

PROJETO DE LEI N.º 307/XIII/2.ª

CRIA UM NOVO REGIME JURÍDICO PARA COMBATER O ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

(Grupo Parlamento do Bloco de Esquerda)

– Nota crítica da CIP –

I.

O Projeto de Lei (doravante PL) em referência visa proceder a mais uma alteração ao Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº 480/99, de 9 de novembro, na matéria relativa ao assédio.

O PL, em síntese, visa, segundo os seus autores, *“criar um novo regime jurídico capaz de combater eficazmente o assédio no local de trabalho, conferindo maior proteção ao trabalhador vítima de assédio e criando também o quadro punitivo necessário para impedir e prevenir o fenómeno.”*

Para tal, segundo a exposição de motivos, *“os objetivos desta iniciativa legislativa são os seguintes:*

- 1. Clarificar o conceito de assédio, deixando de o fazer depender de prática discriminatória, de modo a dar resposta às dificuldades de prova identificadas no assédio não discriminatório;*
- 2. Alterar a inserção sistemática do assédio no Código de Trabalho, integrando-o nos direitos de personalidade;*
- 3. Incluir o assédio nas causas de ilicitude do despedimento;*
- 4. Aplicar o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais aos acidentes de trabalho e doenças profissionais resultantes da prática reiterada de assédio;*

5. *Integrar, em sede de regulamentação, o risco proveniente de assédio nos riscos de doenças profissionais, transferindo a responsabilidade da segurança social para a entidade empregadora;*
6. *Proteger quem denuncia e quem testemunha atos de assédio, impedindo a retaliação por via de processos disciplinares, isto é, conferir proteção disciplinar do trabalhador e das testemunhas em relação aos factos constantes dos autos do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório;*
7. *Reforçar as sanções acessórias aplicáveis às empresas em sede de contraordenação, aplicando-lhes de forma automática a privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, nos casos de condenação por assédio e impossibilitando a dispensa da sanção acessória da publicidade nos casos de assédio*
8. *Imputar às empresas condenadas por assédio um "custo de imagem", por via da criação de uma listagem pública em site oficial (DGERT e ACT) de todas as empresas condenadas por assédio, por período não inferior a um ano e obrigando à inclusão da menção à condenação por assédio nos anúncios de emprego por igual período.*
9. *Consagrar, de forma expressa, a possibilidade de resolução, com justa causa, do contrato de trabalhador em caso de assédio;*
10. *Alargar, nos casos de assédio, o prazo para exercício do direito do arrependimento no caso de cessação do acordo de revogação, impossibilitando a sua exclusão no caso de reconhecimento notarial presencial das assinaturas apostas no acordo de revogação e obrigando à existência de menção expressa, por escrito, no acordo revogatório, da possibilidade de exercício do direito de arrependimento."*

Ainda segundo a referida exposição de motivos, "Com estas dez medidas, o Bloco de Esquerda propõe a consagração, em Portugal, de um novo enquadramento jurídico que se pretende eficaz para travar a escalada do assédio nas estruturas organizativas (...)" (sublinhado nosso).

II.

O PL, na sua exposição de motivos, procura caracterizar, segundo os seus autores, a realidade do assédio em Portugal como forma de justificar as propostas apresentadas.

Entre as várias afirmações, destacam-se as seguintes:

- *"O assédio moral é um fenómeno que tem vindo a assumir proporções preocupantes, sobretudo num quadro de individualização e precarização das relações laborais."*
- *"Em 2016, o Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG) do ISCSP, apresentou os resultados finais do estudo "Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal", promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Este estudo chegou a conclusões alarmantes, nomeadamente quanto à dimensão que o assédio no local de trabalho tem vindo a assumir em Portugal.*

Desde logo, o estudo conclui que, em 2015, "os números que se atingem em Portugal, tanto do assédio sexual como moral, são muito expressivos e superiores aos que se verificam na média dos países europeus. Quanto ao assédio sexual em Portugal atinge-se valores de 12,6% (HM) enquanto na média dos países europeus estes valores se situavam nos 2% em 2010; quanto ao assédio moral a relação é de 16,5% em Portugal para 4,1% na média dos países europeus."

- *"Com estas dez medidas, o Bloco de Esquerda propõe a consagração, em Portugal, de um novo enquadramento jurídico que se pretende eficaz para travar a escalada do assédio nas estruturas organizativas (...)" (sublinhados nossos).*

Começamos, então, por analisar a realidade que o BE pretende induzir.

Segundo o BE *"O assédio moral é um fenómeno que tem vindo a assumir proporções preocupantes, sobretudo num quadro de individualização e precarização das relações laborais."* e que é necessário *"travar a escalada do assédio nas estruturas organizativas."*

Para tentar justificar o estado de alarme que claramente pretende induzir na sociedade, o BE recorre a um estudo do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG) do ISCSP, promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Tal estudo, terá chegado a *"conclusões alarmantes, nomeadamente quanto à dimensão que o assédio no local de trabalho tem vindo a assumir em Portugal."*, sendo destacado o facto de, em 2015, *"os números que se atingem em Portugal, tanto do assédio sexual como moral, são muito expressivos e superiores aos que se verificam na média dos países europeus"*.

Estamos, assim, segundo o BE e os promotores do estudo invocado, perante uma situação alarmante.

Diga-se, desde já, que a CIP desconhece, por completo, **dados ou factos**, que sustentem, minimamente, tal conclusão.

Bem pelo contrário.

Os dados de que a CIP dispõe apresentam uma realidade manifestamente diferente.

Por outro lado, é perspetiva desta Confederação que, quando se envereda por afirmações conclusivas de uma determinada realidade, as mesmas, obrigatoriamente, têm de ter sustentação fáctica.

Vejamos, então, a realidade.

Neste âmbito, devemos começar por recorrer aos dados das entidades oficiais.

Em primeiro lugar, os dados da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).

Segundo a ACT:

- Em **2010**, ocorreram **18** procedimentos inspetivos no âmbito do assédio sexual e moral (a ACT não tem informação desagregada quando aos dois tipos de assédio)
- Em **2011**, ocorreram **21** procedimentos inspetivos no âmbito do assédio sexual e moral (a ACT não tem informação desagregada quando aos dois tipos de assédio)
- Em **2012**, ocorreram **22** procedimentos inspetivos no âmbito do assédio sexual e moral (a ACT não tem informação desagregada quando aos dois tipos de assédio)
- Em **2013**, ocorreram **23** procedimentos inspetivos no âmbito do assédio sexual e moral (a ACT não tem informação desagregada quando aos dois tipos de assédio)
- Em **2014**, ocorreram **0** procedimentos inspetivos no âmbito do assédio sexual e **17** no âmbito do assédio moral
- Em **2015**, ocorreram **0** procedimentos inspetivos no âmbito do assédio sexual e **12** no âmbito do assédio moral

Por sua vez, segundo a CITE:

- Em **2010**, ocorreram **4** queixas à CITE por assédio sexual, **4** por assédio moral, e **1** por assédio sexual e moral

- Em **2011**, ocorreram **1** queixas à CITE por assédio sexual, **0** por assédio moral, e **0** por assédio sexual e moral
- Em **2012**, ocorreram **2** queixas à CITE por assédio sexual, **6** por assédio moral, e **1** por assédio sexual e moral
- Em **2013**, ocorreram **3** queixas à CITE por assédio sexual, **3** por assédio moral, e **2** por assédio sexual e moral
- Em **2014**, ocorreram **1** queixas à CITE por assédio sexual, **5** por assédio moral, e **0** por assédio sexual e moral
- Em **2015**, ocorreram **1** queixas à CITE por assédio sexual, **8** por assédio moral, e **0** por assédio sexual e moral

Por outro lado, a realidade que o BE pretende criar, aparentemente a todo o custo, baseia-se, unicamente, num estudo/inquérito promovido pela CITE.

Ora, no entendimento desta Confederação, os autores do PL não deveriam basear-se num único estudo/inquérito para formular conclusões, omitindo, ao mesmo tempo, os dados oficiais.

Nesta, como em outras matérias, é necessário alargar a análise.

Assim, veja-se, por exemplo, que os dados da Fundação de Dublin, constantes do Quinto Inquérito Europeu às Condições de Trabalho (2010), revelavam que o assédio não assumia, em Portugal, uma dimensão dramática, sendo mesmo muito inferior à média da União Europeia: Em 2010: PT - 2.1%; EU/15-4.7%; EU/27- 4.1%.

Mais, de acordo com o citado relatório, a situação em Portugal tem vindo a melhorar, uma vez que, em 2005, 3.6% dos trabalhadores inquiridos responderam que tinham sido objeto de assédio, quando, em 2010, foi 2.1%. Ou seja, verificou-se uma redução de 1.5 pontos percentuais.

Veja-se, igualmente, o 6.º Inquérito às Condições de Trabalho da Fundação de Dublin, publicado no passado dia 17 de novembro de 2016, e referente ao ano de 2015.

No referido Inquérito, verifica-se a existência de um novo método de análise denominado “índice de ambiente social”, o qual se debruça sobre a incidência de comportamentos sociais adversos e a existência de apoios face a tais comportamentos.

Os citados comportamentos sociais adversos compreendem, entre outros, abusos verbais, ameaças, violência física ou psicológica e assédio.

Ora, da análise efetuada pela Fundação de Dublin – entidade credível e com vasta experiência no desenvolvimento deste tipo de inquéritos –, resulta que Portugal, com base nas respostas dos trabalhadores, é o país da União Europeia com melhor resultado no referido Index (v. nomeadamente, pág. 64 e 65 do inquérito).

Ou seja, Portugal é o país da UE com a menor percentagem de comportamentos sociais adversos.

Tendo em conta, quer os dados absolutos quer a tendência dos mesmos, a única conclusão possível é a de que a realidade nada tem a ver com o projetado pelo BE.

Face ao exposto, a CIP, por um lado, refuta, com base em dados oficiais e credíveis, a realidade que se pretende induzir e, por outro lado, lamenta que um partido com assento parlamentar, como o BE, queira provocar manifesto alarme social numa matéria séria e complexa, da qual podem resultar múltiplos efeitos, todos eles de cariz negativo, quer para os trabalhadores quer para as empresas.

É claro que a CIP repudia a prática de assédio.

No entanto, também é verdade que a situação não é alarmante como o BE pretende, aparentemente a todo o custo, induzir.

Assim, é perspetiva desta Confederação, que todas as propostas apresentadas pelo BE perdem a sua razão de ser, pois visam dar resposta a uma realidade que não é a pressuposta.

- *"Mas independentemente da valoração jurídica que é feita do critério temporal no assédio, certo é que os atos que integram o assédio não só despoletam riscos para a saúde física e mental do trabalhador, como podem ter como resultado, frequentemente, a perda do posto de trabalho, imputando-se perversamente a responsabilidade à própria vítima, isto é, ao trabalhador ou trabalhadora, que foi induzido a ausentar-se do trabalho por razões de doença ou incitado a despedir-se. Em regra, estes atos ocorrem no quadro das organizações e materializam-se em formas de abuso ou uso indevido do poder por parte de superiores hierárquicos, podendo até ser firmados com o conluio e participação ativa de outros subordinados." (sublinhado nosso).*

Neste âmbito, questiona-se: De que dados dispõe o BE para afirmar da existência de conluios entre os subordinados e os superiores hierárquicos ?

Vinca-se, novamente, que, em matérias tão sérias e sensíveis como o assédio, quaisquer afirmações de caráter conclusivo têm de ser sustentadas em dados ou factos credíveis.

- *"Das conclusões do estudo extrai-se ainda a associação do assédio às desigualdades de género e de acesso a cargos de poder: "O assédio sexual e o assédio moral no local de trabalho, enquanto formas de atentar contra a dignidade das pessoas no trabalho, não podem ser desvinculados de formas mais genéricas de desigualdade de acesso a recursos, poderes e prestígio. Em primeiro lugar, a natureza hierárquica da organização do trabalho e das organizações surge como potenciadora de situações de assédio moral e sexual. Em segundo lugar, a*

transposição para o interior do mundo do trabalho de uma ordem de género e de uma ideologia de género que reproduz desigualdades entre homens e mulheres é um fator fundamental para a promoção das situações de assédio, porque permitem a desvalorização simbólica e objetiva do lugar ocupado pelas mulheres.”” (sublinhados nossos).

Face ao supratranscrito, questiona-se: Pretende o BE extinguir a natureza hierárquica das organizações ?

Por outro lado, a minimização e desvalorização do papel das mulheres sugerido pelo BE, constitui uma visão do passado e que já não representa o sentimento generalizado da população, particularmente das camadas mais jovens.

III.

Na perspetiva da CIP, o PL suscita manifesto reparo crítico, não só quanto à análise efetuada, como também quanto às soluções projetadas.

Aliás, da leitura e análise da exposição de motivos e das propostas formuladas no PL, conclui-se, apenas e tão só, que o PL se encontra, por um lado, indelevelmente marcado por opções ideológicas ou políticas e, por outro lado, pela projeção de um “retrato” do assédio em Portugal que nada tem de comparável com a realidade.

Trata-se, em suma, de um PL que não retrata, de forma objetiva e isenta, a realidade do mercado de trabalho, e, nessa premissa, avança com propostas manifestamente negativas e desproporcionadas, que nada abonam para a credibilidade do mesmo.

Diga-se, desde já, que, na perspetiva da CIP, o regime do assédio não necessita de quaisquer alterações do seu quadro legal.

No que diz respeito ao quadro jurídico do assédio, verifica-se que o este está amplamente protegido e consolidado do ponto de vista legal, quer ao nível internacional quer ao nível nacional.

A este respeito, destaca-se o n.º 2 do artigo 4º da Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho, Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

("Artigo 4.º Princípio da igualdade de tratamento

1. O princípio da igualdade de tratamento implica a inexistência de qualquer discriminação em razão do sexo nos sectores público e privado, quer direta, quer indiretamente, por exemplo relacionada com a criação, instalação ou ampliação de uma empresa, ou com o lançamento ou a ampliação de qualquer outra forma de atividade como trabalhador independente.

2. Nos domínios abrangidos pelo n.º 1, o assédio e o assédio sexual são considerados discriminação em razão do sexo e, por conseguinte, proibidos. A rejeição de comportamentos deste tipo ou a submissão aos mesmos por parte das pessoas em causa não podem ser utilizadas como fundamento de decisões que as afetem.

3. Nos domínios abrangidos pelo n.º 1, uma instrução no sentido de discriminar pessoas em razão do sexo é considerada discriminação.")

Destaca-se, igualmente, o artigo 29.º do Código do Trabalho que define a noção de assédio e configura como contra-ordenação muito grave a respetiva prática.

Realça-se, no entanto, que a noção de assédio foi alterada no âmbito da revisão do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O anterior Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, definia, no artigo 24.º, assédio como todo o comportamento

indesejado relacionado com certos fatores de discriminação (ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções política ou ideológicas e filiação sindical), praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, define, no artigo 29.º, “assédio” como *“todo 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 objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”*

Neste âmbito, importa referir que, no processo de transposição, o ordenamento jurídico Português foi mais além do que estava previsto na Diretiva, passando a incluir situações não relacionadas com fatores de discriminação.

O assédio moral pode ainda ser enquadrado juridicamente nos direitos consagrados na Constituição da República Portuguesa (v.g.: por ex.: o direito à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, ao bom nome e reputação, à imagem e à proteção contra quaisquer formas de discriminação) e nos crimes tipificados no Código Penal (v.g.: por ex.: crimes de injúrias e atentados à honra e moral públicas).

Na perspetiva da CIP, consolidados que estão, transversal e verticalmente, os Princípios da Igualdade e Não Discriminação – quer no Tratado da União Europeia (TUE) quer em Diretivas quer, ainda, no próprio Código do Trabalho, entre outros – não são necessárias mais iniciativas – mesmo sem ser de natureza legislativa – com o intuito de regular a matéria em questão.

Em conclusão, a CIP entende que o quadro jurídico existente em Portugal é suficientemente adequado à prevenção, dissuasão e sanção deste tipo de comportamentos.

IV.

Vejamos, então, em particular, as propostas vertidas no PL.

- Alterações ao Código do Trabalho

Artigo 283.º (Acidentes de trabalho e doenças profissionais), na redação do artigo 2.º do PL

n.º 8

O n.º 8 do artigo 283.º refere o seguinte:

"8 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática reiterada de assédio é da entidade empregadora." (sublinhado nosso).

Na exposição de motivos, tenta-se justificar a proposta nos seguintes termos:

"No entanto, o trabalhador depara-se com dificuldades de prova, sobretudo quando o assédio moral não se baseia em fator discriminação, não sendo aplicável a regra do n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho de inversão do ónus da prova, pelo que tem vindo a ser discutida a relevância da submissão do assédio moral ao regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais." (sublinhado nosso).

Na perspetiva da CIP, para além de não se compreender e desconhecer a discussão invocada na exposição de motivos, o que se verifica com a

proposta em apreço é, apenas e tão só, a demonstração de uma “fúria” velada contra as empresas.

Ou seja,

Em primeiro lugar, não se compreende o que subjaz à proposta.

Em segundo lugar, constitui uma solução simplista no sentido de responsabilizar o empregador por tudo e por nada, mesmo nas situações em que ao empregador nada pode ser imputado.

Veja-se, por exemplo, um caso, que facilmente se concebe, de assédio por um cliente e desconhecido do empregador.

Em terceiro lugar, questiona-se: a partir de que momento será considerada “prática reiterada” ?

Face ao exposto, a proposta é liminarmente rejeitável.

Artigo 349.º (Cessação do contrato de trabalho por acordo), na redação do artigo 2.º do PL

n.º 3

e

Artigo 350.º (Cessação do acordo de revogação), na redação do artigo 2.º do PL

n.ºs 2, 5 e 6

O n.º 3 do artigo 349.º prevê o seguinte:

"3 - O documento deve mencionar expressamente a data de celebração e a do início da produção dos respetivos efeitos, bem como o prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação." (sublinhado nosso).

Por sua vez, os n.ºs 2, 5 e 6 do artigo 350.º propõem o seguinte:

"2 - O trabalhador que alegue ter sido vítima de assédio pode fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho mediante comunicação fundamentada, com indicação circunstanciada dos factos que fundamentam o assédio, dirigida ao empregador, até ao décimo quinto dia seguinte à data da respetiva celebração.

5 - 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, sem prejuízo do número seguinte.

6 - O número anterior não é aplicável aos casos de assédio contemplados no n.º 2."

Face ao supratranscrito, verifica-se, entre outros aspetos, a criação de um prazo excecional para a cessação do acordo de revogação pelo trabalhador, nos casos em que alegue uma situação de assédio.

Ou seja, no caso de assédio, o prazo de arrependimento seria de 15 dias, quando, para os restantes casos, o prazo geral manter-se-ia nos 7 dias, tal como previsto no n.º 1 do artigo 350.º do CT.

Na perspetiva da CIP, não se vislumbram razões em amplitude suficiente para a criação de um prazo excecional e que reforça o quadro de incerteza a que a relação laboral fica subsumida.

Por outro lado, não será difícil antever um elevado número de casos em que os trabalhadores, para poderem usufruir de um prazo mais longo para o arrependimento, invocarão o assédio.

Artigo 381.º (Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento), na redação do artigo 2.º do PL

Alínea e)

O dispositivo em apreço, prevê o seguinte:

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

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) Se for precedido de assédio sobre o trabalhador, sendo que se presume abusivo o despedimento sempre que efetuado no prazo de um ano após a cessação daquele."

Também neste caso, a CIP considera que não existem razões que justifiquem a criação de situações excecionais.

Por um lado, ao contrário do afirmado pelo BE, os casos de assédio para além de baixos, revelam uma tendência decrescente.

Por outro lado, as eventuais situações de assédio são consumidas pela alínea b) do artigo 381.º, a qual refere que *"Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: (...) b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;"*.

Acresce que se prevê a criação de uma presunção de despedimento abusivo.

Ora, nesta matéria, a CIP entende que a presunção que ora se pretende criar não é adequada e proporcional aos seus fins, ao misturar diferentes circunstâncias.

Mais, tal solução pode mesmo motivar a litigiosidade nas empresas, estimulando a apresentação de alegações infundadas de assédio.

Artigo 394.º (Justa causa de resolução), na redação do artigo 2.º do PL

n.º 2, alínea g)

De acordo com o PL:

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

(...)

g) Assédio praticado pelo empregador ou seu representante, bem como pelos colegas de trabalho, instigados ou não pela entidade empregadora."

A solução proposta é, na perspetiva desta Confederação, manifestamente desadequada.

Em primeiro lugar, como já se referiu anteriormente, os casos de assédio para além de baixos, revelam uma tendência decrescente.

Em segundo lugar, as eventuais situações de assédio são consumidas pela alínea f) do n.º 1 do artigo 394.º a qual refere *"f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.;"*

Em terceiro lugar, questiona-se: Quem é o empregador para efeitos de assédio ?

Ou seja, quando se refere o “empregador” está-se a falar de quem ?

É que não pode ser a empresa, uma vez que o assédio pressupõe o desenvolvimento de atos por pessoas.

Estamos, assim, a falar do “dono” da empresa ? Do acionista maioritário ? De algo impessoal ?

Em quarto lugar, sem prejuízo da questão anteriormente formulada, será razoável imputar ao empregador, ou seu representante, atos de assédio praticados por outrem e/ou por ele desconhecidos ?

Mais, terá sentido imputar ao empregador, ou ao seu representante, a responsabilidade de atos desenvolvidos por colaboradores em clara violação dos deveres destes últimos, previstos no artigo 128.º do CT ?

Ou por atos encetados por terceiros ? Por clientes ?

Tão ou mais grave, é o entendimento do BE que concebe que os atos de assédio podem ser instigados pelas entidades empregadoras, aparentemente de forma generalizada, pois, caso contrário, não faria tal referência numa norma geral e abstrata.

Em conclusão, a solução proposta é inadmissível.

Artigo 562.º (Sanções acessórias), na redação do artigo 2.º do PL

n.ºs 3 e 5

Através do disposto em referência, projetam-se as seguintes soluções:

"3 - A publicidade da decisão condenatória consiste na inclusão em registo público, disponibilizado na página eletrónica do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, de um extrato com a caracterização da contraordenação, a norma violada, a identificação do infrator, o setor de atividade, o lugar da prática da infração e determina, nos casos de condenação por assédio, a menção expressa da condenação em todos os anúncios de emprego divulgados pelo infrator nos termos e pelo período referido no artigo seguinte.

(...)

5 - A sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, prevista na alínea b) do n.º 2 é aplicável, de forma automática e sem dependência de reiteração, nos casos de assédio."
(sublinhados nossos).

Como já se referiu anteriormente, a "fúria" do BE contra as empresas não tem limite.

Em primeiro lugar, é necessário saber quem é, como já se referiu anteriormente, o empregador.

Em segundo lugar, a proposta teria como efeito direto e imediato a não contratação de novos trabalhadores e, a final, o eventual encerramento da empresa pelas consequências decorrentes da degradação da imagem da "marca".

Ou seja, a solução proposta apenas contribuirá para engrossar as listas de desempregados e a redução da atividade económica.

Por outro lado, o n.º 5 prevê um automatismo inaceitável.

Para além dos argumentos já aduzidos quanto ao n.º 3 do artigo em análise, acresce que, numa matéria tão séria e complexa, é necessário ter em conta, entre outros aspetos, o contexto cultural, económico e social em que a organização se insere, bem como como o eventual carácter reiterado.

Artigo 563.º (Dispensa e eliminação da publicidade), na redação do artigo 2.º do PL

n.º 1

O n.º 1 do artigo 563.º prevê o seguinte: *"1 - A sanção acessória de publicidade pode ser dispensada, exceto nos casos de assédio previstos no artigo 22.ºA, 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."* (sublinhado nosso).

Neste âmbito, reproduzem-se as observações formuladas quando ao artigo anteriormente analisado.

«Artigo 22.º-A (Assédio), aditado pelo artigo 3.º do PL

O PL em análise pretende aditar um novo artigo (o artigo 22.º-A) sobre a noção de assédio.

Antes de analisar-se o conteúdo do artigo 22.º-A, verifica-se, desde logo, o seguinte:

Em primeiro lugar, o atual artigo 29.º (Assédio) do CT é revogado através do artigo 5.º (Norma revogatória) do PL.

Em segundo lugar, o assédio sai da Subsecção III *"Igualdade e não discriminação"* e passa para a Subsecção II *"Direitos de personalidade"* do CT.

Ora, no que diz respeito à mudança de Subsecção, a CIP reaviva o n.º 2 do artigo 4º da Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade

independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho, Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

"Artigo 4.º Princípio da igualdade de tratamento

1. O princípio da igualdade de tratamento implica a inexistência de qualquer discriminação em razão do sexo nos sectores público e privado, quer direta, quer indiretamente, por exemplo relacionada com a criação, instalação ou ampliação de uma empresa, ou com o lançamento ou a ampliação de qualquer outra forma de atividade como trabalhador independente.

2. Nos domínios abrangidos pelo n.º 1, o assédio e o assédio sexual são considerados discriminação em razão do sexo e, por conseguinte, proibidos. A rejeição de comportamentos deste tipo ou a submissão aos mesmos por parte das pessoas em causa não podem ser utilizadas como fundamento de decisões que as afetem.

3. Nos domínios abrangidos pelo n.º 1, uma instrução no sentido de discriminar pessoas em razão do sexo é considerada discriminação."
(sublinhado nosso).

Ora, do exposto, facilmente se verifica que a matéria do assédio é incluída ou inserida na temática da igualdade e não discriminação.

Assim sendo, a matéria do assédio deve continuar incluída na Subsecção III "Igualdade e não discriminação".

Agora no que diz respeito ao novo artigo 22.º-A.

O citado artigo 22.º-A refere o seguinte:

"1 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado 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.

2 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3 - À prática do assédio aplica-se o disposto no artigo 281.º, 350.º, 381.º, 394.º, 562.º e 563.º do CT.

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

5 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

6 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, com base em 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.

7 - É aplicável o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais aos acidentes de trabalho e doenças profissionais resultantes da prática reiterada de assédio.”

O BE justifica a necessidade de alteração com base na necessidade de *“Clarificar o conceito de assédio, deixando de o fazer depender de prática discriminatória, de modo a dar resposta às dificuldades de prova identificadas no assédio não discriminatório;”*

Da análise no artigo 22.º-A verifica-se que a noção de assédio deixa de fazer qualquer menção à discriminação.

Ora, na perspetiva da CIP, a nova redação, para além de contender com o n.º 2 do artigo 4.º da Diretiva 2010/41/EU, não apresenta qualquer fim útil, pois na redação atual já se prevê a possibilidade de assédio não baseado em discriminação.

De facto, o n.º 1 do artigo 29.º prevê o seguinte:

"Entende-se por 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 intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador." (sublinhado nosso).

Por sua vez, o n.º 3 do artigo 22.º-A remete para vários artigos do CT, nos domínios onde o BE entende justificar-se uma menção especial às situações de assédio.

Pelas razões já apontadas, a CIP discorda da solução projetada no n.º 3 do artigo em análise.

No que concerne o n.º 4, a CIP discorda do seu conteúdo, dado que continua a defender o princípio geral de que, quem alega um determinado facto, tem a obrigação de prová-lo.

É o que conceptualmente se designa de "ónus de prova" e que se encontra previsto no artigo 342.º do Código Civil.

Sendo que ninguém pode ser sancionado pelo exercício de direitos, o que se pretende com esta pretensa inovação, consubstanciada no n.º 6 do artigo 22.º-A) ?

Em suma, a CIP discorda das soluções vertidas no artigo 22.º-A.

- Alterações ao Código de Processo do Trabalho

Artigo 66.º (Notificação das testemunhas), na redação do artigo 4.º do PL

n.º 2

O n.º 2 do artigo 66.º refere o seguinte:

"2 - Sempre que na causa de pedir seja invocado assédio as testemunhas arroladas por quem o invocar serão sempre notificadas pelo tribunal."

Neste âmbito, a CIP não vislumbra razões suficientemente justificativas para a criação de uma regra especial para os casos de assédio.

Artigo 5.º (Norma revogatória) do PL

O artigo 5.º da PL prevê a revogação do artigo 29.º do CT.

Pelas razões já expostas, a CIP discorda desta solução.

Artigo 6.º (Regulamentação) do PL

O artigo 6.º da PL refere o seguinte: *"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 partir da data da sua publicação."*

Pelas razões já anteriormente formuladas, a CIP discorda do artigo 6.º do PL.

V.

Como já se referiu anteriormente, no que diz respeito ao quadro jurídico do assédio, verifica-se que o mesmo está amplamente protegido e consolidado do ponto de vista legal, quer ao nível internacional quer ao nível nacional.

Por outro lado, ao contrário do que o BE pretende induzir, a realidade dos números demonstra que os casos de assédio são reduzidos, sendo a sua tendência decrescente.

É óbvio, para a CIP, que, enquanto existir um caso de assédio, nunca podemos estar satisfeitos, mas também é verdade que a situação não é alarmante como o BE pretende, aparentemente a todo o custo, induzir.

Assim sendo, eventuais medidas a desenvolver - que neste momento, julga-se, desnecessárias - devem ser de cariz preventivo.

De facto, na perspetiva da CIP, a prevenção de fenómenos como o assédio pode constituir um fator determinante para a qualidade de vida dos trabalhadores, e reflete-se diretamente na produtividade das empresas.

Neste contexto, é de relevar que a CIP, como membro da BUSINESSSEUROPE, subscreveu, por exemplo, o Acordo Voluntário sobre a Violência e Assédio no Local de Trabalho, celebrado pelos Parceiros Sociais Europeus (BUSINESSSEUROPE, CES, CEEP e UEAPME), em 26 de Abril de 2007, no âmbito do 2º Programa de Trabalho Plurianual do Diálogo Social da UE, para 2006-2008.

O Acordo contém um conjunto de orientações gerais destinadas aos parceiros sociais e respeitantes "*a possíveis formas de prevenção, identificação e gestão dos problemas relacionados com estas matérias*".

Mas, mais importante do que isso, o Acordo começa por condenar todas as formas de assédio e violência no trabalho, "*as quais podem ser físicas, psicológicas ou sexuais*", consistindo "*num incidente isolado ou assumindo*

padrões sistemáticos de comportamento" e podendo "ocorrer entre colegas, superiores hierárquicos e subordinados, ou com terceiros, como clientes ou consumidores".

O Acordo refere, também, que a condenação abrange *"desde casos quase insignificantes de falta de respeito, até ações mais sérias, incluindo ofensas criminais, as quais requerem a intervenção das autoridades públicas".*

No texto do Acordo, os parceiros sociais reconhecem que o assédio e a violência *"podem, potencialmente, afetar qualquer local de trabalho e qualquer trabalhador",* embora alguns sectores, bem como determinados grupos de trabalhadores, *"se encontrem mais sujeitos a tais riscos".*

Refere, igualmente, a necessidade de *"aumentar a consciência e a compreensão dos parceiros sociais quanto ao assédio e violência nos locais de trabalho",* fornecendo-lhes *"um quadro de orientação que permita identificar, prevenir e gerir os problemas que surgem com este tipo de situações".*

Embora sem fornecer um conceito explícito, o Acordo descreve *"que tipo de situações poderão ser vistas como assédio ou violência".*

Ainda no âmbito da prevenção, é de realçar que, na perspetiva da CIP, as empresas devem assumir uma posição clara no sentido de que o assédio não será tolerado.

Desta posição terão de resultar os procedimentos a seguir em caso de eventuais ocorrências.

Os procedimentos podem incluir uma fase informal, durante a qual alguém que beneficie da confiança da direção e dos trabalhadores esteja disponível para aconselhar e prestar assistência.

Pode haver procedimentos pré-existentes adequados para fazer face a situações de assédio.

Um procedimento adequado deverá ter em consideração, nomeadamente, os seguintes aspetos:

- O interesse de todas as partes em agir com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
- A não divulgação de qualquer informação a outras partes não envolvidas no incidente;
- As queixas devem ser investigadas e tratadas com celeridade;
- Todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo;
- As queixas devem ser sustentadas com informações detalhadas;
- Não serão toleradas acusações falsas e os seus autores poderão ser alvo de processos disciplinares; e

Caso seja provada a ocorrência de assédio, serão tomadas medidas adequadas contra o/a (s) perpetrador (e/a(s)).

Estas medidas poderão ir, no caso de trabalhadores, das sanções disciplinares ao despedimento.

Por outro lado, e no que diz respeito à atuação da CIP, é de realçar que a intervenção fundamental das Confederações Patronais na promoção de uma cultura de prevenção, seja ou não no âmbito assédio, passa, principalmente, por ações de sensibilização e divulgação junto das empresas e das associações.