



Update

Momentum



Laboral

18 de setembro de 2017

ASSÉDIO NO TRABALHO: REFORÇO DO QUADRO LEGISLATIVO

1 DE OUTUBRO | FIM DO PRAZO PARA A ELABORAÇÃO DE CÓDIGOS DE BOA CONDUTA

De acordo com Código do Trabalho, o assédio no trabalho configura um comportamento indesejado, que tem por objetivo ou mero resultado: *(i)* perturbar ou constranger o trabalhador, afetando a sua dignidade; *ou (ii)* promover um ambiente intimidatório ou desestabilizador¹.

É, assim, um conceito manifestamente abrangente, com múltiplas concretizações (palavras, atos, gestos ou escritos), implicando um amplo leque de condutas, como seja a não atribuição sistemática de funções ao trabalhador; a sua despromoção – impondo que realize tarefas não condizentes com a respetiva categoria profissional; a eliminação de componentes retributivas, colocando o trabalhador numa situação financeira instável ou a promoção do isolamento social na empresa; a par, naturalmente, de práticas vexatórias, agravadas quando praticadas perante colegas ou terceiros.

Referimos, a título ilustrativo, um caso recentemente tratado pela Relação de Évora, em 7 de dezembro de 2016², no qual o Tribunal atestou uma situação de assédio. Resumidamente, foi proposto ao trabalhador (Diretor de Engenharia) a revogação do respetivo contrato de trabalho. Não tendo o trabalhador acordado na cessação, o empregador adotou as seguintes medidas: *(i)* esvaziamento das funções executadas até essa data; *(ii)* atribuição de um novo gabinete de trabalho, localizado noutras

¹ Cf. o n.º 2 do art. 29.º do Código do Trabalho.

² Processo n.º 8928/15.7T8STB.E1.



instalações da empresa e distante dos colegas e da equipa que o trabalhador antes chefiava; e (iii) sujeição do trabalhador a registos do tempo de trabalho que a empresa só observava a respeito dos trabalhadores de armazém. Reconduzida a hipótese a um caso de assédio moral, o empregador foi condenado pela prática de uma contraordenação muito grave – à qual corresponde coima³ que poderá variar entre € 2.040,00 (dois mil e quarenta euros)⁴ e € 61.200,00 (sessenta e um mil e duzentos euros)⁵.

Não obstante o quadro jurídico já existente, foi entendido que o mesmo não era suficientemente dissuasor. Foi, por isso, aprovada a **Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto**, que **entrará em vigor no próximo dia 1 de outubro de 2017**, procurando dar uma resposta mais eficaz na prevenção e no combate ao assédio em contexto laboral. Estes objetivos são prosseguidos, no essencial, por duas vias: (i) conferindo maior proteção aos trabalhadores vítimas de tais comportamentos; e (ii) reforçando o quadro punitivo existente.

Sintetizamos as principais alterações introduzidas:

CÓDIGOS DE BOA CONDUTA⁶

- Até 1 de outubro, os empregadores devem diligenciar na elaboração de **códigos de boa conduta**, tendo em vista prevenir e combater o assédio no trabalho, conquanto a empresa tenha, pelo menos, 7 (sete) trabalhadores⁷.
- A infração desta obrigação **constitui contraordenação grave**⁸.

³ Cf. o n.º 5 do art. 29.º e o n.º 4 do art. 554.º do Código do Trabalho.

⁴ Se a infração tiver sido praticada, a título negligente, por uma empresa com volume de negócios inferior a € 500.000,00.

⁵ Se a infração tiver sido praticada, a título doloso, por uma empresa com volume de negócios superior a € 10.000.000,00.

⁶ Obrigação estendida ao empregador público, conforme alteração introduzida na *alínea k)* do n.º 1 do art. 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

⁷ Prevista na *alínea k)* do n.º 1 do art. 127.º do Código do Trabalho.

⁸ Nos termos do n.º 7 do art. 127.º do Código do Trabalho.

OUTRAS OBRIGAÇÕES

- É expressamente indicado que a prática de assédio que seja denunciada à Autoridade para as Condições do Trabalho poderá **constituir justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador**⁹.

Quanto à formalização de **denúncias de assédio**, a Autoridade para as Condições do Trabalho deverá disponibilizar endereço eletrónico adequado a esse efeito¹⁰.

- **Presume-se abusiva qualquer sanção disciplinar aplicada ao trabalhador** até 1 (um) ano após denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos ao assédio¹¹.
- O empregador **não pode sancionar disciplinarmente** o denunciante e as testemunhas por si indicadas (salvo se atuarem com dolo), por declarações ou factos constantes dos autos de processo judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até decisão final, transitada em julgado¹².
- É expressamente reconhecido que o **assédio moral pode ser fonte de doenças profissionais**¹³, sendo o empregador o responsável pela reparação dos danos daí emergentes.

O Governo deverá ainda definir, em regulamentação própria, os termos concretos de aplicação deste regime¹⁴.

- No que respeita à **responsabilidade civil**, o regime não regista especiais alterações. O legislador explicitou apenas o direito da vítima de assédio a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais¹⁵.

⁹ Cf. *alínea f)* do n.º 2 do art. 394.º do Código do Trabalho.

¹⁰ Cf. o art. 4.º da Lei n.º 73/2017.

¹¹ Cf. *alínea b)* do n.º 2 do art. 331.º do Código do Trabalho.

¹² Por força do n.º 6 ora aditado ao art. 29.º do Código do Trabalho.

¹³ Cf. o n.º 8 do art. 283.º do Código do Trabalho.

¹⁴ De acordo com o art. 6.º da Lei n.º 73/2017.

¹⁵ Cf. o n.º 4 do art. 29.º do Código do Trabalho.

- No plano contraordenacional, a prática de assédio moral mantém-se como **contraordenação muito grave**, passando, porém, a ser expressamente referida¹⁶ a eventual **responsabilidade penal**¹⁷.
- É ainda fixado que a sanção acessória de publicidade não é dispensada em caso de assédio moral, ainda que o agente proceda ao pagamento imediato da coima e que não tenha praticado qualquer contraordenação grave ou muito grave nos últimos 5 (cinco) anos¹⁸.
- É consagrado o dever de instauração de **procedimento disciplinar** sempre que haja conhecimento de potenciais situações de assédio¹⁹ – cujo incumprimento constitui contraordenação grave^{20/21}.
- Em caso de **cessação de contrato de trabalho por acordo**, o mesmo passar a ter de mencionar expressamente o prazo legal para o exercício do direito do trabalhador a pôr fim ao mesmo (é o designado “direito ao arrependimento”)²² – constituindo a infração deste dever contraordenação leve²³.

Em jeito de balanço, importa concluir que o novo enquadramento jurídico afigura-se **mais protetor do trabalhador** vítima de assédio – o que poderá surgir como incentivo à denúncia de comportamentos indevidos –, exigindo-se, em simultâneo, um papel mais ativo do empregador, na prevenção e combate de condutas ilícitas no seio da organização.

Rita Canas da Silva
rca@servulo.com

Madalena Robalo Cordeiro
mcc@servulo.com

¹⁶ No n.º 5 do art. 29.º do Código do Trabalho.

¹⁷ Podendo esta resultar da prática de um crime de perseguição, conforme previsto no art. 154.º-A do Código Penal.

¹⁸ Cf. o n.º 3 aditado ao art. 563.º do Código do Trabalho.

¹⁹ Cf. a *alínea l)* do n.º 1 do art. 127.º do Código do Trabalho

²⁰ Cf. o n.º 7 do art. 127.º do Código do Trabalho.

²¹ Obrigação estendida ao empregador público, conforme alteração introduzida na *alínea k)* do n.º 1 do art. 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

²² Cf. o n.º 3 do art. 349.º do Código do Trabalho.

²³ Nos termos do n.º 6 do art. 349.º do Código do Trabalho.