

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

**CIRCULAR: Nº 54/2011**

**ASSUNTO:** O “assédio” no local de trabalho. O “mobbing”

As nossas desculpas por usar o termo estrangeiro. Mas, temos de reconhecer, com esta irracional mania de usar termos estrangeiros a propósito de tudo; Se não o fizermos tememos que estas linhas não mereçam qualquer atenção.

Vamos utilizar o Livro, “Assédio, coação, violência no quotidiano”, de Marie-France Hirigoyen, além de que fomos recolhendo ao longo dos anos.

A fronteira entre a boa e a má “acção” é muito ténue, para quem tem o poder de direcção, de actuar. Já dizia o Poeta, Fernando Pessoa,

“O escrúpulo é a morte da acção. Pensar na sensibilidade alheia é estar certo de não agir”.

o que é particularmente delicado no meio laboral. Note, desde já, que não nos vamos referir ao empregador, ao “patrão”, em si. Consideramos que este, por o ser, --- embora nem sempre seja verdade ...---, tem formação suficiente e conhece o seu primeiro dever, como empregador, em relação aos trabalhadores:

“a)- respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade” --- al.a), nº1, artº127, CT.

**Visamos** sim as chefias directas; e, os próprios trabalhadores, como colegas de trabalho. Aqui é que reside o verdadeiro problema pois, em relação àqueles, lá diz o ditado popular: “se queres conhecer o vilão, mete-lhe a vara na mão !” --- E, em relação aos próprios “colegas”, lá diz o ditado: o homem é o lobo do homem !

Muitas e muitas vezes o empregador não se apercebe que, **nas suas costas**, são cometidos autênticos massacres no seio do seu PESSOAL, o que vai corroendo e destruindo o ambiente na empresa, diminuindo assim a produtividade; a qual resulta também do absentismo, pelo desgaste físico e psicológico das vítimas . Este fenómeno, universal,

Foi estudado na Inglaterra e Países nórdicos e teve a designação de “**mobbing**”, que se generalizou. Vem de mob, cujo significado é multidão, plebe, matilha. Onde haja aglomeração (pouca ou muita) de pessoas, em corporação, devemos estar atentos pois surge o “mobbing”; **o assédio**. O que seja este conceito, poderá ir colhe-lo no nº1, artº29 Código Trabalho, como

“O comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factos de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, 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 destabilizador”.

o que será tudo muito teórico, pelo que preferimos a definição mais terra a terra, que vem a Fls.61, da Obra acima indicada:

“Por assédio no local de trabalho é preciso entender toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta especialmente por comportamentos, palavras, actos, gestos, escritos, que possam atingir a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psicológica de uma pessoa, pôr em perigo o emprego desta ou degradar o clima de trabalho”.

Mas, como em tudo, é necessário encontrar um equilíbrio, **não generalizar** o conceito de assédio a todo e qualquer conflito no local de trabalho, como diz o Acórdão do S.T.J. de 13 Janeiro 2010: é importante evitar que a expressão assédio se banalize. Como ali se contem,

“Nem sequer todas as modalidades de exercício arbitrário do poder de direcção são necessariamente um “mobbing”, quer porque lhes pode faltar um carácter repetitivo e assediante, quer porque não são realizados com tal intenção.”

Efectivamente, como ensina o Prof. Júlio Gomes, o “mobbing”---, ou, em português, assédio moral ou terrorismo psicológico ---, tem três aspectos característicos: a prática de certo comportamento; a sua duração e, as suas consequências. Ou seja,

- ▶ a prática de certo acto e a intencionalidade da conduta persecutória;
- ▶ o seu carácter repetitivo, a sua duração; e,
- ▶ a verificação de consequências na saúde física e psíquica do trabalhador e no próprio emprego.

Infelizmente, porque estes problemas de terror no meio laboral tem tido apenas visibilidade num passado recente, associa-se muitas vezes apenas, e só, **ao assédio sexual**. Não é este que nos interessa, neste momento. O assédio sexual, comum no meio laboral, não preenche todo o assédio no local de trabalho. É uma parte importante, até tem uma definição própria no nº2, do artº29, CT:

“2- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física com o efeito de ---, “... perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador.”

portanto, o assédio sexual, não é mais do que um dos aspectos do problema muito mais amplo, do assédio na empresa.

Como se diz na obra de Marie-France Hirigoyen, o terrorismo psicológico no local de trabalho pode revestir dois aspectos:

- o **abuso de poder**, que alimenta a si próprio. Começa, insidiosamente, por pequenas manifestações de poder; o indivíduo (“o chefe”) quer afirmar-se perante os seus subordinados; valorizar-se perante os seus superiores. E, normalmente um indivíduo complexado, que agride por palavras ou actos com o objectivo de desencadear a ansiedade na vítima, o que provoca nela uma atitude defensiva, ela própria geradora de novas agressões. Único remédio: fazer-lhe frente, pois normalmente o assediante é um covarde. Age na empresa, procurando fins próprios.
  
- a **manipulação perversa**, mais insidiosa na acção e que faz ainda mais estragos. Inicialmente, as pessoas atingidas não querem incomodar-se e consideram sem importância os apartes e vexames. Contudo, os ataques vão se multiplicando, a vítima fica cada vez mais encurralada, submetida a ataques subtis e por longo período.

Ambos os procedimentos são destruidores: o trabalhador volta para casa, no fim de cada dia de trabalho, sentindo-se usado, humilhado, “estragado”.

Os colegas, por cobardia, egoísmo ou medo; ou, também por serem eles próprios manipuladores, não intervêm. Ora,

Aqui é que **entra o empregador**, que se exige que esteja atento ao ambiente no seio da sua Empresa. É ele que, como pessoa exterior á situação, --- o facto de ser o “patrão” confere-lhe essa qualidade, pois está acima do nível em que se desenrolam os factos, embora na “sua” empresa ---, deve intervir energeticamente. No cumprimento do dever inscrito na al.c), nº1, artº127, CT:

“c)- proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral”.

Se não intervir, a vítima sente-se desprotegida. Os restantes, vêm nesta abstenção do empregador um aviso: não te metas onde não és chamado ! O ambiente na Empresa degrada-se e quem no fim perde é o próprio ... empregador, com a quebra de produção derivada do mau ambiente .

Não confie cegamente nas “chefias”. Estas podem estar de má vontade; estar a usar a empresa para fins mesquinhos, seus próprios. Esteja atento a actos de “desqualificar”; “desacreditar”; “isolar”; “vexar”, enfim, ao assédio. Desconfie quando alguém é “posto na prateleira”: pode acontecer que foi ali posto porque estava a fazer sombra á sua chefia. Estava a distinguir-se em diligência, inteligência, organização, empreendedorismo , em suma, estava a tornar-se uma mais valia para a sua empresa pelo que, a chefia não tinha interesse em o manter no seu lugar. Convinha, portanto, “apagá-lo”...

Claro, a sua empresa pode ser complacente, incentivar mesmo os abusos dessas chefias, porque julga que isso gere proveito para a mesma. Olhe que, a situação foi estudada ao pormenor,

Não tenha dúvidas de que tal procedimento gera a deterioração progressiva da atmosfera do trabalho e terá como resultado a diminuição da eficácia dos seus recursos humanos. A empresa torna-se vítima das "chefias" que têm, é "... vampirizada por predadores para quem a única preocupação é manterem-se num sistema que os valoriza", ou seja, por quem quer agradar ao "patrão", que afinal é um péssimo gestor, e está a cavar a sua ruína.

Portanto regularmente saia do seu gabinete, percorra a fábrica, o escritório, o espaço da sua empresa, analise e identifique situações que lhe pareçam estranhas e incompreensíveis. Não confie cegamente nas suas chefias. Podem estar a abusar do poder que lhes confiou e, no fim, o mau da fita é o "patrão". Cobardemente, estão a esconder-se atrás de si, para dar satisfação aos fins inconfessáveis de perseguição ou satisfação de interesses próprios, doentios mesmo.

Como disse o Supremo Tribunal de Justiça, nem todos os conflitos no local de trabalho são manifestações de assédio. Mas, que podem ser ... também podem ! --- Logo, esteja atento e não pactue com o "mobbing", com o assédio, o terrorismo psicológico na sua empresa.

Junho 2011

Carlos F. Santos Cavaleiro