CAVALEIRO & ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS R.L.

ASSÉDIO MORAL E DIREITOS DOS TRABALHADORES

Noção:

Nos termos da Lei o Assédio Moral é considerado como *"o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador"* .

Embora esta definição de assédio moral seja bastante abrangente, não poderá ser confundida com situações de conflitos pontuais existentes no local de trabalho desde logo porque uma característica do assédio será a de se estar em face de um conjunto mais ou menos encadeado de condutas praticadas de forma reiterada no tempo e não em face de um acto isolado.

Por outro lado, para que estejamos em face de um assédio moral, os comportamentos praticados terão que ser humilhantes e vexatórios criando um ambiente de permanente hostilidade através de palavras, gestos, silêncio, isolamento dos outros trabalhadores, etc.

Por último, salienta-se que os aludidos comportamentos praticados de forma mais ou menos duradoura têm o objectivo (finalidade) ou o efeito (consequência) de perturbar o trabalhador afectando-o na sua dignidade, carreira profissional, auto-estima, entre outros.

Exemplos:

Concretizando um pouco esta conduta de assédio moral, poderão equacionar-se situações bastante díspares como a mudança das funções do trabalhador para outras mais exigentes para que sejam cometidos erros ou a atribuição de tarefas manifestamente excessivas, e/ou, ao invés, o esvaziamento das funções do trabalhador e a atribuição de tarefas inúteis. Outros exemplos poderão ser ainda a redução de contactos com os clientes, fornecedores e colegas, de modo a isolar o trabalhador, e bem assim a alteração constante do seu horário ou local de trabalho, uso reiterado de sarcasmo, ironia, etc.

Protecção e direitos dos trabalhadores:

Tendo a problemática do assédio moral vindo a ganhar importância ao longo do tempo, o legislador em 2017 (Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto) adotou diversas medidas destinadas a proteger os trabalhadores e a aumentar a responsabilidade dos empregadores na prevenção e combate ao assédio moral, determinando-se de forma expressa que a prática de assédio é proibida.

Assim, estabeleceu-se como deveres do empregador a **adopção de códigos de boa conduta** para a prevenção e combate do assédio no trabalho e o **dever de instauração de um procedimento disciplinar** sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio moral, sendo que a violação destes deveres constitui contra-ordenação grave.

Por outro lado, para além de a prática de assédio moral no trabalho poder constituir uma contra-ordenação muito grave e sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei, **a vítima terá direito a ser indemnizada por danos patrimoniais e não patrimoniais que tenha sofrido e no caso de doença profissional resultante de assédio a responsabilidade pela reparação dos danos caberá ao empregador.**

Quanto à protecção específica dos trabalhadores, para além da que resulta do já exposto, estabeleceu-se a regra de que o **denunciante de uma situação de assédio e as testemunhas por si indicadas** (a menos que actuem com dolo) **não podem ser sancionados disciplinarmente pelo empregador, considerando-se a aplicação de sanção disciplinar até um ano após a denúncia da prática de assédio como uma sanção abusiva.**

Damos ainda nota de que nos processos judiciais em que esteja em causa a prática de assédio, as testemunhas serão sempre a notificar pelo tribunal.

A prática de assédio poderá ainda conferir ao trabalhador **o direito a resolver o contrato de trabalho com justa causa**, tendo, consequentemente, **direito a indemnização.**

Importará ainda salientar duas questões importantes.

A primeira relativa ao facto de que, a menos que subjacente ao assédio esteja um factor de discriminação, caberá ao trabalhador o ónus da prova de uma situação de assédio moral.

A segunda para esclarecer que um trabalhador que seja vítima de assédio moral poderá apresentar uma denúncia ou queixa ao empregador (quando o assédio seja perpetrado por superior hierárquico ou colega de trabalho), nos termos previstos em código de boa conduta, aos serviços de segurança e saúde no trabalho (quando externos à entidade empregadora), às Estruturas de Representação Colectiva de Trabalhadores existentes na empresa e à ACT (a Lei prevê a existência de endereços electrónicos para o efeito).

Por último, impõe-se mais uma vez frisar que o assédio moral tem as características específicas já referidas, não podendo ser confundido com ordens lícitas emanadas pela entidade empregadora que sejam percepcionadas como menos favoráveis pelo trabalhador (como por exemplo alteração do horário ou local de trabalho desde que cumpridos os seus pressupostos legais).



Vitor Furtado Sousa
Advogado



Sofia Garriapa
Advogada-estagiária

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.