



CIRCULAR

N/ REFª: 76/2017

DATA: 04/09/2017

ASSUNTO: Alteração ao Regime do Assédio no Local de Trabalho

Exmos. Senhores,

Junto se envia Informação elaborada pelo nosso Consultor Jurídico, relativa à Alteração ao Regime do Assédio no Local de Trabalho (Lei nº 73/2017, de 16/08).

Com os melhores cumprimentos,

Ana Vieira
Secretária-Geral

Ø INFORMAÇÃO Ø

ASSUNTO: Alteração do regime do assédio no local de trabalho.

1. Foi publicada a Lei nº 73/2017, de 16/08, que entra em vigor no dia 01 de Outubro de 2017, que altera vários artigos do Código do Trabalho, do Código de Processo do Trabalho e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

2. O art. 29º/1 do Código do Trabalho (CT) define o *assédio* como o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. A este, o nº 2 acrescenta o assédio sexual: "comportamento indesejado, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referidos para o assédio em geral".

3. Conceptualmente, pode distinguir-se:

a) o assédio sexual e o *assédio com conotação sexual (sexual harassment)* – aqueles em que o comportamento indesejado e hostil tem conotações sexuais;

b) do *assédio moral discriminatório* – em que o comportamento indesejado e hostil se baseia em factor discriminatório que não o sexo, como, por exemplo, a orientação sexual ou a raça (*discriminatory harassment*);

c) e do assédio moral não discriminatório – em que o comportamento indesejado não se baseia em factor discriminatório, mas que, pela sua conotação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa afastar o trabalhador da empresa (*mobbing*)¹.

4. A prática do assédio era entendida, já hoje, como vedada. A Lei 73/2017 veio tornar expressa essa proibição (novo art. 29º/1 CT).

5. O CT, na redacção vigente até à Lei 73/2017, consagrava já o direito de indemnização a vítima de assédio por danos patrimoniais e morais (art. 28º CT *ex vi* art. 29º/3). A Lei 73/2017 passa a consagrar esse direito de indemnização no novo nº 4 do citado art. 29º CT.

6. A prática de assédio, que já constituía contra-ordenação muito grave (art. 29º/3 CT), é agora também passível de responsabilidade penal, em termos que o novo art. 29/5 não explicita.

7. O Código do Trabalho não instituía, até agora, um dever de actuação disciplinar pelo empregador a quem fossem participadas situações de assédio no trabalho. Passa agora a existir disposição expressa (novo art. 127º/1-l) CT) que consagra esta obrigação, sob pena de ser aplicada contra-ordenação grave ao empregador que a não observe (novo art. 127º/7 CT).

A norma não é, contudo, suficientemente clara para que se aquilate a medida desta nova obrigação do empregador. Por exemplo, se faltar uma denúncia formal, deve o empregador actuar disciplinarmente com base em meros rumores? Pensamos que não.

¹ Por todos, cfr Rosário Ramalho, Tratado de Direito do Trabalho II e Guilherme Dray, in Código do Trabalho Anotado.

A lei é já explícita (novo art. 29º/6 CT) a consagrar a irresponsabilidade disciplinar de denunciante e testemunhas de assédio, salvo se actuarem com dolo.

Todos os visados por denúncia de assédio têm direito ao contraditório (mesmo artigo).

8. A Lei 73/2017 inova também ao exigir a criação, nas empresas pelos empregadores, de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho. Conforme proposta da CCP, esta obrigação só impende sobre as empresas com sete ou mais trabalhadores (novo art. 127º/1-k) CT).

9. Em disposição nova, o CT passa também a consagrar que a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador (novo art. 283º/8 CT). A responsabilidade pelo pagamento da indemnização é da segurança social, que depois fica sub-rogada no direito de indemnização do trabalhador contra o empregador (novo art. 283º/9 CT).

Esta disposição não tem em conta que, em não poucos casos, o assédio não é da iniciativa do empregador, mas é perpetrado por colegas do(a) trabalhador(a) assediado(a) sem que o empregador se aperceba imediatamente ou consiga evitá-lo a tempo.

Sustentamos que, neste caso, poderá o empregador, que demonstre ser alheio ao assédio e não ter podido preveni-lo ou evitá-lo, afastar essa sua responsabilidade. Esta matéria irá, porém, decerto, provocar grande controvérsia doutrinária e jurisprudencial.

10. Outra norma controversa trazida pela Lei 73/2017, em que o legislador foi também insensível às críticas da CCP, é a que consta da nova alínea b) do nº 2 do art. 331º CT.

Passa a presumir-se como *sanção disciplinar abusiva* o despedimento ou outra sanção disciplinar que seja aplicada até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a assédio.

Esta presunção não favorece a certeza jurídica, presumindo como abusiva uma sanção disciplinar, seja qual for o seu fundamento e enquadramento, simplesmente porque ocorre depois de uma denúncia de assédio.

É inequívoco que se trata de uma presunção que o empregador pode ilidir mediante prova em contrário. Não obstante, como a CCP oportunamente também salientou, trata-se de prova que pode revelar-se difícil de produzir, visto que terá o empregador de provar que não há ligação entre um facto e outro (prova de facto negativo: prova de que *não* aplica a sanção disciplinar na sequência de assédio a que pode nem sequer ter dado causa).

11. A Lei 73/2017 altera também o regime do acordo de revogação do contrato de trabalho (revogação por mútuo acordo) (art. 349º CT). A alteração é pouco mais do que formal.

Assim, o documento de que conste o acordo deve passar a mencionar, além da data da celebração do acordo e da de início de produção dos respectivos efeitos, o *prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação* (sete dias).

12. O assédio pelo empregador ou seu representante passa a estar consagrado expressamente como *justa causa de resolução do contrato de trabalho* pelo trabalhador (novo art. 394º/2-f) CT), conferindo direito de indemnização ao trabalhador.

13. A ACT passa a disponibilizar endereços electrónicos próprios para recepção de queixas de assédio em contexto laboral, e informação nos respectivos sítios da Internet sobre identificação de práticas de assédio e reacção às mesmas.

14. A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (anexa à lei 35/2014) foi alterada em conformidade ao acima exposto.

ASM

31/08/2017