

Session 4 – Mental Health at Work

Saúde Mental no Trabalho – O assédio (Des)proteção do assediado?

Inês Castelo Branco

Estrutura

1. Introdução. Âmbito da intervenção
2. O conceito jurídico de assédio
3. Prevenção e combate ao assédio / Meios de proteção e de reação do assediado
4. Propostas de alteração
5. Conclusão – (des)proteção do assediado?



1. Introdução: a pertinência do tema e o âmbito da intervenção

- A praga laboral do século XXI
- Bens jurídicos em causa e consequências do assédio (para o próprio, para terceiros e para a sociedade em geral)
- Qual o regime jurídico vigente?
(Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro - últimas alterações legislativas)
- O que mudar?



2. O conceito jurídico de assédio

- Tipos de assédio:
 - Assédio moral vs assédio sexual;
 - Assédio horizontal vs assédio vertical (descendente ou ascendente) vs assédio misto;
 - Assédio discriminatório vs assédio não discriminatório.
- Período “pré-codificação” vs Código do Trabalho de 2003 e de 2009



2. O conceito jurídico de assédio

- Código do Trabalho de 2003 – assédio discriminatório?

Artigo 24.º (Assédio)

1 - Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador.

2 - Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3 - Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referidos no número anterior.



2. O conceito jurídico de assédio

- Código do Trabalho de 2009 (versão original)

Artigo 29.º (Assédio)

1 - Entende-se por 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 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.

(...)



2. O conceito jurídico de assédio

- Código do Trabalho de 2009 (redação Lei 73/2017)

Artigo 29.º (Assédio)

1 - É proibida a prática de assédio.

2 - Entende-se por 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.

3 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.

(...)

Labour
2030



2. O conceito jurídico de assédio

- Requisitos (destacamos):
 - Comportamento instantâneo ou duradouro?
 - Atos lícitos ou ilícitos – o todo mais do que a soma das partes
 - Não discriminatório e discriminatório
 - Intenção nociva não é requisito imprescindível, basta o resultado da conduta (“ou”) – Ac. do STJ de 15.01.2025, processo n.º 1066/20.2T8AVR.P1.S1, relator Júlio Gomes
 - Assédio sexual – requisito especial



3. Prevenção e combate ao assédio / Meios de proteção e de reação do assediado

Labour
2030

- Deveres do empregador (art.º 127.º, n.º 1):
 - de urbanidade e probidade, *afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio* (al. a)) – Lei 73/2017);
 - de prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador (al. g)); [art.º 18.º da LAT]



3. Prevenção e combate ao assédio / Meios de proteção e de reação do assediado

Labour
2030

- Deveres do empregador (art.º 127.º, n.º 1):
 - de adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha 7 ou mais trabalhadores (al. k) – Lei 73/2017);
 - de instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio (al. l) – Lei 73/2017
Violação de ambos – contraordenação grave



3. Prevenção e combate ao assédio / Meios de proteção e de reação do assediado

Labour
2030

- Reparação por doença profissional da responsabilidade do empregador (art.º 283.º, n.ºs 8 e 9 do CT – Lei 73/2017)
- Proteção do denunciante e das testemunhas (arts. 29.º, n.º 6 e 331.º, n.º 2, b) do CT e art.º 66.º, n.º 2 do CPT – Lei 73/2017; Lei 93/2021)
- Sem dispensa da sanção acessória de publicidade – Lei 73/2017
- Suspensão preventiva do trabalhador
- (...)



3. Prevenção e combate ao assédio / Meios de proteção e de reação do assediado

Labour
2030

- Meios de reação do assediado:
 - Denúncia ao Empregador;
 - Queixa à ACT;
 - Direito a indemnização (art.º 29.º, n.º 4 do CT – Lei 73/2017);
 - Resolução com justa causa (art.º 394.º, n.º 2, b) e f) do CT – Lei 73/2017 e Lei 93/2019; art.º 396.º, n.º 3 do CT);
 - Prov. Cautelar comum / Ação para tutela da personalidade / Ação de processo comum;
 - ...



4. Propostas de alteração

- Assédio em subsecção própria no CT (ou na relativa aos Direitos de Personalidade)
- Regras quanto à denúncia interna (Lei 93/2021, de 20 de dezembro)
- Assediado com posição processual no procedimento disciplinar
- Ponderação de outras medidas cautelares e preventivas além da suspensão

Labour
2030



4. Propostas de alteração

- Ponderação de outras sanções disciplinares conservatórias além das previstas
- Previsão no CPT do afastamento do assediante durante a prestação de declarações de testemunha
- Publicidade das condenações
- Coimas pessoais para os agressores
- ...



4. Conclusão – (des)proteção do assediado?

Labour
2030

- Problema de efetividade
- Deveres (direitos) devem ser levados a sério
- Combate ao assédio – enquadramento legal e processual + sensibilidade dos vários intervenientes
- Necessidade de formação (incluindo OA)
- Ponderação de novas soluções



**Muito obrigada
pela vossa atenção!**

ines.cbranco@rbms.pt

<https://repositoriojuridicodaicb.blogspot.com/>

