



AICCOPN

Associação dos Industriais da Construção
Civil e Obras Públicas

Boletim Informativo n.º 12/2017

Assunto: Prevenção da prática de assédio – 12.ª alteração ao Código do Trabalho

Senhor Associado,

Foi publicada a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que procede à 12.ª alteração ao Código do Trabalho (CT), à 6.ª alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e à 5.ª alteração ao Código de Processo do Trabalho (CPT), reforçando o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública.

A prática de assédio - entendido este como “o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador” – consubstanciava já uma contraordenação muito grave, assistindo à vítima de assédio o direito de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

As principais alterações introduzidas são as seguintes:

- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, a menos que atuem com dolo e sempre sem prejuízo do direito ao contraditório (artigo 29.º, n.º 6 CT);
- O empregador deverá adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores, sob pena de, não o fazendo, incorrer na prática de uma contraordenação grave (artigo 127.º, n.ºs 1, alínea k), e 7 CT);
- O empregador deverá instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, sob pena de, não o fazendo, incorrer na prática de uma contraordenação grave (artigo 127.º, n.ºs 1, alínea l), e 7 CT);
- No âmbito de processos contraordenacionais por prática de assédio, não se aplica a possibilidade de dispensa da sanção acessória de publicidade (artigo 563.º CT);
- O empregador é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio (a segurança social efetuará o seu pagamento, mas ficará subrogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos) - artigo 283.º, n.ºs 8 e 9;

- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a assédio (artigo 331.º, n.º 2, alínea b) CT);
- O documento de cessação de contrato de trabalho por acordo deverá mencionar expressamente o prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação (artigo 349.º, n.º 3);
- Passa a constituir justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante (artigo 394.º, n.º 2, alínea f), CT);
- As testemunhas em processo judicial cuja causa de pedir seja a prática de assédio são notificadas pelo tribunal (artigo 66.º, n.º 2 CPT).

Estas alterações entram em vigor a 1 de outubro de 2017.

Para qualquer esclarecimento complementar, deverá o Senhor Associado contactar os Serviços Jurídicos da Associação.

Com os melhores cumprimentos.

Porto, agosto de 2017.

A Direção