

## Assédio em contexto laboral

Entre nós, o assédio é entendido como o comportamento reiterado indesejado praticado no acesso ao emprego, na formação profissional ou no próprio trabalho, tendo como objetivo perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Esta práxis pode adotar as seguintes configurações:

- Vertical de sentido descendente (quando praticada por superior hierárquico para com um dependente seu);
- Vertical de sentido ascendente (quando realizada por dependente hierárquico para com um superior seu);
- Horizontal (quando cometida entre colegas);
- Por terceiros (quando efetuada, designadamente, por fornecedores, clientes ou utentes).

O assédio no local de trabalho pode assumir uma de duas modalidades:

- **Assédio moral:** quando se traduz em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima ou a sua desvinculação do posto de trabalho;
- **Assédio sexual:** quando os comportamentos indesejados são de carácter sexual, como convites de teor sexual, tentativas de contactos físicos constrangedores e inoportunos, chantagens para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais e gestos obscenos.

No âmbito laboral, estas condutas são proibidas no artigo 29.º do Código do Trabalho, constituindo contraordenações muito graves e conferindo à vítima o direito a ser indemnizada.

Para além disto, o autor do assédio está ainda sujeito a eventual responsabilidade penal, podendo vir a incorrer nos crimes de perseguição (artigo 154.º-A do Código Penal) e de importunação sexual (artigo 170.º do Código Penal), consoante os comportamentos revistam ou não carácter sexual. Ambos os crimes possuem natureza semipública, pelo que o procedimento criminal depende de queixa, salvo no caso de a importunação sexual ser praticada contra menor ou dela resultar suicídio ou morte da vítima.

Relativamente à queixa, a vítima deve decidir se pretende apresentá-la apenas na via criminal, apenas na via laboral ou em ambas. Quanto à queixa-crime, dado tratarem-se de crimes semipúblicos, esta deve ser apresentada no prazo de 6 meses a contar a partir da data da última ocorrência. Por sua vez, a queixa através da via laboral não possui um prazo para ser apresentada, devendo ser exposta perante a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) ou junto de um sindicato.

Em boa verdade, há ainda que ter em atenção que existem situações que não devem ser equivocadas como práticas de assédio. Falamos, nomeadamente, de conflitos laborais pontuais, de decisões legítimas advenientes da organização do trabalho, de agressões ocasionais sem carácter repetitivo – sem prejuízo, obviamente, de eventual ilícito disciplinar ou criminal –, do legítimo exercício do poder hierárquico ou da pressão profissional decorrente do exercício de cargos de elevada responsabilidade.

Nesta medida, podemos ainda referir que o Supremo Tribunal de Justiça já considerou que não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador que pode ser considerada assédio moral: exige-se que se verifique um objetivo final ilícito ou eticamente reprovável (Acórdãos do STJ de 01-03-2018 e de 09-05-2018).

A tarefa de prevenir estas práticas de assédio cabe à entidade patronal, pelo que esta deve adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores (alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do CT). Neste âmbito, as instituições podem adotar as seguintes medidas:

- Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho (alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do CT), cabendo ao empregador a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de

doenças profissionais resultantes da prática de assédio (n.º 8 do artigo 283.º do CT);

- Privilegiar e difundir uma cultura organizacional assente no princípio da não discriminação e de tolerância zero à prática de assédio;
- Promover a realização de ações de formação sobre prevenção do assédio no trabalho;
- Divulgar informação sobre comportamentos que podem integrar a prática de assédio em contexto laboral e quais as sanções que tais práticas acarretam;
- Avaliar os riscos específicos da organização e adotar um procedimento interno formal de queixa (canal de participação), consagrando o regime de proteção do participante e testemunhas, bem como garantindo a confidencialidade da informação denunciada e contida nos respetivos processos;
- Sancionar disciplinarmente o(s) autor(es) da prática de assédio no trabalho.

Por fim, o artigo 331.º, n.º 2, alínea b) do CT estatui que se presume abusivo o despedimento (ou outra sanção aplicada) alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a assédio. Por outro lado, constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a prática do assédio pelo empregador ou seu representante, denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral (alínea f) do n.º 2 do artigo 394.º do CT).

**H.T.**