



## TRABALHO

# ASSÉDIO NO TRABALHO

## SE NÃO TEM CÓDIGO DE CONDUTA VAI TER QUE PASSAR A TER

*A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto de 2017, que entra em vigor no próximo dia 1 de Outubro, vem reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, tanto no sector privado como na Administração Pública.*

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto de 2017, que entra em vigor no próximo dia 1 de Outubro, vem reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho, tanto no sector privado como na Administração Pública, através de alterações respectivamente ao Código do Trabalho e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Recorde-se que, nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho, se entende por assédio "o comportamento indesejado, nomeadamente 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". Se o comportamento indesejado tiver caráter sexual entra-se na subespécie do assédio sexual.

*Obrigatoriedade de adopção de um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.*

Ao nível do Código do Trabalho as principais alterações são as seguintes:

- Previsão expressa do direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, sempre que se verifique uma situação de assédio, cuja prática continua a constituir uma contra ordenação muito grave, e de um regime específico de protecção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio (nova redação de diversos nºs do art. 29º).
- Obrigatoriedade de adopção de um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores (nova alínea do nº1, do art. 127º).
- Obrigatoriedade de instauração de procedimento disciplinar sempre que o empregador tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho (nova alínea do nº1, do art. 127º).
- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio (nova redação da alínea b) do nº2, do art. 331º).

Partilhamos a Experiência. Inovamos nas Soluções.

AGOSTO 2017

Para além destas alterações, está ainda prevista a responsabilidade do empregador pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio (art. 283º do CT), em termos que carecem de regulamentação própria, bem como a disponibilização pela Autoridade para as Condições do Trabalho de endereços electrónicos próprios para recepção de queixas de assédio em contexto laboral.

Gostaríamos de salientar que, em virtude da entrada em vigor desta diploma já no próximo dia 1 de Outubro, as empresas com mais de sete trabalhadores que ainda não disponham de um código de boa conduta que abranja a prevenção e combate ao assédio, terão que o fazer até essa data, sob pena de ficarem sujeitas a uma contraordenação grave (nova redacção alínea do nº7, do art. 127º do CT).



*Está ainda prevista a responsabilidade do empregador pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio.*



FUNDAÇÃO  
PLMJ  
EURICO LINO DO VALE  
As Bailarinas, 2000 (detalhe)  
Montagem fotográfica  
80 x 80 cm  
Obra da Colecção da Fundação PLMJ

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte **Tiago Cortes** ([tiago.cortes@plmj.pt](mailto:tiago.cortes@plmj.pt)), ou **Ana Varela Costa** ([ana.varelacosta@plmj.pt](mailto:ana.varelacosta@plmj.pt)).

Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano  
Who's Who Legal 2016, 2015, 2011-2006  
Chambers European Excellence Awards 2014, 2012, 2009

Sociedade de Advogados Ibérica do Ano  
The Lawyer European Awards 2015-2012

Top 50 - Sociedades de Advogados mais Inovadoras da Europa  
Financial Times - Innovative Lawyers Awards 2015 - 2011