

Temas

Reforço do Quadro Legislativo para
a Prevenção da Prática de Assédio

p.1/2

DIREITO DO TRABALHO

REFORÇO DO QUADRO LEGISLATIVO PARA A PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO

Enquadramento Geral

Foi publicada a Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, que visa reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio.

Este diploma, que deverá entrar em vigor no próximo dia 1 de Outubro, introduz alterações ao Código do Trabalho, à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e ao Código de Processo do Trabalho.

Alterações ao Código do Trabalho

De entre as alterações introduzidas ao Código do Trabalho, salientam-se as seguintes:

- A inclusão de duas novas obrigações na lista de “Deveres do Empregador”:
 - (i) A adopção de códigos de boa conduta, destinados à prevenção e combate do assédio no trabalho, quando a entidade empregadora tenha sete ou mais trabalhadores; e

- (ii) A instauração de processo disciplinar sempre que a entidade empregadora tome conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

A violação destes deveres constitui contra-ordenação grave.

- A responsabilização das entidades empregadoras pela reparação de danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio (ainda que a responsabilidade pelo pagamento dessa reparação seja, em primeira linha, da Segurança Social, esta fica sub-rogada nos direitos do trabalhador).
- A previsão expressa, entre os exemplos de justa causa de resolução por parte do trabalhador, da prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT)
- A impossibilidade de dispensa da sanção acessória de publicidade da decisão condenatória quando esteja em causa a prática de assédio (que constitui contraordenação muito grave e pode gerar responsabilidade penal).

- A atribuição de protecção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente salvo quando actuem com dolo.

Adicionalmente, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de outra sanção disciplinar a trabalhador denunciante de assédio, quando ocorra no período de um ano a contar da denúncia.

Outras alterações relevantes

A ACT irá disponibilizar um endereço de correio electrónico próprio para a recepção de queixas de assédio em contexto laboral.

Destaca-se, ainda, o facto de, em processos judiciais de natureza laboral cuja causa de pedir seja a prática de assédio, as testemunhas serem notificadas pelo tribunal.

Finalmente, salienta-se a obrigatoriedade de se mencionar, nos acordos de revogação de contrato de trabalho, o prazo legal para o exercício do “direito de arrependimento” por parte do trabalhador (i.e. o período de 7 dias durante o qual o trabalhador pode, em princípio, fazer cessar o acordo de revogação).

Highlights

A entrada em vigor deste novo diploma a 1 de Outubro de 2017 obriga a uma rápida actuação, por parte das entidades empregadoras, as quais deverão, até àquela data, adoptar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

A partir de 1 de Outubro de 2017, os acordos de revogação de contrato de trabalho deverão mencionar o prazo de que o trabalhador dispõe para retroceder na sua intenção de pôr termo ao contrato de trabalho. Recorde-se que, no caso de as assinaturas do acordo de revogação serem objecto de reconhecimento notarial presencial, não haverá lugar ao direito de arrependimento por parte do trabalhador. É, por isso, previsível que aumente o recurso ao reconhecimento notarial presencial de assinaturas.

Em virtude da obrigatoriedade de actuação disciplinar em caso de alegadas situações de assédio no trabalho, é também expectável o incremento do número de processos disciplinares nas empresas.

Esta Newsletter destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas, não devendo a informação nela contida ser usada para qualquer outro fim ou reproduzida, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização da SRS. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte-nos: marketing@srslegal.pt.

