



DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de lei [n.ºs 375 e 378/XIII (2.ª)]:

N.º 375/XIII (2.ª) — Previne e combate o assédio no local de trabalho (Décima segunda alteração ao Código do Trabalho e quinta alteração ao Código do Processo do Trabalho) (PCP).

N.º 378/XIII (2.ª) — Reforça a tutela contra os atos de assédio no âmbito das relações de trabalho (PAN).

**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 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), avisam-se estas entidades de que se encontra para apreciação, de 1 de fevereiro a 3 de março de 2017, o diploma seguinte:

Projetos de lei n.ºs 375/XIII (2.ª) — Previne e combate o assédio no local de trabalho (Décima segunda alteração ao Código do Trabalho e quinta alteração ao Código do Processo do Trabalho) (PCP) e 378/XIII (2.ª) — Reforça a tutela contra os atos de assédio no âmbito das relações de trabalho (PAN).

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 375/XIII (2.ª)**PREVINE E COMBATE O ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO (DÉCIMA SEGUNDA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO E QUINTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO PROCESSO DO TRABALHO)****Exposição de motivos**

Sucessivas alterações legislativas introduzidas ao longo dos últimos anos, e em particular nos últimos quatro anos do Governo PSD/CDS, caracterizadas pela facilitação e embaratecimento do despedimento, a generalização da precariedade, o aumento e desregulação dos horários de trabalho, os custos com a Justiça e a morosidade dos processos, agravaram a vulnerabilidade e desproteção dos trabalhadores face a práticas reiteradas e atentatórias da sua dignidade.

Nos últimos anos agravou-se de forma muito acelerada o clima de desrespeito e violação de direitos nos locais de trabalho, práticas reiteradas de ameaça, pressão direta e indireta, chantagem, violência psicológica, repressão sobre os trabalhadores, como forma de reforço do poder do patronato e de fragilização da ação reivindicativa.

Quase sempre estas práticas tendem a transformar-se em coação psicológica permanente, com consequências para lá do espaço do local de trabalho, gerando profundas instabilidades e angústias na vida pessoal e familiar. Para além desta dimensão individual, a promoção desta “política do medo” comporta uma dimensão coletiva, de condicionamento ou mesmo impedimento do exercício de direitos, liberdades e garantias constitucionais dos trabalhadores em muitas empresas e serviços, do sector privado e público, o que desde logo representa uma profunda degradação do regime democrático.

Em Portugal, o estudo e acompanhamento do assédio no local de trabalho, pese embora não sejam uma realidade recente, tem sido alvo de estudo e análise ainda insuficiente.

O assédio não é um ato isolado, mas um processo de aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima, ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior, ou do seu vínculo precário, com vista a atingir a sua dignidade, provocando danos nos seus direitos, na sua integridade moral e física.

A psiquiatra e psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen, especialista nas áreas da vitimologia e gestão do *stress* no local de trabalho, define o assédio no local de trabalho como “qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude), que atente, pela sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

A *Task Force on the Prevention of Workplace Bullying* no Relatório de 2001, definiu o assédio no local de trabalho como “o comportamento inadequado repetitivo, direto ou indireto, verbal ou físico, levado a cabo por uma ou mais pessoas, contra uma ou mais pessoas, no local de trabalho, que pode ser considerada, em termos razoáveis, contrário ao direito do indivíduo à dignidade no trabalho. Um incidente isolado do comportamento descrito nesta definição pode ser uma afronta à dignidade no trabalho(...)”.

Estudos e realidade têm provado a existência de uma relação direta entre o assédio no trabalho e o *stress* ou o trabalho sob forte tensão, uma concorrência acrescida, uma segurança profissional reduzida ou uma situação laboral precária. A precariedade e instabilidade no ambiente de trabalho, constantes alterações de equipas de trabalho, o estímulo a práticas competitivas entre profissionais que desempenham as mesmas funções, por meio de avaliações de desempenho individualizadas, são, alguns dos fatores que propiciam o desenvolvimento crescente de práticas de assédio no trabalho.

O assédio tem consequências profundas na saúde física e psíquica não só na própria vítima como também nos familiares e pessoas próximas (vítimas indiretas), que de forma geral obriga a assistência médica e psicoterapêutica; induz a ausências por razões de doença ou os conduz à demissão; aumento do absentismo, redução da produtividade não conseguindo exercer o seu trabalho eficazmente e sem constrangimentos.

Num documento específico de ação da CGTP de combate ao assédio, são destacados como *“os principais sintomas, físicos e psicológicos, que afetam as vítimas de assédio, destacam-se: dores generalizadas, crises de choro, palpitações, tremores, sentimento de inutilidade, insónia ou sonolência excessiva, depressão, vontade de vingança, aumento da pressão arterial, dor de cabeça, distúrbios digestivos, tonturas, tentativa ou ideia de suicídio, falta de apetite, falta de ar”*.

Na verdade, o assédio não representa um desvio organizacional, mas antes, o espírito e princípio da “gestão dos recursos humanos” sustentado nos valores da “excelência” e do individualismo, imposto através de mecanismos de controlo subtis da subjetividade e pela degradação das relações de trabalho. Ora, o assédio é parte integrante de uma estratégia de gestão de controlo do trabalho de acordo com as necessidades imediatas do capital.

II

No âmbito de um projeto de parceria promovido pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), o CIEG – Centro Interdisciplinar de Estudos de Género desenvolveu em 2015 o estudo “Assédio Sexual e Moral no local de trabalho”.

De acordo com este estudo conclui-se que, no nosso país embora a maioria das vítimas do assédio sejam mulheres, estas formas de violência psicológica no local de trabalho afetam também um número expressivo de homens (15,9%). Comparando estes resultados com a média nos outros países europeus conclui-se que, em Portugal quer o assédio sexual, quer o assédio em geral apresenta números muito elevados.

Identifica também que, as situações de assédio mais frequentes no local de trabalho em Portugal são a intimidação (48,1%) e a perseguição profissional (46,5%), sendo que a proporção de mulheres e de homens que se dizem alvo de intimidação ou de perseguição profissional é relativamente aproximada.

No entanto, a frequência de mulheres a referir ser intimidada é superior à dos homens (respetivamente 49% de mulheres e cerca de 46% de homens) sendo de assinalar que cerca de metade das mulheres assediadas é alvo de assédio do tipo intimidação. Por sua vez, o número de homens alvo de perseguição profissional é superior ao número de mulheres (respetivamente cerca de 49% de homens e cerca de 45% de mulheres) representando cerca de metade dos homens assediados.

O assédio no local de trabalho afeta cerca de metade das mulheres (51,9%) e dos homens (50,5%) até aos 34 anos de idade. Apesar disto, entre os homens é mais frequente ocorrer assédio entre os 35 e os 44 anos, enquanto entre as mulheres é mais frequente entre 25 e os 34 anos, o escalão etário abaixo, ou seja, mais jovem.

O estudo identifica como os sectores de atividade mais representativos das situações de assédio vividas pelas mulheres são: Alojamento, restauração e similares (16,9%); Comércio por grosso ou retalho (16,4%); Atividades administrativas e dos serviços de apoio (9,7%). Os sectores de atividade onde é mais frequente acontecer assédio entre os homens são: Comércio por grosso ou retalho (17%); Alojamento, restauração e similares (15,9%); Construção (12,5%).

Outro dado importante, a maioria das mulheres e dos homens alvo de assédio no local de trabalho têm vínculos laborais marcados pela precariedade, isto é, pelo conjunto dos seguintes vínculos: contratos a termo certo (48,8% dos homens; 52,3% das mulheres), recibos verdes (2,3% dos homens; 1% das mulheres) ou estágios remunerados (1,2% dos homens e 2,5% das mulheres).

III

Conscientes de que este é um flagelo complexo e que exige medidas multidisciplinares, o PCP visa com esta iniciativa legislativa reforçar um caminho simultaneamente preventivo, punitivo e reparador. Não excluimos, pelo contrário, continuar a intervir sobre este tema, na ligação com as áreas da saúde, educação, fiscalização.

Assim propomos:

1 – Que os atos discriminatórios lesivos de trabalhador, consubstanciados na prática de assédio, se considerem riscos laborais para a saúde do trabalhador.

2 – Responsabilização solidária da entidade empregadora pelos danos causados ao trabalhador vítima de assédio, por outro trabalhador.

3 – A proteção do trabalhador vítima e das testemunhas, os quais não poderão ser alvo de quaisquer procedimentos disciplinares com fundamento em factos ou declarações prestadas no âmbito do processo judicial e/ou contraordenacional com base na prática de assédio.

4 – Fundamentação do despedimento ilícito e do despedimento por justa causa por iniciativa do trabalhador, com fundamento na prática de assédio.

5 – Seja considerado um elenco de sanções acessórias a imputar ao empregador pela prática de assédio, como a interdição do exercício de atividade no estabelecimento, unidade fabril ou estaleiro onde se verificar a infração, a privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos e a privação do direito em candidatar-se a quaisquer medidas ativas de emprego e estágios profissionais, cofinanciados pelos organismos públicos, tudo por um período mínimo de dois anos.

Nestes termos, ao abrigo da alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *c*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, os Deputados da Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à alteração do regime jurídico aplicável ao assédio no trabalho, procedendo à 12.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à 5.ª alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 28.º, 29.º, 127.º, 331.º, 350.º, 381.º, 394.º, 562.º e 563.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações que lhe foram introduzidas, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 28.º

(...)

1 – [...].

2 – [novo] Aos atos discriminatórios lesivos de trabalhador, consubstanciados na prática de assédio, aplica-se o disposto no número anterior.

3 – [novo] Nas situações do número anterior, quando a prática de assédio é levada a cabo por outro trabalhador, a entidade empregadora responde solidariamente pelos danos causados ao trabalhador vítima de assédio, que venham a ser apurados.

Artigo 29.º

(...)

1 – [...].

2 – [...].

3 – [novo] Presume-se ainda assédio, o conjunto de atos de natureza intimidatória, constrangedores ou humilhantes, ocorridos no âmbito de uma relação laboral, como a agressão verbal ou gestual, a ameaça, a redução da retribuição ou de funções injustificada ou sem fundamento, e que violem direitos fundamentais do trabalhador.

4 – À prática de assédio aplica-se o disposto nos artigos 127.º, 129.º, 281.º, 283.º, 331.º, 349.º, 350.º, 381.º, 394.º, 400.º, 562.º e 563.º.

5 – [novo] O Trabalhador vítima de assédio deve alegar os factos que constituem a prática de assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 394.º n.º 2 al. b), d) e f) e/ou 548.º e seguintes, bem como indicar os trabalhadores que tenham conhecimento dos factos que integram o assédio.

6 – [novo] Tanto o trabalhador vítima de assédio, como as testemunhas por si indicadas, não podem ser alvo de quaisquer procedimentos disciplinares com fundamento em factos ou declarações prestadas no âmbito do processo judicial e/ou contraordenacional com base na prática de assédio.

7 – [novo] Compete à Entidade Empregadora a prova da inexistência da prática de assédio.

8 – [Anterior n.º 4].

Artigo 127.º

(...)

1 – O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, **afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes do trabalhador, nomeadamente assédio;**

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) [...];

j) [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

8 – [novo] Constitui contraordenação muito grave, a violação da alínea a) do n.º1 do presente artigo.

Artigo 331.º

(…)

1 - Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [novo] Tenha alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio.**
- e) [anterior al. d)].

2 – [...]:

- a) [...];
- b) [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...]:

- a) [...];
- b) [...].

7 – Constitui contraordenação muito grave a aplicação de sanção abusiva.

Artigo 350.º

(…)

1 – O trabalhador pode fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, **devidamente fundamentada e com indicação circunstanciada dos factos, incluindo nos casos em que o trabalhador alegue ser vítima de assédio**, até ao sétimo dia seguinte à data da respetiva celebração.

2 – [...].

3 – [...].

4 – Excetua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação devidamente datado e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei, **salvo nos casos em que o trabalhador alegue ter sido vítima de assédio**.

Artigo 381.º

(…)

Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...].

e) [novo] Se for precedido da prática de assédio sobre o trabalhador e o mesmo já o tiver denunciado ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, para efeitos contraordenacionais.

Artigo 394.º

(…)

1 – [...].

2 – Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

a) [...];

b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, nomeadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores;

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, nomeadamente a prática de assédio, praticada pelo empregador ou seu representante.

3 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...].

4 – A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, com as necessárias adaptações, **sendo que nos casos de assédio constante das alíneas b) e f) do presente artigo, caberá ao trabalhador demonstrar os factos constitutivos da prática de assédio, recaindo sobre o empregador o ónus da prova.**

5 – [...].

Artigo 562.º

(...)

1 – [...].

2 – [...]:

a) [...];

b) [...].

3 – [novo] No caso de contraordenação muito grave pela prática de assédio, tendo em conta os efeitos gravosos para o trabalhador e/ou as lesões provocadas com o incumprimento, podem ainda ser aplicadas as seguintes sanções acessórias:

a) Interdição do exercício de atividade no estabelecimento, unidade fabril ou estaleiro onde se verificar a infração, por um período até dois anos;

b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

c) Privação do direito em candidatar-se a quaisquer medidas ativas de emprego e estágios profissionais, cofinanciados pelos organismos públicos, por um período de dois anos.

3 – [...].

4 – [...].

Artigo 563.º

(...)

1 – A sanção acessória de publicidade pode ser dispensada, **salvo nos casos constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 28.º e artigo 29.º**, tendo em conta as circunstâncias da infração, se o agente tiver pago imediatamente a coima a que foi condenado e se não tiver praticado qualquer contraordenação grave ou muito grave nos cinco anos anteriores.

2 – [...].»

Artigo 3.º

Alteração ao Código de Processo do Trabalho

O artigo 66.º do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, com as alterações que lhe foram introduzidas, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 66.º

(...)

1 – [...].

2 – [Novo] As testemunhas em processo judicial, cuja causa de pedir seja a prática de assédio, são sempre notificadas pelo Tribunal, não podendo ser dispensadas.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 20 de janeiro de 2017.

Os Deputados do PCP: Rita Rato — António Filipe — Francisco Lopes — Diana Ferreira — João Oliveira — Paula Santos — Miguel Tiago — Carla Cruz — Bruno Dias — João Ramos — Ana Virgínia Pereira — Ana Mesquita.

PROJETO DE LEI N.º 378/XIII (2.ª)

REFORÇA A TUTELA CONTRA OS ATOS DE ASSÉDIO NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Exposição de motivos

Os rendimentos resultantes do trabalho correspondem à forma típica de subsistência da população portuguesa. Nos últimos anos, em resultado dos condicionalismos diretamente resultantes do contexto económico europeu, temos vindo a assistir a uma progressiva degradação do mercado e das condições de trabalho.

Assim, à precariedade laboral aparece associado um acréscimo do número de relatos e experiências de assédio em ambiente laboral.

Neste âmbito, o assédio pode assumir duas formas: moral e sexual.

Entende-se por assédio moral o comportamento indesejado, nomeadamente aquele 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 lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Por sua vez, constitui assédio sexual o comportamento indesejado de natureza ou carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com os objetivos ou efeitos referenciados anteriormente.

A título de exemplo, revestem a forma de assédio moral as seguintes situações: não atribuição sistemática de quaisquer funções ao trabalhador (falta de ocupação efetiva); desprezo ou humilhação de colegas ou trabalhadores, forçando o seu isolamento social; divulgação sistemática de rumores ou comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos; falar aos gritos, de forma a intimidar as pessoas e criar situações objetivas de *stress*, provocando no destinatário da conduta o seu descontrolo. Igualmente a título de exemplo configuram situações de assédio sexual os seguintes casos: realização de telefonemas, envio de cartas, sms ou *e-mails* indesejados, de carácter sexual; promoção do contacto físico intencional e não solicitado; repetição de observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual e apresentação de convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, de forma direta ou insinuada.

Do exposto resulta claro que estamos perante atos de natureza diversa, intimidatórios, constrangedores ou humilhantes, ocorridos no âmbito de uma relação laboral que objetivamente atentam contra os direitos fundamentais do trabalhador. Têm como objetivo atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física, que pode, eventualmente, conduzir à diminuição da sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder. Constitui um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do respetivo vínculo laboral e da necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência.

Mesmo que não assumido ou denunciado, o assédio, sexual ou moral, contamina o ambiente de trabalho e pode ter um efeito devastador, quer sobre as vítimas, quer sobre as próprias entidades empregadoras, públicas ou privadas. As vítimas vêm normalmente a sua saúde, confiança, moral e desempenho profissional afetados, o que leva à diminuição da eficiência laboral e mesmo ao afastamento do trabalho por motivo de doença. O assédio pode provocar stresse pós-traumático, perda de autoestima, ansiedade, depressão, apatia, irritabilidade, perturbações da memória, perturbações do sono e problemas digestivos, podendo até conduzir ao suicídio. Do lado das entidades empregadoras, públicas ou privadas, assiste-se ao aumento inusitado dos custos resultantes do aumento do absentismo, da redução abrupta de produtividade e de maiores taxas de rotatividade de pessoal.

Qualquer pessoa, em qualquer tipo de posto de trabalho, pode ser vítima de assédio moral ou sexual, podendo este ser igualmente praticado por qualquer pessoa que tenha acesso ao local de trabalho, nomeadamente superiores hierárquicos, diretos e indiretos, colegas de trabalho, prestadores de serviços, fornecedores e clientes.

Um recente estudo promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e desenvolvido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa em colaboração, entre outras entidades, com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, logrou trazer a público um conjunto de dados de natureza científica, representativos da realidade ora existente, em concreto, relativamente ao assédio moral e ao assédio sexual. De acordo com os resultados deste estudo, verifica-se que 16,5% da população ativa portuguesa ao longo da sua vida profissional já viveu alguma vez uma situação de assédio moral. Por seu turno, o assédio sexual foi experimentado por 12,6% da população inquirida. As mulheres são o alvo preferencial destas duas formas de assédio no local de trabalho. Por um lado, 14,4% das mulheres já alguma vez sofreu assédio sexual enquanto apenas 8,6% dos homens

passaram pela mesma experiência no local de trabalho. Por outro, 16,7% das mulheres já experimentou uma situação de assédio moral contra 15,9% de homens.

Ainda de acordo com o referido estudo, avaliando a frequência do assédio sexual em Portugal em 2015 vale a pena sublinhar que os valores registados (12,6%) são elevados se os compararmos com a média dos valores europeus registados pelo *European Working Conditions Survey*, que apontam para os 2%. Igualmente, no que diz respeito ao assédio moral, os valores de Bullying and Harrasment registados pelo *European Working Conditions Survey*, apontavam em média para valores de 4,1%, registando-se em Portugal valores na ordem dos 16,5%.

No âmbito da União Europeia, estima-se que um em cada dez trabalhadores sofram, no período de um ano, pelo menos uma situação de violência laboral independentemente do seu carácter físico ou psicológico. A título exemplificativo, em 2010, o EUROFOUND obteve dados que apontam para uma prevalência do fenómeno na França e na Bélgica em valores que se aproximam do 10% (respetivamente, 9,5% e 8,6%).

Em Portugal, a tutela jurídica do assédio moral durante a execução do contrato de trabalho foi introduzida no ordenamento jurídico português por influência do Direito Comunitário. Em registo inovador, a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, transpôs a Diretiva do Conselho 76/207/CEE, de 9 de fevereiro, conforme alterada pela Diretiva 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro, consagrando no artigo 24.º a proteção do assédio como discriminação. Todavia, essa aceção limitada de assédio enquanto discriminação foi substituída em 2009, aquando da aprovação do Código do Trabalho pela Lei n.º 7/2009, de 22 de fevereiro, o qual estabeleceu uma noção mais ampla de assédio no artigo 29.º do diploma.

Não obstante, a prática demonstra que o regime jurídico em apreço não tem produzido os efeitos pretendidos, dado que a dignidade inerente à pessoa dos trabalhadores e dos empregadores continua a ser colocada em causa durante a execução do contrato em resultado da prática de atos insidiosos e tendencialmente prolongados no tempo, pelo que consideramos essencial que se promova o reforço do atual regime jurídico do assédio laboral.

Assim, propomos uma alteração ao artigo 29.º do Código do Trabalho no sentido de proibir expressamente a prática de todo e qualquer ato de assédio, conferindo àqueles que forem vítimas de assédio o direito a serem indemnizados por danos patrimoniais e não patrimoniais. Propomos uma alteração ao artigo 394.º do Código do Trabalho, incluindo como justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, a prática pelo empregador, pelo seu representante ou por membro que integre a organização, de atos assediantes.

Por outro lado, propomos o aditamento do artigo 29.º-A ao Código do Trabalho, por forma a fazer depender a cessação de contrato de trabalho de trabalhador assediado, por iniciativa do empregador, de um parecer prévio emitido pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, protegendo o trabalhador que continua ao serviço.

Propomos, ainda, o aditamento do artigo 29.º-B ao Código do Trabalho, criando um regime de prevenção do assédio, em termos similares ao existente na Bélgica, obrigando os empregadores que sejam considerados médias e grandes empresas a estabelecer, em regulamento interno ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, os procedimentos a adotar em caso de denúncia de uma situação de assédio na sua organização. Assim, devem ser designadamente estabelecidas as medidas cautelares a adotar temporariamente, destinadas à salvaguarda do denunciante, o responsável ou responsáveis pelo procedimento

e os meios de comunicação ao dispor do queixoso, a tramitação do procedimento, assegurando o carácter sigiloso do mesmo aos seus intervenientes, bem como as consequências resultantes de denúncias ou declarações infundadas. Este regime permitirá, por exemplo, pelo estabelecimento de uma medida cautelar, afastar o trabalhador assediado daquele que praticou atos de assédio, até o processo estar concluído, evitando a existência de contacto entre ambos.

Face ao exposto, pelos impactos negativos que a prática de atos assediantes tem na vida do trabalhador assediado e por considerarmos que o regime atual não salvaguarda devidamente os seus interesses, propomos uma alteração ao Código do Trabalho, no sentido de reforçar o atual regime do combate ao assédio em ambiente laboral, dissuadindo a sua prática e protegendo e ressarcindo devidamente aqueles que dele sofrem.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, o Deputado do PAN apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei altera o regime jurídico ao assédio, alterando em conformidade o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 29.º e 394.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 29.º

[...]

1. É proibida a prática de todo e qualquer ato de assédio.
2. Entende-se por assédio moral o comportamento indesejado, nomeadamente aquele 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 lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de natureza ou carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
4. A prática de ato assediante confere ao seu destinatário o direito a ser indemnizado por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.
5. O destinatário do ato assediante pode requerer em juízo e em ação intentada contra o assediante, que este seja condenado a dar publicidade à decisão judicial.
6. Ao ato assediante que revele carácter discriminatório é aplicável o regime previsto na Divisão anterior.

7. Aos acidentes de trabalho e doenças profissionais que resultem da prática de assédio é aplicável o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

8. Constitui contraordenação muito grave a prática de atos de assédio.

Artigo 394.º

[...]

1. [...].

2. Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

a. [...].

b. [...].

c. [...].

d. [...].

e. [...].

f. [...].

g. A prática pelo empregador, por seu representante ou por membro que integre a organização, de atos assediantes.

3. [...].

4. [...].

5. [...].”

Artigo 3.º

Aditamento ao Código do Trabalho

São aditados os artigos 29.º-A e 29.º-B ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a seguinte redação:

“Artigo 29.º-A

Tutela do trabalhador assediado

1. A cessação de contrato de trabalho de trabalhador assediado, por iniciativa do empregador, depende de parecer prévio emitido pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

2. Para os fins do número anterior, considera-se trabalhador assediado, durante um período de dois anos contados a partir do facto que lhe dá origem, aquele que tenha intentado ação judicial contra o empregador cuja causa de pedir seja a prática de atos assediantes ou que tenha sido identificado como destinatário de atos assediantes em auto de notícia lavrado pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral ou pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

3. Excetua-se do âmbito de aplicação do n.º 1 a cessação de contrato de trabalho nos termos do artigo 349.º, devendo, para isso, o acordo ser objeto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei.

4. O n.º 1 do presente artigo é igualmente aplicável aos trabalhadores que tenham testemunhado no âmbito de ações judiciais, contraordenacionais ou disciplinares onde sejam discutidos factos que integrem as normas ínsitas da presente Divisão.

5. É nula a cessação do contrato de trabalho realizada em violação do n.º 1.

Artigo 29.º-B Prevenção do assédio

1. Os empregadores que sejam considerados médias e grandes empresas na aceção do artigo 100.º, estão obrigados a estabelecer, em regulamento interno ou em instrumento de regulamentação coletiva do trabalho, os procedimentos a adotar caso seja denunciada uma situação de assédio na sua organização.

2. Para cumprimento do disposto no número anterior, devem ser designadamente estabelecidas:

- a. As medidas cautelares a adotar temporariamente, destinadas à salvaguarda do denunciante;
- b. O responsável ou responsáveis pelo procedimento bem como os meios de comunicação ao dispor do queixoso;
- c. A tramitação do procedimento, assegurando o carácter sigiloso do mesmo aos seus intervenientes; e
- d. As consequências resultantes de denúncias ou declarações infundadas.

3. O disposto nos n.ºs 1 e 2 é igualmente aplicável aos empregadores que tenham sido condenados pela prática de atos de assédio por sentença judicial transitada em julgado.”

Artigo 4.º Entrada em vigor

1. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o presente diploma entra em vigor no prazo de 30 dias contados da data da sua publicação.

2. O artigo 29.º-B do Código do Trabalho entra em vigor no prazo de 120 dias contados da data de publicação do presente diploma.

Assembleia da República, 20 de janeiro de 2017.

O Deputado do PAN, André Silva.

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;

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 projecto 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 projectos e propostas de lei são publicados previamente em separata electrónica 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*.

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:

- Contrato de trabalho;
- Direito colectivo de trabalho;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Formação profissional;
- 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:

- Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;
- Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;
- Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;
- Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por

Governo Regional.

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

- O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
- A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
- 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:

- Identificação do projecto ou proposta;
- Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
- 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;
- Número de trabalhadores ou de empregadores representados;
- 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:

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