

## PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO

A **Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto de 2017** vem reforçar o quadro legislativo para a **prevenção da prática de assédio**, alterando o Código do Trabalho, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e o Código de Processo do Trabalho.

### O QUE É ASSÉDIO?

Entende-se por **assédio** 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 criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Constitui **assédio sexual** o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido anteriormente.

### O QUE ALTERA ESTA LEI?

Eis alguns dos pontos que a nova lei vem reforçar ou alterar:

#### **Artigo 29.º - Assédio**

- A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização.
- A prática de assédio constitui contraordenação muito grave.
- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente (salvo se demonstrar uma atuação dolosa no âmbito do processo judicial ou contraordenacional pelo assédio).

#### **Artigo 127.º - Deveres do empregador**

- O empregador tem a obrigatoriedade de adotar um **código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho**, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores.
- O empregador tem a obrigatoriedade de instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

#### **Artigo 283.º - Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

- A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.

#### **Artigo 331.º - Sanções abusivas**

- Presume-se como abusivo o despedimento ou sanção disciplinar até 1 ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
- O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador.

**Artigo 394.º - Justa causa de resolução**

- Ocorrendo justa causa (ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador), o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

**QUEM TEM QUE ELABORAR UM CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO?**

Todas as entidades empregadoras com sete ou mais trabalhadores são obrigadas a elaborar e publicar internamente o respetivo Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

**O QUE É UM CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO? (fonte: ACT)**

É um documento no qual a entidade empregadora manifesta a política da empresa relativamente à prevenção dos riscos psicossociais e em especial ao assédio, expressamente proibindo a sua prática na empresa.

O documento deve ser desejavelmente elaborado com a participação dos trabalhadores e estruturas representativas dos mesmos (sempre que estas existam na empresa).

Este documento deve ainda clarificar o conceito de assédio, ser divulgado junto dos trabalhadores e evidenciar a sua estrutura de meios e canais de reporte de situações de assédio, vinculados à confidencialidade, envolvendo para o efeito os serviços de segurança e saúde no trabalho.

Para mais informação pode consultar o “Guia Informativo: Prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação”, disponível em: [http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia\\_informativo.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia_informativo.pdf) ou contactar a Autoridade para as Condições de Trabalho.