

O ASSÉDIO MORAL

1. A relevância do fenómeno do assédio moral

O fenómeno do assédio moral, embora conhecido e estudado na Europa (designadamente por autores como Leyman, Einarsen e Marie France Hirigoyen) desde há mais de duas décadas, só recentemente começou a alcançar alguma importância no nosso País.

Começámos, aos poucos, a ter peças e reportagens jornalísticas, dissertações de mestrado e até de doutoramento, eventos de natureza científica (de que foi pioneira a “I Conferência Portuguesa sobre Assédio Moral no Local de Trabalho” realizada no final de Novembro de 2007 no ISEG e a que se têm seguido diversos Ciclos Temáticos, Workshops, Jornadas e Congressos onde, de forma autónoma ou integrada em temáticas mais amplas com o a dos chamados riscos psicossociais, o Assédio Moral passou a ser tratado) e até cada vez mais sentenças judiciais tendo por temática essencial a análise quer do fenómeno em geral quer de situações concretas do mesmo.

Não há, porém, ainda em Portugal associações de vítimas de assédio moral que, à semelhança do que se passa, de forma generalizada em outros países, e desde logo em Espanha ou no Brasil, tratem mais aprofundadamente esta questão da perspectiva das diferentes áreas de conhecimento (a Medicina, o Direito, a Acção Social, a Psicologia, a Sociologia e até a Economia e a Gestão), propiciem ajuda adequada nas várias frentes às vítimas e divulguem os dados e os elementos mais importantes (estatísticas, investigação científica mais avançada, sentenças exemplares, etc.).

E uma reacção adequada, suficientemente reparadora e dissuasora, por parte da Ordem Jurídica está longe, mas mesmo muito longe, de ser uma realidade, ainda que decisões judiciais mais recentes consagrando sejam valores indemnizatórios bem mais elevados do que os habituais, seja, por exemplo, a legitimidade passiva da pessoa do assediador para ser judicialmente demandado, constituam indícios algo encorajadores.

2. As causas do nosso atraso – um “caldo de cultura” autoritário e anti-cidadania

A razão de ser desse nosso atraso decorre de causas sobre as quais importa reflectir de forma aprofundada.

É que, como já por diversas vezes procurei assinalar, tais causas radicam, antes de mais, num caldo cultural, político e social (próprio de regimes autoritários como o chamado “Estado Novo”) assente na lógica organicista do pouco ou nenhum respeito pelo cidadão (sempre considerado “filho de um Deus menor” perante a sacrossanta, intocável e indiscutível entidade mítica do “Estado” ou da “Nação”) e pelos seus direitos fundamentais e, logo, potenciadora do maior desrespeito “institucional” pelos valores da cidadania, pela protecção da dignidade da pessoa humana e pela salvaguarda da sua integridade moral. E também por concepções do tipo “ordens são ordens e não se discutem !”, “manda quem pode, obedece quem deve !” ou “é Deus que nos ensina que devemos obedecer aos nossos superiores ...” que, em nome da imposição da obediência cega e servil ao chefe (ao “duce” ou ao “führer”) seja na família, na igreja, na escola, na empresa ou na Sociedade em geral, ajudam a “legitimar” socialmente práticas absolutamente contrárias aos mais elementares princípios da cidadania.

Este “caldo de cultura” – produzido e imposto a gerações e gerações durante 500 anos de Inquisição e 50 de Fascismo – obviamente não desaparece de um momento para o outro, nem pela simples consagração formal, na Constituição da República de uma concepção dita antropocêntrica do mundo e da consagração, no seu artº 1º, da dignidade da pessoa humana como valor estruturante do próprio Estado de Direito. E, mais do que isso, essa cultura do servilismo, do pouco respeito pelo outro, de “os fins justificam os meios”, e de uma espécie de “*darwismo* social” em que só os fortes podem triunfar e os mais fracos, velhos ou débeis devem ser afastados, foi e é entretanto retomada em força pelas concepções neo-liberais justificadoras dos invocadamente inelutáveis efeitos da “globalização” e que, com a “missa hipnótica” da permanente proclamação da “competitividade” e da “mudança” a todo o custo, procuram assim justificar a “espiral a caminho do fundo” do ponto de vista da revogação da compressão e da inutilização prática dos direitos laborais, mas também dos direitos cívicos e políticos mais básicos.

É igualmente por isso que o estudo do fenómeno do assédio moral e o combate pela sua adequada punição e erradicação é, afinal e antes de tudo, um combate de cidadania e pela cidadania, que não pode ser consequentemente travado a não ser integrado no combate mais geral pelos direitos cívicos dos cidadãos e pela preservação da cidadania em todas as suas vertentes, em particular dos cidadãos trabalhadores.

Daí, também, que um dos principais passos nesta matéria seja a aposta na melhor formação e qualificação de todos quantos têm um papel a desempenhar em áreas que se possam prender com as questões do assédio moral. E sobre esta matéria há ainda, como todos sabemos, um longuíssimo caminho a percorrer, sobretudo no que toca à formação dos juízes, a qual continua a ter uma forte componente técnico-formal e uma fraquíssima vertente cívica e de cidadania.

Por fim, impõe-se de igual modo salientar toda uma série de outros aspectos deste fenómeno, que não podem nem devem nunca ser olvidados.

Antes de mais, o número de casos que chegam a ser formalmente levados perante a Justiça, e são por esta conhecidos e decididos, constitui ainda hoje uma ínfima minoria da realidade.

Tal se deve, fundamentalmente, à consciência colectiva – infelizmente com bastantes motivos para tal – da gritante incapacidade da Ordem Jurídica para resolver adequadamente este tipo de situações: desde o elevado e exagerado montante das custas judiciais, aliado a um regime de acesso ao Direito que praticamente não isenta ninguém do pagamento daquelas, até às notórias desigualdades na produção da prova (que hoje, em muitos casos, é quase só ou o depoimento da vítima ou o de testemunhas em situação idêntica à do Autor da acção e que, conseqüente e compreensivelmente, temem represálias mais ou menos idênticas) e à lentidão na produção de uma decisão e, enfim, à natureza ridiculamente miserabilista da grande maioria das indemnizações por danos morais usualmente fixadas pelos nossos julgadores (ainda muito amarrados ao caldo ideológico a que acima nos referimos e tão frequentemente predispostos a denegar o direito à reparação ou à compensação sob o argumento, quantas vezes fundado em pura ignorância, ou então numa interpretação manifestamente inconstitucional dos artºs 496º e 494º do Código Civil, de que se trataria de “meros incómodos que não merecem a tutela do Direito” !?). Para além de concepções como as de um famigerado Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de Fevereiro de 2007 que proclamou mesmo que um trabalhador contratado a termo que vê o seu contrato cessado de forma ilegal não teria direito a indemnização por danos morais !?

A verdade, porém, é que a estas se aliam ainda outras circunstâncias, sobre as quais há forçosamente que intervir se se quiser conhecer bem e, sobretudo, se se quiser travar um combate eficiente ao assédio moral.

Por um lado – e para além das óbvias dificuldades, nalguns casos verdadeiramente intransponíveis, na produção da prova, designadamente pela prática inexistência de elementos documentais e pela fria (e mesmo errônea, designadamente pela não inversão do ónus da prova mesmo naqueles casos em que ela foi propositadamente impossibilitada à parte mais fraca por parte da parte mais forte) interpretação e aplicação habituais das regras do ónus daquela mesma prova, que atiram para cima da vítima com o peso de, sob pena de perda da acção, ter de fazer uma demonstração muitas vezes praticamente impossível – é preciso igualmente ter presente que, num país tão pequeno como Portugal, com um mercado de trabalho global tão circunscrito como o nosso, e com mercados sectoriais tão diminutos e simultaneamente tão dominados seja apenas por três ou quatro grandes empregadores (como a Comunicação Social ou as Telecomunicações), seja por um autêntico cartel das principais empresas do sector (como a Banca, a Auditoria e Consultadoria ou a Indústria Farmacêutica), e com a rápida e eficaz circulação de uma dada informação ou “cultura de empresa” (ao estilo do “vejam lá, se um(a) *trouble maker*” até saiu da empresa “X” ao fim de apenas um ano de trabalho ou meteu a empresa “Y” em Tribunal, quem me garante que não irá fazer aqui o mesmo ?”), numa quase inevitável avaliação custo/benefício, frequentemente a vítima de assédio vê-se constrangida a preferir não lançar mão de qualquer procedimento judicial ou administrativo, precisamente pelo receio de que a eventual vantagem que daí decorra seja afinal muito inferior aos custos que ela sabe seguramente que terá de suportar, desde logo o de não mais conseguir emprego, pelo menos naquele mesmo sector de actividade.

3. A precariedade e modelo das relações laborais

Depois, num país em que temos mais de 1,2 milhões de reais desempregados, centenas de milhares de contratados a prazo (grande parte dos quais, aliás, para responder a necessidades e para preencher postos de trabalho em absoluto permanentes), a que se soma um número de novo crescente de falsos “recibos verdes” (ou seja, de falsos “trabalhadores autónomos”, que encobrem relações tipicamente de trabalho subordinado) que se estima se esteja de novo a aproximar do meio milhão, forçoso é compreender que o impedimento constitucional dos despedimentos sem justa causa não tem aqui afinal qualquer aplicação prática, e que é muito fácil pôr-se termo ao contrato de qualquer desses milhões de trabalhadores e privá-lo do seu único meio de subsistência, dando assim – ao estilo de uma conhecida e musculada “filosofia de gestão” – um “sinal à organização” do que acontecerá a quem ousar denunciar e comprovar a arbitrariedade...

Por fim, tenha-se igualmente presente – questão esta bem mais vasta mas de igual e incontornável relevância para o futuro do país – que o modelo de relações industriais ainda largamente dominante entre nós, e que aliás o Código do Trabalho (quer na já vigente “Versão Bagão Félix” de 2003, quer na “Versão Vieira da Silva” de 2009, quer na “Versão da Tróica” de 2011/2014) protege, incrementa e institucionaliza, é ainda e lastimavelmente o modelo da utilização intensiva de mão-de-obra relativamente pouco qualificada e com muito baixos salários, dum processo produtivo de fraca incorporação tecnológica e de trabalhadores pouco diferenciados, agora – com a adição própria das teses neo-liberais da fase da chamada “globalização” e das chamadas “políticas de austeridade” – também necessariamente precários e amedrontados, numa lógica de competitividade assente na precariedade de quem trabalha (na perspectiva de que “só há

empresas estáveis com trabalhadores instáveis”) e no seu permanente receio (pois uma mão-de-obra diariamente amedrontada com o risco de perder a sua fonte de subsistência é necessariamente uma mão-de-obra barata e dócil, ou seja, menos reivindicativa e fácil de gerir, por praticamente tudo tender a aceitar), e não raras vezes na ilegalidade (com pagamentos de remuneração “por fora” e/ou contra facturas, recibos verdes fraudulentos, fugas aos descontos para a Segurança Social, “externalizações” em que o trabalhador fica rigorosamente no mesmo posto de trabalho a fazer rigorosamente as mesmas funções a trabalhar sob a mesma chefia e para os mesmos clientes só que transformado em trabalhador precário – designadamente de uma Empresa de trabalho temporário – com um vínculo a prazo, antiguidade “0” e metade ou menos da retribuição que auferia antes...).

À imposição desta concepção estratégica da diminuição a todo o transe dos chamados “custos unitários do trabalho”, ou seja, numa estratégia de “competitividade” assente nos muito baixos salários, corresponde toda uma teoria jurídica assente na lógica de que “os fins justificam os meios”, na expulsão, do campo do Direito e da interpretação e aplicação das normas jurídicas, de quaisquer concepções éticas e de Justiça; na desvalorização e desqualificação dos princípios, apresentados como algo sem natureza normativa e vinculativa, na tentativa de substituição dos fundamentais preceitos e princípios constitucionais por outros, devidamente adaptados às necessidades do grande capitalismo financeiro, como o da “reserva do financeiramente possível”, o de que “é a necessidade que faz o Direito (*necessitas facit legem*)”, e o de que não são as leis ordinárias que devem ser interpretadas e aplicadas de acordo com a Lei Fundamental do País e as normas do Direito Internacional (como as Convenções da OIT, a Convenção Europeia dos Direitos do Homem e o Pacto Europeu dos Direitos Sociais

Fundamentais) mas, ao invés, estas é que têm de ser adaptadas e “acomodadas” àquelas.

Em linha recta deste tipo de concepções, vêm o desinvestimento na Inspeção do Trabalho, a retirada a esta (em Julho de 2014) da competência para fiscalizar as relações laborais na Administração Pública e um ambiente de tolerância para com o incumprimento e a fraude às leis laborais, tidas como um empecilho ao livre funcionamento e desenvolvimento da gestão empresarial privada (de que é exemplo a forma generalizada como os Tribunais do Trabalho portugueses se eximem a analisar e sindicar verdadeira e aprofundadamente os motivos invocados para justificar os chamados despedimentos por justas causas objectivas).

4. Um desafio difícil, mas não impossível !

O conjugar de todos estes factores – e a prolongada ausência da sua discussão séria e aprofundada, decorrente de uma lógica ou de aceitação servil daquilo que está, ou de desvalorização dos valores e bens jurídicos e cívicos que estão aqui em causa, ou, enfim, da sua incorporação em estratégias de transformação do nosso País numa mera colónia da União Europeia e dos trabalhadores portugueses dos “malaios” da Europa, é evidente que torna particularmente difícil o combate ao fenómeno do assédio moral. Em particular num Estado que tem uma média muito inferior à média da União Europeia de número de licenciados e portadores de habilitações iguais ou superiores à licenciatura, que tem um dos maiores índices GINI, ou seja, de desigualdades sociais, em que a aparente criação de emprego tem sido sempre operada pela substituição do trabalho estável, a tempo inteiro e qualificado, por trabalho precário, a tempo parcial e pouco qualificado, agravando ainda mais as nossas dificuldades endémicas neste campo e em

que se vêem obrigados a emigrar todos os anos cerca de 130 mil cidadãos portugueses, grande parte deles jovens e altamente qualificados (como por exemplo enfermeiros), em que a taxa do desemprego jovem é o dobro da dos restantes trabalhadores e em que mais de 85% dos contratos com jovens são precários. E em que, já agora, o trabalhador português, com as suas 1958 horas anuais de trabalho, trabalha por ano em média mais 298 horas que a média da UE e mais 540 horas que o trabalhador alemão !

5. A caracterização do que é o “assédio moral”

O assédio moral tem ínsitos, desde logo, e conforme ensinam os mais importantes autores que têm tratado este tema, dois elementos fundamentais:

Por um lado, o ser um processo, ou seja, não um fenómeno ou um facto isolado, mesmo que de grande gravidade, mas antes um conjunto mais ou menos encadeado de actos e condutas, que ocorrem com um mínimo de periodicidade (por exemplo, pelo menos uma vez por semana ou por mês) e de reiteração (designadamente perdurando ao longo de 6 meses), e que até podem ser, cada um *de per si*, formalmente lícitos mas que nesse seu conjunto assumem uma natureza ilícita.

Por outro lado, a circunstância de esse conjunto mais ou menos periódico e reiterado de condutas ter por objectivo e/ou por resultado o atingimento da dignidade da vítima e o esfacelamento da sua integridade moral e também física, quebrando-lhe a sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, e buscando assim levá-la a “quebrar” e a ceder.

Como se vê do que antecede, o "assédio moral" no trabalho não se confunde nem com o "stress" (ainda que este possa, por vezes, ser um instrumento de prática daquele), nem com uma relação profissional dura (por exemplo, em virtude de uma chefia muito exigente e pouco cordata mas que não visa esfacelar a integridade moral de ninguém), nem sequer com um mero e isolado episódio mais violento e também ele ilícito (designadamente, um incidente ou uma discussão particularmente intensos mas sem sequelas).

Por fim, pode dizer-se que constitui também traço característico do assédio moral o aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou de um seu autêntico "estado de necessidade" (por exemplo, decorrente da sua posição profissional hierarquicamente inferior, o que é o mais frequente, ou então da precariedade do respectivo vínculo laboral e da extrema necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência própria e dos filhos, por exemplo, ou até do chantageamento decorrente de factos incómodos ou desprimorosos relativos à respectiva vida pessoal e/ou familiar).

É assim hoje e infelizmente muito frequente, quando o titular ou responsável de uma dada organização empresarial pretende "ver-se livre" de um dado trabalhador, mas não tem ao seu alcance qualquer modo, pelo menos formalmente legal, de pôr termo ao respectivo contrato de trabalho (por exemplo a cessação durante o período experimental, a caducidade do contrato a termo, ou a cessação por extinção do posto de trabalho, na sequência da 10ª "reestruturação" do mês...), nem o trabalhador se mostra disponível para aceitar o "mútuo acordo de rescisão" que lhe é então proposto, que trate de o sujeitar a um processo de assédio moral visando precisamente levá-lo a ceder e a acabar por, não aguentando mais, aceitar finalmente aquilo que inicialmente fora por ele rejeitado.

Actualmente, o artº 29º do Código do Trabalho até define correctamente o assédio moral, deixando de o reportar apenas e necessariamente a situações de discriminação (como sucedia no artigo 24º do Código do Trabalho de 2003) caracterizando-o agora como todo “*o comportamento indesejado (...) com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante ou desestabilizador*” e sancionando-o como “contra-ordenação muito grave”.

6. Os instrumentos do assédio

Os “instrumentos” ou “armas” dos processos do assédio podem ser bastante variados mas, integrando sempre aqueles elementos constitutivos (processo reiterado ao longo de um certo período de tempo, objectivo ou resultado de atingir a dignidade da vítima e de lhe quebrar a capacidade de resistência e aproveitamento da situação de fragilidade da mesma vítima), obedecem de uma forma geral a uma tipologia bem específica.

É o caso do “emprateiramento” forçado – sobretudo quando aplicado a trabalhadores altamente qualificados e elevados níveis de responsabilidades e/ou a quem tal desocupação forçada arruinará não só o seu equilíbrio emocional e psíquico mas também a sua principal mais-valia, ou seja, o respectivos currículo e carreira –, bem como da “*surménage*” (sobrecumulação de trabalho) propositadamente criada com o objectivo de autenticamente “afogar” o trabalhador com a atribuição de tarefas manifestamente excessivas e/ou de objectivos clara e consabidamente inatingíveis; da sistemática produção de críticas manifestamente exageradas, procurando fazer crer ao trabalhador que ele “não presta para nada” ou “não acerta uma”; da utilização de meios e de medidas propositadamente achincalhantes (utilização de berros, gritos, gestos ameaçadores ou

obscenos, críticas excessivas feitas à frente de todos e em particular dos inferiores hierárquicos do visado); do impedimento de que este possa falar e se possa defender; do estabelecimento de "by-passes" na estrutura hierárquica fazendo, por exemplo, com que o quadro visado veja, sem qualquer informação ou explicação, os seus subordinados serem chamados a reunirem e a serem colocados a reportar directamente a outrém; da ausência de qualquer justificação para esta ou para qualquer outra medida; da assunção de posturas claramente discriminatórias quanto a estas ou outras matérias ("esquecimentos" ou "omissões" cirúrgicas na atribuição de locais de trabalho, de equipamentos ou de novos cartões da Empresa, nos convites para acontecimentos sociais como o jantar de Natal da Empresa, na escolha para a frequência de acções de formação ou para a ida a reuniões tidas por particularmente importantes na vida da Empresa, como por exemplo as reuniões de ciclo ou de fixação de objectivos); da prossecução ostensiva e intencional do isolamento social do trabalhador (por exemplo, em instalações tipo "aquário" em que é visto por todos numa posição humilhante), impedindo-o de falar com os colegas e apresentando organizativamente aquele como "alguém a evitar" (como se tivesse lepra ...), por não ser conveniente (desde logo para a progressão na carreira dentro da empresa ...) ser visto a conviver ou sequer simplesmente a falar com ele, dentro da lógica dos "sinais para a organização" acerca do que acontece aos que ousem ser "troublemakers", bem como aos que com eles ousem conviver ou sequer falar.

A isto se somem as desconsiderações contínuas, desde as mais simples (não cumprimentar nem responder a cumprimentos, proferimento de comentários jocosos, designadamente escarnecendo da figura ou de algum defeito físico) às mais graves (não aceitação, e mesmo insinuações acerca da falsidade das mesmas, das justificações para as situações de doença, ostensividade na manutenção e até no agravamento das condições que estão apontadas como

contribuindo ou determinando a própria doença, inclusive incumprindo tão ativa quanto intencionalmente as recomendações dos serviços da Medicina do Trabalho da própria Empresa).

7. Técnicas de provocação da "máxima pressão" e da auto-culpabilização da vítima

Por outro lado, uma das características típicas destes processos de assédio é também o uso da técnica de colocar a vítima em permanente tensão (por exemplo, através da chamada "gestão de expectativas", dizendo-lhe simplesmente algo como "olhe, um dia destes vou ter de falar consigo", criando e prolongando quanto possível a agonia da espera por algo propositadamente indefinido e indefinível) ou de procurar fazer a vítima persuadir-se de que não só pelo menos algumas das críticas que lhe são dirigidas terão razão de ser, como também de que será dela a "culpa" de se encontrar na situação em que se encontra, numa inversão total de valores e de realidades.

É assim também lastimavelmente típico que o trabalhador competente e zeloso, que todavia se tornou incómodo por se recusar a chancelar ilegalidades ou comportamentos anti-éticos que, em sua consciência, considerava inaceitáveis (por exemplo, denunciar mas sem nunca o assumir, é claro, o contrato a prazo de uma trabalhadora porque se descobriu o respectivo estado de gravidez, ou fazer o mesmo, ou despedir no período experimental, um dado trabalhador porque ele reclamou contra os salários em atraso ou contra a não entrega na Segurança Social dos 11% dos descontos mensalmente efectuados no seu vencimento), e tendo tal trabalhador um contrato sem prazo e, mais, havendo ousado não aceitar o "mútuo acordo de rescisão" que lhe foi proposto, não raras vezes vai, num

ápice, e desculpe-se-nos o plebeísmo, "passar de bestial a besta", ser sujeito a um processo sucessivamente agravado deste tipo de ofensas e ataques (a que também não raramente se soma igualmente a retirada de benefícios supostamente na discricionariedade da empresa, tais como o percentual remuneratório pago a título de IHT, ou de "subsídio de disponibilidade e desempenho", ou de prémio, da viatura, do telemóvel para uso total, etc., etc.) e, quando porventura reclame, se lamente ou, por razões de doença, se veja forçado a entrar de baixa, aquilo com que quase sempre se tem de confrontar é a "tese oficial", própria da pomposamente denominada "cultura da empresa", de que "se está assim, a si próprio o deve ...", de que "poderia ter sido mais inteligente, etc., etc..

8. Qual o modo mais correcto de reagir perante o assédio moral ?

Mas como pode e deve então a vítima de um processo de assédio moral reagir ?

Antes de mais, é importante a detecção precoce da existência de um processo de assédio, até porque não nos devemos esquecer de que uma coisa que todos os estudos sobre este tema inequivocamente demonstram é que, depois de conhecer o fenómeno e as suas características essenciais, é sempre superior o número de trabalhadores que afinal reconhecem ter mesmo sido dele vítimas.

Depois, é também muito relevante procurar reunir o máximo de provas de tudo o que interesse para a demonstração da existência do assédio e das suas consequências. Por um lado, e antes que todas as gavetas, portas e janelas se fechem, obter e guardar em local seguro todos os comunicados, ordens de serviço, directrizes, ordens directas, cartas, etc. que possam

demonstrar, por exemplo, a diversidade de critérios usados no tratamento da vítima em comparação com os seus colegas e a ausência de adopção de medidas por parte da organização, não obstante os seus protestos e reclamações. Por outro lado, é relevantíssimo contrariar o autêntico “endeusamento da oralidade” que hoje em dia se pratica em organizações empresariais prevaricadoras (pois “palavras, leva-as o vento !”, mails é que não ...), tomando posição por escrito quanto a tudo o que de errado esteja a ser decidido e praticado relativamente ao trabalhador vítima, e também fazendo como que “actas” das reuniões realizadas (onde o mesmo trabalhador está normalmente sozinho e, logo, impossibilitado de, depois, produzir prova testemunhal do que nelas se passou).

É também muito importante, e o mais cedo possível, partilhar o máximo possível de toda a experiência com pessoas próximas (um colega digno de confiança, mas também amigos e familiares próximos) que, para além de uma ajuda pessoal insubstituível, poderão constituir depois uma prova testemunhal muito relevante.

Por fim, é também imperioso ir tendo apoio jurídico adequado e ir obtendo provas de natureza médica e psicológica. O trabalhador vítima de assédio não deve ter qualquer pejo em recorrer a ajuda especializada. Desde logo, de natureza legal quanto a cada um dos passos que deve dar, às respostas que deve apresentar, ao documento que deve contestar, e em que termos. Mas também do ponto de vista médico, por alguém que não apenas o ajude e trate, mas que, de igual modo, amanhã esteja em condições não só de elaborar um relatório escrito (documento de prova muito relevante) como igualmente de explicar ao Tribunal a natureza e gravidade dos danos, nesse campo, sofridos pelo trabalhador.

Mas importa salientar ainda que, sempre sem perder de vista que a Saúde é um bem essencial e que a ninguém é exigível “morrer de pé” no local de trabalho (como infelizmente vai, cada vez mais frequentemente, sucedendo em países como o Japão, por exemplo), este é um combate pela Cidadania, em que o trabalhador é um combatente da primeira linha.

Que é imperioso que não dê nem aparente mostras de fraqueza perante quem o hostiliza e persegue. Que consiga manter o sangue-frio suficiente para evitar cair em armadilhas (como a de responder à provocação e agir ou responder incorrecta ou mal educadamente a quem o persegue e provoca, fornecendo-lhe assim o almejado pretexto para uma qualquer acção disciplinar) como sobretudo que consiga não deixar que o agressor lhe ocupe o espírito e lhe destrua a alma.

Há, na verdade, muito mais Mundo do que alguns desses autênticos “Torquemadas” julgam. E a vítima deve sempre agir, pensar e sentir não apenas que não será um agressor desses que o fará separar-se da sua família, distanciar-se dos seus amigos, ou afastar-se da actividade cívica, cultural, desportiva ou associativa em que se sente, e antes deve fazer um esforço para se sentir, e para continuar a sentir-se, realizado.

Este é um combate duro, desequilibrado, muitas vezes demorado. Mas é um combate pela afirmação e defesa de valores fundamentais da nossa Sociedade e no qual não apenas podem, como devem, ser obtidos êxitos !

9. O assédio moral e a sua impunidade – um autêntico escândalo nacional

A dimensão do fenómeno – ainda pouco estudado e relativamente pouco conhecido entre nós – é, porém, já muito significativa. Estudos recentes em

Portugal apontam para percentagens muito elevadas (da ordem dos 30% ou superior) dos inquiridos que declaram já terem sido, pelo menos ocasionalmente, objecto de um processo de assédio, é certo que num sector particularmente crítico como é a Banca (neste sentido, ver Paulo Pereira de Almeida, "Assédio Moral no Trabalho – resultados de um estudo", *in* Revista "Dirigir", Abril/Junho de 2007 e Ana Teresa Verdasca, "Portuguese Validation of the Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R)", CRITEOS, 2007 e 1ª Conferência Portuguesa "O Assédio Moral no Trabalho", ISEG, 29 e 30/11/2007).

E um célebre Inquérito Europeu (Paoli & Merillié, 2000) mostrou que 9% dos trabalhadores da Europa, ou seja, e na altura, 12 milhões de cidadãos, responderam no sentido de já terem sido sujeitos a processos de assédio moral num período de 12 meses !

Mais ! O V Inquérito Europeu sobre as condições de trabalho de 2010 apontava para taxas de incidência de casos mais severos (4%) e de casos menos severos mas ainda assim relevantes (8%) em toda a Europa, sendo a média portuguesa de 7%.

E estas taxas – e o conseqüente número de cerca de 400 mil trabalhadores portugueses, pelo menos, são igualmente confirmados pelos do Relatório de 2015 da Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (a "agência tripartida" da UE).

Mas não é apenas pelo número que este fenómeno se revela de enorme relevância social, sociológica e jurídica.

É também e sobretudo pela enorme gravidade e extensão dos prejuízos físicos e imorais que tais procedimentos inevitavelmente causam a pessoas

cuja dignidade deveria ser integralmente preservada. Na verdade, hoje é cada vez mais óbvio, quer à percepção material do quotidiano, quer à ciência médica, que a sujeição de alguém a um processo de assédio moral é causa adequada a provocar-lhe gravíssimos danos.

E, na verdade, as vítimas de assédio moral passam a padecer, com crescente frequência, de cefaleias (dores de cabeça intensas), distúrbios do sono (insónias), bem como distúrbios digestivos (faltas de apetite e indigestões ou azia), taquicardia e perturbações mais ou menos graves do foro cardio-vasculatório, desenvolvimento e/ou agravamento de síndromes alérgicas (asma, bronquite asmática, afecções dérmicas, quedas de cabelo, alterações e enfraquecimento do sistema imunitário) e, as mais das vezes, afectações e estados de doença de natureza psicológica e/ou psiquiátrica, designadamente depressões de natureza reactiva, com alternância de fases de profunda agitação e irritabilidade com estados de profundo abatimento e inércia.

Alterações graves de comportamento (nomeadamente alguém que é jovial, extrovertido, alegre, transformar-se, como do dia para a noite, numa pessoa triste, fechada, abatida), o transpor das elevadas tensões sucessivamente agravadas e nunca esvaziadas de forma adequada no campo laboral, acabando por recair em cheio no seio da família e aí provocando graves dissensões, senão mesmo rupturas irreversíveis (separações definitivas e divórcios) são outras das consequências sofridas por quem é sujeito a processos persecutórios, intimidatórios e hostilizantes como os de assédio.

Ademais, e conforme afirma Elisabeth Grebot (*"Harcelement au Travail"*, Paris, 2007) 9 em cada 10 vítimas de assédio apresentam stress pós-traumático, com sofrimento significativo e grande agitação neuro-vegetativa.

Hoje a grande questão do ponto de vista jurídico-legal, mais do que a da prova da existência de situações de assédio e da consagração formal da sua ilicitude, é a de conseguir que os nossos Tribunais conheçam e compreendam a enorme gravidade dos danos que este tipo de assédio necessariamente causa às suas vítimas e fixem indemnizações realmente condignas e proporcionais àquela gravidade.

Para que não seja mais possível que, em nome de uma interpretação da lei civil (em especial do tristemente célebre artº 496º do Código Civil) claramente contrária aos preceitos e princípios de uma Lei Fundamental que consagra a dignidade da pessoa humana como o valor estruturante fundamental da República Portuguesa e proclama a integridade moral como um bem jurídico essencial e inviolável, ainda agora se produzam soluções (hoje ainda tão frequentes nos nossos Tribunais) como a de que se um trabalhador, em virtude de uma actuação ilícita do seu empregador, perdeu o apetite, teve insónias e andou deprimido por ter de ficar a expensas dos pais, ele sofreu, não danos morais consideráveis e indemnizáveis, mas sim “meros incómodos (!?) que não merecem a tutela de Direito” !?...

Enquanto for possível que um cidadão trabalhador cujo único “crime” que cometeu foi, por exemplo, o de não ter aceitado dar a sua concordância a cessar o seu contrato (apenas e tão só para o fazer substituir por um trabalhador mais jovem e mais barato), possa ser sujeito a um dos processos persecutórios como os que acima ficam descritos, de tal forma que acaba por ter de se separar da própria esposa e filhos, perder mais de uma dezena de quilos, e ficar a padecer em definitivo de patologias várias, designadamente do foro cardiológico e neurológico, e que um Tribunal considere que um montante da ordem dos cinco mil ou mesmo dez mil euros é, assim medido por alegados “padrões” objectivos, mais do que adequado a reparar tais

danos, o crime (ainda) compensará e algo continuará podre neste reino à beira-mar plantado !...

Neste campo do que se precisa é, pois, de uma interpretação e uma aplicação da lei agilizadas, actualistas e conformes aos preceitos e princípios constitucionais – para os quais, indiscutivelmente o intencional esfacelamento da integridade moral de um cidadão representa um acto lesivo de um bem jurídico dos mais fundamentais, e justificador do mais severo juízo de censura – e que não apenas assim qualifique as condutas de assédio moral como as correctamente puna, designadamente em termos indemnizatórios, de forma que não apenas compense adequadamente os danos causados mas também sancione os seus causadores e, de igual modo, para não dizer sobretudo, desempenhe para o futuro um eficaz papel dissuasor da prática de novas violências morais deste jaez !

Entendemos assim que, para além das medidas de fundo e do combate às concepções ideológico-jurídicas que se foram tentando impôr, existe um conjunto de medidas específicas que podem e devem ser, após o devido debate académico e científico, adoptadas com vista a tornar efectivo e eficiente o combate à praga do assédio moral no trabalho e de que ressaltamos as seguintes:

1ª Alteração das regras do ónus da prova, consagrando a inversão de tal ónus (como já está hoje previsto mas somente para os casos de assédio discriminatório, nos termos do artº 25º, nº 5 do Código do Trabalho) para todos os casos de assédio, e muito em particular no tocante à prova dos factos integradores do nexos de causalidade entre a conduta do assediador e os danos sofridos pelo assediado e de todos aqueles cuja prova foi propositadamente tornada virtualmente impossível pela parte empregadora

(por exemplo, isolando por completo o trabalhador e actuando em relação a ele apenas nessa situação).

2ª Accionamento pleno da presunção de culpa do devedor, previsto no artº 799º do Código Civil, no incumprimento das obrigações patronais em matéria de ambiente e condições de trabalho.

3ª Desnecessidade da publicidade da ofensa e/ou do seu conhecimento por terceiros, bem como da prova de certo tipo de consequências danosas [como a dor, o sofrimento moral, o vexame e outros sentimentos negativos de quem, por exemplo, foi colocado numa posição publicamente humilhante – como a da colocação, sem nada para fazer, numa sala tipo “aquário” (para todos verem) ou “cela disciplinar” (de reduzida dimensão e totalmente fechada), ou da sujeição a pretensos comentários depreciativos perante todos os colegas]. Isto, tendo também sempre presente que mesmo as pessoas afectadas por alguma situação de doença mental, acidental ou crónica, e incapazes de entenderem o facto lesivo, ou as pessoas particularmente resistentes à agressão, nem por isso deixam de ter direito à indemnização.

4ª Protecção especial das testemunhas, com sancionamento agravado das atitudes de revindicta eventualmente assumidas contra as mesmas, caracterizando-as como sanções abusivas e até mesmo incriminando-as.

5ª Estabelecimento claro da ilegitimidade passiva para, além das Entidades Empregadoras, serem (também) judicialmente demandados os directos assediadores – tal como foi consagrado em Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21/3/2012.

6ª Estabelecimento expresso da solução legal de que da sentença condenatória não apenas conste a pena acessória da sua publicitação com identificação dos condenados como também possam constar outros elementos, como um pedido público de desculpas ao trabalhador.

7ª Dilatação até ao mesmo limite de um ano dos prazos para o trabalhador poder revogar unilateralmente quer um mútuo acordo de cessação quer uma denúncia do contrato de trabalho a que tenha eventualmente procedido no decurso de um processo de assédio moral.

8ª Instituição de uma providência cautelar específica (à semelhança da prevista no "Estatuto do Trabalhador" de Itália) destinada a fazer prova sumária da situação de assédio e com a produção de uma sentença que intime o empregador à imediata cessação da prática do assédio sob pena de instauração de procedimento criminal por desobediência qualificada.

9ª Qualificação do assédio moral, ou melhor, das patologias dele decorrentes como Doença Profissional e qualificação como acidente de trabalho devido à violação pela Entidade Empregadora das regras de segurança do evento infortunístico de um suicídio cometido na sequência de um processo de assédio moral.

10ª Criminalização do assédio moral, como crime público, em moldes similares ao crime de "maus tratos" previsto e punido no artº 152º-A do Código Penal.

11ª Combate à "bagatelização" das indemnizações por danos morais em casos de assédio moral, norteador o instituto da responsabilidade civil nesta matéria pela fixação de montantes não apenas justos e adequadamente compensadores (já que efectivamente reparadores não o podem ser dada a

natureza verdadeiramente irreparável dos danos morais) mas também devidamente sancionatórios, tendo em atenção que se trata de violação de um direito de personalidade, de um atentado ao bem jurídico essencial que é a dignidade da pessoa humana, e que o seu sancionamento deve igualmente assegurar um real efeito preventivo especial (relativamente àquele prevaricador em concreto) e geral (em relação à comunidade em geral).

Ponta Delgada, 19 de Novembro de 2015

António Garcia Pereira