

Assédio Moral (*mobbing*) no ordenamento jurídico de Timor-Leste

*Helena Basília M. M. Dias Ximenes*¹

“Nunca é tarde para aprender, mas é sempre tarde para se arrepender”

David Mandati Dias Ximenes (meu querido Pai)

Resumo: O presente artigo pretende abordar a temática do assédio moral, ou *mobbing*, no ordenamento jurídico de Timor-Leste, com o intuito de dissecar um problema que ocorre frequentemente e que é transversal a todas as profissões. Queremos, ainda partilhar conhecimento com os leitores, particularmente os timorenses, de modo a saberem como reagir ou atuar perante uma conduta abusiva (gesto, palavra, atitude), que constitua uma prática persecutória reiterada atentatória dos seus direitos e da sua dignidade, seja como cidadãos, seja como trabalhadores.

Palavras-chave: (1) trabalhador; (2) ambiente de trabalho; (3) relação jurídica de trabalho; (4) igualdade e não discriminação; (5) responsabilidade.

¹ A autora é Licenciada em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Nacional de Timor Lorosa'e. Atualmente, é Mestranda (2.º ano) no Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa na Escola de Direito da Universidade de Minho. Anteriormente, ocupou o cargo de Secretária Executiva da Ministra da Justiça do VII Governo Constitucional de Timor-Leste e foi Professora Assistente de Direito Comercial e das Sociedades na Faculdade de Direito da Universidade Nacional de Timor Lorosa'e.

Introdução

Conceptualmente considerado, o assédio moral traduz-se num ato discriminatório que se dá no ambiente particular de cada pessoa, enquanto o *mobbing* configura um ato incómodo e degradante que ocorre no mundo profissional. O tratamento jurídico entre os dois termos é equivalente, havendo diferenças apenas no uso e aplicação dos termos. No mundo moderno, centrado numa sociedade evoluída e cada vez mais competitiva, a coexistência de ideias e abordagens divergentes, geradas pela competitividade, determina, por vezes, o surgimento de formas de tratamento inadequadas e injustas, que deixam para trás o respeito à dignidade do outro. Por sua vez, ocorre também a utilização de meios coercivos para conquistar o melhor desempenho quantitativo (*mala fide*). Empiricamente, uma das consequências desta prática consiste no crescimento da taxa de desemprego, já que, quando uma pessoa sofre um certo nível de pressão, quer seja física, quer seja psicológica, será difícil superá-la, devido à má experiência de estar num ambiente inseguro e coercivo, eventualmente até violento. É nessa circunstância que surge o denominado assédio moral ou *mobbing*, uma forma de violência psicológica contra o trabalhador que poderá prejudicar a saúde (elevado *stress*) e até levar à perda da vida (suicídio).

1. Constituição da República Democrática de Timor-Leste

O assédio moral ou *mobbing* é uma conduta vedada pelo princípio de igualdade de tratamento, compreendendo comportamentos que colocam o trabalhador numa situação

desfavorável e desigual, os quais podem causar prejuízos inesperados ao trabalhador. O trabalhador é evidentemente um ser humano, pelo que o seu estatuto e a sua dignidade são protegidos constitucionalmente, tal como vem consagrado no artigo 1.º da Constituição da República Democrática de Timor-Leste (doravante designada CRDTL). A dignidade da pessoa humana, como um dos fundamentos do “*Estado de direito democrático*” (VASCONCELOS, 2011: 20), determina a proibição de qualquer forma de violação da dignidade humana.

A proteção da dignidade de pessoa humana está igualmente consagrada na Declaração Universal dos Direitos Humanos, doravante designada DUDH, mais concretamente no seu artigo 7.º, proclamando que:

Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Assim, os direitos fundamentais consagrados na Constituição não excluem quaisquer outros constantes da lei e devem ser interpretados em consonância com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, nos termos do artigo 23.º da CRDTL.

Estão também previstos no artigo 16.º da CRDTL os princípios da igualdade e da universalidade. A aplicação destes princípios exige uma proteção adequada para todos os cidadãos no que concerne aos seus direitos fundamentais. Qualquer conduta humana que não respeite o aludido preceito é absolutamente vedada, porque o valor da dignidade humana é

indiscutível. Em suma, a integridade moral e física das pessoas é inviolável. Entretanto, o aludido preceito

[a]grega dois princípios gerais em matéria de direitos fundamentais: o princípio da universalidade, segundo o qual todas as pessoas, pelo simples facto de serem pessoas, são titulares de direitos e deveres, e o princípio da igualdade, segundo o qual todas as pessoas são iguais perante a lei, não podendo ser privilegiadas ou desfavorecidas, em função de condições subjetivas como a raça, o sexo ou a religião. (VASCONCELOS, 2011: 68).

No artigo 16.º da CRDTL não se trata só da inibição de discriminações, mas também da proteção dos cidadãos perante atos discriminatórios, tal como acontece no artigo 17.º da mesma Lei Fundamental que se ocupa também da igualdade e da não discriminação.

A base fundacional de ambos os princípios acima aludidos é o respeito pela dignidade de pessoa humana, enunciado no n.º 1 do artigo 1.º da CRDTL, nos termos do qual a vontade popular e a dignidade da pessoa humana são os fundamentos do Estado de direito e democrático. Este preceito constitucional reconhece a igualdade de todos os seres humanos, vedando qualquer tipo de discriminação.

Existem outros direitos constitucionalmente consagrados inerentes à dignidade da pessoa humana, nomeadamente o direito à vida (artigo 29.º), o direito à liberdade, segurança e integridade pessoas (artigo 30.º), o direito à honra e à privacidade (artigo 36.º), etc. Todos estes princípios encontram-se protegidos constitucionalmente e consideram-se como direitos fundamentais dos cidadãos.

2. Igualdade e não discriminação no âmbito do assédio moral

No que concerne à igualdade e à não discriminação no domínio laboral é perentório referir o princípio da igualdade de tratamento, de acordo com o qual todos os trabalhadores devem ser tratados de forma adequada, justa e sem discriminação, nomeadamente, por razões ligadas à raça, idade, orientação sexual, deficiência, religião, etc. Como explica Leitão,

[u]m dos princípios fundamentais de Direito do Trabalho é o princípio da igualdade, do qual resulta a proibição de comportamentos discriminatórios por parte do empregador. (LEITÃO, 2016: 174)

Por meio deste princípio visa-se impedir qualquer ato discriminatório que possa prejudicar a vida do trabalhador. O princípio da igualdade tem, assim, como intuito garantir os direitos do trabalhador, para que não haja qualquer violação de tratamento, quer física, quer psicológica. Além disso, existem alguns comportamentos ofensivos que não são permitidos, evidenciadores do propósito de criar um ambiente hostil ao trabalhador, nomeadamente sob a forma de assédio, quer sexual (coação física), quer moral (coação psicológica).

Nos termos do n.º 2 do artigo 7.º da Lei do Trabalho, Lei n.º 4/2012, de 21 de fevereiro (doravante designada LT):

[e]ntende-se por assédio todo o comportamento indesejado que afete a dignidade de mulheres e homens ou que seja considerado ofensivo, sob a forma verbal, não verbal ou física, ou que crie um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, humilhante e desestabilizador à pessoa assediada.

Ou seja, assédio será neste contexto um comportamento indesejável de carácter ativo ou omissivo, decorrendo com

frequência (prática reiterada), cujo propósito é o de prejudicar a profissão do trabalhador. No fundo é uma perseguição à integridade moral. Se for o contrário (comportamento desejado), não se poderá falar de assédio moral ou *mobbing*.

O assédio pode ter natureza *sexual* (coação) ou *moral* (hostil). Segundo Leitão,

[o] assédio de coação implica que o assediador constringe a vítima à realização de comportamento de natureza sexual, ameaçando-a com consequências desfavoráveis para a sua situação profissional ou com a promessa de benefícios, caso se submeta comportamentos (LEITÃO, 2016: 177).

Este tipo de assédio tem um carácter concreto (conduta física ou verbal) de natureza sexual. A vítima sofre uma coação física, um ato absolutamente ofensivo, porque viola os direitos fundamentais de uma pessoa, paralelos ao direito à vida. Pelo mesmo autor,

[n]o assédio de ambiente hostil não existe uma solicitação concreta de favores sexuais ao trabalhador, mas o facto de os comportamentos acima descritos serem realizados no ambiente de trabalho leva a que o trabalhador se sinta ofendido e humilhado na sua personalidade, o que implica que as condições de trabalho vêm a afetar o seu bem estar psicológico (LEITÃO, 2016: 177).

O princípio de igualdade está previsto no n.º 1 do artigo 6.º da LT, que refere que

Todos os trabalhadores, homens e mulheres, têm direito a igualdade de oportunidade e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e capacitação profissionais, às condições de trabalho e à remuneração.

Assim, é inibida qualquer forma de discriminação, seja ela direta (tratamento menos favorável comparando com outro

trabalhador) ou indireta (convicção de cada um, por exemplo por diferente orientação sexual) a qualquer trabalhador, nos termos do n.º 2, do mesmo artigo. As formas de discriminação, por exemplo, no caso de maus-tratos, poderão ter como consequências várias formas de debilidades físicas ou psíquica.

Há alguns casos de assédio moral no âmbito de discriminação de forma indireta, a qual pode surgir, por exemplo, em virtude da incapacidade de um familiar (pode ser por doença mental ou deficiência). Esta conduta contende com os princípios da igualdade de tratamento e da não discriminação no ambiente laboral, e pode levar o trabalhador a sofrer por ato que não tem nada a ver com a sua profissão, devido a formas de tratamento hediondas e mexericos repetitivos, o que pode causar pressão psicológica. No limite, estas circunstâncias podem levar o trabalhador a desistir do seu trabalho.

De seguida, vamos analisar com mais detalhe a natureza e o objeto do assédio moral *mobbing*.

3. Assédio Moral ou *Mobbing*

Como enfatiza Leitão,

[n]a esfera laboral, o *mobbing* representa (...) a perseguição movida a um trabalhador, através da reiteração de comportamentos hostis, humilhantes e persecutórios, destinados a perturbá-los emocionalmente e, em última instância, levá-lo a abandonar o trabalho (LEITÃO, 2016:179)

Etimologicamente, a palavra inglesa *mobbing* deriva do verbo *to mob*, que se traduz por maltratar, humilhar, etc. Todas estas palavras se aplicam a uma realidade que decorre frequentemente no ambiente laboral, patente em atos lesivos

(maus-tratos) que levam um trabalhador a tornar-se uma vítima assediada.

O empregador e o trabalhador devem respeitar os seus direitos e deveres mútuos conforme consagrado no n.º 1 do artigo 19.º da LT, segundo o qual

[o]s empregadores e os trabalhadores devem respeitar e fazer respeitar as leis e os acordos coletivos que lhes sejam aplicáveis e colaborar para a obtenção de níveis elevados de produtividade de empresa e na promoção humana e social do trabalhador.

Remete o aludido preceito para dois artigos — 20.º e 21.º da LT — sobre os direitos e deveres das partes. Ainda, segundo o n.º 1 do artigo 35.º da LT, que também salienta os deveres gerais do empregador:

[o] empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições dignas de segurança, higiene, e saúde no trabalho, quer estejam relacionados com o trabalho, quer ocorram durante o trabalho, e reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao ambiente de trabalho.

Conceptualmente, o *mobbing* só ocorre no ambiente do trabalho, enquanto o assédio moral pode ocorrer quer no âmbito do trabalho (assédio profissional: *mobbing*), quer fora dele. Em todo o caso, os conceitos são semelhantes, já que têm o mesmo objetivo. O *mobbing* ou assédio moral tem como propósito violar a dignidade do trabalhador, por meio de tratamentos hediondos e inadequados, podendo levar a uma grande desmotivação no trabalho, e o efeito destas condutas lesivas pode provocar perturbações mentais do trabalhador.

Com Cunha,

[e]ntende-se (...) por ambiente de trabalho, o conjunto de condições, influências e interações materiais, culturais,

psicológicas e morais de várias ordens onde normalmente se desenvolvem as atividades laborais. (CUNHA, 2017: 7).

Normalmente,

[o] assédio moral ou mobbing passa por provocar o isolamento da vítima de entre os outros colegas do trabalho, instituir tratamentos discriminatórios, fazer solicitações de extremo perfeccionismo em relação ao seu trabalho, criticar a sua personalidade ou a sua atuação na vida privada (LEITÃO, 2016: 179).

Quando nos referimos à personalidade, estamos a referir-nos aos comportamentos ou atitudes de cada pessoa e o direito que essa pessoa adquire (direito de personalidade). Segundo Leitão, “[o] primeiro direito de personalidade do trabalhador é o direito à sua integridade física e moral” (LEITÃO, 2016: 148). A lei protege os indivíduos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade física ou moral, nos termos dos artigos 67.º a 78.º do Código Civil de Timor-Leste (doravante designado CCTL), aprovado pela Lei n.º 10/2011, de 14 de setembro. Alguma jurisprudência portuguesa² esclarece que o assédio moral pode ser de natureza discriminatória ou não discriminatória. O assédio moral discriminatório é aquele em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia em qualquer fator discriminatório que não o sexo – *discriminatory harassment* –, enquanto o assédio moral não discriminatório surge

[q]uando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum fator discriminatório, mas pelo seu caráter continuado e insidioso,

² Optámos por citar jurisprudência portuguesa por não se conhecer jurisprudência timorense que verse sobre o mesmo assunto.

tem mesmo os efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar o trabalhador da empresa — mobbing³.

Quer isto dizer que a existência do *mobbing* não depende do cariz discriminatório do ato, quer ocorra por razões ligadas à raça, à orientação sexual, à cultura, à identidade, etc., da vítima. Por exemplo, tal pode acontecer por causa de ciúmes no ambiente laboral e pode ter por intenção (dolo) estragar e humilhar o trabalhador, através dessa conduta ofensiva, sendo o objetivo principal do lesante a não existência (exclusão) total do trabalhador no seu emprego.

Como explica Leitão,

[o] mobbing pode classificar-se em vertical, consoante seja realizado ao longo da cadeia hierárquica ou horizontal, se os executores são colegas de trabalho, ou combinado, se revestir as duas modalidades. O mobbing vertical pode ainda ser descendente, se os perseguidores são superiores hierárquicos da vítima, ou ascendente, se são seus subordinados. Para além dos agentes, têm ainda relevância os *side mobbers*, que embora não participantes no assédio, assistem como espetadores passivos à conduta hostil, contribuindo assim para a lesão da vítima. (LEITÃO, 2016:180).

Mesmo que não atuem diretamente, os *side mobbers* contribuem para a mesma intenção, que é a de excluir o trabalhador (vítima assediada) do seu emprego. De acordo com Noronha,

[no] mobbing horizontal — mais comum — os executores são os próprios colegas de trabalho, [pelo que o mobbing] encontra-se associado ao medo de perder o emprego, à pressão para a produção a baixo custo, mas com qualidade, conduzindo, não

³ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 3 de julho de 2013, Rel. Jorge Manuel Loureiro, Proc. 236/11.9TTCTB.C2, disponível em: <http://www.dgsi.pt>.

raras vezes, à ocultação de doenças e à prestação do trabalho com dores e sofrimento dissimulado. (NORONHA, 2014: 37).

Finalmente, o *mobbing combinado* pode, muitas vezes, ter sido acordado entre a cadeia hierárquica e os próprios colegas de trabalho que acabam por criar o mal-estar no local de trabalho. Apesar de no assédio moral, ou *mobbing* não haver necessariamente uma coação física, mesmo assim, o efeito do aludido comportamento leva a vítima (trabalhador) a sofrer frequentemente humilhações, lesões, perturbações, perda de autoconfiança, maus-tratos, ou ofensas, e, podendo a acumulação dessas situações originar um grande trauma difícil de recuperar, incluindo distúrbios mentais. Deste modo, o assédio moral no trabalho não se confunde com o stress,

[a]inda 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 não visa esfacelar a integridade moral de ninguém), nem sequer com um mero e isolado episódio mais violento (designadamente, um incidente ou uma discussão particularmente intensos mas sem sequelas⁴.

Ao contrário, o *mobbing* traduz uma violência que frequentemente ocorre com má-fé (diminuir a resistência do trabalhador assediado), com a intenção de prejudicar psicologicamente a vítima (diminuir a resistência do trabalhador assediado) e, potencialmente, causar um dano ou uma lesão irreparável.

De acordo com Santos,

⁴ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 3 de julho de 2013, Rel. Jorge Manuel Loureiro, Proc. 236/11.9TTCTB.C2, disponível em: <http://www.dgsi.pt>.

[a] consideração do assédio enquanto tutelador da dignidade da pessoa humana no âmbito da relação laboral logra funcionar como cláusula geral, suficientemente ampla para acolher as manifestações do fenómeno dignas de tutela mas não sendo igualmente vaga que permita uma interpretação absolutamente discricionária pelo que, no nosso entendimento, deve afirmar-se expressamente que o assédio moral se destina a tutelar de modo direto e imediato a dignidade da pessoa humana no seio da relação laboral. (SANTOS, 2016: 239).

4. Regime da prova em consequência de assédio moral ou *mobbing*

Nas palavras de Leitão,

[o] *mobbing* é causa de vários tipos de danos, patrimoniais e não patrimoniais. Entre os danos patrimoniais encontra-se a lesão da profissionalidade, causada pelo isolamento do trabalhador ou pela sua não progressão na carreira, bem como as despesas causadas pela necessidade de apoio médico ou psicológico. Entre os danos não patrimoniais encontram-se a dor e sofrimento causados pela humilhação e perseguição a que o trabalhador é sujeito, e ainda as doenças físicas ou psíquicas possa contrair, podendo mesmo em casos extremos o assédio moral causar a morte do trabalhador por suicídio. (LEITÃO, 2016: 180-181).

Note-se que, em função do regime do ónus da prova, compete ao trabalhador assediado demonstrar que existe mesmo uma conduta indesejada ou ofensiva, para que haja responsabilidade do assediante. Portanto, a existência de prova será mesmo pertinente para assegurar a sua posição, como vítima de assédio moral (*mobbing*).

De acordo com Júlio Gomes a única prova à qual o trabalhador poderá recorrer é habitualmente a testemunhal, pese embora, em alguns casos mais raros, se possa socorrer da prova documental (NORONHA, 2014: 104). Mesmo assim, não é fácil

produzir provas (testemunhal e documental), sobretudo a testemunhal, pois mesmo que alguns trabalhadores saibam a cronologia do caso, não raras as vezes nenhum deles vai arriscar a sua empregabilidade. Aliás, em algumas situações, eles até são cúmplices do empregador (*side mobbers*) ou o agressor é o superior hierárquico de todos eles (*mobbing* vertical descendente). Portanto, produzir provas do comportamento indesejado no ambiente laboral será difícil, mas não quer dizer que seja impossível. Sobre essa mesma dificuldade de provar a conduta ilícita, Redinha salienta que “o assédio se pode dissolver num contínuo de atos aparentemente anódinos” (REDINHA, 2007: 169-171).

Como já tínhamos mencionado, o *mobbing* não se baseia em nenhum fator discriminatório, mas destaca-se pelo seu carácter continuado e insidioso, e, pelos efeitos hostis que lhe estão associados. Porém, a distinção entre os dois termos (assédio moral discriminatório e não discriminatório) não está consagrada em nenhum momento no ordenamento jurídico timorense. Assim, entendemos que há uma insuficiência normativa na legislação timorense, nomeadamente na definição de assédio moral, a qual seria muito útil para clarificar as circunstâncias em que o assédio se verifica, clarificação essa que seria fundamental para identificar condutas abusivas e combater o fenómeno aqui descrito. Na verdade, a lei do trabalho timorense é muito escassa e inconveniente para assegurar proteção ao trabalhador perante qualquer ato abusivo. Por ora, cabe à vítima o ónus de fazer prova dos factos constitutivos do direito alegado. Não obstante, o empregador (assediante) também tem direito de fazer uma contraprova, ou seja, evidenciar

que o tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação, nos termos do n.º 6 do artigo 6.º da LT.

5. Responsabilidade civil em consequência do assédio moral ou *mobbing*

Recorrendo à definição jurídica formulada por Prata:

[a]lguém incorre em responsabilidade civil quando se constitui na obrigação de indemnizar outrem por danos que lhe cause, quer esses danos decorram da inexecução de uma obrigação (responsabilidade contratual ou obrigacional), quer da violação de um direito subjetivo não creditício ou de uma norma legal destinada a proteger interesses alheios (PRATA, 2018; 505).

A responsabilidade civil pode ser classificada em responsabilidade por culpa (*responsabilidade subjetiva*), pelo risco (*responsabilidade objetiva*) e, por último, responsabilidade por factos lícitos (*responsabilidade por intervenções lícitas*). Entre as três classificações acima mencionadas, as mais adequadas ao caso do assédio moral ou *mobbing* são: a responsabilidade por factos ilícitos (artigos 417.º e ss. do CCTL) e a responsabilidade pelo risco (artigos 433.º e ss. do CCTL). Porém, no presente trabalho, iremos abordar apenas a responsabilidade por factos ilícitos.

Dentro do instituto da responsabilidade civil estão incluídas duas modalidades com aplicações distintas — extracontratual e contratual. As duas modalidades podem surgir relacionadas com o assédio moral ou *mobbing*. A primeira versa sobre a violação ilícita do direito de outrem (direito absoluto), através de condutas que podem danificar, ou prejudicar os interesses alheios. Essa modalidade não tem nada a ver com um contrato celebrado entre

ambas as partes (contrato sinalagmático) ou negócio unilateral. A responsabilidade civil subjetiva é também considerada como a responsabilidade por factos ilícitos, aquiliana ou delitual. Por seu turno, a responsabilidade civil contratual é derivada do incumprimento do contrato ou pela infração de algumas obrigações tipificadas no contrato, quer bilateral, quer unilateralmente. É também considerada como responsabilidade obrigacional.

5.1. Responsabilidade por factos ilícitos (subjetiva)

Segundo o n.º 1 do artigo 417.º do CCTL:

[a]quele que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação.

A aludida responsabilidade pode emergir da conduta lesiva (comportamento indesejado) praticada por um empregador (assediante) contra o trabalhador (vítima assediada) no âmbito de assédio moral ou *mobbing*. O aludido preceito tem como objetivo proteger os direitos subjetivos da vítima contra quaisquer agressões, quer física, quer psicológica (moral). Por seu lado, o artigo 732.º do CCTL menciona que “o *devedor que falta culposamente ao cumprimento da obrigação torna-se responsável pelo prejuízo que causa ao credor*”. O primeiro preceito refere-se à responsabilidade extracontratual ou aquiliana e o segundo corresponde à responsabilidade contratual ou obrigacional.

Nesta medida, pode surgir responsabilidade extracontratual quando o empregador, com dolo ou mera culpa, violar o direito

absoluto (à vida ou à integridade física ou moral) do trabalhador e houver dano psicológico do trabalhador no ambiente laboral. Note-se que é inadmissível qualquer cláusula no contrato que permita que haja agressão moral. E, mesmo que tal se encontre contratualmente previsto, tal cláusula será sempre nula, pois viola preceitos legais imperativos.

A responsabilidade obrigacional ou contratual surge quando as obrigações que nascem por vontade das partes ou estabelecidas na lei não são cumpridas por alguns sujeitos jurídicos, neste caso o empregador. No âmbito da responsabilidade contratual (obrigacional) são de sublinhar alguns preceitos nomeadamente: (i) quando uma das partes desrespeitar culposamente os seus deveres mútuos previstos no n.º 1 do artigo 19.º na LT, será responsável pelo prejuízo que causar à outra parte - n.º 2 do referido preceito ; (ii) nos termos do n.º 1 do artigo 34.º da LT, “*o trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições dignas de segurança, higiene e saúde as quais devem ser assegurados pelo empregador*”; (iii) o n.º 1 do artigo 35.º da LT refere que

[o] empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições dignas de segurança, higiene e saúde no trabalho, prevenindo os acidentes e os perigos resultantes do trabalho, que estejam relacionados com o trabalho, que ocorram durante o trabalho, e reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inocentes ao ambiente do trabalho.

Assim, nestes casos há responsabilidade civil contratual do empregador perante o trabalhador. A mesma pode levar à rescisão por iniciativa própria do trabalhador, conforme os números 1 e 4 do artigo 49.º da LT, bem como originar um direito de indemnização, sem prejuízo da necessidade de instauração do

devido processo judicial para apurar as responsabilidades civil e criminal do empregador ou seu representante. Para que haja indemnização em caso de responsabilidade civil subjetiva, extracontratual (aquiliana), ou contratual é obrigatório preencherem-se os cinco pressupostos da responsabilidade civil subjetiva (aquiliana ou extracontratual): facto voluntário; ilicitude; culpa; dano enexo de causalidade. Caso sejam preenchidos os pressupostos da responsabilidade civil subjetiva há lugar a uma indemnização do empregador ao trabalhador. A indemnização referida no n.º 4 do artigo 49.º da LT é calculada nos termos do artigo 55.º, tendo o trabalhador o direito ao dobro dos valores indicados naquele artigo. No n.º 7 do mesmo artigo excepciona-se o caso de o tribunal declarar improcedente a justa causa invocada pelo trabalhador, caso em que o empregador tem direito a ser indemnizado pelos prejuízos causados.

Mediante as duas modalidades da responsabilidade civil, em que regime jurídico se considera fundado numa situação do assédio moral ou *mobbing*?

Ora, como explica Santos,

[a] doutrina maioritária inclina-se para a qualificação do dever indemnizatório da entidade empregadora, proveniente de atos do assédio moral, como tendo por base uma situação da responsabilidade contratual: independentemente de circunstância de se encontrarem subjacentes direitos absolutos e ainda que, para alguns, essa situação admita o recurso à tutela extracontratual, a existência de um vínculo contratual conduzem á aplicabilidade daquele regime jurídico. (SANTOS, 2016: 298).

Decorre daqui que, quando um trabalhador assediante viola ilicitamente os direitos de um trabalhador assediado, sendo óbvio que não é possível enquadrar este comportamento na responsabilidade por via contratual, pois não há nenhuma relação

obrigacional entre as partes, é aí admitido o recurso à responsabilidade extracontratual por violação de um direito absoluto, oponível *erga omnes*.

A LT nada prevê sobre a prescrição do regime indemnizatório, pelo que é necessário recorrer à regra geral. As duas modalidades de responsabilidade civil têm o seu próprio regime de prescrição. Na responsabilidade obrigacional (contratual) recorre-se ao artigo 300.º do CCTL, no qual se consagra o prazo ordinário - “o *prazo ordinário de prescrição é de vinte anos*”. O trabalhador deve exercer o seu direito no prazo comum estabelecido, uma vez que decorrido esse prazo o devedor tem a faculdade de recusar o cumprimento da prestação, ou de se opor, por qualquer modo, ao exercício do direito prescrito, segundo o n.º 1 do artigo 295.º do CCTL. Todavia,

[a] situação diversa ocorre no pedido indemnizatório formulado por trabalhador assediado contra trabalhador assediante. Nesta situação, não existindo qualquer relação contratual e filiando-se o ilícito na violação de direitos absolutos, a tal obrigação de indemnização é aplicável o regime de prescrição comum a que se encontra sujeita a responsabilidade aquiliana. Assim, é aplicável ao assédio moral o prazo de prescrição de três anos referente ao direito à indemnização (SANTOS, 2016: 432),

estando previsto no n.º 1 do artigo 432.º do CCTL.

6. Responsabilidade penal ou criminal em consequência do assédio moral ou *mobbing*

Além da responsabilidade civil, pode verificar-se também responsabilidade criminal em relação à

[v]iolação culposa dos direitos e garantias do trabalhador estabelecidos na lei, no contrato de trabalho ou no acordo coletiva; e também as ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, praticados pelo empregador ou por seu representante (Artigo 49.º, n.º 3, al. a) a c) e n.º 4 da LT).

O artigo 12.º do Código Penal de Timor-Leste (de ora em diante designado CPTL), versa sobre a responsabilidade criminal, vem indicado que

[a] responsabilidade criminal pelas infrações previstas neste Código cabe às pessoas singulares e é intransmissível. 2) As pessoas coletivas só respondem criminalmente pelas infrações previstas neste Código ou em legislação especial quando e nas condições que a lei expressamente a consagrar.

Nos termos da lei penal, a ação do empregador só é punível criminalmente quando este age com dolo ou com negligência nos casos especialmente previstos na lei — artigo 14.º do CPTL. Portanto, “*age com dolo quem, representando um facto que preenche um tipo de crime, atuar com intenção de o realizar*”, de acordo com o n.º 1 do art.º 15.º do CPTL.

Naturalmente, a conduta lesiva praticada por empregador no contexto do assédio moral ou *mobbing* exige dolo ou intencional, quando o empregador age com a intenção e com a frequência de querer prejudicar ou intimidar a vida do trabalhador no ambiente laboral até que o trabalhador abandone o emprego, ou em casos mais agudos leve ao suicídio. Note-se que, quando o ato de perseguição do trabalhador resulta no seu suicídio, a moldura penal eventualmente aplicada será agravada, porque o prejuízo aqui é a vida de uma pessoa (vítima assediada).

Um dos preceitos do CPTL que poderá determinar a existência de responsabilidade criminal emergente de assédio moral ou *mobbing* é o artigo 124.º do CPTL, nos termos do qual é punido com pena de prisão de 15 a 30 anos aquele que pratica:

(...) f) [t]ortura, entendida como o ato que consiste em infligir dor ou sofrimento, físico ou psicológico, grave, a pessoa privada da liberdade ou sob controlo do agente; (...) h) [p]erseguição, entendida como a privação do gozo de direitos fundamentais, em violação do direito internacional, a um grupo ou coletividade que possa ser identificado por motivos políticos, raciais, nacionais, étnicos, culturais, religiosos, de sexo ou em função de outros motivos universalmente reconhecidos como inaceitáveis no direito internacional, ou (...) k) [o]utros atos desumanos de carácter semelhante que causem intencionalmente grande sofrimento, ferimentos graves ou afetem a saúde mental ou física.

O aludido preceito tem conexão com a natureza do assédio moral ou *mobbing*, quando o intuito seja o de provocar com frequência terror psicológico ao trabalhador de tal forma que este trabalhe com tanta pressão e perturbação (perda da autoconfiança), para que no fim decida abandonar o seu emprego.

Poderá haver responsabilidade civil emergente de crime. O n.º 1 do artigo 104.º do CPTL alude a que

[a] indemnização de perdas e danos emergentes de um crime é obrigatória e oficiosamente apurada e arbitrada pelo tribunal sempre que tiverem sido apurados e quantificados os danos, salvo se o lesado nos termos da lei processual penal declarar que pretende deduzir o pedido em separado.

De acordo com o n.º 2 do mesmo preceito “*os pressupostos e o cálculo de indemnização regulam-se pelas normas de direito civil*”.

Conclusão

Chegamos ao fim do nosso excuro e estamos agora em condições de concluir os ensinamentos expostos ao longo deste artigo.

O assédio moral ou *mobbing* no trabalho é um tema essencial para o ordenamento jurídico e para a sociedade timorense, na medida em que contende com o princípio da dignidade da pessoa humana, direito fundacional para o nosso Estado de Direito. Não esqueçamos que o *mobbing* situa-se no plano dos comportamentos indesejados, que ocorrem no ambiente do trabalho, diferente do assédio moral, que também pode ocorrer fora deste, nomeadamente, no lar e na escola. O princípio da igualdade de tratamento, princípio fundamental no Direito do Trabalho, visa proteger todos os trabalhadores, de modo a que estes não sejam prejudicados nos seus direitos como trabalhadores, e protegendo-os de qualquer conduta de terceiros que possa violar os seus direitos. Este princípio tem como intuito assegurar a proteção jurídica dos trabalhadores e o tratamento não discriminatório e imparcial dos mesmos, isto é, vedando qualquer ato discriminatório, nomeadamente, em razão da raça, religião, orientação sexual, deficiência, etnia, etc., estando previsto nos artigos 23.º e ss. da CRDTL.

No assédio moral ou *mobbing* cabe à vítima alegar o comportamento indesejado que foi praticado pelo assediante (que pode ser superior hierárquico, ou colega de trabalho da vítima). Sendo da vítima o ónus da prova, recorre-se à regra geral, prevista no n.º 1 do artigo 342.º do Código Civil.

Infelizmente, cremos que a Lei do Trabalho de Timor-Leste tem uma postura muito fraca, quer na prática, quer na teoria, especialmente nas disposições gerais que tratam a igualdade e a não discriminação no ambiente laboral, no âmbito da proteção da vítima assediada de *mobbing*, podendo considerar-se que está demasiado incompleta para poder assegurar devidamente os direitos do trabalhador. Note-se, por exemplo, que não está prevista em nenhum preceito legal a proibição do assédio. Assim, consideramos ser urgente uma reforma da Lei n.º 4/2012, de 21 de fevereiro para segurança e estabilidade profissional, física e emocional de todos os trabalhadores.

Completada a presente exposição, aguardamos com grande expectativa a reforma da Lei do Trabalho, para que os mais vulneráveis no ambiente laboral não continuem a sofrer maus-tratos praticados pelo seu superior, empregadores e/ou colegas de trabalho.

Referências bibliográficas

- CUNHA, João Tobias (2017). *Assédio Moral no Âmbito das Relações Laborais*. Lisboa: Instituto Universitário de Lisboa.
- LEITÃO, Luís Menezes (2016). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.
- MATROCA, Marco (2012). *Responsabilidade Civil, Dano, e Regime da Responsabilidade*. Lisboa: FDUNL.
- NAMORA, Nuno Manuel Cerejeira Matos (2014). *Assédio Moral ou Mobbing, Soluções de Iure Condendo*. Porto: Universidade Portucalenses Infante D. Henrique.
- PRATA, Ana (2018). *Dicionário jurídico*. Coimbra: Almedina.

REDINHA, Maria Gomes Redinha (2007). *Assédio moral ou Mobbing no Trabalho, I Congresso Nacional de Direito de Trabalho*. Coimbra: Almedina.

SANTOS, Pedro Miguel Barrambana (2016). *Do Assédio Laboral*. Coimbra: Almedina.

VASCONCELOS, Pedro Carlos Bacelar (coord.) (2011). *Constituição Anotada da RDTL*. Braga: Direitos Humanos - Centro de Investigação Interdisciplinar da Escola de Direito da Universidade do Minho.

Jurisprudência

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 3 de julho de 2013, Rel. Jorge Manuel Loureiro, Proc. 236/11.9TTCTB.C2, (acedido em 20 de maio de 2020), disponível em: <http://www.dgsi.pt>.