



DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projeto de lei n.º 371/XIII (2.ª):

Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio em contexto laboral no setor privado e na administração pública (PS).

**ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPECTIVAS COMISSÕES
COORDENADORAS, ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES DE
EMPREGADORES**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea d), e 56.º, n.º 2, alínea a), da Constituição, do artigo 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho) e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, avisam-se estas entidades de que se encontra para apreciação, de 24 de janeiro a 23 de fevereiro de 2017, o diploma seguinte:

Projeto de lei n.º 371/XIII (2.ª) — Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio em contexto laboral no setor privado e na administração pública (PS).

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: 10ctss@ar.parlamento.pt; ou em carta, dirigida à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social*, Assembleia da República, Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa; ou através de formulário disponível em

<http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasemApreciacaoPublica.aspx>.

Dentro do mesmo prazo, as comissões de trabalhadores ou as comissões coordenadoras, as associações sindicais e associações de empregadores poderão solicitar audiências à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social*, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

PROJETO DE LEI N.º 371/XIII (2.ª)**REFORÇA O QUADRO LEGISLATIVO PARA A PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO EM CONTEXTO LABORAL NO SETOR PRIVADO E NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA****Exposição de motivos**

O assédio em contexto laboral continua a ser, lamentavelmente, uma realidade incontornável com impacto nocivo e relevante nas vidas de muitas e muitos trabalhadores em todo o mundo e Portugal não é exceção.

De acordo com o impressionante estudo promovido em 2014 pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e desenvolvido em 2015 pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do ISCTE, baseado num inquérito nacional, sobre assédio no trabalho, feito a homens e mulheres, 16,5% da população ativa assumiu já ter sido vítima de assédio moral e 12,6% de assédio sexual no respetivo local de trabalho. Comparando estes dados com a média dos valores europeus registados pelo *European Working Conditions Survey*, que apontam para os 2% (Eurofound, 2015: 16), fácil é constatar que Portugal apresenta valores bastante elevados.

Abrangendo estas duas dimensões diferenciadas de assédio, a legislação laboral, atualmente, responde com um quadro jurídico sancionatório que, analisados os seus resultados práticos, se tem revelado infrutífero face à perceção de persistência de casos que não são devidamente sancionados, evidenciada por estudos como o ora referido.

É por isso necessário apostar em gerar um maior conhecimento sobre esta realidade, por forma a criar formas eficientes de prevenir e combater este tipo de fenómenos. Neste contexto é fundamental que quer as empresas, quer os organismos públicos, e os respetivos representantes dos trabalhadores atuem em conjunto para estabelecer, manter e proteger, por todos os meios à sua disposição, um ambiente de trabalho que respeite a dignidade e liberdade de todas as pessoas que aí trabalhem e também daquelas que a frequentam no âmbito de relações de trabalho ou de negócio.

É fundamental que se crie socialmente a convicção de que todos temos a responsabilidade de garantir e manter um ambiente de trabalho digno, rejeitando e denunciando qualquer situação de assédio de que sejam vítimas ou tenham tido conhecimento.

Cabe, pois, ao legislador, face às diferentes análises e resultados, procurar o aperfeiçoamento de soluções normativas que revelem insuficiências e, mais ainda, quando se trata, como é o caso, de uma causa justa e necessária.

Foi, aliás, cumprindo esse desiderato, que a alteração ao Código Penal prevista na Lei n.º 83/2015, de 5 de agosto, criou o novo crime de perseguição que vem punir «*quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação*».

A presente iniciativa legislativa visa precisamente contribuir para esse esforço de melhoramento legislativo, partindo de uma análise exigente e crítica dos atuais dispositivos legais com incidência na matéria do assédio laboral, quer no setor privado quer na administração pública.

É certo que o Código do Trabalho proíbe o assédio, porém, tratando-se, na grande maioria dos casos, de situações que ocorrem na constância da relação laboral, importa reconhecer que a denúncia é um ato difícil, quer por vergonha, quer por medo de represálias.

Por outro lado, no domínio da administração pública, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, e 18/2016, de 20 de junho, regulou a matéria do «*assédio*» por remissão para o Código do Trabalho; porém, fê-lo através de uma remissão genérica para a Subsecção III «*Igualdade e não discriminação*»; ora, ocorre que aquela «*subsecção*» é composta por três «*divisões*» – sendo uma referente às

«Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação» e outra à «Proibição de assédio» -, pelo que importa clarificar, à luz dos princípios da segurança jurídica e da igualdade.

Assim, relativamente ao Código do Trabalho, reformula-se os n.ºs 3 e 4 do artigo 29.º evidenciando de forma mais explícita e direta na respetiva redação que a prática de assédio confere o direito a indemnização, constitui contraordenação muito grave e que, em função das circunstâncias, pode constituir um ilícito penal.

Procurando contrariar a inércia dos próprios empregadores na fiscalização e condenação destes comportamentos, visando, ao mesmo tempo, contribuir para a paz social no seio das empresas, propõe-se, a inclusão no elenco de deveres do empregador, previstos no artigo 127.º, os deveres de adotar códigos de boa conduta de prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar processo disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no local de trabalho, acautelando que o incumprimento desses deveres constitui contraordenação grave.

Na área da administração pública, clarifica-se e reforça-se, na respetiva redação, que o regime de assédio do Código do Trabalho se aplica, por remissão do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, às trabalhadoras e trabalhadores das entidades públicas e propõe-se, *mutatis mutandis*, a inclusão no elenco de deveres do empregador público, previstos no artigo 71.º, os deveres de «adotar códigos de boa conduta de prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar processo disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no local de trabalho».

Determina-se, ainda, que as respetivas entidades fiscalizadoras – Autoridade para as Condições do Trabalho e Inspeção-Geral de Finanças – devem disponibilizar endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral, e informação, nos respetivos sítios eletrónicos, sobre identificação de práticas de assédio e sobre medidas preventivas, de combate e de reação a situações de assédio e incluir no seu relatório anual os dados estatísticos referentes à atividade desenvolvida ao abrigo do presente regime.

Está demonstrado que as más condições de trabalho, a precariedade, os ambientes hostis contribuem para que ocorram formas de intolerável violência psicológica que afetam a saúde, o bem-estar e a dignidade de milhares de trabalhadores e trabalhadoras, que devem ser enfrentadas com inconformismo, determinação, sentido de compromisso e empenho político de todas e todos os decisores e representantes dos trabalhadores e empregadores.

Estas propostas representam uma mudança necessária e constituem assim um ponto de partida realista para um debate urgente e consequente, com impacto no atual quadro legislativo, que será seguramente valorizado e enriquecido, no seu resultado final, pela participação e parecer dos parceiros sociais no âmbito do respetivo processo legislativo.

Assim, nos termos regimentais e constitucionais aplicáveis, as Deputadas e Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Socialista propõem o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio em contexto laboral no setor privado e na administração pública.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 29.º e 127.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, e pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 29.º
[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.

4 – A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

Artigo 127.º
[...]

1 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) (...);

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) [...];

j) [...];

l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no local de trabalho.

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto na alínea l) do n.º 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea j) do n.º 1 e nos n.ºs 5 e 6.»

Artigo 3.º
Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Os artigos 4.º e 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterado pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, e pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 4.º
[...]

1 – [...]:

a) [...];

b) [...];

- c) [...];
- d) Assédio;
- e) [anterior alínea d)];
- f) [anterior alínea e)];
- g) [anterior alínea f)];
- h) [anterior alínea g)];
- i) [anterior alínea h)];
- j) [anterior alínea i)];
- k) [anterior alínea j)];
- l) [anterior alínea k)];
- m) [anterior alínea l)].

- 2 – [...]
- 3 – [...].
- 4 – [...].»

Artigo 71.º

[...]

1 – [...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...];
- f) [...];
- g) [...];
- h) [...];
- i) [...];
- j) [...];

l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no local de trabalho.

2 – [...].

Artigo 4.º

Informação e divulgação

1 – A Autoridade para as Condições do Trabalho e a Inspeção-Geral de Finanças disponibilizam endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral, no setor privado e no setor público, respetivamente, e informação nos respetivos sítios eletrónicos sobre identificação de práticas de assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reação a situações de assédio.

2 – A Inspeção-Geral de Finanças inclui no seu relatório anual os dados estatísticos referentes à atividade desenvolvida ao abrigo do presente regime.

Artigo 5.º
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte ao da sua publicação.

Palácio de São Bento, 13 de janeiro de 2017.

As Deputadas e os Deputados do PS: Isabel Alves Moreira — Tiago Barbosa Ribeiro — Bacelar de Vasconcelos — Elza Pais — Sandra Pontedeira — Edite Estrela — Francisca Parreira — Ricardo Bexiga — Susana Amador — Ricardo Bexiga — Carla Tavares — Fernando Anastácio — Pedro Delgado Alves — Carla Sousa.

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º ____/XIII (....ª) Projeto de lei n.º ____/XIII (....ª) Proposta de alteração

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Morada ou Sede:

Local

Código Postal

Endereço Eletrónico

Contributo:

Data

Assinatura

(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Artigo 54.º

Comissões de trabalhadores

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

Artigo 56.º

Direitos das associações sindicais e contratação colectiva

2. Constituem direitos das associações sindicais:
- a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Anexo à Lei n.º 35/2014
de 20 de junho

Artigo 16.º

Exercício do direito de participação

1 — Qualquer projeto ou proposta de lei, projeto de decreto-lei ou projeto ou proposta de decreto regional relativo às matérias previstas no artigo anterior só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas

assembleias legislativas das regiões autónomas e pelos governos regionais, depois de as comissões de trabalhadores e associações sindicais se terem podido pronunciar sobre eles.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, é aplicável o disposto nos artigos 472.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual.

Lei n.º 7/2009

de 12 de Fevereiro

APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO

CAPÍTULO II

Participação na elaboração da legislação do trabalho

Artigo 469.º

Noção de legislação do trabalho

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Contrato de trabalho;
- b) Direito colectivo de trabalho;
- c) Segurança e saúde no trabalho;
- d) Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- e) Formação profissional;
- f) Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 470.º

Precedência de discussão

Qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo a legislação do trabalho só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se terem podido pronunciar sobre ele.

Artigo 471.º

Participação da Comissão Permanente de Concertação Social

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

Artigo 472.º

Publicação dos projectos e propostas

1 — Para efeitos do disposto no artigo 470.º, os projectos e propostas são publicados em separata das seguintes publicações oficiais:

- a) *Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;

b) *Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;

c) Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;

d) *Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por Governo Regional.

2 — As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

- a) O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
- b) A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
- c) O prazo para apreciação pública.

3 — A Assembleia da República, o Governo da República, a Assembleia Legislativa de região autónoma ou o Governo Regional faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

Artigo 473.º

Prazo de apreciação pública

1 — O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.

2 — O prazo pode ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência devidamente justificado no acto que determina a publicação.

Artigo 474.º

Pareceres e audições das organizações representativas

1 — Durante o prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 470.º podem pronunciar-se sobre o projecto ou proposta e solicitar audição oral à Assembleia da República, ao Governo da República, à Assembleia Legislativa de região autónoma ou ao Governo Regional, nos termos da regulamentação própria de cada um destes órgãos.

2 — O parecer da entidade que se pronuncia deve conter:

- a) Identificação do projecto ou proposta;
- b) Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
- c) Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;
- d) Número de trabalhadores ou de empregadores representados;
- e) Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

Artigo 475.º

Resultados da apreciação pública

1 — As posições das entidades que se pronunciam em pareceres ou audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.

2 — O resultado da apreciação pública consta:

- a) Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;
- b) De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.

REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 134.º

Legislação do trabalho

1 — Tratando-se de legislação do trabalho, a comissão parlamentar promove a apreciação do projeto ou proposta de lei, para efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

2 — As comissões de trabalhadores, as associações sindicais e as associações de empregadores podem enviar à comissão

parlamentar, no prazo por ela fixado, nos termos da lei, as sugestões que entenderem convenientes e solicitar a audição de representantes seus.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, os projetos e propostas de lei são publicados previamente em separata eletrónica do *Diário*.

4 — A data da separata é a da sua publicação, coincidente com a do seu anúncio, entendendo-se como tal o dia em que fica disponível no portal da Assembleia da República na *Internet*.