

CIRCULAR INFORMATIVA | Nº252

TRABALHO & SEGURANÇA SOCIAL



Associação Nacional dos Locadores de Veículos



T
R
A
B
A
L
H
O

E

S
E
G

S
O
C
I
A
L

ASSÉDIO MORAL COMO SE MANIFESTA - CONSEQUÊNCIAS

Exmos. Senhores Associados e Membros Aliados,

Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, com o objetivo ou tendo o efeito de perturbar ou constranger o trabalhador, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Exs.: não permitir a comunicação com os demais elementos, não atribuir tarefas ou atribuir em excesso, visando que a pessoa falhe, retirar componentes salariais, alterar as condições de trabalho sem motivos objectivos para esse efeito.

A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

Tal prática constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista na lei.

O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, salvo se atuarem com dolo, com base em

declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final que não admita recurso.

Caraterísticas dos comportamentos

O assédio moral implica comportamentos (em regra do empregador ou de superiores hierárquicos do trabalhador visado) reais e manifestamente humilhantes, vexatórios e atentatórios da dignidade do trabalhador, aos quais estão em regra associados mais dois elementos: certa duração e determinadas consequências.

Nas situações de assédio moral, a lesão dos direitos de personalidade surge no quadro da especial vulnerabilidade que caracteriza a posição do trabalhador na relação laboral e em infração de deveres de proteção e segurança emergentes desta relação.

Modalidades de assédio moral

O assédio moral pode concretizar-se numa de duas formas:

- o assédio moral discriminatório, em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia em qualquer fator discriminatório que não o sexo;
- o assédio moral não discriminatório, quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum fator discriminatório, mas, pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, visando, em última instância, afastar o trabalhador da empresa – “mobbing”).

Contraordenação muito grave

Deve entender-se que a contraordenação correspondente à prática do “mobbing” tem necessariamente de ser cometida sob a forma dolosa em qualquer das modalidades em que o dolo se revela: direto, necessário ou eventual.

(Código do Trabalho, art. 29º)

Para qualquer esclarecimento adicional, agradecemos que contactem o Gabinete de Assuntos Laborais da ARAC o qual se encontra ao vosso inteiro dispor.

Com os melhores cumprimentos

O Secretário-Geral

Joaquim Robalo de Almeida