

ET CETERA

ATUALIDADE

ASSÉDIO MORAL

Perseguidos e humilhados no trabalho

Um em cada seis trabalhadores diz já ter sido alvo de assédio moral. Intimidação, perseguição e humilhação são algumas das formas mais frequentes, usadas sobretudo sobre as mulheres. Mas é difícil obter provas.

DENISE FERNANDES

dfernandes@jornaleconomico.pt

Manuela, 50 anos, chefe de zona da indústria farmacêutica, descobre que tem cancro e comunica à empresa.

Em resposta, o diretor convida-a a rescindir o contrato alegando que, devido aos tratamentos de saúde a que a colaboradora teria de se sujeitar, "iria ficar feia" e deixar de ser uma mais-valia para a empresa. Perante os motivos invocados e uma proposta de indemnização de baixo valor, que não lhe permitia sustentar o filho nem a mãe a cargo, Manuela recusa sair. E aí começou o calvário.

Foi destituída de funções, substituída pelo namorado – que trabalhava na mesma empresa – e colocada numa sala vazia. Nesse espaço, totalmente envidraçado e à vista dos colegas, tinha apenas uma secretária, uma resma de papel e uma caneta. A sua nova função era transcrever à mão os nomes de todas as farmácias existentes. Como já não era chefe de zona, passou a ter um carro a gasolina em vez de gasóleo, ficou sem o cartão de combustível, sem o subsídio de isenção de horário de trabalho, despesas de representação e retribuição variável.

Manuela resistiu, fez o que lhe mandaram. Mas quando acabou de escrever a lista de todas as farmácias existentes, tiraram-lhe a mesa e depois a cadeira. Sentou-se no chão da sala dia após dia, à frente dos colegas que estavam proibidos de lhe falar. A porta do gabinete foi retirada para que todos ouvissem as suas conversas ao telemóvel. A empresa acabou por despedi-la com justa causa e, em tribunal, Manuela chegou a acordo com a empresa que lhe pagou tudo aquilo que ela pediu, incluindo uma indemnização por danos morais.

Apesar dos danos físicos e psicológicos que pode causar, o assédio moral no local de trabalho é um fenómeno ainda com pouca visibilidade em Portugal. A advogada Rita Garcia Pereira, que apresentou o caso de Manuela em tribunal, conta que "durante anos" não se falou do assunto (ver entrevista na página 7), apesar de o problema não ser tão raro como possa parecer.

Segundo o mais recente estudo sobre o tema – "Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal" –, em 2015 verificou-se que 16,5% da população ativa portuguesa já tinha vivido uma situação de assédio moral ao longo

do seu percurso profissional. O valor é elevado, quando comparado com outros países europeus, sobre os quais as estatísticas oficiais apontam para uma média de 4,1%.

O estudo, coordenado pela socióloga Anália Torres e promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), mostra que, em Portugal, as mulheres são o alvo preferencial (16,7%) do assédio, mas que há também uma significativa percentagem de vítimas entre os homens (15,9%).

A intimidação e a perseguição profissional são as situações de assédio moral mais frequentes, seguidas da humilhação pessoal e do isolamento social. Foi o que aconteceu a um grupo de funcionários do setor bancário que, ao chegarem ao local de trabalho, deram de caras com vários seguranças, vestidos de preto, que os impediram de aceder aos seus postos de trabalho, alegando que iriam ser objeto de um despedimento coletivo. Perante a recusa de irem para casa, os funcionários foram colocados numa sala sem lugares sentados para todos, avançando de seguida com uma providência cautelar que obrigou o banco a reintegrá-los. Os trabalhadores foram então colocados num piso vazio que, durante seis meses, nunca foi limpo nem teve papel higiénico. Os colegas foram proibidos de lhes dirigir a palavra e, com apenas um computador para todos, tinham como única tarefa fundamentarem o seu próprio despedimento.

Tanto no caso de Manuela como no do grupo de funcionários do setor bancário, os autores do assédio foram os seus superiores hierárquicos ou chefias diretas, o que, segundo o estudo da CITE, acontece em mais de 80% dos casos, sejam as vítimas homens ou mulheres. Mas também há assédio moral entre colegas (cerca de 13%) ou da autoria de clientes, fornecedores ou utentes (1%).

Outro fenómeno comum aos dois sexos é o vínculo contratual da vítima de assédio moral: a maioria é precária. Mais de metade das mulheres afetadas (52,3%) tinha contrato a termo enquanto nos homens essa percentagem era de 48,8%.

Por sua vez, os setores de atividade mais representativos variam consoante as vítimas de assédio sejam mulheres ou homens: no primeiro caso as situações mais frequentes ocorrem no setor do alojamento, restauração e similares, enquanto no segundo caso o setor mais reportado é o do comércio. ■

ASSÉDIO MORAL

FENÓMENO AFETA UM EM CADA SEIS TRABALHADORES

As vítimas de assédio sexual são, na maioria, mulheres, mas o fenómeno também afeta uma percentagem significativa de homens, segundo revela o estudo mais recente sobre o tema promovido pela CITE. A intimidação e a humilhação pessoal são as formas mais frequentes deste tipo de fenómeno social que afeta em grande parte os trabalhadores com vínculo precário (contratos a termo). E em mais de 80% dos casos o assédio é cometido pelos superiores hierárquicos ou chefias diretas, embora também se verifique, em menor escala, por clientes, fornecedores ou utentes.

FREQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL
Valores em %

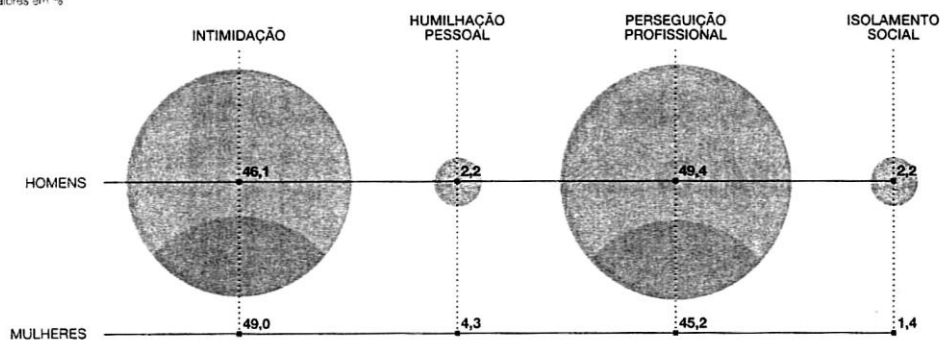
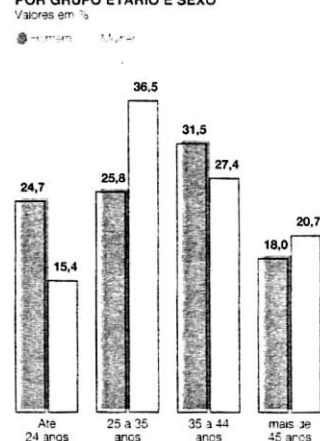
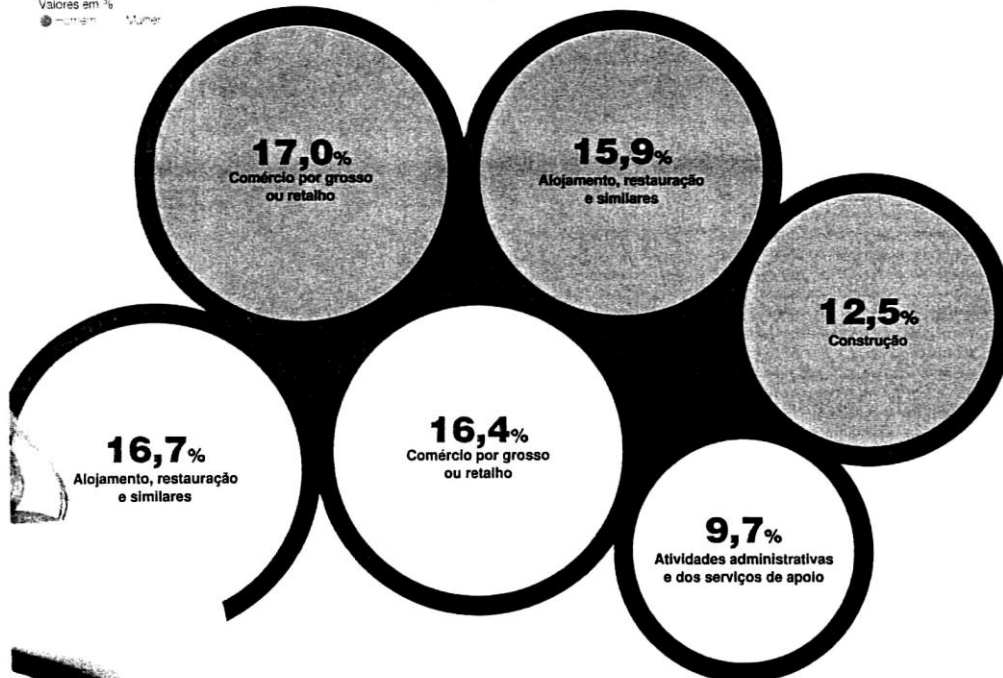
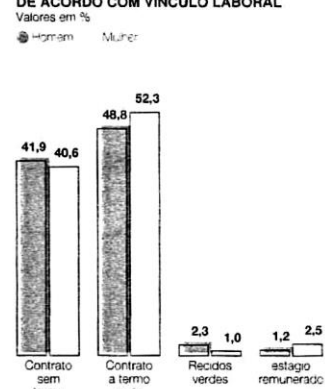


FREQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL POR SEXO DA VÍTIMA
Valores em %

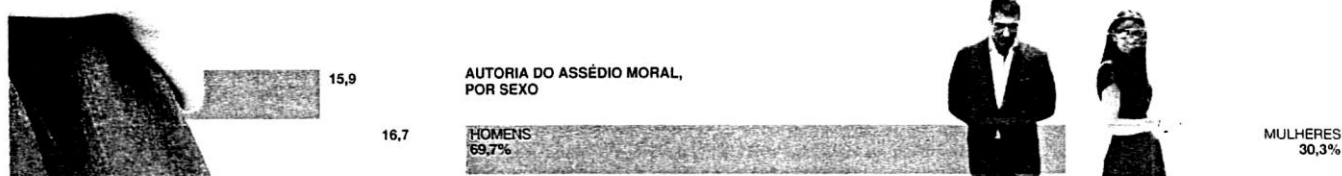
HOMENS

MULHERES

Fonte: Estudo: Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal. CITE

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL
Valores em %FREQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL,
POR GRUPO ETÁRIO E SEXO
Valores em %SECTORES DE ATIVIDADE MAIS REPRESENTATIVOS DAS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL
Valores em %FREQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL,
DE ACORDO COM VÍNCULO LABORAL
Valores em %PRINCIPAIS AÇÕES PERANTE
A SITUAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL
Valores em %

HOMEM	
Esperar que a situação não se repetisse	42,7
Falei com colegas	24,7
Não fiz nada	21,3
Demiti-me	13,5
Falei com pessoas influentes no trabalho	12,4
MULHER	
Esperar que a situação não se repetisse	40,3
Falei com colegas	20,2
Não fiz nada	22,1
Demiti-me	10,6
Falei com pessoas influentes no trabalho	18,3

AUTORIA DO ASSÉDIO MORAL,
POR SEXO

ET CETERA

ATUALIDADE

ACT

Inspeção só conseguiu provas em cinco casos este ano

A nova legislação sobre assédio moral no trabalho já foi aprovada no Parlamento e aguarda publicação. O objetivo é proteger mais os trabalhadores e responsabilizar as empresas. Mas a distância entre o que fica escrito e a prática ainda é um longo caminho a percorrer.

DENISE FERNANDES
dfernandes@jornaleconomico.pt

O Parlamento discutiu e aprovou recentemente alterações à legislação sobre assédio moral no trabalho, com o objetivo de proteger os trabalhadores e de responsabilizar as empresas, já que um dos principais problemas é conseguir provar uma situação de assédio. A própria Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) reconhece a dificuldade em obter provas, apesar de, nos últimos anos, os inspetores terem dado "particular enfoque" ao tema nos seus planos de atividades, diz fonte oficial do organismo.

Segundo dados solicitados pelo Jornal Económico à ACT, no primeiro semestre do ano foram recolhidas provas em apenas cinco situações de assédio. "A recolha de evidências/provas nesta temática, para efeito de adoção de procedimentos, nem sempre é de fácil obtenção, designadamente ao nível dos comportamentos indesejados adotados", sublinha a fonte da ACT.

Também no ano passado, os inspetores do trabalho recolheram provas de existência de assédio em apenas 18 situações, tendo sido instaurados processos de contraordenação cuja moldura mínima total das coimas foi de 116,8 mil euros. Este montante corresponde à soma dos valores legalmente fixados como mínimos a aplicar nas infrações em causa, o que significa que é o valor da notificação para pagamento voluntário. "Caso não concorde, o infrator pode não pagar e exercer o seu direito de defesa no processo, seguindo-se a tramitação legalmente prevista, designadamente possibilidade de recurso judicial, ou seja, poderá ainda não existir coima efetivamente aplicada", explica a mesma fonte da ACT.

Os dados da ACT apenas incluem as situações em que a autoridade recolheu evidências ou provas de assédio nos locais de trabalho, mas não integram o número de queixas ou denúncias.

Nova lei ajuda mas não resolve tudo
As alterações à lei – que aguardam publicação em Diário da República – não resolvem o problema na totalidade, mas o deputado do Bloco de Esquerda José Soeiro, um dos autores da proposta de alteração, considera que "foram dados passos muito importantes e positivos".

"Obviamente que ainda há muito a fazer e, mesmo que a lei fosse perfeita, a distância entre o que é a lei e a prática extrapasa as relações laborais", defende o deputado. José Soeiro explica que a solução também passa por uma justiça mais acessível e célere, por uma maior capacidade e meios das instituições públicas e por uma maior atenção dos sindicatos a estes casos.

Além disso, lembra, uma das ideias essenciais da proposta de alteração ficou pelo caminho. A proposta do Bloco e do PCP de alargamento da inversão do ónus da prova a todas as situações de assédio não colheu votos favoráveis ao PS, PSD e CDS.

"O que se pretendia era facilitar a prova, hoje muito difícil nos casos de assédio não discriminatório", diz Soeiro ao Jornal Económico. Ou seja, o objetivo era que fosse o trabalhador a indicar os factos, passando a caber ao empregador a responsabilidade de provar que eles não tinham acontecido.

Por outro lado, frisa, foram dados passos importantes com a aprovação da proposta conjunta do Bloco, PS e PAN, que o PCP votou favoravelmente. Uma das principais inovações está numa nova norma incluída no artigo 29.º do Código do Trabalho, explica fonte do departamento laboral da sociedade de advogados Miranda Alliance. A norma proíbe que "o denunciante e as testemunhas por si indicadas" sejam sancionados disciplinarmente "a menos que atuem com dolo". Ou seja, explica a mesma fonte, este ponto "torna em princípio imunes no plano disciplinar o denunciante de assédio e as suas testemunhas, mesmo que tenham agido com negligência".

Com a nova lei passam ainda a considerar-se abusivos os despedimentos feitos na sequência de uma denúncia de assédio e as empresas passam a ter de pagar os custos relacionados com os danos na saúde dos trabalhadores. Passa também a ser obrigatória a publicação de uma lista negra das empresas condenadas por assédio, no site da ACT.

Outra novidade é a obrigatoriedade de as empresas com sete ou mais trabalhadores adotarem "códigos de boa conduta para a prevenção e combate do assédio no trabalho". Caso não cumpram, incorrem em contraordenação grave. Porém, fonte do departamento laboral da Miranda sublinha que "o real impacto dos códigos de conduta a adotar dependerá do seu conteúdo e, sobretudo, da efetividade que venham a ter no interior da empresa".



COMO APRESENTAR QUEIXA NA ACT?

Segundo a Autoridade para as Condições do Trabalho, o processo pode ter início por denúncia, que pode ser apresentada no Portal da ACT. "Esta exposição deve ser o mais detalhada possível por forma a habilitar os inspetores com informação relevante para reunir prova relativamente à fatualidade subjacente à denúncia apresentada", explica a ACT. De seguida, os inspetores fazem diligências inspetivas para analisarem a situação, sendo depois adotado o procedimento mais adequado.

A prática de assédio está tipificada na lei como contraordenação muito grave, cujo valor da coima depende do volume de negócios da entidade empregadora e do seu grau de culpa. Assim, caso se recolham provas da prática de assédio, origina-se um processo de contraordenação, no âmbito do qual o auto de notícia é notificado ao infrator para pagamento da coima. Caso não concorde, o infrator pode exercer o seu direito de defesa. Segundo o Código do Trabalho, as multas para o empregador podem ir de 450 euros, no caso de empresas com volume de negócios inferior a 500 mil euros, até cerca de 6 mil euros para empresas com volume de negócios igual ou superior a 10 milhões de euros, em caso de dolo.

ENTREVISTA

RITA GARCIA PEREIRA

"A crise representou um retrocesso"

A advogada de direito laboral sublinha que é difícil provar em tribunal situações de assédio no local de trabalho, uma vez que as principais testemunhas são os colegas da vítima, que receiam perder o emprego.

O que é considerado assédio moral no trabalho? Como identificar?

O assédio moral é um conjunto encadeado de factos, que podem ser consubstanciados em comportamentos ativos ou omissivos, cujo objetivo ou resultado é a criação de um ambiente de trabalho intimidativo, hostil ou degradante. Nem sempre o objetivo é que o trabalhador visado saia da organização, sendo frequentemente usado como forma de alegada otimização dos recursos humanos, pese embora, em Portugal, os casos mais conhecidos tenham na sua base a intenção de fazer cessar uma relação laboral.

Pode dar exemplos concretos?

O assédio pode ser reconhecido através de um conjunto de manifestações, como por exemplo não se atribuírem tarefas de todo, atribuírem-se tarefas usualmente desempenhadas por outros trabalhadores de graus hierárquicos inferiores ou, ainda, exigir o cumprimento de um acervo demasiado vasto, com vista a procurar-se um erro. Há ainda casos de se cortarem os canais de comunicação usuais, como a internet, proibirem-se os colegas de contactar o trabalhador, não se convidar o trabalhador para reuniões, sonegar-lhe informação, submetê-lo a constantes críticas à frente de terceiros, mudar-lhe, sem razão aparente, o posto de trabalho ou as condições de trabalho, alterar-se as componentes retributivas, por exemplo, no que se reporta à isenção de horário de trabalho ou à viatura, entre outras.

O que diferencia o assédio de outras realidades laborais, como o stress determinado por uma gestão mais veemente?

É o carácter continuado das condutas, que cria no trabalhador objeto das mesmas a ansiedade de não saber com o que se vai deparar de seguida.

A atual legislação é suficiente? Os trabalhadores estão protegidos?

A atual legislação prevê a única possibilidade de os trabalhadores objeto deste tipo de condutas serem indemnizados pelos danos morais que lhe foram causados. Contudo, recentemente, foi aprovada uma proposta de lei que altera, para melhor, a tutela dos mesmos, designadamente impondo uma presunção de despedimento abusivo sempre que o trabalhador visado tenha sido objeto destas práticas, bem assim no que se reporta a outros trabalhadores

que tenham sido ouvidos em eventuais processos disciplinares ou em ações em tribunal. Por outro lado, o ressarcimento dos danos causados foi também alargado, passando a constar da disciplina dos acidentes de trabalho. De fora ficou, por ora, uma ideia do Bloco de Esquerda e do PCP, no sentido de em todos os casos de assédio haver uma repartição do ónus da prova, bastando ao trabalhador a demonstração de que os factos ocorreram e passando a competir ao empregador a prova de que tais factos têm uma razão objetiva. Esta repartição já existe mas apenas para os casos de assédio discriminatório, sendo que a proposta dos dois partidos a que me refiro não mereceu o acolhimento do PS, do PSD e do CDS.

Há muitos casos que vão a tribunal? É difícil provar uma situação de assédio?

Durante anos, não se falou de assédio moral em Portugal. Tive a oportunidade de apresentar as que devem ter sido as primeiras ações em Portugal sobre o tema, ainda ele não se encontrava previsto no Código do Trabalho. A informação que passou a existir sobre o tema determinou, também, que mais trabalhadores conseguissem reconhecer e identificar a realidade com que se deparam e, por via disso, as ações sobre esta questão terão aumentado, não obstante a crise económica ter representado um retrocesso a este nível, em função das pessoas terem, genérica e fundamentalmente, receio de perderem o posto de trabalho. Ainda assim, quando a relação cessa, muitas vezes a questão é trazida à apreciação do tribunal. Pelos motivos que já explicitiei, é difícil provar uma situação de assédio porque as principais testemunhas serão colegas do visado, também com receio de perderem o posto de trabalho.

Como vê a alteração do Código do Trabalho agora aprovada?

Representa um claro avanço, mas ainda não suficiente. De todo o modo, mesmo perante a dificuldade de obtenção de prova testemunhal, existem outros meios de o conseguir demonstrar, seja pela intervenção da ACT [Autoridade para as Condições do Trabalho], seja por emails, elucidativos, por exemplo, da atribuição de tarefas desprestigiadas ou até da sua inexistência, da inexistência de convocatórias, de organogramas que demonstrem a descida de estatuto laboral, entre outros. Em suma, diria que a prova não sendo fácil, não é impossível e já era feita antes de o assédio estar previsto na legislação portuguesa. ■