



Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

PARECER

Projeto de Lei n.º 543/XV/1.ª (BE)

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

Autor:

Deputado
Hugo Maravilha (PSD)



Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

ÍNDICE

PARTE I – CONSIDERANDOS

1. Introdução
2. Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas
3. Enquadramento legal
4. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
5. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV – ANEXOS

PARTE I – CONSIDERANDOS

1 – Introdução

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa (Constituição) e do n.º 1 do artigo 119.º do Regimento da Assembleia da República (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e na alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 3 de fevereiro de 2023, acompanhado da ficha de avaliação prévia de impacto de género¹. A 7 de fevereiro, foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), por despacho do Presidente da Assembleia da República, sendo anunciado na sessão plenária de dia 8 de fevereiro.

2 – Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas

A exposição de motivos da iniciativa em apreço recorda o impacto da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, no quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, que resultou das propostas de vários partidos e de um amplo debate, que incluiu um conjunto de audições com diversas entidades. Sem deixar de vincar que estudos recentes apontam para a disseminação do fenómeno do assédio e para a discrepância entre a

1

<https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c63793959566b786c5a79394562324e31625756756447397a5357357059326c6864476c32595338775a474a6b4e6a646c595331695a5459344c545132596a557459574e694d43303459544d7a596a6c684e3249774f4449756347526d&fich=0dbd67ea-be68-46b5-acb0-8a33b9a7b082.pdf&Inline=true>

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

sua amplitude e o reduzido número de queixas, enaltecem as alterações introduzidas pelo diploma citado, a saber: a clarificação da proibição legal de todos os tipos de assédio; a introdução de mecanismos de proteção de denunciantes e testemunhas; a tipificação dos despedimentos concretizados na sequência de uma denúncia de assédio como abusivos; a imputação aos empregadores dos custos e danos infligidos aos trabalhadores, designadamente como doenças profissionais; a divulgação das empresas condenadas por assédio; e a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio.

Apesar de, decorridos mais de cinco anos, o Governo ainda não ter procedido à competente regulamentação, não obstante a resolução aprovada pelo Parlamento nesse sentido, já em 2018, a verdade é que os proponentes consideram que a lei não contemplou alguns aspetos essenciais, desde logo o alargamento da inversão do ónus da prova a todas as situações de assédio, defendendo que ao trabalhador apenas deveria ser exigido que enunciasse os factos, cabendo então ao empregador demonstrar que estes não configuravam uma situação de assédio. A este respeito, são mencionados exemplos concretos, que no seu entender ilustram o alegado anteriormente.

Por outro lado, visa-se igualmente conferir força executiva às decisões condenatórias da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), reconhecendo-se uma eficácia efetiva às suas ações e permitindo-se a suspensão antecipada de despedimentos abusivos.

Finalmente, assume-se ainda o propósito de afastar «*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 (...)*», já que se entende que essa referência não só é inútil, como pode ser perniciosa, visto que a resolução do contrato apenas deverá depender «*da verificação dos factos que integram o assédio, independentemente da denúncia.*»

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

Nestes termos, a iniciativa legislativa é composta por quatro artigos, correspondendo o primeiro ao objeto, o segundo e terceiro às alterações a introduzir na ordem legislativa e o quarto, e último, à entrada em vigor.

3 – Enquadramento legal

A Constituição consagra, no artigo 13.º, o princípio da igualdade, determinando que «todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei» (n.º 1). Neste domínio, «ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual» (n.º 2).

Acresce que, no que respeita ao direito ao trabalho, constitucionalmente consagrado (artigo 58.º), incumbe ao Estado «a execução de políticas de pleno emprego, a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais, e, bem assim, a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores».

No quadro dos direitos dos trabalhadores, o artigo 59.º da Constituição enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, «sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas», nomeadamente o direito à «retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna» [alínea a) do n.º 1].

Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias (artigo 17.º da Constituição).

No Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a norma relativa ao assédio é prevista numa divisão própria, intitulada «Proibição de assédio»,

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

constituída pelo artigo 29.º. Os n.ºs 1, 4, 5 e 6 deste artigo foram alterados pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que reforçou 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 atual redação do referido artigo 29.º determina expressamente que é proibida a prática de assédio (n.º 1), e define assédio como «o comportamento indesejado, nomeadamente o 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» (n.º 2), constituindo assédio sexual «o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior» (n.º 3); prevendo expressamente o direito de indemnização das vítimas de assédio (n.º 4); e preceituando que a prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal (n.º 5), para além de determinar que o denunciante e as testemunhas que indique não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, pelas declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório (n.º 6).

A citada Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, alterou também os artigos 127.º (*Deveres do empregador*), 283.º (*Acidentes de trabalho e doenças profissionais*), 331.º (*Sanções abusivas*), 349.º (*Cessação de contrato de trabalho por acordo*), 394.º (*Justa causa de resolução*) e 563.º (*Dispensa e eliminação da publicidade*) do presente CT. Na sequência das aludidas alterações, o empregador deve adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores, bem como instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho (alíneas *k*) e *l*) do n.º 1 do artigo 127.º); a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador (n.º 8 do artigo 283.º); e constitui justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante (alínea *f*) do n.º 2 do artigo 394.º).

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, no seu artigo 4.º, estabelece que 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 na Internet sobre identificação de práticas de assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reação a situações de assédio*» (n.º 1); e que a «*Inspeção-Geral de Finanças inclui no seu relatório anual os dados estatísticos referentes à atividade desenvolvida ao abrigo da presente lei*» (n.º 2).

O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral é a ACT, que prossegue, entre outras, as atribuições de promover, controlar e fiscalizar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais, respeitantes às relações de trabalho [alínea *a*) do n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro, na sua redação atual, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, e a alínea *a*) do n.º 2 do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho, que aprovou a orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho]. Além dos procedimentos resultantes da atividade inspetiva, a ACT efetua também participações ao Ministério Público sempre que existam indícios da prática de crime ou no âmbito dos mecanismos processuais de combate à ocultação de relações de trabalho subordinado.

Conforme prevê o artigo 6.º da supracitada Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, «*o Governo define, em sede de regulamentação própria, os termos de aplicação da presente lei, na parte referente aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, no prazo de um mês a contar da data da sua publicação*».

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

Tendo sido ultrapassado aquele prazo, o Grupo Parlamentar do BE apresentou o Projeto de Resolução n.º 1138/XIII/3.^a - *Regulamentação do quadro legislativo aplicável ao assédio no trabalho em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais*, que recomendava ao Governo «*regulamentar, com a máxima urgência, o quadro legislativo aplicável ao assédio em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente atualizando a lista de doenças profissionais e o respetivo índice codificado de forma a contemplar doenças profissionais resultantes de práticas de assédio*», que foi aprovado (com votos a favor do PSD, PS, BE, PCP, PEV, PAN e com a abstenção do CDS-PP), dando origem à Resolução da Assembleia da República n.º 245/2018, de 9 de agosto (Recomenda ao Governo que promova a segurança e a saúde no trabalho e elabore um programa nacional de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais).

Por último, refere-se a Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual, que aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, e que prevê no seu artigo 26.º, sob a epígrafe *Natureza de título executivo*, que «*a decisão condenatória de aplicação de coima que não se mostre liquidada no prazo legal tem a natureza de título executivo*».

4 – Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário

Como já indicado, a iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º Constituição e do n.º 1 do artigo 119.º do Regimento, que consagram o poder de iniciativa da lei.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

São também respeitados os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que esta parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço, segundo a respetiva Nota Técnica, não parece suscitar outras questões em face da lei formulário nem suscita outras questões pertinentes no âmbito da legística formal.

5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que deram entrada e foram rejeitadas, na presente Legislatura, as seguintes iniciativas sobre os temas aqui aventados:

- Projeto de Lei n.º 293/XV/1.ª (L) - *Alargamento de atribuições da autoridade para as condições do trabalho (alteração ao Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho);*
- Projeto de Lei n.º 445/XV/1.ª (L) - *Garante a acessibilidade de pessoas trabalhadoras à informação legalmente exigida em matéria de assédio no trabalho, direitos de parentalidade e existência de postos de trabalho permanentes;*
- Projeto de Resolução n.º 19/XV/1.ª (PAN) - *Recomenda ao Governo a criação de canais para queixas de comportamentos de assédio, discriminação e bullying em estabelecimentos de ensino e locais de trabalho, a implementação de códigos de conduta e programas de formação para a prevenção e combate ao assédio;*
- Projeto de Resolução n.º 228/XV/1.ª (CH) - *Pelo reforço do quadro de pessoal da Autoridade para as Condições de Trabalho – ACT.*

Já na anterior Legislatura, cumpre destacar a rejeição do Projeto de Lei n.º 847/XIV/2.ª (PCP) - *Confere natureza de título executivo às decisões condenatórias da ACT e altera o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, procedendo à 3.ª alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro;* e do Projeto de

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

Resolução n.º 1336/XIV/2.ª (BE) - *Regulamentação do quadro legislativo aplicável ao assédio no trabalho em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais, do Projeto de Resolução n.º 1392/XIV/2.ª (Deputada Cristina Rodrigues)* - *Recomenda ao Governo que proceda à ratificação da Convenção sobre violência e assédio no mundo do trabalho da Organização Internacional do Trabalho e do Projeto de Resolução n.º 1393/XIV/2.ª (Deputada Cristina Rodrigues)* - *Recomenda ao Governo que publique a lista actualizada das doenças profissionais que inclua as doenças resultantes da prática de assédio laboral.*

Deram igualmente entrada as seguintes iniciativas, que, sem exceção, caducaram com o final da XIV Legislatura, a 28 de março de 2022:

- Projeto de Lei n.º 852/XIV/2.ª (PAN) - *Prevê o crime de assédio sexual, procedendo à quinquagésima terceira alteração ao Código Penal e à décima oitava alteração ao Código do Trabalho;*
- Projeto de Lei n.º 906/XIV/2.ª (Deputada Cristina Rodrigues) - *Garante o cumprimento da Convenção de Istambul reforçando a protecção das vítimas em caso de assédio sexual;*
- Projeto de Resolução n.º 1289/XV/1.ª (PAN) - *Recomenda ao Governo a implementação de um código de conduta nos locais de trabalho e programas de formação para a prevenção e combate ao assédio sexual.*

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

Sendo a opinião do autor de emissão facultativa, o Deputado autor do presente parecer exime-se, nesta sede, de manifestar a sua opinião sobre a proposta em análise.

PARTE III – CONCLUSÕES

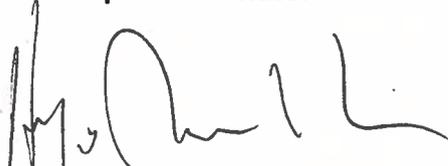
Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão conclui o seguinte:

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão

1. O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE) tomou a iniciativa de apresentar, a 3 de fevereiro de 2023, o Projeto de Lei n.º 543/XV/1.^a, que *“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”*.
2. O Projeto de Lei em análise tem por finalidade regulamentar a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, e conferir força executiva às decisões condenatórias da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).
3. A presente iniciativa legislativa cumpre os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.
4. Nos termos regimentais aplicáveis, a Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão é de parecer que o Projeto de Lei n.º 543/XV/1.^a (BE) está em condições de ser votado em sessão plenária da Assembleia da República.

Palácio de São Bento, 22 de fevereiro de 2023

O Deputado Relator



Hugo Maravilha

A Presidente da Comissão



Isabel Meirelles