

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º _____ (2.ª)

Projectos de lei n.º 307/XIII (2ª)

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Morada ou Sede:

Pátio do Salema, n.º 4 – 3.º

Local Lisboa

Código Postal 1150-062

Endereço Electrónico fesaht@fesaht.pt

Contributo:

Subscreve-se na integra o parecer da CGTP-IN. Folhas Anexas nº 1, 2, 3 e 4

Data Lisboa, 21 de Dezembro de 2016

Assinatura

V. = do Sr. João Gonçalves

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE AGRICULTURA,

ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL

FESAHT

Pátio do Salema, n.º 4 – 3.º andar
1150-062 Lisboa

tel: 21 887 3844 / 21 887 4595 fax: 21 85 6511

internet: www.fesaht.pt

e-mail: liscab@fesaht.pt

(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.

Projeto de Lei nº 307/XIII
Cria um novo regime jurídico para combater o assédio no local de trabalho (BE)

(Separata nº 36, DAR, de 25 de novembro de 2016)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

O assédio moral é uma forma de violência no local de trabalho que, não sendo propriamente nova, tem vindo a intensificar-se no quadro da crise económica e financeira, do aumento do desemprego e 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.

De facto, aquilo a que temos assistido é à generalização e quase banalização do assédio moral como verdadeira estratégia empresarial, exercida intencionalmente e assumida como verdadeira política de gestão de recursos humanos, tendo como objetivo a redução de pessoal ou a eliminação de trabalhadores incómodos ou indesejados, contornando as exigências legais em matéria de proibição de despedimentos e pagamento de compensações e indemnizações pela cessação de contratos de trabalho.

Por outro lado, a precarização dos vínculos laborais, que tende a gerar medo e a provocar competitividade entre os próprios trabalhadores pela manutenção dos respetivos postos de trabalho, bem como as formas de organização do trabalho, que impõem ritmos de trabalho muito intensos e longos horários, geradores de elevados níveis de stress, tendem a favorecer indiretamente o surgimento de fenómenos de violência psicológica, pela grande pressão que exercem, sobretudo ao nível das chefias e reflectindo-se nos subordinados.

O assédio moral no local de trabalho tem sido genericamente definido como toda e qualquer conduta abusiva e repetida no tempo, manifestada em comportamentos, actos, palavras, gestos ou escritos, assumida pela entidade patronal e/ou seus representantes, sejam superiores hierárquicos ou colegas de trabalho colocados ao mesmo nível, que visa atentar contra a personalidade, a dignidade ou a integridade física e psíquica de uma pessoa, degradando as condições e o ambiente de trabalho e forçando essa pessoa a pôr termo à relação de trabalho. Trata-se sempre de um comportamento reiterado, consciente, sistemático, prolongado no tempo e que visa em última instância pôr em causa a capacidade da vítima para desempenhar as suas funções; frequentemente assume a forma de violência gradual, subtil, que passa muitas vezes despercebida e é difícil de provar, mas é profundamente destrutiva, vai minando a confiança da pessoa, podendo conduzi-la ao esgotamento psicológico, depressão, por vezes suicídio...

O Código do Trabalho em vigor consagra a figura do assédio no seu artigo 29º, dando uma definição alargada e algo imprecisa, que liga o assédio moral a fatores de discriminação, o que é restritivo.

No entender da CGTP-IN, as condutas que configuram o assédio moral podem ser independentes de qualquer fator de discriminação, nomeadamente nos casos em que se configura como estratégia empresarial para levar os trabalhadores a demitir-se, desresponsabilizando a empresa do pagamento de qualquer indemnização.

Neste sentido, consideramos a atual previsão legal do assédio claramente insuficiente, precisamente porque deixa de fora todas as situações de assédio ou violência psicológica no local de trabalho que não estejam relacionadas com factores de discriminação. Acresce que, nos casos independentes de discriminação, a inversão do ónus da prova deixa de funcionar, tomando muito mais difícil às vítimas provar as situações de assédio

Por outro lado, consideramos importante separar claramente a figura do assédio moral da figura do assédio sexual, já que ambos não se confundem e, sendo igualmente graves e atentatórios da dignidade e da integridade dos trabalhadores, merecem tratamento diferenciado

No atual contexto, tendo em conta o alastramento deste fenómeno e as insuficiências da nossa legislação na matéria, a CGTP-IN concorda que é necessário um novo e mais exigente quadro legal de proteção contra a violência psicológica nos locais de trabalho, que contemple os aspetos seguintes:

- Tipificação do assédio moral ou violência psicológica no local de trabalho em geral, independentemente da existência ou ligação 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 ou violência psicológica, bem como 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 os comportamentos abusivos característicos destes fenómenos, incluindo a criminalização de tais condutas;
- Previsão de mecanismos adequados de protecção das testemunhas e de reparação das vítimas de violência psicológica e de assédio sexual no trabalho.

Na especialidade

O regime preconizado neste projeto, derivado principalmente de alterações cirúrgicas e por vezes minimalistas introduzidas em vários capítulos do Código do Trabalho, afigura-se-nos insuficiente e, por vezes, mesmo inadequado, para garantir uma melhor proteção dos direitos das vítimas de assédio moral no trabalho.

1. A remissão para o regime da reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais

Em nosso entender, remeter a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes das doenças eventualmente resultantes de práticas de assédio moral no local de trabalho para o regime da reparação das doenças profissionais corresponde a uma desresponsabilização das entidades patronais, na medida em que a responsabilidade pelos acidentes de trabalho

e doenças profissionais é uma responsabilidade objectiva, pelo risco, independente de culpa, ao passo que o assédio moral é sempre uma conduta intencional, dolosa, devendo como tal implicar uma responsabilidade mais ampla aferida pela medida da culpa e, conseqüentemente, uma indemnização pelos danos causados igualmente mais ampla, que abranja todos os danos patrimoniais e não patrimoniais causados às vítimas, o que como sabemos não sucede no regime da reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Assim, discordamos da solução preconizada, considerando que a reparação de todos os danos decorrentes de práticas de assédio moral, incluindo as doenças eventualmente daí resultantes, deve ter regime próprio baseado nas regras da responsabilidade pela culpa, abrangendo todos os prejuízos patrimoniais e não patrimoniais sofridos pelo trabalhador e pela sua família.

2. Regime da cessação do contrato por acordo

As alterações previstas para o artigo 350º, nº2 do Código do Trabalho apresentam-se contraproducentemente mais onerosas para o trabalhador vítima de assédio, já que exigem que fundamente circunstanciadamente o assédio para poder beneficiar da possibilidade de cessar o acordo de revogação.

Neste aspeto, consideramos que seria mais adequado prever a nulidade absoluta de qualquer acordo de cessação de contrato de trabalho celebrado com trabalhador comprovadamente vítima de assédio moral.

3. A ilicitude de despedimento efetuado na sequência de assédio

Concordamos com a necessidade de prever a ilicitude do despedimento de qualquer vítima de assédio moral, mas há que acautelar as situações em que tais despedimentos sejam realizados com invocação de motivo diverso. É preciso ter em conta que, devido ao assédio de que é vítima, o trabalhador pode vir a assumir comportamentos que a lei configura como justa causa de despedimento, como por exemplo faltas repetidas, desinteresse pelo trabalho ou redução da produtividade.

Assim, há que prever expressamente que o despedimento de trabalhador que tenha sido vítima de assédio é ilícito, mesmo que seja invocado motivo diverso, estabelecendo-se uma presunção de ilicitude.

4. Sanções

Sem prejuízo da aplicação de sanções contraordenacionais incluindo as sanções acessórias agravadas previstas neste projeto, consideramos que o assédio moral no trabalho deve ser punido criminalmente.

Não podemos deixar de ter presente que as situações de assédio moral põem em causa direitos fundamentais da pessoa humana, nomeadamente a sua dignidade e integridade física e psíquica, que a nossa Constituição, bem como vários instrumentos internacionais, reconhecem e consagram e que não podem ser desvalorizados no âmbito das relações de trabalho. Estamos pois perante a violação de direitos fundamentais cuja ofensa é suficientemente grave para ser objeto da censura do direito penal.

5. A inversão do ónus da prova

A inversão do ónus da prova é um aspeto fundamental do regime do assédio moral, tendo em conta que a prova dos factos que o constituem é um dos mais graves problemas experimentados pelas respetivas vítimas.

O presente projeto aborda esta questão no nº4 do novo artigo 22ºA proposto, mas de forma tecnicamente errada – não se pode transpor sem mais a fórmula de inversão do ónus da prova utilizada para a discriminação, uma vez que no caso do assédio não há comparação com outros trabalhadores em relação aos quais a vítima seja alvo de um tratamento diferente e discriminatório. No caso do assédio, estamos perante um trabalhador que é vítima de tratamento persecutório, humilhante e degradante e que tem dificuldade em provar em que se traduz tal tratamento.

Neste sentido propomos a seguinte redacção para a disposição relativa à inversão do ónus da prova:

"Perante a alegação de assédio moral por parte de um trabalhador, cabe ao empregador provar a inexistência dos comportamentos que integram a prática de assédio tal como legalmente definido."

6. Inserção sistemática do regime do assédio

Concordamos que o regime do assédio não deve continuar sistematicamente integrado no capítulo da igualdade e não discriminação.

A inserção deste regime no capítulo dos direitos de personalidade parece-nos adequada; porém, atendendo à especificidade da matéria, deve constituir secção própria.

O assédio sexual deve ter previsão nesta secção, mas em disposição própria, que defina o conceito e regime respetivo.

Em conclusão: A CGTP-IN concorda que o regime aplicável ao assédio moral nos locais de trabalho necessita de ser profundamente alterado, de modo a proteger mais adequadamente os trabalhadores e os seus direitos, mas considera que o projeto apresentado é insuficiente para garantir este objetivo e entende que se pode e deve ir mais longe, de modo a instituir um regime que proteja mais adequadamente os direitos dos trabalhadores e, simultaneamente, penalize de forma severa as entidades empregadoras que promovem estas situações nos locais de trabalho.

20 de Dezembro de 2016