

- PARECER -

Assunto: Projecto de Lei (do BE) nº 370/XIII/2ª, “cria um novo regime jurídico para combater o assédio no local de trabalho”.

Em geral

Com uma formulação ambígua, que sobretudo define o assédio, o actual art. 29º do Código do Trabalho (CT) considera 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 intimidante, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador” (nº 1). A este, o nº 2 acrescenta o “assédio de carácter sexual”.

Conceptualmente, pode distinguir-se o *assédio sexual* e o *assédio com conotação sexual* (*sexual harassment*) – aquele em que o comportamento indesejado e hostil tem conotações sexuais -, do *assédio moral discriminatório* – 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*) -, e do *assédio moral não discriminatório* – em que o comportamento indesejado não se baseia em factor discriminatório, mas que, pela sua continuação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa afastar o trabalhador da empresa (*mobbing*) (por todos, cfr. Rosário Ramalho – Tratado de Direito do Trabalho II e Guilherme Dray – *in* Código do Trabalho Anotado).

O CT mais prevê, já hoje: o direito a indemnização do afectado pelo assédio – cfr. art. 28º CT *ex vi* art. 29º/3; o direito a resolução do contrato pelo trabalhador assediado, com direito a indemnização – cfr. art. 396º/1 CT *ex vi* art. 394º/1-b) e -f) CT.

Um dos aspectos inovadores essenciais deste Projecto de Lei 307/XIII/2ª (doravante designado PL 307/XIII) é a inversão do ónus da prova, impondo ao empregador a prova

de que a diferença de tratamento não provém de assédio. Logo explicaremos, na especialidade, porque se discorda desta formulação.

Já parece positiva a explicitação do conceito de assédio, de forma a incluir expressamente o assédio não discriminatório.

Em especial

- **Art. 22º-A (Assédio)**

Concorda-se com a formulação do conceito de assédio, porquanto clarifica a inclusão do assédio não discriminatório (nº 1).

Discorda-se totalmente da inversão do ónus da prova (nº 4), obrigando o empregador, face a uma denúncia (mesmo o que não fundamentada e substanciada em factos concretos), a provar ele que não há assédio. Como o fará se, por exemplo, o assédio provier de outro trabalhador? É uma verdadeira – e inaceitável – presunção de culpa.

- **Art. 283º (Acidentes de Trabalho)**

Só é aceitável que o empregador responda pela reparação de danos emergentes do assédio quando lhes der causa.

- **Art. 349º (Cessação do contrato por acordo)**

Embora não se veja inconveniente em que se indique o prazo para o exercício do direito de retractação do acordo no documento que lavra o acordo, esta matéria nada tem que ver com o assunto do PL 307/XIII, pelo que não deve constar aqui.

- **Art. 350º (Cessação do acordo de revogação)**

Não se percebe qualquer relação entre o facto específico do assédio e o prazo para exercício do direito de retractação pelo acordo de revogação do contrato.

O trabalhador assediado – e coagido a revogar o contrato – deve mesmo poder *anular* esse acordo por coação moral, nos termos gerais de direito civil. Não se vê que, por ter sido assediado, necessite de um prazo mais longo para manifestar o seu arrependimento pelo acordo de revogação.

- **Art. 381º (Ilícitude do despedimento)**

Não há nenhuma relação entre o assédio e o despedimento ilícito.

O despedimento é ilícito, nos termos gerais, quando falte a justa causa. O assédio não é, obviamente, causa justa.

Aliás, em regra, o empregador que assedie não despede, faz com que o trabalhador revogue o contrato ou se demita. É essa a essência do assédio e o seu objectivo.

A proposta da PL 307/XIII não tem cabimento, salvo por presumir a falta de justa causa que não é aceitável, já que o empregador já tem sempre o ónus da prova dos motivos do despedimento.

- **Art. 394º (Justa causa de resolução)**

Embora desnecessária, já que a violação de direitos do trabalhador já é justa causa de resolução pelo trabalhador, admite-se a especificação deste motivo aqui.

O que se afigura inaceitável é sujeitar o empregador a indemnização quando a resolução se funde em assédio *por outro trabalhador*.

- **Art. 562º (Sanções acessórias)**

É manifestamente exagerada a publicidade aqui prevista.

Exigir que o empregador condenado por assédio faça “menção expressa da condenação em todos os anúncios de emprego que divulgue” é inconcebível, já que o assédio não determina - nem deve determinar - a cessação da sua actividade empresarial.

- PARECER-

Assunto: Projecto de Lei (do PS) nº 371/XIII/2ª, “reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio em contexto laboral”.

Em geral

Com uma formulação ambígua, que sobretudo define o assédio, o actual art. 29º do Código do Trabalho (CT) considera 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 intimidante, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador” (nº 1). A este, o nº 2 acrescenta o “assédio de carácter sexual”.

Conceptualmente, pode distinguir-se o *assédio sexual* e o *assédio com conotação sexual* (*sexual harassment*) – aqueles em que o comportamento indesejado e hostil tem conotações sexuais -, do *assédio moral discriminatório* – 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*) -, e do *assédio moral não discriminatório* – em que o comportamento indesejado não se baseia em factor discriminatório, mas que, pela sua continuação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa afastar o trabalhador da empresa (*mobbing*) (por todos, cfr. Rosário Ramalho – Tratado de Direito do Trabalho II e Guilherme Dray – *in* Código do Trabalho Anotado).

O CT mais prevê, já hoje: o direito a indemnização do afectado pelo assédio – cfr. art. 28º CT *ex vi* art. 29º/3; o direito a resolução do contrato pelo trabalhador assediado, com direito a indemnização – cfr. art. 396º/1 CT *ex vi* art. 394º/1-b) e -f) CT.

O projecto de Lei em apreço (doravante designado PL 371/XIII) afirma querer incentivar os empregadores a controlar, prevenir e reprimir o assédio, nomeadamente impondo-lhes deveres específicos e sancionando as omissões de conduta devida.

Em especial

- **Art. 29º**

O PL 371/XIII não altera o texto actual.

Ao prever o direito à indemnização do lesado por assédio, limita-se a reproduzir o art. 29º/3 CT, acima referido.

Ao consagrar o assédio como contra-ordenação muito grave, também com responsabilidade penal, reproduz, quanto à primeira, o teor dos arts. 29º/4 e, quanto à segunda, não tipifica, como devia, o crime.

Principalmente, este preceito deixa por prever um aspecto muito importante neste domínio: nada estatui sobre a necessária penalização disciplinar, civil, contra-ordenacional e penal do(a) trabalhador(a) assediante, quando seja este(a) – e não o empregador – a assediar.

- **Art. 127º CT e art. 71 Lei Geral Trabalho em Funções Públicas**

Parece positiva a exigência de que os empregadores adoptem códigos de boa conduta para prevenção e repressão do assédio no trabalho. Aceita-se também o dever de perseguir disciplinarmente os assediantes.

O problema reside em impor a microempresas, com escassos meios, o dever (regulamentar?) de elaboração destes códigos.



Dever-se-ia especificar que o código de boa conduta não tem de ser reduzido a escrito regulamentar nestes casos ou que só as médias e grandes empresas têm o dever regulamentar.

ASM

11/04/2017

- PARECER-

Assunto: Projecto de Lei (do PAN) nº 378/XIII/2ª, “reforça a tutela contra actos de assédio”.

Em geral

Com uma formulação ambígua, que sobretudo define o assédio, o actual art. 29º do Código do Trabalho (CT) considera 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 intimidante, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador” (nº 1). A este, o nº 2 acrescenta o “assédio de carácter sexual”.

Conceptualmente, pode distinguir-se o *assédio sexual* e o *assédio com conotação sexual* (*sexual harassment*) – aquele em que o comportamento indesejado e hostil tem conotações sexuais -, do *assédio moral discriminatório* – 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*) -, e do *assédio moral não discriminatório* – em que o comportamento indesejado não se baseia em factor discriminatório, mas que, pela sua continuação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa afastar o trabalhador da empresa (*mobbing*) (por todos, cfr. Rosário Ramalho – Tratado de Direito do Trabalho II e Guilherme Dray – *in* Código do Trabalho Anotado).

O CT mais prevê, já hoje: o direito a indemnização do afectado pelo assédio – cfr. art. 28º CT *ex vi* art. 29º/3; o direito a resolução do contrato pelo trabalhador assediado, com direito a indemnização – cfr. art. 396º/1 CT *ex vi* art. 394º/1-b) e -f) CT.

O Projecto 378/XIII (doravante designado PL 378/XIII) pretende reprimir “todas as formas de assédio” e incluir o assédio entre as justas causas de resolução pelo trabalhador.

Outra das suas linhas-de-força do PL 378/XIII é a consagração da obrigatoriedade de um parecer prévio à cessação do contrato do trabalhador assediado.

O PL 378/XIII introduz também um regime de prevenção do assédio.

Em especial

- **Art. 29º**

O PL 378/XIII inclui um nº 1 adequado que explicita a proibição do assédio, ausente no art. 29º do Código do Trabalho (CT).

Um dos aspectos inovadores do PL 378/XIII neste ponto (os nº 2 a 4 e 6 a 8 não o são) é a publicidade a dar à sentença de condenação do assediante (nº 5). Esta publicidade, a aceitar-se, deve ser rigorosamente regulada na lei em termos estritos.

- **Art. 29º-A (Tutela do trabalhador assediado)**

É incompreensível este regime de “parecer prévio” a toda a cessação de contrato da iniciativa do empregador.

As situações de cessação do contrato por iniciativa do empregador que ocorrem são o despedimento e a não renovação de contrato a prazo.

A não renovação de contratos a prazo é insindicável por natureza.

Quanto ao despedimento, ou bem que é fundado em assédio e obviamente carece de justa causa e é ilícito ou não é e esta figura não tem aplicação.

Sujeitar o despedimento – por exemplo por razões objectivas -, quando tenha ocorrido assédio nos dois anos anteriores, a parecer prévio da ACT, se bem que constitua um avanço em relação a outras propostas que não fixam prazo, constitui uma formalidade inaceitável; o assédio avalia-se em tribunal, não administrativamente; disso depende a garantia dos direitos de defesa dos cidadãos.



- **Art. 29º-B (Prevenção de assédio)**

A previsão da obrigatoriedade de (apenas) as grandes empresas prevenirem o assédio em regulamento interno da empresa afigura-se pedagógica e interessante.

O que já não se entende é como se pode impor, por esta via, que tal se inclua em irct que seja outorgado por associações de empregadores e sindicais.

ASM

11/04/2017

- PARECER-

Assunto: Projecto de Lei (do PCP) 375/XIII/2ª, “previne e combate o assédio no local de trabalho”.

Em geral

Com uma formulação ambígua, que sobretudo define o assédio, o actual art. 29º do Código do Trabalho (CT) considera 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 intimidante, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador” (nº 1). A este, o nº 2 acrescenta o “assédio de carácter sexual”.

Conceptualmente, pode distinguir-se o *assédio sexual* e o *assédio com conotação sexual* (*sexual harassment*) – aquele em que o comportamento indesejado e hostil tem conotações sexuais -, do *assédio moral discriminatório* – 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*) -, e do *assédio moral não discriminatório* – em que o comportamento indesejado não se baseia em factor discriminatório, mas que, pela sua continuação e insídia, tem os mesmos efeitos e visa afastar o trabalhador da empresa (*mobbing*) (por todos, cfr. Rosário Ramalho – Tratado de Direito do Trabalho II e Guilherme Dray – *in* Código do Trabalho Anotado).

O CT mais prevê, já hoje: o direito a indemnização do afectado pelo assédio – cfr. art. 28º CT *ex vi* art. 29º/3; o direito a resolução do contrato pelo trabalhador assediado, com direito a indemnização – cfr. art. 396º/1 CT *ex vi* art. 394º/1-b) e -f) CT.

O Projecto de Lei 375/XIII/2ª (doravante designado PL 375/XIII) assenta nos seguintes pilares:

- a) responsabilizar solidariamente o empregador pelo assédio causado por outro trabalhador;
- b) especificar que é ilícito o despedimento por assédio(?) e que o assédio é fundamento da demissão pelo trabalhador;
- c) interditar o exercício de actividade ao empregador assediante.

Em especial

- **Art. 28º**

Discorda-se em absoluto de que o empregador responda solidariamente pelos danos causados ao trabalhador assediado *por outro trabalhador*.

Qual o fundamento desta regra? Só seria admissível nos casos em que, alertado, o empregador houvesse omitido conduta que pudesse evitar tal assédio. E, nesse caso, ele já é co-responsável nos termos da lei.

- **Art. 29º**

A regra do nº 3 parece aceitável quanto à definição do que constitua assédio. Já não o é ao instituir uma presunção que inverte o ónus da prova, obrigando o empregador, perante uma mera denúncia (que deixa de ter de ser fundamentada e substanciada em factos), a fazer prova negativa, na maior parte dos casos inviável.

- **Art. 350º**

Não se compreende a justificação e é inaceitável que o acordo de revogação reconhecido notarialmente (em que é dever do notário esclarecer os outorgantes) seja também revogável pelo trabalhador.

O acordo assim outorgado é feito com total esclarecimento e livre de constrangimentos na presença de um funcionário notarial. Não faz sentido que seja retractável.

- **Art. 381º**

Um despedimento ser “precedido da prática de assédio sobre o trabalhador” é uma previsão vaga, imprecisa e incerta.

“Precedido” desde quando? Poderia consagrar-se antes a ilicitude do despedimento motivado por assédio. Mas esta situação já representa falta de justa causa, pelo que já é ilícita.

- **Art. 394º**

Não pode incluir-se a prática de assédio *por outros trabalhadores* entre as que conferem direito a indemnização ao trabalhador *pelo empregador*.

Não se percebe a norma do nº 4. Ou bem que cabe ao trabalhador queixoso “*demonstrar* os factos constitutivos da prática de assédio” ou bem que “recai sobre o empregador o ónus da *prova*”. Da prova de quê?

Em qualquer caso, não é aceitável a imposição deste ónus de prova negativa, quase sempre impossível.

- **Art. 562º**

É manifestamente *desproporcionada* a sanção da interdição do exercício da actividade em consequência do assédio.