



CARLOS PINTO DE ABREU
E ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO

O assédio no local de trabalho representa um fenómeno patológico proveniente da desigualdade característica do vínculo laboral e de práticas ancestrais a que há que dar cobro por serem violadoras dos direitos humanos fundamentais. A posição vulnerável que o trabalhador ou a trabalhadora ocupa no contrato de trabalho facilita o surgimento de conflitos, com assimetria de poderes, e possibilita abusos, e a consequente fragilidade ou incapacidade de reacção, no seio das relações pessoais que se vão desenvolvendo nos ambientes de trabalho.

De acordo com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o **assédio no local de trabalho** corresponde a “todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

O assédio subdivide-se em dois comportamentos tipo, a saber, o **assédio moral** e o **assédio sexual**. E, ainda de acordo com a Comissão *supra* identificada: no assédio moral é característico “o ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante” ou conduta consubstanciada em “actos [mais] subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Ambos têm “como objectivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho”. Já no assédio sexual o comportamento característico é de “natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objectivo ou o efeito de obter vantagens, [com recurso a] chantagem e mesmo [com o] uso de força ou estratégias de coacção da vontade da outra pessoa”.

A jurisprudência - p.e., o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, 07-03-2013 - atenta para a existência de dois tipos de assédio moral, ou seja, “o assédio moral pode concretizar-se [habitualmente] numa de duas formas: o assédio moral discriminatório (em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia em qualquer factor discriminatório que não o sexo – **discriminatory harassment**) e o assédio moral não

discriminatório (quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum factor discriminatório, mas pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar o trabalhador da empresa – **mobbing**)” [sublinhados nossos].

Mais, o referido acórdão acrescenta que “só pode ter-se por registada uma situação de **mobbing** naqueles casos em que subjacente ao comportamento indesejado do empregador ou dos superiores hierárquicos esteja a pretensão de forçar o trabalhador a desistir do seu emprego”. Todavia, e de acordo com a maioria da jurisprudência (ver por exemplo o disposto no Acórdão do STJ, de 9-05-2018), nem toda a violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador pode ser sempre considerada assédio moral. É requisito essencial que se verifique um “objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável”.

O trabalhador, como **pessoa com dignidade fundamental**, goza do direito à inviolabilidade da respectiva integridade física e moral, direito constitucional previsto no artigo 25.º n.º 1 da Lei Fundamental e direito recentemente reforçado pelo artigo 15.º do Código do Trabalho (CT), razão pela qual este último diploma legal proíbe o assédio constituindo esta prática para além de um ilícito uma contraordenação muito grave (artigo 29.º), razão suficiente para que o trabalhador possa cessar imediatamente o contrato de trabalho (artigo 394.º, al. f)).

O artigo 127.º determina, entre outros, como **deveres do empregador**, o particular dever de “adoptar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores” (alínea k)) e a obrigação de “instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho” (alínea l)). Acresce que a reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes desta prática é sempre da responsabilidade do empregador (artigo 283.º, n.º8).

Estas foram as principais alterações realizadas, há relativamente pouco tempo, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, que veio trazer o **reforço da tutela dos trabalhadores** na legislação laboral nacional (ver, por todos, o Código do Trabalho, o Código do Processo de Trabalho e, no âmbito do exercício de funções públicas, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) para a prevenção e repressão da prática de assédio e a consequente protecção do trabalhador ou da trabalhadora.

Em qualquer situação, e sobretudo nas situações mais graves, como é aqui o caso, consulte sempre um advogado e poderá sempre contar com o apoio e o serviço dos advogados e das advogadas da Carlos Pinto de Abreu e Associados - Sociedade de Advogados, SP, RL.



CARLOS PINTO DE ABREU
E ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

Carlos Pinto de Abreu

Ana Margarida Figueiredo Gonçalves