

05/2023

ASSÉDIO



Definição

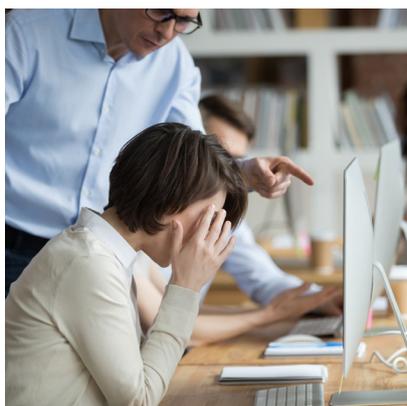
Características do assédio moral no contexto das relações de trabalho
P. 3

Responsabilidade

O empregador deve proteger os seus trabalhadores informando e consultando a delegação do pessoal
P. 4

Direitos e meios da vítima

Novas medidas previstas pelo Código do Trabalho
P. 5



ÍNDICE

3 **Assédio moral ou “mobbing”**

Definição

Características do assédio moral no contexto das relações de trabalho

4 Responsabilidade do empregador

5 Obrigações do empregador

Direitos e meios da vítima

7 Sanções e consequências em caso de assédio

8 **Assédio sexual**

Definição

Obrigações do empregador

9 Direitos e meios da vítima

10 **Assédio discriminatório**

Definição

Procedimentos em caso de assédio discriminatório

LCGB

BP 1208 | L-1012 LUXEMBOURG

☎ **(+352) 49 94 24-1**

✉ **INFO@LCGB.LU**

🌐 **WWW.LCGB.LU**

Fontes:

CSL

Guichet.lu

ITM

Code du Travail



Assédio moral ou “mobbing”



Definição

O Código do Trabalho define o assédio moral no contexto das relações de trabalho como qualquer conduta que, pela sua repetição ou caráter sistemático, atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa.

O assédio moral ocorre quando uma pessoa da empresa (superior hierárquico ou colega de trabalho), um cliente ou um fornecedor tem um comportamento ilícito, repetido ou sistemático, em relação a um trabalhador.

As disposições do Código do Trabalho aplicam-se a todos os trabalhadores, estagiários, aprendizes e alunos ou estudantes empregados durante as férias escolares.

Características do assédio moral no contexto das relações de trabalho

Nos termos do Código do Trabalho francês, as deslocações profissionais, a formação profissional e as comunicações relacionadas com o trabalho por qualquer meio, mesmo fora do horário de trabalho, fazem parte integrante da execução do trabalho.

Tanto o empregador como o trabalhador devem abster-se de qualquer forma de assédio moral no contexto das relações de trabalho. O mesmo se aplica a todos os clientes ou fornecedores da empresa.

Atualmente, existem duas formas de assédio moral:

- o assédio moral direto, em que uma pessoa, o assediador, atua de forma direcionada e deliberada contra outra pessoa, atentando contra a sua dignidade, afetando a sua saúde física ou mental ou as suas condições de trabalho, ou comprometendo o seu futuro profissional, através da criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo;
- o assédio moral empresarial, que consiste num modo de organização que faz do assédio moral uma ferramenta de gestão, mas sem que tal seja necessariamente pretendido à partida. Trata-se de ações coletivas que têm repercussões individuais tais como: uma pressão contínua, abusiva e maliciosa que atenta contra a dignidade das pessoas em causa.

Por exemplo, são considerados como atos de assédio moral:

- o isolamento e a recusa de comunicação;
- o tratamento desigual e injusto em relação a outros trabalhadores;
- a utilização abusiva do poder disciplinar;
- a não transmissão de informações úteis;
- a desacreditação junto de colegas;
- trabalhar inúmeras horas extraordinárias;
- mudanças sucessivas de funções.

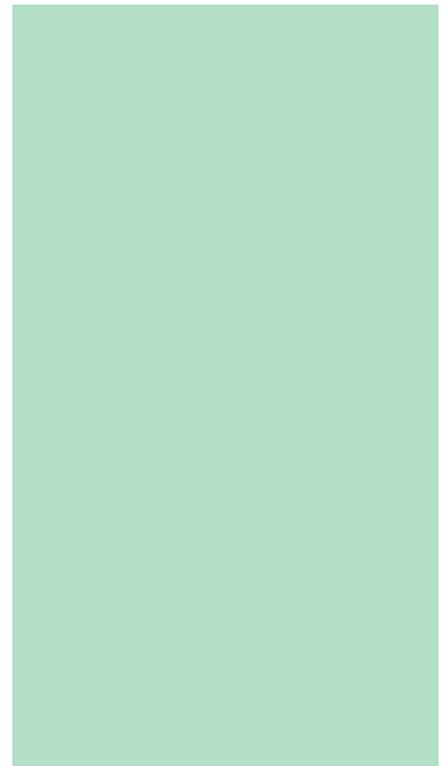
No entanto, o assédio moral não deve ser confundido com uma simples situação de stress ou a dificuldade de relacionamento no trabalho, nem com o exercício pelo empregador do seu poder de controlo e vigilância da atividade dos seus assalariados durante o horário de trabalho. Para que o assédio moral ocorra, é necessário que a atitude do autor da prática de assédio ultrapasse o âmbito normal das relações profissionais. Não constituem assédio moral os seguintes atos:

- circunstâncias simples, com ou sem motivos fundamentados mal percebidos pelo trabalhador, ligadas aos imperativos e riscos de gestão inerentes à vida da empresa e que conduzem frequentemente à colocação em causa de situações adquiridas;
- as ações do empregador para que o trabalhador seja examinado pelo seu médico de confiança durante um período de incapacidade para o trabalho;
- o exercício normal do poder de controlar e criticar um trabalhador por não ter cumprido devidamente as tarefas que lhe foram atribuídas.

Responsabilidade do empregador

O empregador deve assegurar que qualquer assédio aos seus trabalhadores, de que tenha conhecimento, cesse imediatamente.

Isto significa que, mesmo que o empregador não esteja na origem do assédio, enquanto chefe da empresa continuará a ser responsável, pelo que será do seu interesse prevenir e punir o comportamento de assédio moral no local de trabalho. O mesmo se aplica se o assédio moral vier de um trabalhador, de um superior hierárquico, de um cliente ou de um fornecedor da vítima.



Obrigações do empregador

Após ter informado e consultado a delegação do pessoal ou, na sua falta, o conjunto dos trabalhadores, o empregador deve determinar as medidas a tomar para proteger os trabalhadores contra o assédio no local de trabalho. Estas medidas, que devem ser adaptadas à natureza da atividade e à dimensão da empresa devem abranger, pelo menos:

- a definição dos meios colocados à disposição das vítimas, tais como o acolhimento, a ajuda e o apoio necessários, as medidas de acompanhamento e de regresso ao trabalho, bem como o modo de comunicação com a delegação do pessoal;
- a investigação rápida e imparcial dos atos de assédio moral;
- a sensibilização dos trabalhadores e dos dirigentes para a definição de assédio moral, as formas de o gerir na empresa e as sanções a aplicar aos seus autores;
- a informação da delegação do pessoal ou, na sua falta, o conjunto dos trabalhadores, sobre as obrigações do empregador em matéria de prevenção do assédio moral no contexto das relações de trabalho;
- a informação e formação dos trabalhadores.

A título indicativo, recomenda-se que o empregador defina um procedimento interno que deverá abranger, nomeadamente, as seguintes medidas:

- a indicação de que nenhuma forma de assédio ou violência será tolerada na empresa e que é da responsabilidade de cada um garantir que este princípio é respeitado;
- medidas de prevenção do assédio moral;
- um procedimento de gestão dos atos de assédio e violência;
- a determinação transparente de sanções disciplinares contra os autores da prática de assédio;
- a proteção da vítima e das testemunhas de assédio ou violência.

As medidas destinadas a pôr termo ao assédio não podem, em caso algum, ser tomadas em detrimento da vítima.

Assim que um comportamento de assédio moral no contexto das relações de trabalho for levado ao conhecimento do empregador, este deve tomar medidas para pôr termo imediato aos atos de assédio moral. Além disso, o empregador deve proceder a uma avaliação interna da eficácia das medidas de prevenção e da eventual aplicação de novas medidas de prevenção a tomar, nomeadamente no que diz respeito à organização da empresa, à revisão dos procedimentos aplicados em caso de assédio moral bem como à informação dos trabalhadores. Esta avaliação e as eventuais reavaliações posteriores são efetuadas após consulta da delegação do pessoal ou, na sua falta, do conjunto dos trabalhadores.



Direitos e meios da vítima

A prática demonstra que muitas vítimas de assédio “aceitam” o seu destino e permanecem inativas. No entanto, uma atitude passiva não irá certamente resolver o problema. Muitas vezes, as vítimas metem baixa médica por prescrição do seu médico de família. No entanto, uma baixa médica prolongada conduzirá muito provavelmente à cessação do contrato de trabalho, quer por iniciativa da entidade patronal após o termo do prazo de proteção de 26 semanas, quer automaticamente após 78 semanas de baixa médica.

Procurar aconselhamento

Numa primeira fase, a vítima é aconselhada a analisar a sua própria situação e, na medida do possível, a reunir provas da forma como foi tratada. Depois, a vítima deve consultar terceiras pessoas, quer para denunciar oficialmente o assédio quer, pelo menos, para obter aconselhamento sobre as medidas a tomar.

A vítima pode, nomeadamente, contactar:

- o seu superior hierárquico ou o diretor de recursos humanos;
- a pessoa designada na empresa no âmbito do “procedimento de gestão de problemas de assédio”, caso exista;
- os representantes do pessoal, nomeadamente os delegados do pessoal, que podem atuar como assistentes ou intermediários nos diálogos com o empregador;

- associações especializadas, que não dispõem de poderes específicos, mas que podem orientar a vítima com base na sua experiência;
- o médico do trabalho, que possa ter acesso à empresa e aconselhar o empregador sobre a adaptação do posto de trabalho;
- a Inspeção do Trabalho e das Minas (ITM), que é responsável por assegurar o cumprimento das normas de saúde e segurança na empresa;
- um sindicato ou um advogado, que efetuará uma análise jurídica do problema.

Competências da delegação do pessoal

A delegação do pessoal, caso exista, é responsável por assegurar a proteção dos trabalhadores contra o assédio moral no contexto das relações de trabalho. Para o efeito, pode propor ao empregador as medidas preventivas que considere necessárias.

A delegação do pessoal tem o direito de dar assistência e aconselhar o trabalhador vítima de assédio moral. Deve respeitar a confidencialidade dos factos de que tenha conhecimento a este respeito, exceto se o trabalhador em causa renunciar a esta obrigação.

O trabalhador vítima de assédio moral tem o direito de ser acompanhado e assistido por um delegado do pessoal ou, na sua falta, por uma pessoa da sua escolha, de entre os membros do pessoal, nas entrevistas com o empregador ou com o representante deste, realizadas no âmbito do inquérito sobre o assédio moral conduzido pelo trabalhador em causa.

Recurso à Inspeção do Trabalho e das Minas (ITM) pelo trabalhador ou pelo representante dos trabalhadores

Se o assédio moral no local de trabalho persistir após a aplicação de medidas ou se a entidade patronal não tomar as medidas adequadas, o trabalhador ou o delegado do pessoal, com o acordo do trabalhador, pode recorrer à ITM. A ITM ouve o trabalhador que se considera vítima de assédio moral, bem como o presumível autor do ato de assédio e, eventualmente, outros trabalhadores e o empregador ou o seu representante.

A ITM elabora então um relatório com recomendações e propostas de medidas para pôr termo aos atos de assédio moral. O mais tardar 45 dias após a receção do processo, este relatório será enviado pelo diretor da ITM ou pelo seu representante ao empregador. Este último dispõe então de um prazo fixo para pôr termo imediato aos atos de assédio, em função do relatório.

Em caso de incumprimento por parte do empregador, a ITM pode aplicar-lhe uma coima administrativa.

Direito da vítima de assédio moral a rescindir o contrato de trabalho

O trabalhador vítima de assédio moral pode recusar a continuação do cumprimento do seu contrato de trabalho e rescindir o contrato de trabalho sem pré-aviso por motivo grave, com indemnização a cargo do empregador cuja culpa provocou a rescisão imediata.

Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o trabalhador que tenha sido vítima de assédio moral ou que tenha presenciado um ato de assédio moral pode, no prazo de 15 dias a contar da notificação da rescisão, apresentar um simples requerimento ao presidente da jurisdição de trabalho, que decidirá com urgência, ouvidas ou devidamente convocadas as partes, no sentido de declarar a nulidade do despedimento e de ordenar a sua manutenção ou, se for caso disso, a reintegração do trabalhador. Cabe ao trabalhador em causa provar a relação entre a decisão da entidade patronal e o caso de assédio.

Se a jurisdição laboral considerar que o direito de rescindir o contrato de trabalho foi utilizado de forma abusiva, condenará o empregador a pagar ao trabalhador uma indemnização não só pelo prejuízo sofrido pelo trabalhador devido ao despedimento, mas também, se for caso disso, pelo prejuízo sofrido devido ao assédio moral no contexto das relações de trabalho.

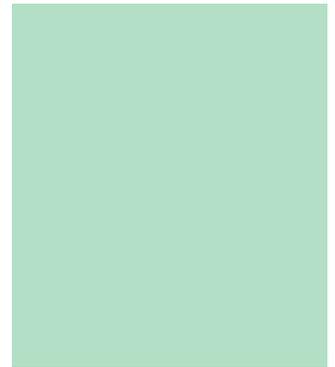
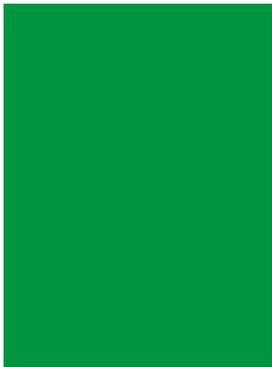
Ação judicial da vítima de assédio moral

As vítimas de assédio moral podem intentar uma ação judicial para pôr termo ao assédio e para reclamar uma indemnização por perdas e danos. Ao contrário do que acontece no caso do assédio sexual, cabe à vítima o ónus da prova integral do assédio moral. Por conseguinte, a vítima deve provar o comportamento ilícito do empregador, nomeadamente com:

- os factos de assédio (com factos e datas precisas);
- o facto de que o empregador tinha conhecimento dos atos de assédio e nada fez para os remediar;
- um dano;
- a relação causal entre o assédio e o dano sofrido.

Aconselha-se assim que as vítimas recolham testemunhos junto dos colegas de trabalho, dos representantes dos trabalhadores, dos membros do sindicato e do pessoal médico. É igualmente aconselhável reconstituir os acontecimentos em pormenor e situá-los no tempo, bem como guardar toda a correspondência a que tenha tido acesso no exercício da sua atividade profissional e que comprove o assédio (e-mails, cartas de advertência, sanções, etc.).

No entanto, os termos “objetivo ou para efeito” utilizados na definição de assédio moral implicam que não é necessário um comportamento voluntário ou uma intenção de prejudicar por parte do autor dos atos de assédio para que exista assédio moral. Por conseguinte, o assédio moral não presume um comportamento intencional por parte do seu autor.



Sanções e consequências em caso de assédio

Nenhum trabalhador pode ser objeto de represálias:

- por ter protestado ou recusado tolerar comportamentos de assédio moral no contexto das relações de trabalho;
- por ter testemunhado factos relacionados com um assédio moral.

Assediador

Se se verificar a existência de assédio, serão tomadas medidas adequadas, após informação e consulta dos representantes dos trabalhadores, contra o autor ou autores dos atos de assédio moral. Estas medidas podem incluir ações disciplinares e sanções que vão desde uma advertência até ao despedimento.

Sanções penais

Uma vez que o assédio obsessivo está incluído no Código Penal como um delito, as várias formas de assédio sexual, discriminatório e moral podem ser objeto de sanções penais. O Código Penal pune quem assediar repetidamente uma pessoa quando sabia ou devia saber que o seu comportamento poderia afetar gravemente a tranquilidade da pessoa em causa.

Esta definição muito ampla deixa aos juízes uma grande margem de apreciação, que poderão aplicar uma pena de prisão e uma coima ou apenas uma destas penas a quem for considerado culpado de assédio obsessivo.



Assédio sexual

Definição

O Código do Trabalho define o assédio sexual no contexto das relações de trabalho como qualquer comportamento de conotação sexual ou qualquer outro baseado no sexo, que o autor da prática de assédio sabe ou deveria saber que afeta a dignidade de uma pessoa, quando se verifique uma das condições seguintes:

- o comportamento é indesejado, inadequado, abusivo e ofensivo para a vítima;
- o facto de uma pessoa recusar ou aceitar tal comportamento por parte do empregador, de um trabalhador, cliente ou fornecedor é utilizado explícita ou implicitamente como base para uma decisão que afeta os direitos dessa pessoa em matéria de formação profissional, emprego, manutenção do emprego, promoção, remuneração ou qualquer outra decisão relacionada com o emprego;
- tal comportamento cria um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo para a vítima.

O comportamento pode ser físico, verbal ou não verbal. O elemento intencional do comportamento é presumido.

Obrigações do empregador

O empregador é obrigado a tomar todas as medidas preventivas necessárias para garantir a proteção da dignidade de qualquer pessoa no contexto das relações de trabalho. Estas medidas devem incluir medidas de informação. O empregador deve abster-se de qualquer ato de assédio sexual no contexto das relações de trabalho. O empregador é obrigado a garantir que qualquer ato de assédio sexual de que tenha conhecimento cesse imediatamente.

Direitos e meios da vítima

As medidas destinadas a pôr termo ao assédio sexual não podem, em caso algum, ser tomadas em detrimento da vítima. A rescisão do contrato de trabalho da vítima é, por conseguinte, automaticamente nula e sem efeito.

Em caso de rescisão do contrato de trabalho de um trabalhador, a vítima pode, no prazo de 15 dias a contar da data de notificação da rescisão, apresentar um simples requerimento ao presidente da jurisdição do trabalho, que decidirá sobre o pedido com caráter de urgência, para declarar a rescisão do contrato de trabalho nula e ordenar a manutenção do trabalhador ou, se for o caso, a sua reintegração.

O delegado para a igualdade ou, na sua falta, a delegação do pessoal, é responsável pela proteção dos trabalhadores contra assédio sexual no contexto das relações de trabalho. Para o efeito, pode propor ao empregador qualquer ação preventiva que considere necessária.

A delegação do pessoal e o delegado para a igualdade, caso exista, têm o direito de dar assistência e aconselhar os trabalhadores vítimas de assédio sexual. São obrigados a respeitar a confidencialidade dos factos de que tenham conhecimento, a menos que a pessoa assediada concorde em renunciar a esta obrigação.

O trabalhador vítima de assédio sexual tem o direito de ser acompanhado e assistido por um delegado durante as entrevistas com o empregador efetuadas no âmbito do inquérito sobre o assédio sexual.

Recusa em continuar o cumprimento do contrato de trabalho

O trabalhador vítima de assédio sexual pode recusar a continuação do cumprimento do contrato de trabalho e rescindi-lo sem pré-aviso por motivo grave, com indemnização por perdas e danos ao encargo do empregador cuja culpa provocou a rescisão imediata. Em princípio, o trabalhador que se demite do seu posto de trabalho não tem direito a subsídio de desemprego. No entanto, se a demissão resultar de um ato de assédio sexual de que o trabalhador tenha sido vítima, este pode ser autorizado pelo presidente do Tribunal do Trabalho a receber provisoriamente um subsídio de desemprego.

Para que o pedido de subsídio de desemprego provisório seja deferido, a vítima deve ter apresentado previamente um requerimento ao Tribunal do Trabalho, solicitando que este decida que o seu pedido de demissão, com base em assédio sexual, é justificado, tendo em conta o comportamento ilícito do empregador que não tomou as medidas adequadas para pôr termo ao assédio sexual.

Procedimentos em caso de assédio sexual

Qualquer assédio sexual é tratado como uma discriminação com base no sexo. Basta que a vítima estabeleça um princípio de prova que permita presumir a existência de assédio sexual (por exemplo: gestos ou palavras com conotação sexual, toques, etc.).

No entanto, é necessário que a vítima faça prova destas alegações ou afirmações (por exemplo, através de testemunhas ou da apresentação de documentos).

Se o assediador sexual não for o empregador, a vítima deve igualmente provar que informou o empregador do assédio e que este não tomou medidas para pôr termo ao assédio sexual de que foi alvo. Em seguida, o ónus da prova passa então para o empregador. Cabe então ao empregador justificar-se e provar que não houve assédio sexual ou que tomou todas as medidas necessárias para pôr termo ao assédio sexual.





Assédio discriminatório

Definição

O assédio discriminatório é definido como uma situação em que ocorre um comportamento indesejado relacionado com um dos motivos de discriminação previstos na lei, com o objetivo ou o efeito de atentar contra a dignidade de uma pessoa (vítima) e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

É proibida qualquer discriminação baseada num dos motivos exaustivamente previstos na lei, nomeadamente:

- sexo, incluindo gravidez e licença de maternidade;
- situação familiar;
- estado civil;
- religião;
- crenças;
- orientação sexual;
- idade;
- deficiência;
- raça;
- etnia.

Procedimentos em caso de assédio discriminatório

Em caso de assédio discriminatório, basta um único ato, se o seu objetivo ou efeito for pôr em causa a dignidade de uma pessoa e criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. O Código do Trabalho proíbe qualquer discriminação direta ou indireta com base num dos motivos acima mencionados.

Tendo em conta que a definição de assédio discriminatório inclui comportamentos que têm “por efeito» causar danos, não é necessária qualquer intenção por parte do assediador.

Consequentemente, basta que a vítima apresente provas que permitam presumir a existência de discriminação para que o assediador tenha de se justificar e provar que o comportamento era justificado e que não houve violação do princípio de igualdade de tratamento.

Impressão:

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU