

# O assédio na relação de trabalho

Por LUÍS MIGUEL MONTEIRO



Luís Miguel Monteiro é sócio da MLGTS e integra a equipa de trabalho e segurança social.

SUBITAMENTE, NO VERÃO PASSADO, O CÓDIGO DO Trabalho foi de novo alterado, agora para reforçar a prevenção da prática do assédio na relação laboral. Tema sério, com graves implicações pessoais e patrimoniais, e que tem conhecido crescente visibilidade, também revelada pelo aumento do número de litígios judiciais em que é invocado, como o Supremo Tribunal de Justiça simbolicamente reconheceu, ao consagrar ao tema a edição deste ano do importante Colóquio de Direito do Trabalho que organiza desde 2009.

**Esta última intervenção legislativa, ainda não concluída, coloca vários desafios, a que sobretudo os empregadores têm forçosamente de dar resposta por via de acções que previnam e reprimam condutas de hostilidade ou de segregação de trabalhadores e de candidatos a emprego.**

A nossa lei do trabalho pune especificamente, desde 2003, o assédio na relação de trabalho, seja moral ou sexual. O primeiro consiste em comportamento indesejado, visando candidato a emprego ou no contexto da relação de trabalho, adotado com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, de afectar a sua dignidade, de lhe criar ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Quando aquela conduta assuma cariz sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, estará em causa o segundo tipo de assédio.

**Não se trata necessariamente de prática do empregador sobre o trabalhador, já que se reconhece assédio em condutas de intimidação, de afetação psicológica ou de constrangimento entre colegas de trabalho, as quais, embora com menor frequência, podem mesmo visar superiores hierárquicos.** Porém, é na relação empregador-trabalhador que habitualmente surgem as imputações de condutas assediadas, o primeiro como autor e o segundo na condição de vítima.

Sendo ilícito, o assédio, moral ou sexual, pode constituir o empregador em responsabilidade contra-or-

denacional e, entre outras consequências jurídicas, dar origem a obrigação de ressarcir os danos causados. Tendo em conta a natureza dos direitos protegidos, esta pode assumir significado relevante, como demonstra acórdão recente do Tribunal da Relação de Guimarães, que fixou em € 100.000 a indemnização devida num caso de assédio moral.

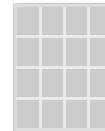
Neste contexto, foi publicada a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, para reforçar os mecanismos de combate ao assédio, o que foi promovido por via de três intervenções principais.

**A primeira delas privilegia mecanismo de soft law, ao estabelecer a obrigação das empresas com sete ou mais trabalhadores adotarem códigos de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.** Ignora-se o motivo da escolha desta dimensão das empresas relevantes – pois a lei já contém

**“Esta última intervenção legislativa, ainda não concluída, coloca vários desafios, a que sobretudo os empregadores têm forçosamente de dar resposta por via de acções que previnam e reprimam condutas de hostilidade ou de segregação de trabalhadores”**

normas específicas para as que empreguem menos de dez trabalhadores, a que chama microempresas –, mas ainda que isso se possa levar à conta de lapso, certo é que aqueles códigos já devem existir e ser aplicados desde Outubro passado.

Também por efeito da mesma alteração legislativa, o empregador fica obrigado a instaurar procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio. O que parece revelar que o poder do empregador de decisão autónoma



M.L.G.T.S.

O advogado explica que na nova lei, o empregador fica obrigado a instaurar procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio

quanto às condutas dos trabalhadores a punir em termos disciplinares se tornou agora, no mínimo, num poder vinculado, um poder-dever, de exercício necessário sempre que sejam conhecidos indícios de condutas com as características indicadas. Até porque a eventual inação disciplinar do empregador perante suspeitas de assédio passa a constituir contraordenação, grave.

**A norma já não obriga o empregador a punir o trabalhador a que seja imputada a responsabilidade pelo assédio, mas careceria de sentido impor a abertura do procedimento disciplinar para, depois, permitir o livre encerramento daquele, sem sancionamento ainda que a suspeição de conduta assediante fosse confirmada.**

Por último, porventura a mais importante das inovações: a responsabilidade do empregador pelos danos emergentes de doenças profissionais resultan-

tes da prática de assédio.

Actualmente, a reparação daquelas doenças profissionais cabe à segurança social. No futuro – pois o regime aguarda regulamentação –, a segurança social deverá ainda suportar o valor dos correspondentes tratamentos, porém podendo exigir do empregador o reembolso do que despendeu, por via do mecanismo de sub-rogação nos direitos do trabalhador afectado.

A configuração exata desta importante fonte de responsabilidade do empregador deverá em breve ser desenvolvida e clarificada, mas é já de assinalar a circunstância de passar a ser acionada pela segurança social, mesmo sem consentimento do trabalhador cuja doença resulte de conduta com a configuração descrita e ainda que esta não seja diretamente atribuída ao empregador.

**Em acréscimo, a Lei acima mencionada prevê que a Autoridade para as Condições do Trabalho disponibilize endereço eletrónico próprio para a receção de queixas por ato de assédio, bem como que inclua no respetivo sítio na internet informação identificativa de práticas de assédio e de medidas de prevenção, de combate e de reação àquelas condutas.**

Perante este contexto legislativo, torna-se mais notória a responsabilidade do empregador – mas também, em termos individuais, dos respetivos representantes, superiores hierárquicos do trabalhador ou colegas deste – por condutas que possam ter o propósito ou o efeito de constranger ou humilhar o trabalhador. E se a intenção ou o objetivo de intimidar ou perturbar psicologicamente pode ser difícil de demonstrar, certo é que pelo menos na sua letra, o texto legal parece bastar-se com o mesmo resultado de intimidação ou hostilidade, ainda que este não seja produto intencional de uma prática ou comportamento, que ainda assim deve ter subjacente fim ilícito ou eticamente reprovável.

**A gravidade de atos de afetação psicológica do trabalhador não pode ser menosprezada. Porém, perante regime legal tão rico em conceitos indeterminados, torna-se seguramente difícil separar o trigo do joio, isto é, diferenciar acções de perseguição ou de intimidação das comuns divergências ou mesmo de conflitos sobre condições de trabalho ou respeitantes à execução do respectivo contrato.**

Para que haja assédio, agora na configuração moral, é necessário encontrar uma gravidade comportamental acrescida, sob pena de se banalizar o que nada tem de trivial ou vulgar. Sobre este aspeto, as alterações legislativas nada adiantam ao regime já antes em vigor. Mas ao reforçarem o regime de prevenção e punição de condutas dessa natureza, seguramente aumentarão a frequência com que o problema será colocado.