

NOTA

INFORMATIVA

DIREITO LABORAL

Julho 2014

ESTARÁ A SER ALVO DE ASSÉDIO?

O prolongar da crise e a contínua implementação de cortes e outras medidas restritivas para fazer face ao agravamento da dívida soberana, têm inegavelmente vindo a provocar diversificadas alterações nas relações laborais, incentivando, inclusivamente, a adopção de alguns comportamentos indesejáveis por parte dos diferentes intervenientes.

Neste âmbito e tendo presente que alguns trabalhadores têm vindo a ser alvo de assédio por parte dos respectivos empregadores, nomeadamente, com o intuito de reduzir a força de trabalho mediante a incitação desses trabalhadores a saírem da organização voluntariamente, torna-se fulcral reflectir sobre tais situações por forma a permitir a sua correcta identificação e prova, bem como tentar evitar-se a sua verificação.

De facto, alguns autores têm vindo a chamar a atenção para o assédio ter-se convertido num “meio para contornar as proibições de despedimento sem justa causa, transformando-se num mecanismo mais expedito e económico da empresa para se desembaraçar de trabalhadores” (Gomes, 2007)¹. Apesar das sucessivas alterações legislativas, a verdade é que mantém-se inalterada a proibição de despedimento sem justa causa, e com a actual situação económica nacional e internacional, os trabalhadores demonstram, cada vez mais, resistência em pôr termo à relação laboral através de um simples acordo de revogação dos respectivos contratos de trabalho, uma vez que este tipo de acordo não lhes confere a possibilidade de se candidatarem ao subsídio de desemprego.

Ora, à luz da actual legislação considera-se assédio “o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando 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”².



O assédio pode ser moral ou sexual materializando-se o primeiro em (i) assédio moral discriminatório “em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia em qualquer factor discriminatório que não o sexo (discriminatory harassment)”³; e/ou (ii) 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)”³.

Quanto ao assédio sexual este é legalmente definido como “o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, 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”⁴.

Atender a tais definições é imprescindível, pois em caso de assédio baseado em qualquer factor discriminatório, incumbirá ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em tal indicador.

Contrariamente, tratando-se de um assédio não discriminatório é sobre o trabalhador que incumbe o dever de concretamente provar o alegado comportamento de assédio⁵.

Acresce que, para que exista assédio, é fundamental a verificação comprovada de uma conduta persecutória e intencional do empregador.

Assim, embora possam existir comportamentos que aparentemente figurem uma situação de assédio, a verdade é que num olhar mais atento e à luz das referidas definições poderá ser forçoso concluir-se pela ausência de qualquer assédio.

A título meramente exemplificativo refira-se que a alteração unilateral pelo empregador da situação profissional de um trabalhador, esvaziando o seu âmbito funcional e atribuindo-lhe funções inerentes a uma categoria profissional inferior à que detinha, sem motivo justificativo é, por si só, insuficiente para se concluir que estamos perante uma situação de mobbing, na medida em que compete ao trabalhador provar

as específicas condutas persecutórias que aponta ao seu empregador e respectiva intencionalidade⁶.

Efectivamente, é necessário, casuisticamente, traçar a fronteira entre o assédio e um simples conflito laboral antes que seja dado início a qualquer procedimento contraordenacional e/ou litígio judicial.

Inclusivamente, importa salientar que caso o trabalhador decida resolver o respectivo contrato de trabalho com fundamento em ter sido alvo de assédio por parte do empregador e se venha em sede judicial a comprovar que tal assédio não existiu, declarando o tribunal a ilicitude da resolução do contrato, o trabalhador terá de indemnizar o empregador dos prejuízos causados.

O valor da referida indemnização não poderá ser inferior ao valor que seria devido nos casos de denúncia sem aviso prévio.

Apesar das dificuldades vividas na actualidade, é preciso prevenir situações de assédio e penalizá-las quando efectivamente existem, pois a promoção do respeito mútuo entre trabalhador e empregador é fulcral para tornar as relações laborais mais sãs e incrementar o sucesso profissional.

¹ Gomes, Júlio Manuel Vieira (2007), Direito do Trabalho, Volume I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, pág. 431 a 433).

² Cfr. Artigo 29.º, n.º 1, do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

³ Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, datado de 7 de Março de 2013, com o número de processo 236/11.9TTCTB.C2, disponível em www.dgsi.pt.

⁴ Cfr. Artigo 29.º, n.º 2, do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

⁵ Acórdão do Tribunal do Supremo Tribunal de Justiça, datado 21 de Abril de 2010, com o número de processo 1030/06.4TTPRT.S1, disponível em www.dgsi.pt.

⁶ Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado 13 de Abril de 2011, com o número de processo 71/09.4TTVFX.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.

Ana Sofia Catarino | ana.catarino@tfra.pt

Teixeira de Freitas, Rodrigues & Associados, RL

Esta Nota Informativa é de distribuição reservada e não deve ser interpretada como qualquer forma de publicidade. A sua cópia ou circulação é expressamente proibida e o seu conteúdo não pode ser reproduzido. Toda a informação facultada nesta Nota Informativa e opiniões expressas são de carácter geral, não substituindo o aconselhamento jurídico para a resolução de casos jurídicos concretos. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre estes ou outros assuntos de carácter jurídico contate Ana Sofia Catarino (ana.catarino@tfra.pt).

PORTUGAL

Lisboa
Av. da República, 32 - 4.º Esq.
1050-193 Lisboa
T +351 217 815 660
F +351 217 815 679
lawfirm@tfra.pt

Funchal
Edifício Marina Forum, Av. Arriaga, 77 - 6.º
9000-060 Funchal – Madeira
T +351 291 232 374
F +351 291 230 32

ANGOLA

Luanda
Masuika Office Plaza
Rua Centro de Convenções S8, Bloco B, 4.º andar A.
Talatona - Luanda
T +244 938 709 036
F +244 927 121 466
lga@legalgroupafrica.com