

Workshop sobre o assédio no trabalho

6 março | 2022 | 10H00

Margarida Vieira e Maria do Rosário Fidalgo

NATUREZA

D.L. n.º 76/2012 de 26 de março

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, CITE, é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica.

Missão

D.L. n.º 76/2012 de 26 de março

Promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

laboratórios
de igualdade



Representante de
membro do governo
responsável pela área
da administração
pública

Representante de
membro do governo
responsável pela área
do emprego, que
preside, e
representante da
segurança social

Representante de
membro do governo
responsável pela área
da igualdade

CTP – Confederação
do Turismo Português

CIP – Confederação
Empresarial de
Portugal

CCP – Confederação
do Comércio e
Serviços de Portugal

CAP – Confederação
dos Agricultores de
Portugal

UGT - União Geral de
Trabalhadores
(2 representantes)

CGTP-IN -
Confederação Geral
dos Trabalhadores
Portugueses
(2 representantes)

ENQUADRAMENTO JURÍDICO SOBRE O ASSÉDIO NO TRABALHO

Assédio no Trabalho

- **O Código do Trabalho**
- **A Lei 73/2017 de 16 de agosto**
- **O Código Penal**

Assédio

Assédio – artigo 29.º do CT (Proibição de Assédio)
Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto – Reforça o quadro
Legislativo para a prevenção da prática de assédio no
setor privado e na Administração Pública Central e
Local.

Assédio

Artigo 29.º do CT

1 - É proibida a prática de assédio.

2 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar 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 objetivo ou o efeito referido no número anterior.

4 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.

5 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

6 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Assédio

Artigo 25.º do CT

O n.º 5 do artigo 25º do Código do Trabalho, trata da repartição de ónus da prova, só deve ser aplicável aos casos em que o assédio tenha um fundamento discriminatório, situação em que é ao/à trabalhador/a que cabe invocar e fundamentar a existência do assédio, impendendo sobre a entidade empregadora o encargo de provar que o ato ou conduta não provêm de qualquer motivação discriminatória.

Nas situações em que o assédio não assenta em fatores discriminatórios é sobre o trabalhador ou trabalhadora que impende a prova de todos os seus elementos, nos termos do artigo 342º, nº 1 do Código Civil.

Artigo 127.º do CT

1 – A entidade empregadora deve, nomeadamente:

- Respeitar e tratar o trabalhador com 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 o assédio (Alínea a); (...) – *Alterado pela Lei 93/2019 de 4 de setembro.***
- 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);**
- Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho (Alínea l).**

Assédio

Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto

Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública

- 1. Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública**
- 2. Prevê expressamente e clarifica a proibição da prática de assédio.**
- 2. Estabelece que a prática de assédio moral e sexual, confere à vítima o direito a ser indemnizada.**
- 3. A prática dos referidos comportamentos constitui contraordenação muito grave, independentemente de eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei e que venha a ser assacada.**

Assédio

Código Penal Artigo 154.º-A Perseguição

1-Quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal.

2 - A tentativa é punível.

3 - Nos casos previstos no n.º 1, podem ser aplicadas ao arguido as penas acessórias de proibição de contacto com a vítima pelo período de 6 meses a 3 anos e de obrigação de frequência de programas específicos de prevenção de condutas típicas da perseguição.

4 - A pena acessória de proibição de contacto com a vítima deve incluir o afastamento da residência ou do local de trabalho desta e o seu cumprimento deve ser fiscalizado por meios técnicos de controlo à distância.

5 - O procedimento criminal depende de queixa.

Conceito de Assédio

Por **assédio** entende-se o comportamento indesejado (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

O assédio no local de trabalho continua a ser uma matéria tabu nos dias de hoje, contrastando fortemente o escasso número de queixas formais que chegam às autoridades competentes com o elevado número de reporte de casos sinalizados por organizações não-governamentais;

O **assédio é moral**, quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhantes, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

Comportamentos e atos suscetíveis de serem classificadas como assédio moral no trabalho:

- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
- Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos; o Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- Transferir o/a trabalhador/a de sector com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador/a demora na casa de banho;
- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros/as colegas ou subordinados/as;
- Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem.

Comportamentos e atos suscetíveis de serem classificadas como assédio moral no trabalho:

- Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
- Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de subordinados;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a – falta de ocupação efetiva;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;

Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto

- **Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública**
- **Prevê expressamente e clarifica a proibição da prática de assédio.**
- **Estabelece que a prática de assédio, confere à vítima o direito a ser indemnizada.**
- **A prática dos referidos comportamentos constitui contraordenação muito grave, independentemente de eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei e que venha a ser assacada.**

Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto

- As pessoas que denunciam situações de assédio e as testemunhas indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente com base em declarações ou factos constantes do processo.
- Dever de a entidade empregadora **adotar códigos de boa conduta para a prevenção e o combate ao assédio no trabalho**, sempre que tenha **7 ou mais pessoas trabalhadoras**, competindo-lhe ainda **instaurar processo disciplinar** sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.
- A **violação** de qualquer dos dois deveres referidos constitui **contraordenação grave** (Artigo 127.º do CT e Artigo 71.º da LGTFP – Código de boa conduta).

Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto

- Dever de a entidade empregadora se **responsabilizar pela reparação dos danos** resultantes de **doença profissional que tenha origem em assédio**, sendo o pagamento **responsabilidade da Segurança Social**, nos termos legalmente previstos. (n.ºs 8 e 9 do artigo 283.º do CT).
- Determina que o **despedimento ou outra sanção** alegadamente para punir uma infração quando tenha lugar até um ano após o/a trabalhador/a denunciar ou exercer direitos relativos a assédio, **se presumem abusivos** (Artigo 331.º- 2b) CT), o que, necessariamente, implica um cuidado acrescido aquando da instauração e da tramitação do procedimento disciplinar.

Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto

- **Cessação de contrato de trabalho por acordo** (n.º 3 do Artigo 349.º CT), **prevê** que o documento (**acordo de revogação**) deve **mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção de efeitos**, bem como o **prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação**.
- Possibilidade de trabalhador/a fazer **cessar imediatamente o contrato de trabalho, com justa causa, com base em comportamento da entidade empregadora ou seu/sua representante**, que ofenda a sua integridade física ou moral, a sua liberdade, a sua honra ou dignidade, punível por lei, **incluindo a prática de assédio** denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral (Artigo 394.º - 2º - CT – Justa causa de resolução).

INSTRUMENTOS DE PREVENÇÃO SOBRE O ASSÉDIO NO TRABALHO

Convenção nº 190/2019 e Recomendação nº 206 sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, da OIT

Esta Convenção protege todos/as os/as trabalhadores/as no mundo do trabalho:

- Dirigentes de uma entidade empregadora;
- Trabalhadores/as com vínculo laboral;
- Trabalhadores/as independentes;
- Estagiários/as e/ou aprendizes;
- Trabalhadores/as em formação,
- Entre outros.

A Convenção aplica-se a todos os sectores: públicos, privados, economia formal e na informal e em áreas urbanas ou rurais.

Aplica-se a situações de **violência e de assédio no mundo do trabalho**, que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho:

- No local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados onde são um local de trabalho ou em teletrabalho;
- Nos locais onde o trabalhador/a descansa ou toma uma refeição, ou usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestiário;
- Durante deslocações, viagens, formação, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho;
- Comunicações relacionadas com o trabalho, através das tecnologias da informação e comunicação (plataformas digitais, e-mails, telemóveis, entre outros);
- No alojamento fornecido pela entidade empregadora;
- Durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

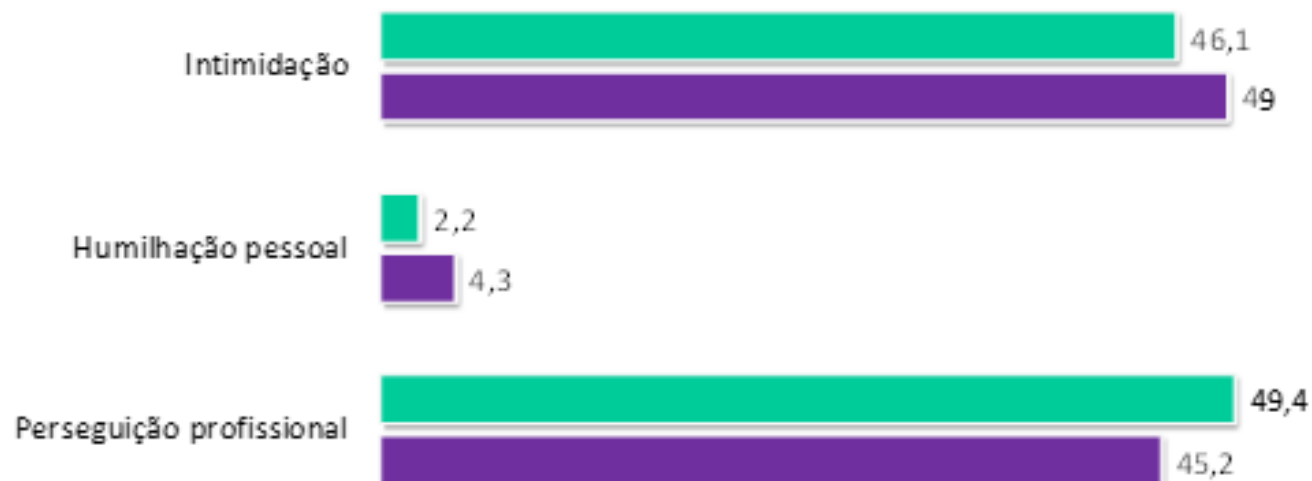


COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO



Projeto Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho, promovido pela CITE e financiado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu EEA Grants, Programa PT07 Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada.

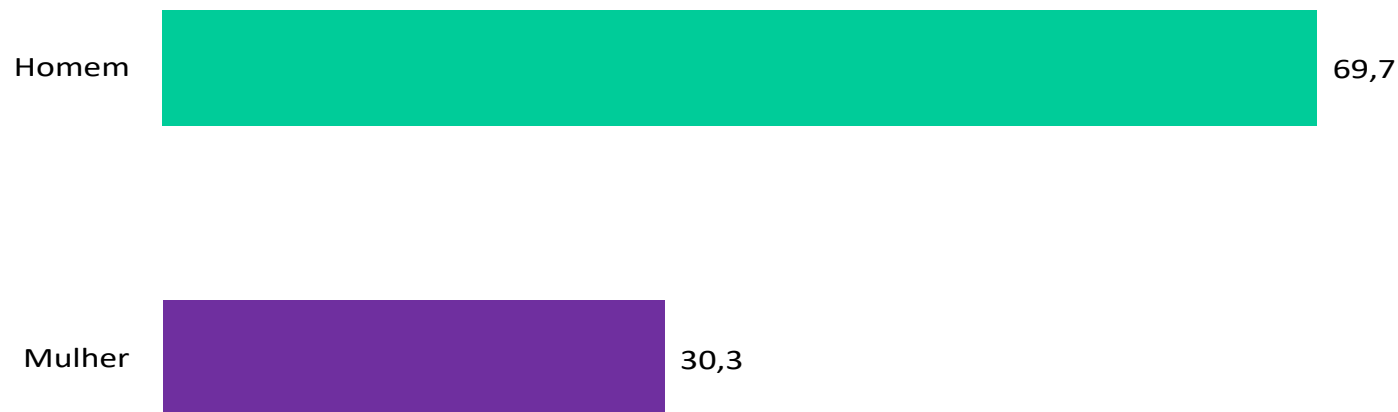
Tipos de assédio moral, por sexo (%)



Mulher (Roxo)
Homem (Verde)

Fonte: Projeto EEAGrants/2015

Autoria do assédio moral, por sexo (%)



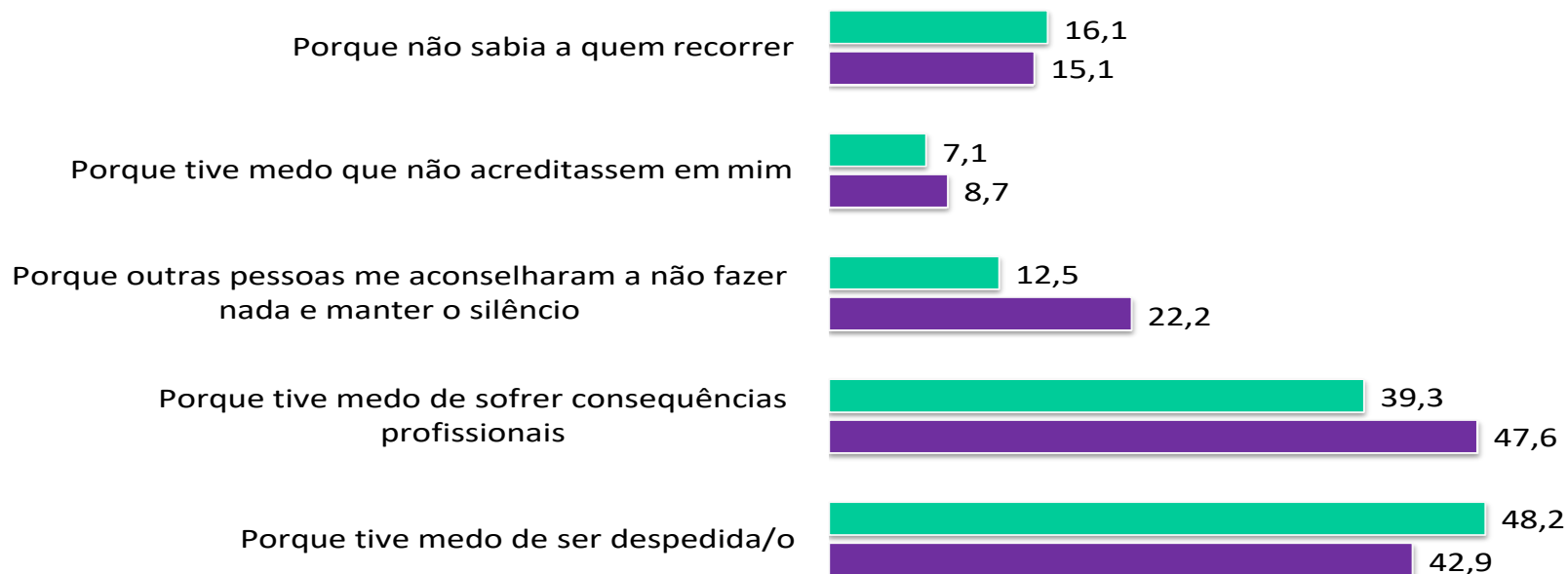
Fonte: Projeto EEAGrants/2015



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO



A reação perante a situação de assédio moral (%)



Mulher(Roxo)
Homem (verde)

Fonte: Projeto EEAGrants/2015



Guia para a elaboração do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho

Tem por finalidade a prevenção e combate de práticas de assédio moral e sexual no local de trabalho.

1. Compromisso da gestão de topo e definição de uma política de tolerância zero relativamente às práticas de assédio sexual e moral;
2. Responsáveis: administração; direção, chefia intermédia; trabalhadores/as e/ou representantes dos trabalhadores/as;
3. Âmbito: aplicação de todas as pessoas da organização, trabalhadores/as e/ou representantes dos trabalhadores/as e entidades fornecedoras;
- 4 – A quem deve contactar na organização e criar um sistema de denúncia confidencial;



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO



Guia para a elaboração do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho

5- Averiguar a situação de assédio;

6- **Aplicar sanções por comportamentos impróprios**, bem como aqueles/as que fizeram a denúncia de má-fé serão sujeitos a aplicação de processo disciplinar na organização;

7 – **Atuação de prevenção:**

- Ações de sensibilização/campanhas;
- Ações de formação sobre o tema;
- Acompanhamento e monitorização dos incidentes sobre o assédio na organização;
- Apoiar as vítimas de assédio à justiça civil e/ou criminal.

PLANO PARA A IGUALDADE

Com questões de prevenção de práticas discriminatórias a organização.

Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho? (Sim/Não)

Se a resposta for sim:

- A organização conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio? **(conforme nº 1,nº2,nº3,nº4 e nº 5 do artigo 29º do Código do Trabalho)**
- A organização assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio? **(conforme nº8 do artigo 283º do Código do Trabalho)**
- A organização adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho? **(conforme alínea k do nº1 do artigo 127º do Código do Trabalho)**
- Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a organização instaurou procedimento disciplinar? **(conforme alínea k do nº1 do artigo 127º do Código do Trabalho).**
- A organização promove ações de sensibilização/campanhas ou formação sobre o tema do assédio no trabalho?



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

laboratórios



de igualdade

CONTACTOS

MUITO OBRIGADA PELA VOSSA ATENÇÃO

E-mails: m.rosario.fidalgo@cite.pt e ana.margarida.vieira@cite.pt

**Rua Américo Durão, n.º 12-A – 1.º e
2.º andares, Olaias, 1900-064 Lisboa**

Tel: + 351 215 954 000

geral@cite.pt



www.cite.gov.pt