



## Assédio moral condenado pelos tribunais. Como prevenir? Código de conduta pode ajudar.

*Tribunal da Relação de Guimarães condena empresa por assédio moral, o que confirma a necessidade de as empresas, tanto do setor privado como público, adotarem as melhores práticas em «compliance» laboral.*

O Tribunal da Relação de Guimarães condenou, em acórdão recentemente publicado, uma empresa por assédio moral a trabalhador, o que, não sendo um caso novo (ou tão pouco isolado), é revelador da importância que o «compliance» laboral deve assumir no dia a dia das empresas, através, nomeadamente, da adoção de um conjunto de instrumentos de autorregulação, de que é exemplo o Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

No caso em análise, o trabalhador, perante a recusa de desempenhar funções incompatíveis com a sua categoria e experiências profissionais, viu o seu posto de trabalho ser transferido para uma sala conhecida por “sala dos queimados”, sem nunca mais lhe ter sido atribuída qualquer tipo de tarefa. Na mesma sala, encontravam-se outros trabalhadores em situação semelhante, que, todavia, acabariam por negociar a cessação da sua relação laboral com a empresa. O trabalhador ficaria, assim, totalmente isolado na referida sala, numa situação de absoluta inatividade, enquanto negociava a cessação da sua relação, o que nunca ocorreu devido às condições propostas, e que o levaria a uma depressão.

O tribunal de recurso, que confirmou a decisão de primeira instância, considerou terem sido desencadeadas práticas de perseguição pela empresa com vista a que o trabalhador abandonasse o seu emprego ou aceitasse uma alteração de funções. Para o tribunal, a situação em causa, que se traduz numa violação do dever de ocupação efetiva, consubstancia uma prática de assédio moral e que justifica a condenação da empresa a indemnizar o trabalhador por danos (no caso, danos morais).

Não se sabe se, no caso, a empresa tinha em vigor um Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, mas, sabe-se, que, a existir ou não, alguma coisa falhou. Sabe-se também que esta decisão revela a necessidade de adoção de um conjunto de boas práticas pelas empresas.

O código de conduta, que constitui um dos instrumentos de «compliance» laboral de implementação obrigatória, é um desses exemplos de boas práticas. O código de conduta visa dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho. Por assédio, entende-se a prática de um comportamento indesejado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, como é ilustrativo este caso.

A redação do Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho deve ser cuidada, sob pena de não cumprir a sua finalidade, que é simultaneamente informativa, preventiva, dissuasora e até, em certa medida, repressiva de práticas semelhantes. Em particular, o código de conduta deve (i) definir claramente o que constitui assédio, (ii) as consequências da adoção desta prática discriminatória, (iii) o que deve ser feito, em caso de uma (potencial) situação de assédio, pelo trabalhador e por terceiros, nomeadamente, (iv) prever a adoção de mecanismos de reporte adequados para o superior hierárquico e departamento de recursos humanos e a sua necessária confidencialidade.

A par de outros instrumentos obrigatórios, o código de conduta deve ser efetivamente implementado tanto no setor privado como no setor público, sob pena de práticas como as descritas no acórdão se repetirem e com consequências negativas para os trabalhadores e para as empresas.

© Macedo Vitorino & Associados

### ✉ CONTACTOS

Guilherme Dray  
gdray@macedovitorino.com

Joana Fuzeta da Ponte  
jfuzetadaponte@macedovitorino.com

João Comenda António  
jcomenda@macedovitorino.com

*Esta informação é de carácter genérico, não devendo ser considerada como aconselhamento profissional.*