

LEGAL ALERT

ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, alterou pela décima segunda vez o Código do Trabalho, agora para reforçar a prevenção da prática de assédio em contexto laboral.

Esta Lei não amplia nem altera o conceito de assédio, já constante do artigo 29.º do Código do Trabalho (“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”), mas prevê novas obrigações a cargo do empregador com o propósito de prevenir ou reprimir atos dessa natureza, para além de o responsabilizar pelas consequências dos mesmos.

Das novas regras, destacam-se:

- a proibição do denunciante e das testemunhas por si indicadas serem objeto de sancionamento disciplinar por declarações prestadas ou factos apurados no processo judicial ou contraordenacional desencadeado por assédio, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão final, salvo se for demonstrado que atuam dolosamente;
- a presunção da natureza abusiva da sanção disciplinar aplicada até um ano após a denúncia ou o exercício de direitos, pelo trabalhador, decorrentes de ato de assédio;
- a faculdade de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com efeitos imediatos e direito a indemnização, em resultado de ato de assédio praticado pelo empregador ou seu representante, desde que denunciado à Autoridade para as Condições do Trabalho;
- a responsabilidade do empregador pela reparação dos danos emergentes de doença profissional resultante de ato de assédio, incluindo responsabilidade de natureza patrimonial perante a segurança social, na medida dos valores por esta suportados por efeito do regime legal de reparação de doenças profissionais;

- a obrigação do empregador que tenha ao serviço sete ou mais trabalhadores, de adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- o dever do empregador instaurar procedimento disciplinar quando tenha conhecimento da prática de ato de assédio; e
- a necessidade de incluir nos acordos de revogação dos contratos de trabalho referência expressa ao prazo que se encontra ao dispor do trabalhador para unilateralmente pôr termo ao acordo revogatório, quando aplicável.

Em acréscimo, a Lei prevê que a Autoridade para as Condições do Trabalho disponibilize endereço eletrónico próprio para a receção de queixas por ato de assédio, bem como que inclua no respetivo sítio na Internet informação identificativa de práticas de assédio e de medidas de prevenção, de combate e de reação àquelas práticas.

A responsabilidade do empregador pela reparação dos danos emergentes de doença profissional resultante de ato de assédio encontra-se sujeita a regulamentação, a aprovar no prazo de um mês.

A Lei n.º 73/2017 entra em vigor no próximo dia 1 de outubro.

Pedro Pardal Goulão [+info]