



Evolução em 50 anos
de **LIBERDADE**
e Qual o **Futuro?**

RITA GARCA PEREIRA

Assédio Moral: perspectiva jurídica

FÓRUNS FNAM

www.fnam.pt

**ASSÉDIO
LABORAL**

Federação Nacional dos Médicos
FNAM



O assédio, ainda antes de ser previsto no CT, já era punido por via do direito à integridade física e moral, tal como decorre da CRP e da Carta Social Europeia. Dito de outra forma, não é pela circunstância de o assédio ter passado a estar previsto em 2003 que o mesmo não era proibido, quer face à CRP, quer face aos princípios gerais de direito.



Assento legal e definição

- O Assédio está previsto no art.º 29º do CT e pode ser definido como o conjunto encadeado de factos, activos ou omissivos, que visem ou tenham por objectivo tornar o ambiente de trabalho intimidativo, hostil ou degradante.
- Ex: 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.



Tipos de assédio

- O assédio moral vertical (ascendente e descendente), horizontal e misto.
- O assédio moral institucional, estratégico e o emocional.
- O assédio sexual como parte integrante do conceito de assédio no trabalho.



Regime do Assédio

- O trabalhador visado e as testemunhas ficam, no prazo de um ano, sob uma especial protecção de presunção de aplicação de sanção abusiva – n.º 6 do art.º 29º e al b) do n.º 2 do art.º 331º do CT;
- As testemunhas, em processo judicial, serão sempre a notificar pelo tribunal – novo n.º 2 do art.º 66º do CPT;
- As empresas com 7 ou mais trabalhadores estão obrigadas a estabelecer um Código de Conduta e a instaurar procedimento disciplinar quando tiverem conhecimento de situações de assédio – als. k) e l) art.º 127º do CT.
- As doenças profissionais contraídas pela sujeição ao assédio passam a ser reconhecidas como tal, ficando a Segurança Social subrogada junto da Empregadora, quanto às quantias que avance ao trabalhador a este título – n.ºs 8 e 9 do art.º 283º do CT.
- Nos casos de revogação do contrato de trabalho é obrigatória a inserção do prazo legal para o direito ao arrependimento – n.º 3 do art.º 349 do CT.
- Clarificou-se a susceptibilidade da sujeição ao assédio facultar a resolução por justa causa por parte do trabalhador – al. f) do n.º 2 do art.º 394º do CT.
- A ACT e a Inspeção Geral de Finanças passam a fazer obrigatoriamente publicidade sobre práticas de assédio.



Regime do Assédio

- Configuração do assédio como contraordenação muito grave
- Ónus da prova a cargo do trabalhador, sempre que o assédio não é devido a factor de discriminação