

# O Assédio Moral em Portugal

Principais aspectos do que muda com  
a Lei n.º 73/2017

# Assento legal e definição

- O Assédio está previsto no art.º 29º do CT e pode ser definido como o conjunto encadeado de factos, activos ou omissivos, que visem ou tenham por objectivo tornar o ambiente de trabalho intimidativo, hostil ou degradante.
- Ex: não permitir a comunicação com os demais elementos, não atribuir tarefas ou atribuir em excesso, visando que a pessoa falhe, retirar componentes salariais, alterar as condições de trabalho sem motivos objectivos para esse efeito.

# Tipos de assédio

- O assédio moral vertical (ascendente e descendente), horizontal e misto.
- O assédio moral institucional, estratégico e o emocional

# O Regime legal do Assédio até agora

- A sua cominação como contraordenação muito grave e a eventual sujeição a coimas e a publicidade.
- As consequências do assédio moral e a sua unitária ressarcibilidade através do instituto dos danos morais.
- A inexistência de protecção das testemunhas e, na via judicial, a eventual necessidade da sua apresentação por parte do trabalhador.
- A bipolaridade do regime jurídico quando o assédio é discriminatório e quando não é e as suas consequências ao nível da prova.

# O que se mantém

- Configuração do assédio como contraordenação muito grave
- Ónus da prova a cargo do trabalhador, sempre que o assédio não é devido a factor de discriminação

# O que muda

- O trabalhador visado e as testemunhas ficam, no prazo de um ano, sob uma especial protecção de presunção de aplicação de sanção abusiva – n.º 6 do art.º 29º e al b) do n.º 2 do art.º 331º do CT;
- As testemunhas, em processo judicial, serão sempre a notificar pelo tribunal – novo n.º 2 do art.º 66º do CPT;
- As empresas com 7 ou mais trabalhadores estão obrigadas a estabelecer um Código de Conduta e a instaurar procedimento disciplinar quando tiverem conhecimento de situações de assédio – als. k) e l) art.º 127º do CT.
- As doenças profissionais contraídas pela sujeição ao assédio passam a ser reconhecidas como tal, ficando a Segurança Social subrogada junto da Empregadora, quanto às quantias que avance ao trabalhador a este título – n.ºs 8 e 9 do art.º 283º do CT.
- Nos casos de revogação do contrato de trabalho é obrigatória a inserção do prazo legal para o direito ao arrependimento – n.º 3 do art.º 331 do CT.
- Clarificou-se a susceptibilidade da sujeição ao assédio facultar a resolução por justa causa por parte do trabalhador mas parece fazer-se depender da prévia denúncia à ACT – al. f) do n.º 2 do art.º 394º do CT.
- A ACT e a Inspeção Geral de Finanças passam a fazer obrigatoriamente publicidade sobre práticas de assédio.

# Nos contratos em Funções Públicas

- O assédio não era reconhecido enquanto tal, passando-se a exigir-se às entidades que adoptem códigos de conduta e que determinem a instauração de procedimentos disciplinares quando tomem conhecimento deste tipo de práticas – al. k) do art.º 71º da Lei 35/2014;
- Clarifica-se que a Inspeção Geral de Finanças passa a ter competência inspectiva neste domínio;