

Projeto de Lei nº 371/XIII

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

(Separata nº 41, DAR, de 24 de janeiro de 2017)

APRECIAÇÃO

O assédio moral ou violência psicológica no trabalho não é um fenómeno novo, mas tem vindo a intensificar-se no quadro do aumento do desemprego, da precariedade dos vínculos laborais e do agravamento do desequilíbrio entre as partes na relação laboral, resultante do reforço dos poderes patronais e do enfraquecimento dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores. Assim, temos vindo a assistir a uma generalização de fenómenos de assédio moral, frequentemente assumido como verdadeira estratégia empresarial, exercida intencionalmente como parte de uma política de gestão de recursos humanos, que tem como objetivo a redução de pessoal ou a eliminação de trabalhadores incómodos ou indesejados, contornando as exigências legais em matéria de proibição de despedimentos sem justa causa e de pagamento de compensações e indemnizações pela cessação de contratos de trabalho.

Neste contexto, parece evidente e clara a necessidade de alterar a lei vigente no sentido de conferir aos trabalhadores uma maior proteção contra estas violações da sua integridade física e moral e da sua dignidade e, ao mesmo tempo, penalizar seriamente os empregadores e as organizações que definem, ou no mínimo aceitam tacitamente, este tipo de condutas, de modo a deixar claro que os comportamentos que configuram o assédio nos locais de trabalho são socialmente intoleráveis.

Tendo presentes estes objetivos, a CGTP-IN considera que o projeto de lei em apreciação, que pretende introduzir algumas alterações na legislação laboral, quer do setor privado quer do setor público, a fim de melhor prevenir o assédio moral nos locais de trabalho, se mostra muito insuficiente, não indo além de modificações cosméticas que, na prática, em nada alteram o regime em vigor.

De facto, o Código do Trabalho já consagra a figura do assédio no seu artigo 29º, embora dando uma definição alargada e algo imprecisa, que liga o assédio moral a fatores de discriminação, o que consideramos restritivo.

Neste aspeto, o Projeto nada altera, limitando-se a prever de modo mais direto o direito de indemnização da vítima e a classificação dos comportamentos de assédio como contra-ordenação grave, o que na verdade já se encontra atualmente previsto, embora com diferente redação.

Para além disto, o Projeto altera ainda o artigo 127º do Código do Trabalho relativo aos deveres do empregador, criando uma nova obrigação, designadamente a de «Adotar códigos de boa

conduta para a prevenção e combate ao assédio e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no local de trabalho».

Com o devido respeito, esta é uma disposição completamente inútil, que só pode ser considerada credível por quem não tem qualquer experiência ou conhecimento da realidade das empresas. Por um lado, confere aos chamados códigos de boa conduta uma pretensa eficácia que na realidade estão longe de possuir; por outro lado, ignora que os fenómenos de assédio na grande maioria dos casos têm origem nos próprios empregadores e constituem verdadeiras estratégias empresariais destinadas a forçar os trabalhadores a aceitar ou a tomar a iniciativa da cessação dos contratos de trabalho.

Finalmente, o Projeto preconiza ainda medidas de informação e divulgação, como a criação de endereços eletrónicos próprios para a apresentação de queixas de assédio em contexto laboral e informação sobre identificação de práticas de assédio e medidas de prevenção, combate e reacção a situações de assédio. E mais uma vez estamos perante medidas meramente paliativas, insusceptíveis de surtirem qualquer efeito em situações reais de assédio, primeiro, porque as entidades competentes para fiscalizar o cumprimento das leis laborais, nomeadamente a ACT, se têm revelado completamente ineficazes na prevenção e sancionamento das situações de incumprimento; em segundo lugar, porque os trabalhadores na generalidade dos casos sabem identificar quando estão a ser vítimas de assédio, mas o medo, a grande vulnerabilidade da sua situação (psicológica, moral, social) e a noção da quase impossibilidade de prova nestas situações e, por isso, da inutilidade da queixa, incute um sentimento de impotência que os leva normalmente a não agir nem reagir.

Assim, na situação atual, tendo em conta o alastramento deste fenómeno e as insuficiências da nossa legislação em matéria de assédio moral, a CGTP-IN considera que é necessário um novo e mais exigente quadro legal de proteção contra a violência psicológica nos locais de trabalho, contemplando nomeadamente os seguintes aspetos:

- Tipificação do assédio moral ou violência psicológica no local de trabalho em geral, distinguindo claramente o assédio moral discriminatório (ligado ou baseado em fatores de discriminação) do assédio moral não discriminatório, ou seja o que não surge ligado a fatores de discriminação;
- Tipificação do conceito de assédio sexual, distinguindo e delimitando este conceito do de assédio moral;
- Alargamento do regime da inversão do ónus da prova a todas as situações tipificadas como assédio moral discriminatório ou não discriminatório, bem como de assédio sexual, no local de trabalho;
- Responsabilização das entidades empregadoras pela prevenção de situações internas que possam gerar situações de violência psicológica, designadamente no âmbito das políticas de segurança e saúde no trabalho ;
- Penalização das práticas e comportamentos abusivos característicos destes fenómenos, incluindo a criminalização de tais condutas;
- Previsão de mecanismos adequados de proteção das testemunhas e de reparação das vítimas de violência psicológica e de assédio sexual no trabalho.