



CIRCULAR

N/REF^a: 84/2017

DATA: 02/10/2017

Assunto: **Regime do assédio no local de trabalho - Regulamento**

Exmos. Senhores,

Através de Circular (circular nº 76/2017 de 04 de Setembro), a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal divulgou os traços gerais do novo regime jurídico do assédio no local de trabalho, na sequência da publicação da Lei nº 73/2017 de 16 de Agosto, que altera várias disposições do Código de Trabalho.

Uma dessas alterações é a obrigação de **criação, nas empresas com sete ou mais trabalhadores, de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho** (novo artigo 127º nº1 alínea K do código do trabalho).

Neste contexto, a CCP elaborou um esboço de Regulamento, em anexo, que poderá servir às empresas que assim o desejarem.

Com os melhores cumprimentos,

Ana Vieira
Secretária-Geral

Ø MINUTA Ø

REGULAMENTO SOBRE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

Preâmbulo

O art. 29º/1 do Código do Trabalho (CT) define o *assédio* como o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. A este, o nº 2 acrescenta o assédio sexual: “comportamento indesejado, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referidos para o assédio em geral”.

A Lei do Trabalho obriga o empregador a adoptar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no local de trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores, sob pena de incorrer em contra-ordenação grave.

É, assim, instituído o seguinte:

(Código de Boa Conduta)

Artigo 1º

(Proibição de assédio)

1. Constitui assédio sexual ou assédio com conotação sexual (*sexual harassment*) aquele em que o comportamento indesejado e hostil tem conotações sexuais.

2. Constitui assédio moral discriminatório aquele em que o comportamento indesejado e hostil se baseia em factor discriminatório que não o sexo, como, por exemplo, a orientação sexual ou a raça (*discriminatory harassment*).
3. Constitui assédio moral não discriminatório aquele em que o comportamento indesejado não se baseia em factor discriminatório, mas que, pela sua conotação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa afastar o trabalhador da empresa (*mobbing*).
4. É proibida qualquer forma de assédio no local de trabalho, seja o praticado por um trabalhador, seja o praticado pelo empregador ou seu representante.
5. É ainda proibida qualquer forma de assédio sobre as pessoas referidas no número anterior fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

Artigo 2º

(Procedimentos)

1. Qualquer pessoa que testemunhe situação de assédio no local de trabalho deve denunciá-la ao seu superior hierárquico ou ao empregador.
2. A denúncia ou testemunho de situações de assédio laboral não constitui o denunciante ou testemunha em responsabilidade disciplinar, judicial ou contra-ordenacional, salvo se a testemunha ou denunciante actuar com dolo.
3. O titular do poder disciplinar na empresa tem o dever de desencadear acção disciplinar contra a pessoa ou pessoas indiciadas de assédio, sob pena de incurso em contra-ordenação grave.
4. Os visados por acção disciplinar por assédio têm o direito ao contraditório.

Artigo 3º

(Consequências e sanções)

1. A prática de assédio constitui contra-ordenação muito grave, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal prevista na lei.
2. A prática de assédio confere à vítima direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.
3. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos ao assédio.
4. O trabalhador vítima de assédio pode resolver o contrato com justa causa e direito a indemnização.
5. A responsabilidade por danos emergentes de assédio é do empregador.
6. A responsabilidade pelo pagamento de danos emergentes de doença profissional resultante de assédio é da segurança social que fica sub-rogada nos direitos do trabalhador, referidos nos números anteriores.

(*Localidade e nome da Empresa*), 2 de Outubro de 2017¹

Pelo Empregador

Os Trabalhadores, que tomam conhecimento²

¹ Data da entrada em vigor da lei que impõe este tipo de Código

² Os Trabalhadores da Empresa que adopte o Código devem rubricar, demonstrando que tomam conhecimento.