

VIVALGARVE, ED. 528, 19/06/2008
Portugiesisches Recht - Portuguese Law

LESERANFRAGEN IN DER ZEITSCHRIFT ALGARVE 123



Rechtsanwaltskanzlei
Dr. Rathenau & Kollegen
PORTUGAL - ALGARVE

Rua António Crisógono dos Santos, 29, Bl. 3, Escr. B, D,
E, P-8600-678 Lagos
Tel: +351-282-780-270
Fax: +351-282-780-279
Email: anwalt@rathenau.com
Internet: www.anwalt-portugal.de

Arbeitsgesetz – Código de trabalho – Code of Employment

Stichwörter: Kreditvertrag, Darlehen, Portugal, Anwalt, Beratung

TEXTO: editado por Bruno Filipe Pires; Traduções: Natasha Donn (EN), Julia Bragança (DE)

DE

Ein Leser, der anonym bleiben möchte, schreibt uns aus Tavira:

Ich hoffe, dass Sie mir und anderen, die sich in der gleichen Situation befinden, helfen können. Seit vielen Jahren bin ich berufstätig und zahle in die Sozialversicherung ein. Stets habe ich mich bemüht, nicht zu fehlen. Selbst wenn ich krank war, wollte ich keinen Arbeitsausfall, da ich dachte, mein Teil sei wichtig für das ganze Team. Vor kurzem jedoch wurde mir eine Depression diagnostiziert. Ich war eigentlich nie jemand, der sich leicht unterkriegen lässt, aber in letzter Zeit wurde ich auf meiner Arbeit Opfer einer Reihe von Gemeinheiten. Mein Chef hat die Angewohnheit, seine Angestellten zu beleidigen und zu kränken. Und immer wenn ein gesetztes Ziel nicht erreicht wird - was bei der heutigen Konjunktur des Landes regelmäßig vorkommt - greift er auf psychologischen Druck und auf persönliche Demütigungen zurück. Da es heutzutage immer schwieriger wird, eine Anstellung zu bekommen, finden sich viele meiner Kollegen mit dieser Situation ab und ertragen alles bis zum Äußersten. Ich würde gerne wissen, was das Arbeitsgesetz in Hinblick auf Beleidigungen festschreibt und auf welche Art diese Situationen des Missbrauchs, die ja leider in Portugal immer üblicher werden, angeklagt werden können. Vielen Dank für Ihre Hilfe.

PT

Uma leitora de Tavira que prefere ficar anónima escreve:

Espero que me possam esclarecer e que o meu caso sirva de alerta a pessoas na mesma situação. Trabalho e desconto há vários anos para a Segurança Social. Sempre me esforcei por ser assídua, e mesmo quando estive doente nunca quis faltar pois sempre pensei que o meu esforço era importante para a equipa. Contudo, recentemente, foi-me diagnosticada uma depressão. Nunca fui pessoa de me ir abaixo com nada, mas agora sofro o culminar de uma série de abusos que fui alvo na empresa onde trabalho. A minha chefe tem por hábito insultar e ofender os subordinados. E sempre que os objectivos não eram alcançados – o que acontecia frequentemente devido à actual conjuntura económica do nosso país – recorria a

www.anwalt-portugal.de

VIVALGARVE, ED. 528, 19/06/2008
Portugiesisches Recht - Portuguese Law

LESERANFRAGEN IN DER ZEITSCHRIFT ALGARVE 123

estratégias de pressões psicológicas e humilhações pessoais. E porque hoje é cada vez mais difícil arranjar emprego, muitos dos meus colegas conformavam-se e suportavam tudo até à última consequência. Gostaria de saber o que diz o código de trabalho em relação a ofensas, e qual a forma de denunciar estas situações abusivas, que infelizmente, são cada vez mais vulgares em Portugal. Obrigado pela vossa ajuda.

EN

A reader from Tavira, who has asked to remain anonymous, writes:

I hope you can help me and that my case may serve as a warning to people in similar situations. I have a job, and for many years have paid all the necessary social security contributions, etc. I have always done my best to be punctual and hardworking. If I've ever been ill, I've rarely missed a day as I consider my contribution important for the rest of the team. Nevertheless, recently, I've been diagnosed as suffering from depression. I've never been the sort of person to suffer problems – but the depression has come as a result of being worn down by a catalogue of abuse at the company where I work. My boss has a habit of insulting and upsetting his employees. Whenever objectives aren't attained – which happens frequently due to Portugal's precarious economic situation – he resorts to pressuring people psychologically and trying to humiliate them in front of workmates. As it's so hard these days to find a job, many of my colleagues simply accept the abuse come what may – but I would like to know what the Code of Employment has to say with regard to these type of personal attacks, and how can employees protect themselves in such situations? Unhappily, problems like this are only too common in Portugal. I really look forward to your advice.

Resposta – VIVALGARVE, ED. 529, 26/06/2008

Texto: DR. Alexander Rathenau; Traduções: Igor Duarte (PT), Natasha Donn (EN)

DE

Das Arbeitsrecht "Código do Trabalho" stellt insbesondere darauf ab, dass auf dem Arbeitsplatz keine diskriminierenden Handlungen, sei es zwischen Arbeitskollegen, sei es im Verhältnis Arbeitgeber-Arbeitnehmer, stattfinden dürfen. In der portugiesischen Rechtsprechung wurde auch bereits das Mobbing Verbot behandelt. Mobbing kann man als das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte beschreiben. Vom mobbenden Arbeitgeber können Betroffene Schadenersatz verlangen: Etwa Arztkosten, aber auch Verdienstausschlag, wenn der Chef den Gemobbten zu Unrecht kündigt oder der es nicht mehr aushält und von selbst geht. Der Gemobbte kann auch Unterlassung und Schmerzensgeld verlangen. Diese Rechte müssen aber gerichtlich durchgesetzt werden. Hier treten in der Praxis öfters Beweisschwierigkeiten auf. Zuerst muss man den Richter davon überzeugen, dass tatsächlich gemobbt wurde. Ging es bei dem Konflikt lediglich um eine Sachfrage oder wirklich darum, das Opfer zu schikanieren und anzugreifen? Außerdem muss das fragliche Verhalten für einen objektiven Betrachter und nach den Gepflogenheiten des jeweiligen Betriebs als Mobbing zählen. Ein herzhaftes „Du Depp“ kann in einer Bank eine Beleidigung, am Bau aber eine freundschaftliche Anrede sein. Strafrechtlich kommt außerdem eine Anzeige wegen Beleidigung in Betracht.

PT

www.anwalt-portugal.de

Alle Informationen wurden mit größter Sorgfalt und nach bestem Wissen und Gewissen recherchiert und aufbereitet. Trotz aller Bemühungen um möglichst korrekte Darstellung und Prüfung von Sachverhalten sind Irrtümer oder Interpretationsfehler möglich.

VIVALGARVE, ED. 528, 19/06/2008

Portugiesisches Recht - Portuguese Law

LESERANFRAGEN IN DER ZEITSCHRIFT ALGARVE 123

O Código de Trabalho pressupõe que não exista tratamento discriminatório no local de trabalho, seja entre colegas, seja na relação empregador empregado. A lei portuguesa proíbe também o mobbing [violência psicológica] no trabalho. Por mobbing entende-se a sistemática hostilização, humilhação ou discriminação de colegas entre si ou pela entidade imediatamente superior. Em caso de violência psicológica, as vítimas podem reclamar indemnização. Nomeadamente quando há despesas médicas ou perda de rendimentos, por a entidade patronal ter rescindido o contrato sem justa causa, ou se o próprio funcionário o decidiu fazer por estar completamente saturado. A vítima pode também exigir ser ressarcida pelos danos morais. Contudo, todos estes direitos terão que ser provados em tribunal. É nesta parte prática que residem as dificuldades. Perante o juiz, terá que ser comprovado que houve de facto um assédio psicológico. Será que o conflito existente ocorreu apenas por uma questão de facto ou com o intuito de humilhar e agredir a vítima? Em tribunal, um corajoso “Eh pá, estúpido” tanto pode constituir uma injúria grave como uma forma amigável de tratamento.

EN

The Code of Employment presupposes that discriminatory treatment does not exist in the workplace – either between colleagues, or with regard to the employer – employee relationship. Portuguese Law also prohibits ‘mobbing’ (psychological violence) at work. The definition of mobbing includes systematic hostility, humiliation or discrimination by colleagues, or by an immediate superior. In cases of psychological violence, victims can claim damages: namely medical expenses, if these have been incurred, or for loss of earnings, if the employer has reneged on the employment contract without just cause – or, equally, if the employee has walked out due to ‘saturation of work’. The victim can also seek moral damages – although, all these rights and points would have to be proven in court, and it’s here that the difficulties in cases like these lie. It has to be proved, in front of a judge, that psychological harassment took place. In other words: was there a reason for the problems – or was it only to humiliate and upset the victim? And, remember, in court, a ribald “Oi, dummy” could be taken as a cruel insult – or simply an over-familiar form of chumminess...

Stichwörter:

Portugal Anwalt, Anwalt Portugal, Rechtsanwalt Portugal, Portugal Rechtsanwalt, Recht Portugal, Portugal Recht, Grundstücksrecht Portugal, Steuerrecht Portugal, Immobilienrecht Portugal, Kanzlei Portugal, Anwaltskanzlei Portugal, Anwalt Algarve, Portugiesisches Recht, Vertrag Portugal, Übersetzung portugiesisch, Beglaubigung Portugal, Rechtsberatung Portugal, Vertragsrecht Portugal, Grundstücksrecht Portugal, Baurecht Portugal, Verwaltungsrecht Portugal, Gesellschaftsrecht Portugal, Steuerrecht Portugal, Familienrecht Portugal, Erbrecht Portugal, Gesetze Portugal, Notar Portugal, Portugal Notar, Gerichte Portugal, Justiz Portugal, portugiesische Justiz, Verordnung Portugal, Auto Portugal, Advokat Portugal, Portugal Advokat, deutscher Rechtsanwalt Portugal, Deutsch-portugiesische Handelskammer, Deutsch-Portugiesische Industrie- und Handelskammer, Portugiesische Sprache, Beratung Portugal, Lagos Anwalt, Anwalt Lagos, Advogado Lagos, Advogado Portugal, Anwaltssozietät Portugal, Fragen zum portugiesischen Recht, Lawyer portugual, Lawyer Algarve, Solicitor Portugal, Solicitor Algarve, Portuguese Law.