



CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica
<https://rivista.camminodiritto.it>



O MOBBING: BREVES REFLEXÕES SOBRE UN FENÓMENO INTERNACIONAL.

Excursus legislativo e normativo sobre o mobbing: uma particular atenção à normativa em vigor nos outros países europeus.

di **Giustina Feola**
IUS/04 - DIRITTO COMMERCIALE
Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Direttore responsabile
Raffaele Giaquinto

Publicato, Sabato 26 Settembre 2015

O mobbing é um fenómeno em difusão, e que se pode considerar como um defeito ou, se quisermos, como uma alteração na relação entre o empregador e o trabalhador ou entre os mesmos trabalhadores (neste caso trata- se de mobbing horizontal)

A lei nº 16/02 da região italiana de Lácio define e enumera, em maneira eficaz, os actos e os comportamentos que podem ser considerados como uma forma de mobbing.

Por essa lei, o mobbing caracteriza- se pelas condutas de discriminação ou de opressão repetidas que o empregador ou, quer dizer, os outros trabalhadores, que têm posições maiores, comitêm contra os trabalhadores dependentes públicos ou privados, e que se caracterizam como uma real forma de perseguição psicologica ou de violência moral.

A **Suécia** emanou a primeira lei para o mobbing pela regulamentação AFS 1993/17 de 21/09/1993. Ela referia- se à todos os providimentos contra cada forma de “ perseguição psicológica” no ambiente do trabalho. Então, pela primeira vez os conceitos de Mobbing e Bossing foram tratados ao nível normativo.

A **Noruega** foi a segunda a falar de “moléstias e comportamentos incorrectos proibidos aos empregadores” através o artigo nº12 da Lei 4171994.

Na **Bélgica**, a lei de 11/06/2002 impôs a presença de um “ Conselheiro para a prevenção” com especificas competências psicossociais no ambiente do trabalho. Além disso, a lei prevê a inverção do ónus da prova, no caso da falta da moléstia no ambiente do trabalho. Há alguns anos organizações sindicais têm criado uma comissão que põe os empregadores e os sindicatos ao mesmo nível, para assistir as vítimas de mobbing, também fora do ambiente do trabalho.

A **lei francesa** de 17/01/2002 previu uma outra forma do reato de mobbing e, pelo artigo 222-33-2, sanciona os actos contínuos e insistentes que corrompem as condições do trabalho, que invadem os direitos e a dignidade do trabalhador, que prejudicam a saúde física e mental ou expõem ao perigo a futura carreira profissional dele.

O Conselho dos Ministros da Espanha, no dia 14/11/2008, através a Reforma do código penal, declamou o mobbing e a intimidação psicológica como novas formas de criminalidade.

Na **Italia**, os decretos-leis 215 e 216 de 2003 referem-se às molestias cometidas no ambiente do trabalho sob um ponto de vista legislativo comunitário e da

anti-discriminação.

Assim se consideram discriminações também as moléstias e condutas deshonestas, perpetradas pelas razões de raça, do próprio idioma, de sexualidade, que podem corromper a dignidade de uma pessoa ou criar uma condição a meaçadora, humilhante e ofensiva. Mas ao mesmo tempo, a igualdade entre a moléstia e a discriminação permite que os providimentos anti-mobbing sejam aplicados em maneira segura e punitiva.

Em relação ao direito contra as discriminações e o mobbing, seria apropriado que lembrarmos o Decreto-lei de 11 Abril 2006, n. 198 Código da igualdade sexual, os artigos 25 (Discriminação direta e indireta) e 26 (Moléstias e molestia sexuais).

A questão do mobbing é sem dúvidas relativa ao direito do trabalho. Portanto o propósito é definir quais são os perfis do ilegal, além dos insultos reembolsáveis, mas também criar uma legislação para a prevenção e a repressão que possa interferir em maneira direta na normativa legislativa do trabalho. Apesar de ter assumido várias formas no curso do tempo, como o mobbing rosa, o straining, o mobbing tático utilizado para as demissões) ou o mobbing acidental(devido à má-conduta do empregador), ele ainda não tem um reconhecimento oficial, causando uma conseguinte difusão das más-condutas.

A **Escandinávia**, como já vimos, dá mais atenção ao mobbing do que a Itália, onde este fenómeno vai crescer.

Então, a nação escandinava considera mobbing já só a intensificação do tom da voz pelo empregador. A distinção entre ela e a Itália mostra-se também através as praticas de prevenção e controle, dado que háagências contra o mobbing e cursos de preparação voltados para os empregadores e os trabalhadores no Norte da Europa.

Todavia, apesar dos esforços italianos para reconhecer o reato de mobbing, essas medidas são ainda ineficazes. Assim, utilizam se expressões” inadequadas” diferentes da linguagem jurídica como ou então “ violência e perseguição psicológica”, **conceitos que não pertencem ao lexico jurídico e que têm um significado débil.**

Infelizmente, há uma grande imprecisão entre o conceito do mobbing psicofísico e as consequências materiais e económicas dele, que oferece uma tutela insegura.

Não tenhamos de esquecer o perigo maior que se encontra quando se aproximam a tutela reembolsável e aquela penal, mais severa, e que resulta ser uma conjectura indiscriminada de uma instituição que, na concreta importância e conotação, causa vários danos, seja sob

o perfil da saúde, seja sob o perfil psicossocial e de trabalho.
