

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR N.º 75

MÊS: SETEMBRO

ASSUNTO: ASSÉDIO.

ALTERAÇÃO AO CÓDIGO TRABALHO, SOBRE A MATÉRIA. IMPORTANTE.

A matéria que se vai tratar, o ASSÉDIO no meio do trabalho, é da máxima importância. P.f., leia e ponha em prática medidas de actuação e prevenção.

Razão de ser: durante o mês de Agosto, férias, foi publicada a LEI N.º 73/2017, 16 Agosto. Alterou esta o

— Código do Trabalho (CT): arts. 29; 127; 283; 331; 349; 394 e 563; e,

— Código Processo Trabalho (CPT): art. 66,

e, ainda prometeu (art.º 6) a publicação, "...de regulamento próprio",

"...os termos de aplicação da presente lei, na parte referente aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, no prazo de um mês (...)." (sublinhado nosso).

Característica comum a todos os artigos alterados/actualizados: a questão do assédio, em local de trabalho. Assim,

Convém lembrar o que se entende por "assédio". A definição consta do art.º 29, CT, agora como n.º 2:

" 2 - Entende-se por assédio 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."

É melhor ler 2 vezes, pois concorde-se que é uma definição extensa, confusa. Às tantas mete a "discriminação", pelo que é conveniente lembrar que "discriminação" é ---, vide a al. a) e b), n.º 1, art.º 23, CT (discriminação directa e indirecta) ---, algo ainda mais complexo, o que vem agravar ainda mais o problema.

Lembro que, para agravar a situação, há vários tipos de assédio; e, proliferam as designações estrangeiras: "mobbing"; "stalking"; "bullying"; ou, em português, "terrorismo moral"; "assédio moral"; etc., etc..

Como nos interessa, tão só, o “assédio no local de trabalho”, não obstante a confusa definição legal, preferimos esta, colhida no livro “Assédio, coacção, violência no quotidiano”, de Marie-France Hirigoyeu, Fh. 61:

“Por assédio no local de trabalho é preciso entender toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta especialmente por comportamentos, palavras, actos, gestos, escritos, que possam atingir a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psicológica de uma pessoa, pôr em perigo o emprego desta ou desagradar o clima de trabalho”.

que nos parece muito apropriada, simples, completa e compreensível. Ora,

A LEI N.º 73/2017, agora publicada, e que entra em vigor a 1 Outubro 2017, alterou os seguintes artigos, do CÓDIGO DO TRABALHO:

- ◆ Artigo 29: criou um novo n.º 1, deste artigo, que se aplica ao empregador e a todos os trabalhadores. E diz, tão só

“ 1 - É proibida a prática de assédio”

o que já constava, com outras palavras, na al. a), n.º 1, art.º 127, para os Empregadores; al. a), n.º 1, art.º 128, para os Trabalhadores; ambos do Código Trabalho.

— o novo n.º 4, deste artigo, veio tornar mais claro o que já constava do anterior n.º 3:

“ 4 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando -se o disposto no artigo anterior.”

indemnização essa que confere o direito a danos patrimoniais e não patrimoniais.

— o novo n.º 5, deste artigo, como já constava do anterior n.º 4, consagra que a prática de assédio constitui

“ 5 - (...) contra-ordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei”

— o novo n.º 6, deste artigo, que não tinha antes paralelo, protege o denunciante e as testemunhas, no caso de terem actuado com verdade.

- ◆ Artigo 127: este artigo apresenta os “DEVERES do empregador”. Acrescenta dois novos deveres, para os quais peço atenção:

“Alínea K - Adoptar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores”.

Desde logo, não nos perguntem porque 7 e não 9 trabalhadores --- o número máximo das microempresas. Ignoramos a razão: o Legislador resolveu criar um novo número, para ser fixado.



# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Depois, aquele “código de boa conduta” cheira-nos a quererem os actuais governantes, --- ou, os que os apoiam ---, transformar as empresas... em conventos! – Primeiro, andaram séculos a destruir os conventos; agora, querem transformar todas as empresas em “ordens” empresariais... Além disso,

E, acrescentaram uma nova alínea, nestes termos:

“ Alínea J – Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho”.

O que, para nós, esta obrigação pode ter consequências terríveis, em dois aspectos:

- a) - os chamados “paranóicos ligeiros”, indivíduos conflituosos, que se podem fazer passar por vítimas de assédio. Ora, como para esta alínea J basta o “conhecimento”; as “alegadas situações”, para logo o empregador ter de abrir processo disciplinar, podem-se criar situações de muito melindre. Cuidado, pois,
- b) - o facto de o “assédio” decorrer entre Colegas de trabalho: a abertura do processo, por “dá cá aquela palha” pode propiciar reflexos terríveis a nível familiar, dos visados, quando afinal se trata de sã convivência entre Colegas de trabalho.

Portanto, vemos com muita apreensão a “obrigação” decorrente desta alínea J, até porque, inexplicavelmente, o Legislador alterou o n.º 7, deste artigo 127, que diz agora:

“ 7 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nas alíneas k) e l), (...).”

pelo que, quando tiver dúvidas, **mais vale** correr o risco de se ter de defender num processo de contra-ordenação, do que destruir vidas e instaurar a guerra no seu meio laboral. Pode tratar-se apenas “alegadas situações”, criadas por mentes doentias; ou, apenas e só manobras perversas.

- ◆ Artigo 283: este artigo, repare, tem este título: “Acidentes de trabalho e doenças profissionais”. Sublinhamos este aspecto porque foram introduzidos dois novos n.º 8 e n.º 9 que, surpreendentemente só refere a: “doença profissional”! – Dizem os novos n.º 8 e n.º 9:

“ 8 – A responsabilidade pela reparação dos bens emergentes de **doenças profissionais** resultantes da prática de assédio é do empregador.

“ 9 – A responsabilidade pelo **pagamento da reparação** dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da segurança social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efectuados, acrescidos de juros de mora vincendos”. (sublinhado e negrito nosso).

Está aqui o efeito “convento” aplicado às empresas, que passam agora a ter de “vigiar” intensivamente os seus trabalhadores. Vejamos este caso: a Ester, solteira, trintona, perdeu-se de amores pelo Silva, trabalhador, casado, respeitador, que não lhe passa “cartão”. A Ester passa a ter distúrbios psíquicos e cai doente, do foro psíquico, atribuindo de forma perversa o “mal” ao Silva, que não tendo mexido uma palha, passa agora por um perseguidor/assediador. Claro, situações destas são difíceis depois de descuidar; e, a Empresa, metida nesta alhada, pode ainda acabar por ter de pagar à Seg. Social o que ela despendeu com a actuação perversa da Ester.

Podem criar-se neste 2 novos números, do art.º 283, situações gravíssima de ordem moral, com reflexos monetários para as Empresas.

- ◆ Artigo 331: que sendo um artigo que apresenta as situações em que as sanções disciplinares aplicadas pelo Empregador podem ser consideradas “abusivas”, num n.º 2, apresenta nova situação em que o despedimento é considerado abusivo. Ora, agora, na alínea b), acrescentou-se o assédio:

“ 2 – Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar:

...

- b) – até um ano após a reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos à igualdade, não discriminação e assédio”.

Nada a acrescentar; só com o breve comentário, tenha em atenção, pois os reflexos da aplicação de uma sanção abusiva são graves, --- veja n.º 3, n.º 4, n.º 5 e n.º 6, do art.º 331. Afora, que comete contra-ordenação grave.

- ◆ Artigo 349: não tem a ver com o “assédio”. O assunto é este:

Uma das modalidades de **cessação do contrato de trabalho** é, nos termos da al. b), art.º 340, CT, a: REVOGAÇÃO por mútuo acordo. Depois regulada nos arts. 349 e 350, deste CT. Ora,



# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Ao n.º 3, do art.º 349, CT, acrescentou-se uma nova exigência, que deve constar do acordo escrito: é o que vai em negrito, na transcrição que se faz desse n.º 3:

“ 3 – O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos, **bem como o prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação**”.  
(negrito nosso e com a finalidade indicada).

ora, o prazo legal referido consta do n.º 1, do art.º 350: “... até ao sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração”. Só que, nos termos do n.º 4, deste art.º 350, se o acordo estiver devidamente datado e,

“ 4 – (...), cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei.”

este prazo de 7 dias já não funciona.

◆ **Artigo 394**: que é artigo que integra uma secção cujo título é:

“ Resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador”.

Agora, acrescentou-se à alínea f), a seguir reproduzida, o que vai em negrito:

“ f) - Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, **incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspectiva na área laboral**, praticada pelo empregador ou seu representante”.

Atenção: repare que a lei exige que o trabalhador, antes de resolver o contrato, por motivo de assédio, terá de denunciar a situação de assédio à ACT.

◆ **Artigo 563**: que é artigo que regula a sanção acessória da publicidade. Introduziu-se um novo n.º 3, que refere não se aplicar a publicidade, como sanção acessória, no caso de prática de assédio, que deu lugar a um processo de contra-ordenação.

Alteração ao **CÓDIGO PROCESSO DE TRABALHO**:

Apenas ao n.º 2, do art.º 66; que é artigo referente aos articulados, em processo instaurado no Tribunal do Trabalho. As testemunhas, nos

processos normais, são notificadas para comparecer no Tribunal, no dia do julgamento, se residentes na Comarca. Fora da Comarca, a parte é que as deve apresentar. Ora, acrescentou-se um novo n.º 2, com esta redacção:

“ 2 – As testemunhas em processo judicial cuja causa de pedir seja a prática de assédio são notificadas pelo tribunal”.

o que é fácil de compreender.

Por fim: um artigo 6, desta Lei n.º 73/2017, que estamos a apresentar, e que constitui a 12.ª alteração ao Código do Trabalho, versão 2009,

Consta o seguinte:

Artigo 6.º

Regulamentação

“ O Governo define, em sede de regulamentação própria, os termos de aplicação da presente lei, na parte referente aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, no prazo de um mês a contar da data da sua publicação.”

Ora, como a Lei n.º 73/2017, tem a data de 16 Agosto, sê-lo-à até 16 Setembro. Na oportunidade,

Daremos conhecimento dessa regulamentação.

A Lei n.º 73/2017 entra em vigor no dia 1 Outubro 2017.

Se V.ª Ex.ª leu com atenção esta Circular, forçosamente terá de concluir, como nós concluímos, que estas alterações ao Código do Trabalho podem criar problemas graves às Empregadoras; e, por outro lado, ter consequências monetárias também graves para os mesmos, os Empregadores.

