



CÉLIA CORREIA FRANÇA

Jurista da Ordem dos Contabilistas
Certificados
comunicacao@occ.pt

Assédio no local de trabalho

O assédio é o comportamento indesejado, baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (artigo 29.º do Código do Trabalho). A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) define o assédio como, e passo a citar: "um processo, não é um fenómeno ou um facto isolado, por mais grave que este possa ser (pode até ser crime se for um ato isolado mas não é uma situação de assédio), pressupondo sempre um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas, que ocorrem de forma repetida. Tem por objetivo atingir a dignidade da pessoa e a deterioração da sua integridade moral e física, que pode, eventualmente, conduzir à diminuição da sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder. Pode ocorrer um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da pessoa visada ou da sua posição hierarquicamente inferior ou da precariedade do respetivo vínculo laboral e da necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência; pode existir a intenção do agressor em se livrar da pessoa visada pelo seu assédio."

Assédio moral e sexual

Existem vários tipos de assédio. Os mais conhecidos são o assédio moral e o assédio sexual. Depois existe também o assédio vertical e o assédio horizontal.

O assédio vertical consiste no assédio praticado pelo superior hierárquico em relação ao subordinado e vice-versa. O assédio horizontal consiste no assédio praticado por colegas entre si, idêntico ao bullying praticado nas escolas.

O assédio moral está no artigo 29.º do Código do Trabalho. A ACT define o assédio moral como: "(...) o comportamento indesejado, praticado com algum grau de repetição, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador e que pode consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da pessoa e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho."

A ACT dá como exemplos mais comuns de assédio moral, os seguintes:

- Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexequíveis;
- Não atribuir sistematicamente funções ao trabalhador/a – falta de ocupação efetiva;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas à pessoa visada quando não o faz aos demais colegas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem evidente necessidade;
- Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de

- trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho em problemas mentais ou familiares;
- Transferir o/a trabalhador/a de setor com clara intenção de promover o seu isolamento;
- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador/a demora na casa de banho;
- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religião, deficiências físicas, problemas de saúde, etc. de outros/as colegas ou subordinados/as;
- Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de molde a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.

O assédio sexual também está no artigo 29.º, e refere que constitui assédio sexual um comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou os efeitos já descritos no assédio moral.

A ACT também aponta exemplos de assédio sexual:

- Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens de Internet, indesejados e de teor sexual;
- Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou emails indesejados, de caráter sexual;
- Promover o contacto físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- Enviar convites persistentes para participação em programas sociais e lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
- Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada.

Denúncia à entidade empregadora

O Código do Trabalho prevê o assédio nos artigos 29.º, 127.º n.º 1, als. k) e l), 283.º n.º 8, 331.º n.º 2 al. b) e 394.º n.º 2 al. f). A única maneira de combater o assédio é através da denúncia à entidade empregadora e às instâncias judiciais, se for esse o caso. O denunciante e as testemunhas têm direito a proteção especial contra represálias, pois a entidade empregadora está proibida de instaurar processo disciplinar até ao trânsito em julgado da decisão judicial, pois será considerado um despedimento abusivo se ocorrer (artigo 29.º, n.º 6 do CT). O assédio quando denunciado à ACT é fundamento de justa causa de resolução do contrato de trabalho (artigo 394.º n.º 1 al. f) do CT).

O assédio pode ser praticado por fornecedores, clientes, superiores hierárquicos, colegas ou prestadores de serviços. Não é considerado assédio: conflitos laborais pontuais, as decisões legítimas provenientes da organização do trabalho ou a aproximação romântica entre colegas ou superiores hierárquicos que livremente e de forma recíproca o pretendam. Essencialmente, o que subjaz o assédio é a repetição de condutas indesejáveis e vexatórias para o trabalhador/a. O assédio combate-se criando um Código de Boa Conduta (artigo 127.º n.º 1 al. k) do CT). É dever da entidade empregadora instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho (al. l) do artigo 127.º do CT).

O assédio é proibido e confere à vítima o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais (artigos 29.º, n.º 4 e 283.º, n.º 8 ambos do CT).

A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, podendo ser aplicada coima muito pesada – vide os artigos 554.º e seguintes do Código do Trabalho.