniforme para todos os casos de *mobbing* ou não fosse este um fenómeno onde tudo parece ser permitido e em torno do qual mais não temos do que um vasto leque de presunções. Neste sentido, e não sendo possível estabelecer critérios unânimes que permitam concretizar o momento a partir do qual se pode considerar estar diante de uma situação de *mobbing*, não se nos afigura uma solução justa, pelo menos para a vítima, atribuir elevada importância ao elemento da duração e, conseqüentemente, fixar a nossa atenção em limites temporais propostos por ciências distintas do Direito e com origem prévia ao acolhimento jurídico e legislativo do fenómeno.

Admitimos que os limites temporais possam ter grande relevância para essas ciências, nomeadamente pelo facto de a reiteração das condutas e o seu prolongamento no tempo puderem manifestar-se como essenciais para a avaliação de outros factores como serão os danos psicológicos, psicossomáticos e sociais diagnosticados à vítima. Salientamos, contudo, que para a ciência jurídica o que, verdadeiramente, releva no *mobbing* é a violação flagrante de princípios fundamentais do nosso Estado Social e Democrático de Direito: o direito à dignidade humana e integridade física e moral da vítima, bem como o seu direito ao trabalho. Não pretendemos com isto afirmar que os danos causados na pessoa assediada não merecem consideração pelo Direito. O que, efectivamente, pretendemos demonstrar é que não cabe à nossa ciência, em primeira linha, focar a sua preocupação e concentrar os seus esforços no estudo e/ou avaliação desses danos. Para tanto, existirão outras ciências distintas, como será o caso da psicologia, psiquiatria ou sociologia e, deste modo, ao Direito caberá, mormente, prosseguir com a tarefa de proteger os seus princípios basilares, sendo certo que, para que se conclua pela ofensa de tais princípios, não é exigível que se verifique um plano ofensivo de duração predefinida.

Por outro lado, entendemos que a fixação de limites temporais, ainda que meramente orientativos, dificulta a denúncia das situações de *mobbing* e coloca a vítima numa posição de absoluta indefesa, em face da grande dificuldade probatória em sede judicial. Determinadas condutas, visivelmente assediadoras e cujo objectivo do agressor se torna claro, não podem ficar impunes por não ser possível constatar a sua reiteração e duração dentro de parâmetros temporais determinados. Anti-jurídico nos parece ser deixar desamparadas as vítimas de assédio moral que, em face dos seus princípios, valores e convicções, optam por desistir no preciso momento em que tomam consciência do intuito dos ataques e muito antes do término de um hipotético limite temporal. E note-se que essa desistência não é, de todo, leviana. Fazemos nossas as palavras de ARISTÓTELES quando referiu que “[e]stúpidos é necessário chamar a todos aqueles que (...) se encolerizam de tal forma, num determinado momento, e por coisas que não merecem”¹⁰⁷.

Para além de não concordarmos com a fixação de limites temporais (mínimos ou máximos), entendemos, em segundo lugar, ser imprescindível ter bem presente que as situações de assédio moral que nos surgem na prática diferem, em muito, dos casos típicos e teorizados pelos grandes especialistas do fenómeno. Assim, torna-se necessário adequar a exigência do elemento da duração à realidade mundial. Vivemos numa época em que qualquer situação pode originar invejas, ciúmes, ressentimentos e ódios, em grande parte pela vontade desmedida de progresso numa política em que “tudo vale” para conseguir obter um maior benefício económico ou um maior prestígio social¹⁰⁸. Os tempos mudaram, os valores e atitudes também... A vergonha, o respeito e a moralidade deram lugar ao desespero, à obsessão e à temeridade. Parecendo uma alusão insignificante por ser aceite pela maioria, hoje em dia ela não podia ser mais apropriada. Vejamos.

Previamente à concretização do fenómeno e à sua consequente reprovação social, determinadas situações indesejadas eram suportadas

¹⁰⁷ ARISTÓTELES, *Ética a Nicómaco*, 5.ª ed., Espasa Calpe, 1962, p. 121 *apud* GONZÁLEZ PONDAL, *ob. cit.*, p. 32.

¹⁰⁸ Nesta linha de pensamento, CONESA BALLESTERO e MIRIAM SANAHUJA VIDAL, *ob. cit.*, p. 640. Iguualmente HEINZ LEYMAN, *ob. cit.*, p. 26, observou que os “Seres Humanos são uma espécie curiosa. Mais prontos do que qualquer outra espécie animal a magoarem-se e a destruir-se mutuamente (...)”.

inconscientemente pelas vítimas por longos períodos de tempo por considerarem, por um lado, consubstanciais à própria organização empresarial e, por outro, justificadas pelo mau carácter ou carácter competitivo dos seus agentes activos. Outras vítimas, embora conscientes da situação mas receando perder o seu posto de trabalho, acabavam por se sujeitar a situações verdadeiramente frustrantes, pondo em causa a sua própria dignidade¹⁰⁹. Em sentido diverso, na sociedade laboral actual encontramos um notável número de trabalhadores preocupados com a efectivação dos seus direitos socio-laborais¹¹⁰ e esclarecidos quanto ao princípio geral da igualdade de tratamento e não discriminação. Esses mesmos trabalhadores têm uma maior percepção do significado de “boas condições de trabalho” e das garantias de tutela frente a possíveis ofensas dos seus direitos laborais. E, felizmente, que assim é! Não são raros os casos em que muitas das nossas empresas optam pela institucionalização do assédio moral como tática de gestão empresarial¹¹¹. Em termos práticos a ideia, pelo menos do ponto de vista dos empregadores, é simples: “selecção dos melhores” com vista ao aumento da rentabilidade numa economia exigente, redução de custos, aumento de lucros e substituição de trabalhadores “inúteis” e/ou “indesejados”¹¹².

Actualmente, são inúmeros os casos em que o empregador põe em prática actos com consequências graves para o trabalhador com o objectivo de o despedir rapidamente pela vontade daquele, não raros os casos sem uma justificação, de manter a relação laboral¹¹³. Assim, numa situação em concreto,

¹⁰⁹ Estamos convictos de que estes factores contribuíram em grande medida para fortalecer a concretização da duração como elemento objectivo do conceito de *mobbing*.

¹¹⁰ Para mais desenvolvimentos sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores observe-se JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, cit., pp. 265 ss.

¹¹¹ Como observa ADRIANA CALVO, ob. cit., p. 17, “a competição exarcebada e a pressão do empregador por mais resultados em menos tempo estimula o terror psicológico entre colegas. Este terror psicológico, quando incentivado e protagonizado pela própria política organizacional da empresa, acarreta o assédio moral organizacional”. Para mais desenvolvimentos sobre o *mobbing* como eventual tática de gestão *vd.* JÚLIO GOMES, *ult. ob. cit.*, pp. 430 ss.

¹¹² Neste sentido já se observou que “[m]ais do que a repetição quase sistemática do mesmo acto ou de actos distintos, o que verdadeiramente caracteriza o *mobbing* é a maneira detestável e doentia de proceder em matéria de gestão de recursos humanos e o encadeamento anormal de um conjunto de comportamentos que (...) desemboca objectivamente numa degradação das condições de trabalho – cfr. JACQUES DELGA e ABIRAMY RAJKUMAR, ob. cit., p. 167. Concretizando a ideia, fazemos nossas as palavras de MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *Assédio, Coacção e Violência no Quotidiano*, 1.ª ed., Pergaminho, Lisboa, 1999, p. 89: “[l]ogo que o trabalhador usado deixa de ser bastante rentável, a empresa desembaraça-se dele sem qualquer escrúpulo de consciência”.

¹¹³ Nas palavras de LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 2.ª ed., Almedina, Coimbra, 2010, p. 191, “[o] assédio moral caracteriza-se assim por não ter justificação, sendo que essa gratuitidade aponta para uma especial perversidade do assediador”.

essa falta de fundamento, hoje em dia cada vez mais frequente, acrescida do facto de a vítima repudiar, não desejar e nem suportar as consequências das condutas assediadoras, deve merecer especial atenção na hora exacta de qualificar uma situação como *mobbing* em detrimento da busca incessante por comportamentos assediadores mais ou menos prolongados no tempo. Esta é, aliás, uma óptima oportunidade para o direito laboral marcar a sua diferença relativamente àquelas ciências que insistem em proclamar que “o local de trabalho é o último campo de batalha onde se pode matar alguém, sem correr o risco de ser punido”¹¹⁴.

Mas mais ainda. Não sendo novidade para a maioria, não poderíamos deixar de referir que a sociedade mundial ultrapassa um período de grande instabilidade e de elevada austeridade. Ninguém sabe como será o dia de amanhã e todos nós, enquanto Seres racionais, receamos o inseguro. Num cenário como este e assentando o *mobbing* em comportamentos dotados de coerência para atacar os pontos mais frágeis da vítima e, desta forma, conseguir a sua destruição, não nos admira que, hoje em dia, a tarefa de diminuir a resistência e bloquear a personalidade da pessoa assediada esteja facilitada. Desta forma, numa situação em concreto, mais importante que analisar apenas e de forma exaustiva a duração dos comportamentos, entendemos ser necessário prestar igualmente atenção a outras variantes, pessoais e circunstanciais, susceptíveis de favorecer o alcance rápido do objectivo do assédio. A própria sensibilidade da vítima e a sua susceptibilidade e fragilidade psicológica ou, ainda, factores da sua vida pessoal, como um passado doloroso, um divórcio recente ou a morte de um familiar próximo, bem como a sua juventude, as suas capacidades intelectuais ou o seu grau de instrução são condições que podem acentuar a sua vulnerabilidade em face de condutas de assédio moral reiteradas num período de tempo muito escasso.

Obviamente que não é nossa pretensão, com todo o exposto, trivializar ou banalizar o fenómeno e enquadrar no *mobbing* as condutas leves ou, observadas isoladamente, de escassa gravidade, bem como aquelas situações que mais não revelam do que a falta de educação ou de bons modos do seu agente activo, o exercício ilegítimo dos poderes de direcção e a hipersensibilidade da vítima. Pelo

¹¹⁴ HEINZ LEYMAN, ob. cit., p. 25.

contrário, referimo-nos àquele conduta (isolada ou não) objectivamente praticada com a “intenção deliberada de eliminar uma pessoa, de a humilhar e rebaixar por puro sadismo”¹¹⁵. Passemos a explicar.

Hoje em dia, se alguma justificação existe para a prática de *mobbing* então ela prende-se, única e exclusivamente, com a soberba e a avareza do Ser Humano. Em face de tais “qualidades”, cada vez mais vincadas na Humanidade, torna-se impreterível admitir a possibilidade de conduta(s)¹¹⁶ de duração muito curta poderem ser, de tal forma, ofensivas e vexatórias que se tornam imediatamente susceptíveis de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade ou de criar um ambiente de *stress*, vergonha e pressão para a vítima e, desta forma, consubstanciam-se em mais um caso de assédio moral no trabalho. Neste sentido, destacamos LEONARDO DA VINCI quando afirmou que “o verdadeiro Rei dos animais é o Homem, pois a sua brutalidade supera a de todos” e, não raros os casos, mais depressa do que aquilo que é aceitável aos olhos da nossa própria capacidade de compreensão¹¹⁷. Ora, numa realidade como a actual, não conseguimos vislumbrar argumentos sólidos para excluir do *mobbing* as condutas de duração muito curta ou, inclusive, as condutas isoladas de extrema gravidade e perversidade, cujo resultado final é em tudo semelhante ao resultado que produziria um conjunto de factos menos gravosos e por isso merecedoras do mesmo tratamento jurídico¹¹⁸.

Em jeito de conclusão deste nosso segundo argumento, e porque reconhecemos não ser esta a linha de pensamento da maioria da doutrina portuguesa e estrangeira, não poderíamos deixar de nos questionar acerca do motivo pelo qual a vítima de assédio moral deve ter a bondade de suportar, por um período mais ou menos longo de tempo, o peso da tirania, do desrespeito, da humilhação e dos sucessivos ataques que visam a sua destruição. Ter-se-ão

¹¹⁵ MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *O assédio no trabalho – Como distinguir a verdade*, cit., p. 27.

¹¹⁶ Destacamos, por exemplo, a degradação funcional ou a falta de ocupação efectiva como dois dos muitos exemplos em que nos é possível concluir que uma única conduta, ainda que com vocação de permanência no tempo, pode ser adequada a produzir efeitos nocivos para a vítima, sem que para isso seja necessário constatar a tal reiteração e a duração prolongada dos comportamentos.

¹¹⁷ Numa visão generalista diremos que nenhum assediador deseja perder muito tempo com a sua vítima e, assim, se justifica as suas condutas de extermínio implacáveis.

¹¹⁸ Quanto a nós, só assim nos será possível mover na harmonização da ideia de que “[o]nde existe a mesma razão aplica-se a mesma disposição legal” – cfr. MAGO PACHECO, ob. cit., p. 97, nt.

esquecido aqueles autores que tal situação acentua, lentamente, o sofrimento da vítima?¹¹⁹ Melhor dizendo, nós juristas, enquanto seguidores de uma ciência em permanente confrontação e discussão de opiniões com vista a dar soluções justas e em conformidade com as vicissitudes da nossa sociedade, devemos continuar a encarar as vítimas de assédio moral como “[u]ma espécie de esponja que se habitua a absorver todo o tipo de gritos, insultos e maus tratos”¹²⁰? Quanto a nós, é precisamente a necessidade de “uma certa unidade no tempo, uma determinada ordem sequencial nas diversas condutas, de molde a que a vítima ainda não se tenha recomposto da última quando já esteja a ser alvo da próxima”¹²¹ que acentua as consequências do *mobbing* para a vítima.

Ademais, e em sentido oposto ao rumo do nosso Direito, a exigência de condutas prolongadas parece ser um convite à vítima para focar a sua preocupação na extensão temporal das condutas para que no fim possa tentar a sua sorte e trazer à luz da ribalta os seus direitos, até então, repugnantemente calcados¹²². Diremos, inclusive, que admitir como absolutamente necessária uma situação desta natureza traz importantes consequências práticas ou não fosse o caso de, ainda que indirectamente, estarmos a ser cúmplices do agressor ao conceder uma inevitável dose de elasticidade para que aquele continue a colocar outros “cadáveres no armário”¹²³.

Em terceiro lugar não poderíamos deixar de trazer à colação um velho argumento jurídico, mas em todos os casos de extrema utilidade. Ora, mais importante que impôr teorias ou defender vigorosamente os nossos argumentos, é ter a bondade de analisar individualmente cada caso em concreto sem

238 – e assentar a nossa sociedade no respeito pela pessoa e pela sua dignidade, enquanto bem supremo do nosso ordenamento jurídico, seu fundamento e seu fim.

¹¹⁹ Enquanto meros espectadores não conseguiremos, sequer, imaginar o quanto pode ser perturbador ter ao nosso lado um superior hierárquico ou colega de trabalho sedento por nos eliminar enquanto Ser Humano e profissional. São inúmeros os casos em que o assédio começa com pequenos abalos da vítima e termina com o seu pescoço colocado numa guilhotina à espera da derradeira manobra do agressor.

¹²⁰ GONZÁLEZ PONDAL, ob. cit., p. 32.

¹²¹ RITA GARCIA PEREIRA, ob. cit., p. 114.

¹²² Melhor dizendo, propõe-se com subtileza que a vítima que se atire num poço sem fundo para depois pedir socorro.

¹²³ Expressão utilizada por PIÑUEL, ult. ob. cit., pp. 48-49. Neste sentido, o Direito tem o dever de desenvolver mecanismos adequados para travar o aumento galopante do número de indivíduos com tendências para a realização de actos imorais e sua satisfação no exercício da maldade e da dissimulação no local de trabalho.

desperdiçar esforços na busca incessante de um fio condutor entre as diferentes situações.

Estamos convictos de que o fortalecimento do sentimento de equidade da sociedade em geral e as grandes reformas da Justiça terão que ser feitas na prática e, assim sendo, acreditamos ser imprescindível que o julgador português tenha a capacidade de se colocar numa posição amplamente abrangente e, desta forma, compreender que por trás de todas as situações de assédio moral existem vítimas com valores, princípios e convicções diferentes, histórias e vidas distintas, embora com algo em comum: todas elas, independentemente da extensão temporal, saíram vencidas da enorme batalha em que se transformou o seu ambiente de trabalho! A desejada probidade atribuí ao julgador o gozo de liberdade suficiente para rever e actualizar o seu ponto de vista na interpretação das diferentes situações de assédio moral sem que para isso se sinta forçado a sustentar a qualificação e protecção dos casos de *mobbing* na duração prolongada das condutas assediadoras.

Em nossa opinião, uma exigência extremamente rigorosa do carácter sistemático, reiterado e continuado no tempo das condutas assediadoras mais não significa do que pedir a vítima que desista dos seus direitos enquanto Ser Humano, pondo em causa os princípios fundamentais do Estado Social e Democrático de Direito em que vivemos. Não querendo acreditar ser esse o rumo do nosso Direito, apostamos na avaliação de todos os factores que circunscrevem cada situação em concreto, incluindo a perspectiva do assediador e a impressão do assediado, para alcançar uma solução justa para a defesa da vítima de assédio moral e, por fim, começar a dar resposta às principais interrogações que se têm vindo a suscitar sobre o fenómeno na sociedade contemporânea.

Por último, defendemos a necessidade de transitar de um modelo incompleto e insatisfatório, através do qual se prestou especial atenção à habitualidade das condutas assediadoras, para adoptar um conjunto de instrumentos rigorosos que visem o incremento de políticas eficazes para prevenção de uma realidade bem presente nos nossos dias e com efeitos extraordinariamente cruéis e devastadores para a evolução da sociedade. Na verdade, considerado por muitos como a grande aventura do Ser Humano, não nos soa a excentricidade lutar pela garantia de um trabalho livre, personalizado,

individualizado na estrutura laboral e harmonizado com os princípios da boa fé, do valor do trabalho e da dignidade humana e, ainda, com o artigo 3.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem que proíbe os tratamentos desumanos e degradantes que visam destruir moral e fisicamente um Ser Humano. Não sendo por mero acaso que tais princípios estão consagrados, torna-se imprescindível fazer uso deles, sobretudo numa época em que são inúmeras as fragilidades da sociedade na protecção e efectivação dos nossos direitos socio-laborais fundamentais.

Não poderíamos deixar de concluir esta nossa exposição sem destacar um último pensamento... Acreditar que as situações de violência psicológica no trabalho só acontecem aos outros, é acreditar que a solidariedade humana não é mais do que uma expressão bem-intencionada e, desta forma, mais importante que verbalizar doutrinas em torno do fenómeno é humanizar verdadeiras atitudes!

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADAM, Patrice, “Le harcèlement moral est mort, vive le harcèlement moral? Oraison funèbre”, *Le Droit Ouvrier*, n.º 740, Mars 2010, 117-123
- AGRA VIFORCOS, Beatriz/ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto/ TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo, *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Ediciones Laborum, s/l, 2004
- AMADO, João Leal, “As faces do assédio”, *Questões Laborais*, Ano XVI, n.º 33, Janeiro/ Junho 2009, 117-119
- BERTONCINI, Monica, “Il mobbing seconde la cassazione”, *Responsabilità Civile e Previdenza*, n.º 2, 2009, 290-299
- CALAFA, Laura, “Tra *mobbing* e mero conflitto: in ipotesi di legittima reazione a un atteggiamento incivile del datore di lavoro”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Anno XXI, 2002, 154-157
- CALVO, Adriana, “O assédio moral organizacional e a dignidade da pessoa humana”, in *Direitos Fundamentais aplicados ao direito do trabalho*, coord. por Renato Rúa de Almeida, LTR, São Paulo (Brasil), Junho 2010, 9-28
- CARBONELL VAYÁ, Enrique José/ GIMENO NAVARRO, Miguel Ángel/ MEJÍAS GARCÍA, Ana, *El acoso laboral, antes llamado mobbing – Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008
- CAVALLO, Angela, “Persecuzioni sul luogo di lavoro: il c.d. mobbing”, *Responsabilità Civile e Previdenza*, n.º 9, 2006, 1494-1501

- CEGARRA CERVANTES, Felipe José, “¿Dimisión del trabajador o medida de autotutela frente a una posible situación de acoso laboral?”, *Aranzadi Social*, n.º 20, Marzo 2010, 51-57

- CIMAGLIA, Maria Cristina, “Riflessioni su mobbing e danno esistenziale”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, Anno 2000, II, 88-102

- CONESA BALLESTERO, José/ SANAHUJA VIDAL, Miriam, “Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (Mobbing)”, *Actualidade Laboral – Revista semanal técnico-jurídica del trabajo y de la seguridad social*, n.º 30, 22 al 28 de julio de 2002, 639-658

- CORREA CARRASCO, Manuel, “El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo”, in *Acoso moral en el trabajo – Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, coord. por Manuel Correa Carrasco, Thomson – Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2006, 41-93

- DELGA, Jacques/ RAJKUMAR, Abiramy, “Le harcèlement moral: éléments caractéristiques du harcèlement moral au regard du Code de travail et de la jurisprudence contemporaine”, *Le Droit Ouvrier*, Avril 2005, 161-171

- ESCUDERO MORATALLA, José Francisco/ POYATOS I MATAS, Glória, *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal – Adaptado a la Ley 62/2003, de 30 de diciembre*, Bosch, Barcelona, abril 2004

- FERNANDES, Maria Malta, *Os limites à subordinação do trabalhador – Em especial ao dever de obediência*, Quid Juris, Lisboa, 2008

- FOTINOPOULOU BASURKO, Olga, “La delimitación del concepto de acoso laboral como presión laboral tendenciosa”, *Aranzadi Social*, n.º 21, Marzo 2010, 27-34

- GARCIA CALLEJO, Jose María, *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidade del trabajador*, Federación de Servicios Públicos de UGT Madrid, Madrid, 2003

- GARCÍA NINET, José Ignacio, “Los riesgos psicosociales derivados de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo en menos cabo de la dignidad del trabajador. Degradación, humillación y vejación del trabajador ante sus compañerps (algunos casos), *Tribuna Social – Revista de seguridad social y laboral*, n.º 228, diciembre 2009, 5-13

- GARCÍA VIÑA, Jordi, “El mobbing en las relaciones laborales en España”, *Tribuna Social – Revista de seguridad social y laboral*, n.º 223, julio 2009, 14-21

- GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, Março 2007

- GOMES, Júlio, “Algumas observações sobre o *Mobbing* nas relações de trabalho subordinado”, in *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga*, coord. por António José Moreira, Almedina, Coimbra, Junho 2007, 165-184.

- GONZÁLEZ PONDAL, Tomás I., *Mobbing – El acoso psicológico en el ámbito laboral*, BdeF, Buenos Aires, 2010

- GORELLI HERNÁNDEZ, Juan/ GÓMEZ ÁLVAREZ, Tomás, “El acoso moral. Perspectivas jurídico-Laborales”, *Revista General de Derecho del Trabajo Y Seguridad Social*, n.º 2, abril-junio 2003, 1-46. www.iustel.com, consultado em 31.01.2011.

- GRAU PINEDA, Carmen, “El acoso moral en el trabajo como riesgo profesional de nueva generación: el empresario como principal deudor de seguridad”, *Actualidade Laboral*, n.º 4, segunda quincena de febrero 2007, 423-440

- HIRIGOYEN, Marie-France, *Assédio, Coacção e Violência no Quotidiano*, 1.^a ed., Pergaminho, Lisboa, 1999

- HIRIGOYEN, Marie-France, *O assédio no trabalho – Como distinguir a verdade*, 1.^a ed., Pergaminho, Cascais, 2002

- JURADO SEGOVIA, Ángel, *Acoso moral en el trabajo: Análises Jurídico-Laboral*, La Ley, Las Rozas (Madrid), mayo 2008

- LAPÉROU, Béatrice, “La notion de harcèlement moral dans les relations de travail”, *Revue de Jurisprudence Sociale*, 2000, 423-433

- LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho*, 2.^a ed., Almedina, Coimbra, Janeiro 2010

- LEYMAN, Heinz, *La persécution au travail*, Éditions du Seuil, Paris, 1996

- LICARI, Sandy, “De la nécessité d’une législation spécifique au harcèlement moral au travail”, *Droit Social*, n.º 5, Mai 2000, 492-506

- LOPES, Sónia Kietzmann, “O assédio moral no trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 82, Janeiro-Abril 2009, 253-269

- MAYORAL BLASCO, Susana/ ESPLUGA TRENC, Josep, “Mobbing: ¿un problema de perfiles psicológicos o un problema de organización del trabajo? Dos estudios de caso”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 28, n.º 2, 2010, 233-255

- MIR PUIG, Carlos, “El Acoso Moral En El Trabajo (Mobbing) Y En La Escuela (Bullyng) Y El Derecho Penal”, in *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, vol. 94, Consejo General Del Poder Judicial, Madrid, 2007, 173-256

- MOLINA, Braulio, “Mobbing o acoso moral en el lugar de trabajo (Comentario a la STSJ Navarra de 18 de mayo de 2001)”, *Relaciones Laborais – Revista crítica de teoría y práctica*, Año XVIII, n.º 3, febrero 2002, 49-61
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “El “acoso” ¿riesgo laboral a prevenir en las empresas o delito a punir por el estado?: “qvis novum sub sole””, *Tribuna Social – Revista de seguridad social y laboral*, n.º 234, junio 2010, 9-20
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: De las normas a las prácticas forenses*, Bomarzo, Albacete (España), 2007
- MORALO GALLEGO, Sebastián, “El mobbing o acoso moral en el trabajo. Responsabilidad social”, in *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, vol. 94, Consejo General Del Poder Judicial, Madrid, 2007, 115-172
- NAVARRO NIETO, Frederico, *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, Thomson – Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2007
- OBSERVATORIO VASCO SOBRE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO: “MOBBING”, *El acoso moral - Mobbing – en los lugares de trabajo: comprender para intervenir*, 1.ª ed., Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia - Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, diciembre 2004
- PACHECO, Mago Graciano de Rocha, *O assédio moral no trabalho – O elo mais fraco*, Almedina, Coimbra, Julho 2007
- PARREIRA, Isabel Ribeiro, “O assédio moral no trabalho”, in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, coord. por António Moreira, Almedina, Coimbra, Janeiro 2003, 209-244

- PEDRAZZOLI, Marcello, “Tutela della persona e aggressioni alla sfera psichica del lavoratore”, *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, Anno LXI, 2007, n.º 2, 1119-1157

- PERA, Giuseppe, “Angherie e inurbità negli ambienti di lavoro”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Anno XX, 2001, I, 291-300

- PEREIRA, Rita Garcia, *Mobbing ou Assédio moral no trabalho – Contributo para a sua conceptualização*, Coimbra Editora, Coimbra, Janeiro 2009

- PÉREZ MACHÍO, Ana Isabel, *Mobbing y derecho penal*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006

- PINTO, Pedro Freitas, “O assédio moral na jurisprudência nacional”, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise no Direito do Trabalho? – Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, coord. por Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Vieira Gomes, 1.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, Março 2011, 441-459.

- PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki, “El mobbing o acoso psicológico en el trabajo”, in *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, vol. 94, Consejo General Del Poder Judicial, Madrid, 2007, 15-84

- PIÑUEL, Iñaki, *Mobbing – Manual de autoayuda – Claves para reconocer y superar el acoso en el trabajo*, Aguilar, Madrid, junio 2003

- PROIA, Giampiero, “Alcune considerazioni sul cosiddetto *Mobbing*”, *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 3/2005, 827-834

- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho (Parte II) – Situações Laborais Individuais*, 3.ª ed., Almedina, Coimbra, 2010

- REBELO, Glória, “Assédio moral e dignidade no trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho – Número especial em homenagem à obra do Dr. Vítor Ribeiro*, n.ºs 76/77/78, Janeiro-Dezembro 2007, 105-119

- REDINHA, Maria Regina Gomes, “Assédio – Uma noção binária?”, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise no Direito do Trabalho? – Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, coord. por Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Vieira Gomes, 1.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, Março 2011, 265-273

- REDINHA, Maria Regina Gomes, “Assédio moral ou mobbing no trabalho”, in *Estudos em homenagem ao Professor Dr. Raul Ventura*, vol. II, Coimbra Editora, Coimbra, 2003, 833-847

- REDINHA, Maria Regina, “Assédio moral ou mobbing no trabalho (Sumário)”, in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, coord. por António Moreira, Almedina, Coimbra, Janeiro 2003, 169-171

- ROALES PANIAGUA, Esperanza, “El acoso moral en el trabajo: causa inespecífica de despido disciplinario”, *Aranzadi Social*, n.º 19, febrero 2010, 31-40

- RODRÍGUEZ LÓPEZ, Pedro, *El acoso moral en el trabajo – La responsabilidad en el acoso moral en el trabajo*, Difusa, Madrid, 2004

- ROMANO MARTINEZ, Pedro, *Direito do Trabalho*, 5.ª ed., Almedina, Coimbra, 2010

- ROMERO RODENAS, M.ª José, *Protección frente al acoso en el trabajo*, Bomarzo, Albacete (España), febrero 2004

- RUBIO DE MEDINA, M.ª Dolores, “Los conceptos de acoso laboral (Mobbing), acoso sexual y acoso por razón de sexo y su relación con la igualdad de oportunidades”, in *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo – Guía para la empresa y las personas trabajadoras*, coord. por M.ª Teresa Velasco Portero, Tecnos, Madrid, 2010, 15-42

- SAVATIER, Jean, “À propos du contrôle de la Cour de cassation sur les décisions judiciaires en matière de harcèlement moral”, *Droit Social*, n.º 1, Janvier 2009, 57-63
- SCOGNAMIGLIO, Renato, “A proposito del mobbing”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Anno XXIII, 2004, I, 489-519
- SERRANO OLIVARES, Raquel, *El acoso moral en el trabajo*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2005
- SEQUEIRA, Alexandra Marques, “Do assédio no local de trabalho – Um caso de *flirt* legislativo? Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno”, *Questões Laborais*, Ano XIII, n.º 28, 2006, 241-258
- TULLINI, Patrizia, “Mobbing e rapporto di lavoro”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Anno XIX, 2000, n.º 2, 251-268
- VICENTE ROJO, José/ CERVERA, Ana María, *El mobbing o acoso laboral*, Tébar, Madrid, 2005

