

APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º ___/XIII (1.ª) Projeto de lei n.º 378/XIII (2.ª) Proposta de alteração

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira

Morada ou Sede

Largo do Luzeirão, n.º 5

Local Marinha Grande

Código Postal 2430 - 274

Endereço Electrónico stiv@aapo.pt

Contributo: Projecto de Lei n.º 378/XIII - Reforça a tutela contra os actos de assédio no âmbito do Código do Trabalho (PAN) (Separata n.º 43, DAR, de 1 de Fevereiro de 2017) EM ANEXO

Multiple horizontal lines for additional text or comments.

Data Marinha Grande, 03 de Março de 2017



Assinatura [Handwritten Signature]

(a) Comissão de Avaliação, Comissão Coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.

Projecto de Lei nº 378/XIII
Reforça a tutela contra os actos de assédio no âmbito do Código do Trabalho (PÂN)
(Separata nº 43, DAR, de 1 de Fevereiro de 2017)

APRECIACÃO

Este Projecto de Lei tem como objectivo reformular o regime do assédio actualmente constante do Código do Trabalho, reforçando a tutela dos trabalhadores contra esta forma de violência psicológica nos locais de trabalho que está a afetar um número crescente de trabalhadores.

Consideramos em geral positivas as iniciativas neste sentido, mas entende que este Projecto em particular contém um conjunto de imprecisões e noções pouco claras que não contribuem para a melhoria do regime em vigor.

Em primeiro lugar, o Projecto introduz múltiplas referências ao «ato assediante», mas em nenhum momento define o que deve ser entendido como ato assediante.

Lembramos que o assédio moral é normalmente definido como toda e qualquer conduta abusiva e repetida no tempo, manifestada em comportamentos, actos, palavras, gestos ou escritos, assumida pela entidade patronal 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, portanto, sempre de um comportamento reiterado, consciente, sistemático, prolongado no tempo, o que significa que dificilmente se traduz num único ato.

Neste contexto, falar apenas de ato assediante e definir praticamente todo o regime em torno de um conceito que, além de não estar definido, é necessariamente redutor e impreciso não nos parece de todo adequado.

Por outro lado, as alterações introduzidas ao artigo 29º do Código do Trabalho, para além do aspecto positivo que é a proibição expressa de práticas de assédio, também não contribuem para alargar grandemente o regime em vigor. Por um lado, mantém-se intacta a definição de assédio, permanecendo pouco clara a distinção entre o assédio baseado em factores de discriminação e o assédio independente de tais factores; por outro lado, continua a admitir-se a inversão do ónus da prova apenas no caso do assédio baseado em factores de discriminação.

No entender desta Organização Sindical, as condutas que configuram o assédio moral são frequentemente independentes de qualquer factor de discriminação, sobretudo nos casos em que se configura como estratégia empresarial para pressionar os trabalhadores a cessar os seus contratos de trabalho, desresponsabilizando a empresa do pagamento de qualquer indemnização. E é precisamente nestes casos que os actos de assédio podem ser mais difíceis de provar por poderem ser praticados de forma subtil, invisível, entre quatro paredes, sem testemunhas, insidiosamente e sem que a vítima tenha qualquer termo de comparação para o tratamento que lhe está a ser infligido. Nestas circunstâncias, a inversão do ónus da prova é fundamental para que o trabalhador vítima de assédio possa ter alguma hipótese de êxito em processo intentado contra a entidade empregadora.

Em terceiro lugar, discordamos frontalmente de qualquer remissão ou equiparação ao regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

A responsabilidade pelos acidentes de trabalho e doenças profissionais é uma responsabilidade objectiva, pelo risco, independente de culpa, em que o dano indemnizável é apenas a lesão da capacidade produtiva do trabalhador delimitada pelo benefício económico concretamente extraído daquela relação de trabalho em concreto, o que significa que contempla apenas a reparação de um núcleo muito limitado de danos patrimoniais.

O assédio, porém, é sempre uma conduta intencional, dolosa, devendo como tal implicar uma responsabilidade mais ampla afeta pela medida de culpa e, conseqüentemente, uma indemnização pelos danos causados igualmente mais ampla, que abranja todos os danos patrimoniais e não patrimoniais causados às vítimas.

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

No que diz respeito à tutela do trabalhador assediado proposta no novo artigo 29ºA parece-nos demasiado complexa e onerosa para o próprio trabalhador, colocando sobre este todo o ónus de provar (nomeadamente através de denúncias sucessivas a várias entidades) a situação de assédio, mesmo no caso de despedimento.

A protecção do trabalhador vítima de assédio, bem como de eventuais testemunhas por si indicadas, contra actos retaliatórios da entidade empregadora e nomeadamente contra o despedimento deve ser ter um regime simples, claro e directo, centrado basicamente na proibição da prática de tais actos e na invalidade originária dos mesmos.

Em conclusão, esta Organização Sindical considera que as alterações propostas neste Projecto de Lei, apesar de terem subjacente o reconhecimento do problema e da necessidade de conferir aos trabalhadores uma maior protecção, não cumpre os objectivos pretendidos, mostrando-se muito insuficiente e limitado para o efeito.

Marinha Grande, 03 de Março de 2017

