

ASSUNTO: VIOLAÇÃO DO DEVER/DIREITO À "...PRESTAÇÃO EFECTIVA DO TRABALHO".  
SUA RELAÇÃO COM O "ASSÉDIO NO TRABALHO".

Por vezes, e por múltiplas razões, --- e por mais uma, o "assédio" no local de trabalho, sendo o mesmo definido como,

"...toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta por comportamentos ou actos, que possam atingir a personalidade, dignidade ou a integridade psicológica de uma pessoa, degradando o clima de trabalho".

o que, como se vai ver, é o caso. A convivência entre,

O Empregador e o Trabalhador, por vezes, degrada-se de tal modo que, aquele, obsta a que o trabalhador exerça as suas funções; ou, não chegando a esses extremos, incumbe-o de funções degradantes; ou, menos adequadas às suas aptidões e qualificações.

Na gíria de "fábrica", o trabalhador é posto na prateleira. Portanto, cá temos a conduta, reprovável, que

Pelo comportamento do Empregador, e acto seu, --- falsa manifestação do "poder de direcção" (art.º 97, Cód. Trab.) ---, visa atingir a dignidade do trabalhador, degrada o meio de trabalho deste. É um caso nítido de "assédio no trabalho".

O que, como se sabe, e foi realçado numa alteração recente ao Código Trabalho (a 12.ª alteração), ao art.º 29, constitui a "vítima", --- no caso, o trabalhador que foi posto na "prateleira" ---, com direito a indemnização (n.º 4, art.º 29); e, atenção, implica para o Empregador contra-ordenação muito grave, ou seja, uma coima muito pesada (n.º 5, art.º 29), --- pode atingir milhares de Euros!

O "pôr na prateleira" é procedimento que não deve ser feito; e, degrada também quem o faz: o Empregador.

O trabalhador tem o direito a trabalhar, --- n.º 1, art.º 58, Constituição. Daí, é uma das garantias do trabalhador, tal como está claramente expresso na b), do n.º 1, art.º 129, Código Trabalho:

" 1 – É proibido ao empregador:

...

b) – Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho".

O tomar tal atitude, o Empregador deve reparar que, ao degradar a “vida” daquele trabalhador, em meio de trabalho, também está a afectar gravemente todo o ambiente na fábrica. Por maior que seja a falta do trabalhador, --- às vezes, nem sequer existe, trata-se tão só de um mal entendido; falsas denúncias; questões particulares ---, a situação a que fica sujeito o trabalhador torna-o “a vítima”. Daí, um sentimento de revolta, repulsa, pela situação vai nascendo e crescendo entre os Colegas, e acaba por atingir todo o meio de trabalho. Sem ter resolvido a situação.

Pior ainda, o Empregador pode estar a dar um tiro no pé. O trabalhador colocado naquela situação, --- e da qual fará prova facilmente ---, tem um motivo para fazer cessar o contrato com invocação de justa causa; e, repare-se p.f.,

Se até aqui com base apenas na al. c), n.º 2, do art.º 394, Cód. Trabalho; agora, depois da tal alteração ao CT, recente, também agora com base na alínea f), que, como informamos recentemente, passou a ter esta redacção:

“ f) – Ofensa à integridade física ou moral, (...) honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, **incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspectiva na área laboral**, praticada pelo empregador ou seu representante”.

sendo que toda a parte que vai em negrito, foi o acrescentado pela Lei n.º 73/2017, de 16 Agosto. E,

Atenção, nos termos do n.º 1, art.º 396, CT, a indemnização é especial, porquanto é

“ 1 – (...) a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades”.

É que o trabalhador, em razão do desprezo e à situação em que foi colocado, é vítima de humilhação perante os Colegas; acarreta para o próprio uma depressão; ou, ansiedade e mau estar geral, que qualquer Médico psiquiatra subscreve. Pode inclusive abalar a sua vida familiar, o que tudo é causa para fundamentar uma indemnização. E, claro, ainda,

Uma **contra-ordenação muito grave** para a Empresa, --- vá ver esses valores no n.º 4, art.º 554, Código Trabalho, --- cada UC=105,00€.

E então? – Pois, então, quando tiver um diferendo com um trabalhador, não enverede pela estúpida solução de o pôr na “prateleira”. Pode ser que ele até esteja à espera disso para o prejudicar. Havendo fundamento, abra procedimento disciplinar, e aplique uma sanção, umas das previstas no n.º 1, art.º 328, Código do Trabalho. E, que eu saiba, o “pôr na prateleira” não é uma delas!

