



Mobbing ou acoso psicológico:  
observações a partir da  
realidade Argentina



**LEÓNIDAS MANUEL JOSÉ MOLDES**  
ADVOGADO PELA FACULDADE DE DIREITO E CIÊNCIAS SOCIAIS DA  
UNIVERSIDADE DE BUENOS AIRES, ARGENTINA

**MARCO ANTONIO BETTINE DE ALMEIDA**  
DOUTORANDO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DA  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA DA UNICAMP

## INTRODUÇÃO

O objetivo deste texto é apresentar uma nova fonte de conflitos trabalhistas denominada, na Argentina, de acoso laboral ou *mobbing*. Para isto vamos procurar apontar suas fontes, o grau de recepção na jurisprudência da República Argentina e suas dificuldades probatórias, uma questão de importância vital já que o direito processual argentino, tanto em matéria civil e comercial, como trabalhista, autoriza os juízes a desconsiderar as pretensões que não estejam devidamente provadas, ficando esta última circunstância à sua livre prudência ou arbítrio judicial.

Vamos, portanto, apresentar previamente uma definição do que é mobbing, ou acoso psicológico; veremos se o mesmo possui recepção legal na Argentina, quais as dificuldades que os trabalhadores podem encontrar na hora de reque-

rer a suspensão das atitudes referidas e indenizações nos casos de demissões ou renúncias que acarretem o fim de um vínculo trabalhista, ou ainda nos casos em que fique configurado dano moral ou material.

## **O MOBBING, ACOSSO PSICOLÓGICO OU ACOSSO MORAL NO TRABALHO**

Vamos definir, para efeito deste texto, que estes conceitos possuem o mesmo significado. O primeiro, de raiz estritamente anglo-saxônica, mesmo nascendo do verbo “to mob”, possui um significado moderno que o torna sinônimo de “to harass”, que se traduz como acoessar ou ainda como terror psicológico. Ver:

<http://en.wikipedia.org/wiki/Mobbing>

<http://www.assediomoral.org/site>

<http://www.culturabrasil.pro.br/assediomor.htm>

[http://www.partes.com.br/assedio\\_moral.htm](http://www.partes.com.br/assedio_moral.htm)

O termo vai difundir-se com mais força, tanto nos Estados Unidos como na Europa, nos últimos quinze anos. Na República Argentina é crescente o interesse pelo tema. Podemos observar que o jornal *El Cronista* do dia 30/07/2003, na página 21, apresenta um artigo intitulado “*Crece el acoso moral en el trabajo*” onde, de Madrid, escreve que: “Sufrir acoso psicológico en el trabajo no es un fenómeno nuevo, pero su incidencia y crecimiento durante los últimos años empieza a ser alarmante. Según un estudio realizado por la Universidad de Alcalá, más de dos millones y medio de trabajadores sufren este tipo de persecución en España”.

### PANIZA (2005, P.3) EXPLICA QUE:

*...fue el psicólogo Heinz Leymann, quien hizo evolucionar las leyes laborales en los países nórdicos y Alemania al decir que existe mobbing cuando una o algunas de las actitudes hostiles se repiten al menos con determinadas frecuencia y durante un período de tiempo; pudiendo agruparse dichas conductas en cinco grandes grupos: 1- Actitudes que intentar impedir que la víctima se exprese; 2- Aislamiento de la víctima; 3- Descrédito de la víctima frente a sus compañeros; 4- Desacreditar el trabajo de la víctima; 5- Comprometer la salud de la víctima.*

A autora supracitada também afirma com propriedade que o acoso psicológico no trabalho, mais conhecido pela denominação anglo-saxônica de “mobbing”, na Argentina, constitui atualmente, segundo investigadores europeus, o principal fator de risco laboral e pode dar lugar ao surgimento de transtornos nas esferas psíquicas e físicas.

Entendemos por *mobbing* a situação na qual uma pessoa (ou um grupo de pessoas) exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente (média, uma vez por semana), durante um tempo prolongado (média, seis meses), sobre outra pessoa ou pessoas, no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar o exercício de suas funções até conseguir que finalmente essa pessoa, ou pessoas, acabe(m) por abandonar o local de trabalho.

Ressaltamos, a partir desta definição, que o *mobbing* é uma causa de estresse laboral, ainda que nem todo estresse laboral implique necessariamente na existência de *mobbing*. Para que exista *mobbing* devem estar presentes alguns requisitos, segundo o estudo de Hanesman (2005): a) que o acoso seja sistemático; b) que tenha como finalidade a eliminação do acossado do seu local de trabalho; c) que finalmente esta situação termine gerando no acossado dano psicológico e/ou físico.

Podemos observar, adiantando um critério de jurisprudência, que a Câmara Nacional de Apelações no Civil sala A: “...en el expte. 110479/96, P. M. v. Cía. de Servicios Hoteleros S.A. s/daños y perjuicios 5/6/2001” sustenta:

*En tal sentido, las ofensas a dicho derecho (art. 19 CN. y art. 1071 CCiv.) pueden materializarse por el acoso... en la esfera laboral, siendo causa de aflicción, mortificación, apesadumbramiento, dolor, angustia, humillación y desmedro de la dignidad, todas ellas, en definitiva, afecciones legítimas de la zona espiritual íntima y reservada de la persona que resulta ser sujeto pasivo de tal accionar, mereciendo, en su caso, el reproche de la ley y una adecuada reparación. No habrá de permitirse que las ya frágiles y precarias condiciones laborales en que se desempeñan miles de individuos en razón del elevado nivel de desocupación que se consigna en las estadísticas oficiales se vean agravadas por las conductas asumidas por empleadores o superiores jerárquicos, quienes munidos de un rol o posición dominante, dada la situación actual del mercado laboral, menoscaban, avasallan el derecho de intimidad del dependiente, zona reservada exclusivamente a la incumbencia de éste, que no puede ser atravesada por esta dominancia que hoy día conllevan las relaciones de trabajo. (elDial - AA956). (Citado en Sup. Trib. Just. Río Negro, 06/04/2005- D., R. B. v. Entretenimiento Patagonia S.A. RDLSS 2005-16-1265 ed. Lexis Nexis Jurisprudencia Argentina, 2005, Nº 40020329 o Revista Jurídica La Ley 13/10/2005 “Dufey Rosario Beatriz c. Entretenimiento Patagonia S.A.”)*

Esta citação é útil como uma primeira aproximação ao tema, mas convém ressaltar que o fenômeno trabalhista citado deve ser definido com maior precisão, para que receba um tratamento favorável, tanto em jurisprudência como em legislação, pois, como já foi apontado, o conflito que estamos analisando não possui, na República Argentina, um marco jurídico que o sustente. De todas formas, o art. 15 do Código Civil estabelece que: “Los jueces no pueden dejar de juzgar

bajo el pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia de las leyes”. Em outras palavras, o juiz não pode se omitir na falta de disposições legais ou contratuais, tendo que decidir, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito. Como o juiz pronunciará na lide sem uma norma correspondente, será determinante no caso, que o trabalhador demonstre ao magistrado as circunstâncias que alega, seja solicitando a suspensão dos acontecimentos ou que, por encontrarmos uma situação de interrupção temporária ou definitiva da relação de trabalho, solicite uma indenização por dano moral ou material.

Frente a este vazio legal, devemos, por um lado, alentar o legislador a que encontre soluções na lei, e, por outro, teremos que convencer os juizes de que existem normas subsidiariamente aplicáveis a fim de amparar os direitos cerceados. Neste sentido, veremos a seguir quais são as questões de importância na hora de determinar a existência do acoso psicológico para assim poder intervir como parte interessada e exigir uma resposta do direito para dirimir esta injustiça. Devemos ter em conta que o *mobbing* possui uma íntima vinculação com a discriminação. Dentro do sistema normativo argentino, é preciso considerar o disposto na lei 23592 chamada “ley antidiscriminatoria” ou “De la Rúa” publicada em Boletín Oficial de 5/XI/1988 e a lei de 24515 que cria o “Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo”, recordando que não se trata aqui de acoso psicológico especificamente.

O porque desta semelhança surge da própria definição do ato discriminatório que diz:

*Existe discriminación cuando, arbitrariamente, se efectúa una distinción, exclusión o restricción que afecta el derecho igualitario que tiene toda persona a la protección de las leyes, así como cuando injustificadamente, se le afecta a una persona o grupo de personas o una comunidad el ejercicio de alguna de las libertades fundamentales expresadas por la Constitución Nacional por razones de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas o de cualquier orden, sexo, posición económico o social, u otra de cualquier naturaleza posible (VIVOT, 2000, p.27).*

Complementado pelo art. 17 (proibição de fazer discriminações) e 81 (igualdade de trato) da lei de contrato de trabalho (lei 20744 e modificações). Todas estas normas foram sancionadas de acordo com os preceitos constitucionais e concordam com o sistema de direitos e garantias que apresenta a Carta Magna. Recordemos que a Constituição da Nação Argentina em seu art. 75 inc. 22, reformado no ano de 1994, inclui e outorga hierarquia constitucional nas condições da sua vigência a tratados sobre Direitos Humanos ali enumerados, somado a que os concordados e os demais tratados têm hierarquia superior às leis.

É imperiosa a necessidade de forjar o conceito de *mobbing* no direito interno. Por enquanto, os magistrados serão os encarregados de dirimir, com sua prudência e sob a regra da crítica sadia, os casos que, acreditamos, surgirão com mais frequência frente aos tribunais. Considerando que os dados dos países da Europa são alarmantes, é difícil que a mesma tendência não se apresente em países da América Latina. No Brasil, o projeto de lei nº 425/99 do vereador Arselino Tatto foi sancionado pela prefeita de São Paulo, Marta Suplicy, como Lei nº 13.288, 10 de janeiro de 2002, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” nas dependên-

cias da Administração Pública Municipal. No seu parágrafo único do artigo primeiro coloca:

*Considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.*

Outros problemas que fortalecem a necessidade de legislação para o *mobbing* são os males contemporâneos como o desemprego, o sub-emprego, o aumento da pobreza e o trabalho sem registro, estas situações dos países latino-americanos são propícias para o desenvolvimento e incremento de casos de acoso psicológico.

Para fortalecimento da cidadania os trabalhadores precisam de informações a respeito, assim como de mecanismos de proteção do Estado, sindicatos e empresas. Os mecanismos *anti-mobbing* devem ser estabelecidos mediante normas formais, convênios coletivos de trabalho e regulamentos de empresas. Da mesma forma, psicólogos especializados devem estar disponíveis para os trabalhadores e o Estado deve controlar o desempenho dos diferentes participantes da vida laboral do país.

O *mobbing*, como sustenta Grisolia (2004, p.439-440):

*Tienen por finalidad anular las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación y perturbar el ejercicio de sus labores, con la motivación última de lograr que la persona termine abandonando su trabajo... Se trata de una práctica que invade la esfera jurídica del trabajador, con violación del principio *neminem laedere* (no dañar a otro) contemplado en el art. 19 de nuestra CN, al lesionar la integridad psico física y la dignidad del afectado, y que, como consecuencia del mismo no es extraño que aparezcan síntomas de compromiso físico o psíquico, que la jurisprudencia de la Comunidad Europea, no pocas veces ha catalogado como accidentes o enfermedades de trabajo, o merecedores de una indemnización especial o agravada.*

Corresponde ao legislador então definir que tratamento se dará a este fenômeno. As possibilidades são várias, poderia ser incluído dentro do sistema de riscos profissionais, ou de doenças do trabalho, ou ainda excluído dos mesmos criando-se legislação própria, como o caso brasileiro. Mas, como já colocamos anteriormente, as soluções neste momento estão nas mãos dos juizes a quem os casos são submetidos (ver “*ut supra*” “Dufey Rosario Beatriz c. Entretenimiento Patagonia S.A”), em que o novo da questão gera dúvidas pela dificuldade em construir argumentos de acusação, formulação de hipóteses a serem sustentadas nos tribunais e precário material jurisprudencial.

Convém destacar que as distintas jurisdições provinciais (estaduais), como também a da Cidade Autônoma de Buenos Aires, conforme o art. 5° da Constituição Nacional (CN), ditam suas próprias normas de procedimentos, ou seja, organizam sua administração da justiça. Cada jurisdição tem um procedimento que rege a matéria frente aos tribunais civil e do trabalho em todo o país, dificultando a mobilização conjunta da matéria em todo o país. Devemos destacar para os leitores alheios às questões estritas do direito que estas são as normas que os juizes, demais funcionários, partes e auxiliares do Poder



Judicial da Nação devem cumprir e interpretar nos processos judiciais. As normas processuais então, entre outras coisas, outorgam ao juiz a faculdade de dispor sobre os meios de prova a produzir, art. 79 lei 18345, 364 e 378 do Código de Processo Civil, não se admitindo as que forem manifestadamente improcedentes ou já prescritas.

Com relação à prova do *mobbing*, é de suma importância a prova pericial psicológica. Não nos equivocamos ao manifestar que é determinante. O art. 91 da lei 18345 nos dá essa pauta e, numa medida parecida, o art. 457 do Código de Processo Civil que afirma: “Será admisible la prueba pericial cuando la apreciación de los hechos controvertidos requiere conocimientos especiales en alguna ciencia, arte, industria o actividad técnica especializada”. Mas cabe ressaltar também que a eficácia probatória do ditame do perito psicólogo será estimada pelo juiz, “... en concordancia con las reglas de la sana crítica...”. Isto significa, nem mais nem menos, que o juiz tem a última palavra, pois o ditame não é vinculante (art. 477 do Código de Processo Civil), idênticas palavras às que utiliza o art. 386 respeito à prova em geral. Em outras palavras, a decisão vinculante tem como objetivo primordial oferecer efeito vinculante às decisões emanadas dos tribunais, para impedir que uma pendência judicial, cujo teor substancial já tenha sido objeto de discussão e decisão por parte do Judiciário, em diversos processos, seja novamente submetida ao crivo do juiz. Como o parecer não é vinculante, fica evidenciado que o ônus da prova deve ser constituído a cada nova lide, Barbosa (2002), colocando que a apreciação pericial psicológica é crucial para a decisão judicial.

Como vemos, a forma para chegar a uma solução justa do caso dependerá de convencer o magistrado de que o ocorrido é certo. O art. 377 do Código de Processo Civil, previsto no art. 155 da lei de procedimento da justiça do trabalho, nos indica que “incumbirá la carga de la prueba a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido o de un precepto jurídico que el juez o tribunal no tenga el deber de conocer...”. Isto, levando em conta também que hoje em dia, e com mais frequência, os juízes da República Argentina aceitam a “teoría

de las cargas dinámicas”, a qual entende que deve provar quem se encontra em melhores condições de fazê-lo. Portanto, a última disposição exposta é de ampla interpretação.

## CONCLUSÕES

O *mobbing*, como novo instituto do direito do trabalho, por não ter uma recepção legislativa, requer dos trabalhadores e representantes legais um tratamento atento da prova em juízo. Assim, é importantíssima a participação dos especialistas em matéria psicológica na hora de detectar o dano e a relação de causalidade entre o evento e o dano de forma fundamentada.

Outro elemento fundamental a considerar é o papel dos juízes que, apesar de estarem em geral abertos para receber e defender os interesses dos trabalhadores, não darão vez para pedidos que não estejam acompanhados de uma boa argumentação legal, sustentados no direito e na devida prova. Portanto, o novo desafio é conseguir chamar a atenção para esta problemática, que ela tenha recepção legislativa e que seja admitida pelos juízes. Isto garantirá um desenvolvimento melhor e mais justo das relações trabalhistas e pode levar a uma sociedade mais equilibrada.

Finalmente, a título de resumo, acreditamos que o legislador deve tratar da questão do *mobbing* definindo o que é, além de contemplar as ações que devem ser realizadas para que não ocorra. Poderíamos esperar também que os sindicatos e as empresas comprometidas com o cumprimento da lei e da ética desenvolvam campanhas denunciando a prática de *mobbing*, o que será mais fácil a partir de uma legislação específica e atualizada. Os juízes, em última instância, quando não existe a lei estão de mãos atadas e pouco podem fazer frente às denúncias. O Estado, por sua vez, deve velar pelo cumprimento das normas, o que se torna mais fácil se aqueles participantes, aos quais a lei outorga o direito de intervir, fazem com competência suas obrigações, a exemplo dos sindicatos que

devem defender os interesses dos trabalhadores frente às empresas e ao próprio Estado.

## **BIBLIOGRAFIA**

BARBOSA, JOSÉ O. G. A ADOÇÃO DA SÚMULA VINCULANTE NO SISTEMA JUDICIAL BRASILEIRO. IN: ARTIGOS JURÍDICOS. WWW.ADVOGADO.ADV.BR, VISITADO EM: JANEIRO DE 2006.

BEATRIZ, DUFÉY ROSÁRIO. CITADO EN SUP. TRIB. JUST. RÍO NEGRO, 06/04/2005- D., R. B. V. ENTRETENIMIENTO PATAGONIA S.A. RDLSS 2005-16-1265 ED. LEXIS NEXIS JURISPRUDENCIA ARGENTINA, 2005, Nº 40020329 O REVISTA JURÍDICA LA LEY 13/10/2005 “DUFÉY ROSARIO BEATRIZ C. ENTRETENIMIENTO PATAGONIA S.A.”

GRISOLIA, JULIO ARMANDO. MANUAL DE DERECHO LABORAL, ED. LEXIS NEXIS, BUENOS AIRES, 2004.

HANESMAN, MIGUEL J. FACTORES DE RIEGO LABORAL DE ÍNDOLE PSICOSOCIAL, ED. LEXIS NEXIS, JURISPRUDENCIA ARGENTINA, NO. 0003/400840, 2005.

LEI Nº 13.288, 10 DE JANEIRO DE 2002 (DO PROJETO DE LEI Nº 425/99, DO VEREADOR ARSELINO TATTO - PT). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA E INDIRETA POR SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS.

VIVOT, JULIO MARTINEZ. LA DISCRIMINACIÓN LABORAL, ED. CIUDAD ARGENTINA, BUENOS AIRES, 2000.

PANIZA, SUSANA. MOBBING: ESTUDIO DE UN CASO, ED. LEXIS NEXIS, JURISPRUDENCIA ARGENTINA, NO. 0003/400861, 2005.

PÁGINAS DA INTERNET, VISITADOS EM JANEIRO DE 2006:

*HTTP://EN.WIKIPEDIA.ORG/WIKI/MOBBING*

*HTTP://WWW.ASSEDIOMORAL.ORG/SITE/*

*HTTP://WWW.CULTURABRASIL.PRO.BR/ASSEDIOMOR.HTM*

*HTTP://WWW.PARTES.COM.BR/ASSEDIO\_MORAL.HTM*

*HTTP://WWW.LALEYONLINE.GOV.AR*