

PROJETO DE LEI N.º 543/XV/1.^a

CONFERE FORÇA EXECUTIVA ÀS DECISÕES CONDENATÓRIAS DA AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO PARA SUSPENSÃO DE DESPEDIMENTO E SANÇÕES ABUSIVAS E APROFUNDA O REGIME JURÍDICO PARA COMBATER O ASSÉDIO NO TRABALHO

Exposição de motivos

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

A aprovação desta lei resultou de um amplo debate e da apresentação de propostas de vários partidos, entre os quais o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda que apresentou a primeira iniciativa legislativa com o propósito de criar um novo regime jurídico para combater o assédio no local de trabalho.

Durante quatro meses, foram ouvidas entidades públicas (ACT, CITE), sindicatos, associações patronais, juízes, investigadoras, médicos e juristas. Tendo em conta estudos recentes, um em cada seis trabalhadores diz já ter sido vítima de assédio (sexual ou moral) no trabalho. Constata-se também um grande hiato entre a extensão do fenómeno e a escassez das queixas, apesar das alterações legislativas terem visado reforçar as

condições de denúncia, a proteção das testemunhas, a punição das práticas do assédio, o reforço dos direitos dos trabalhadores e do quadro preventivo.

A lei aprovada em 2017, que resultou de uma proposta da autoria conjunta do Bloco, PS e PAN (feita após as audições), que o PCP também votou favoravelmente, trouxe alterações relevantes, muitas delas resultantes do debate e do contributo de organizações e especialistas. As mudanças foram essencialmente as seguintes:

1) Clarificou-se na lei a proibição de todos os tipos de assédio no trabalho, tendo passado a referir-se explicitamente o “assédio no trabalho” e não “no local de trabalho” para, por exemplo, incluir os dispositivos de comunicação a distância (as situações em que as pessoas são humilhadas por e-mail ou assediadas por telefone, no quadro de relações laborais).

2) Estabeleceram-se mecanismos de proteção de quem faz denúncias ou aceita ser testemunha, proibindo a empresa de lançar processos disciplinares internos contra os trabalhadores como mecanismo de retaliação contra quem se queixa ou aceita testemunhar, a menos que haja dolo.

3) Passaram a considerar-se abusivos os despedimentos feitos na sequência de uma denúncia de assédio, até um ano após a denúncia, impedindo, dentro deste limite temporal, os patrões de recorrerem a estes expedientes.

4) Imputaram-se às empresas os custos relacionados com os danos que infligem na saúde dos trabalhadores, fazendo com que as doenças resultantes de assédio (por exemplo, o burnout ou a depressão) fiquem abrangidas pelo regime de reparação de danos que atualmente já existe para as doenças profissionais e os acidentes de trabalho. Em novembro de 2017 – uma vez ultrapassado o prazo, definido pelo Governo, para a regulamentação - o Grupo Parlamentar do Bloco Esquerda apresentou o Projeto de Resolução n.º 1138/XIII/3.^a pela “Regulamentação do quadro legislativo aplicável ao assédio no trabalho em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais”, que recomendava ao Governo a atualização “da lista de doenças profissionais e o respetivo índice codificado, passando a incluir na mesma as doenças do foro psíquico e as que resultem de fatores psicossociais, nomeadamente as que resultem de práticas de assédio, regulamentando com a máxima urgência o quadro legislativo relativo a esta matéria e integrando profissionais da área psicossocial nas equipas de saúde e segurança no

trabalho.”, que foi aprovado – apenas com a abstenção do CDS/PP - e deu origem à Resolução da Assembleia da República n.º 245/2018. No entanto, passados mais de 5 anos, o Governo ainda não regulamentou esta matéria.

5) Passou a ser obrigatória a publicação de uma lista das empresas condenadas por assédio, no site da Autoridade para as Condições de Trabalho. Foi reforçado ainda a publicidade dos mecanismos de denúncia no site da ACT.

6) Foi instituída a obrigação das empresas adotarem códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e agirem sempre que tiverem conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Um aspeto essencial ficou pelo caminho: o alargamento da inversão do ónus da prova a todas as situações de assédio, proposto pelo Bloco e pelo PCP. O que se pretendia era facilitar a prova, hoje muito difícil nos casos de assédio não discriminatório (quando não há um trabalhador na mesma condição em relação ao qual se possa invocar discriminação). Ao trabalhador vítima de assédio caberia indicar os factos, no empregador repousaria a responsabilidade de provar que eles não tinham a intenção e o efeito de assédio moral. Esta ideia, contudo, foi chumbada por PS, PSD e CDS.

O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda continua a considerar este passo fundamental para efetivar um regime jurídico que combata, eficazmente, o assédio laboral. São várias as denúncias que continuam a chegar ao conhecimento do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda de situações de assédio laboral que assumem contornos cada vez mais graves, adotados enquanto estratégia das empresas para forçar os trabalhadores a prescindir e a não exercer os direitos que lhe são conferidos pela legislação laboral. Exemplo disso, é a situação – que foi tornada pública – pelo STAD de um vigilante da empresa Vigiexpert - Prevenção e Vigilância Privada Lda., que recusou um horário excessivo de 12 horas por turno e sem pagamento de trabalho extraordinário. Após essa recusa, o trabalhador sofreu várias medidas de retaliação, que passaram pela constante transferência de posto, tendo desde então ocupado seis postos diferentes e com horários abusivos. E acabou destacado para fazer vigilância ao parque de estacionamento da empresa entre a meia-noite e as 8 horas, horário em que "o trabalhador é obrigado a estar de pé, ao ar livre, ao frio e à chuva, e não tem acesso a instalações sanitárias", conforme denunciou o Sindicato. Um outro exemplo, prende-se

com uma trabalhadora da TAP, assistente de bordo há mais de 19 anos, que foi despedida com justa causa por ter apresentado sucessivas baixas por doença que decorriam da própria prestação do trabalho e que se encontravam devidamente comprovadas por declarações médicas. A nota de culpa enviada pela TAP à trabalhadora fundamentava-se inclusivamente em publicações feitas nas redes sociais para justificar o facto de estar no “top do abstentismo”, como lhe foi dito pelo departamento de recursos humanos da empresa. O processo culminou com uma decisão de despedimento que não lhe foi comunicada de forma expedita pela TAP, porque sabia que a trabalhadora se encontrava fora ao serviço da empresa e, por esse motivo, esta trabalhadora continuou a exercer as suas funções na TAP, mesmo após o despedimento por desconhecimento daquela decisão.

Entendemos também que seria importante reconhecer uma efetiva eficácia às ações da ACT, conferindo natureza de título executivo às suas decisões condenatórias, permitindo assim que os despedimentos abusivos, por exemplo, sejam suspensos, impedindo que se arrastem situações de incumprimento e uma dupla e tripla vitimização das vítimas de assédio laboral.

Assim, sem prejuízo do reforço que seja necessário ao nível das políticas públicas, o Bloco confere, neste projeto de lei, maior eficácia à atuação da Autoridade para as Condições de Trabalho, bem como aprofunda o regime de combate ao assédio e as alterações realizadas em 2017, repartindo o ónus da prova (o trabalhador identifica os factos, ao empregador caberá provar que não configuram assédio)

Por outro lado, convém que sejam afastadas as dúvidas interpretativas relativamente aos fundamentos da resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, retirando a menção à denúncia de assédio ao serviço com competência inspetiva na área laboral, a ACT, uma vez que esta referência na lei não só se reputa inútil como parece fazer da denúncia o pressuposto ou a condição bastante para a resolução do contrato quando, na verdade, a resolução com justa causa dependerá sempre da demonstração, por parte do trabalhador, da verificação dos factos que integram o assédio independentemente da denúncia. Por essa razão, retirar a referência à denúncia à ACT, que poderá e deverá sempre ser feita, garante maior clareza ao texto da lei.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei aprofunda o regime jurídico aplicável ao assédio, procedendo a alterações no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e ao regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 29.º e 394.º do Código do Trabalho, aprovado pelo Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, e 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 06 de dezembro, e 1/2022, de 03 de janeiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 29.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

4- Cabe a quem alega o assédio indicar os factos que o consubstanciam, bem como o trabalhador ou trabalhadores abrangidos pelos comportamentos que o integram, incumbindo ao empregador provar que o tratamento não assenta em assédio.

5 - (anterior n.º 4).

6 - (anterior n.º 5).

7 - (anterior n.º 6).

Artigo 394.º

(...)

1 - (...).

2 - (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

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

3 - (...).

4 - (...).

5 - (...).»

Artigo 3.º

Alteração ao regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social

O artigo 26.º do regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro e alterado pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, pela Lei n.º 55/2017, de 17 de julho, e pela Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 26.º

(...)

1 – O incumprimento da decisão condenatória confere-lhe a natureza de título executivo.

2 – O disposto no n.º anterior implica o efeito suspensivo, designadamente, de despedimentos e sanções abusivas previstas no artigo 331.º do Código do Trabalho.»

Artigo 4.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no prazo de 30 dias.

Assembleia da República, 03 de fevereiro de 2023.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,

José Soeiro; Pedro Filipe Soares; Mariana Mortágua;

Catarina Martins; Joana Mortágua