PROJETO DE LEI N.º 307/XIII/2.ª

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

Exposição de motivos

O assédio moral é um fenómeno que tem vindo a assumir proporções preocupantes, sobretudo num quadro de individualização e precarização das relações laborais. Podemos definir assédio como o conjunto de atos que ocorrem dentro de uma relação laboral, de natureza diversa, lícitos ou ilícitos, intimidatórios, constrangedores ou humilhantes, que atingem o trabalhador na sua integridade física e moral e na sua dignidade.

Assim, estamos a falar de uma situação de assédio sempre que um trabalhador se encontra exposto a atos que o humilhem, perturbem ou afetem a sua dignidade, deixando-o indefeso, desprotegido e isolado.

Em alguns ordenamentos jurídicos europeus, é considerado assédio aquele que constitui uma prática reiterada e continuada no tempo, tomando-se o período de tempo a que trabalhador está sujeito a assédio como fator determinante. 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. O assédio moral, pela sua reiteração ou continuidade no tempo, pode causar danos na saúde do trabalhador, quer ao nível físico, quer ao nível psíquico, pelo que surge muitas vezes associado a alterações do foro psicossomático, cognitivo, hormonal e, no limite, podendo levar ao suicídio, sendo do domínio público os casos em que isso aconteceu de forma expressiva.

Em 2001, na Resolução sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 (INI)), o Parlamento Europeu identificou o assédio como "um problema grave da vida laboral", com "consequências devastadoras na saúde física e psíquica daqueles que dele são alvo" e recomendou aos Estados-Membros que introduzissem alterações legislativas de forma a ampliar os respetivos enquadramentos jurídicos e a dar resposta ao fenómeno.

Na sequência desta Resolução, o Código do trabalho de 2003, pela primeira vez, consagrou o assédio, mas confinou-o ao assédio resultante de práticas discriminatórias o que deixa de fora de qualquer enquadramento legal o assédio não discriminatório.

A atual definição legal de assédio, prevista no artigo 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de junho caracteriza-o como 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*". Esta nova formulação passa a integrar, ainda que de forma tímida, o assédio não discriminatório.

Por sua vez, o assédio sexual é referido, recorrentemente, como parte integrante da designação de "*assédio moral e sexual*", pese embora existam posições divergentes que defendam a sua autonomização e um enquadramento próprio. De qualquer modo, dificilmente uma situação de assédio sexual não consentido pela vítima deixará de dar lugar a práticas passíveis de serem enquadradas no assédio moral.

O assédio moral, segundo a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, uma das primeiras estudiosas a preocupar-se com o assédio moral no trabalho, pode ser subdividido em diferentes categorias: assédio vertical descendente, proveniente do superior hierárquico; assédio horizontal, proveniente de colegas; e assédio ascendente, feito pelos subordinados aos superiores hierárquicos. O enquadramento legal vigente deve dar resposta a todas as estas modalidades, sendo certo que todas elas, maioritariamente, resultam de uma diretriz ou imposição superior dentro da estrutura organizativa.

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."*

Por outro lado, constata que o assédio moral encontra na precariedade e na degradação das condições de trabalho um ambiente especialmente permeável à sua disseminação: *"Más condições laborais, precariedade, redução de efetivos nas empresas, más práticas organizacionais, ambientes hostis contribuem para que ocorram formas de violência psicológica gravíssimas que afetam a saúde e o bem-estar de milhares de trabalhadores e trabalhadoras, conduzindo-os/as por vezes a situações limite".*

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."

Atualmente, o assédio, quer moral, quer sexual, no local de trabalho é punível com contraordenação muito grave. Ao alcance do trabalhador está a possibilidade de revogação do contrato individual de trabalho com justa causa e pedido de indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, por ato discriminatório, conforme previsto no artigo 28.º, por remissão do n.º 3 do artigo 29.º do Código do Trabalho. 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.

Assim, quando o assédio se baseia em fator discriminatório, o trabalhador(a) que alegar a discriminação precisa apenas de indicar os (as) trabalhadores(as) em relação aos quais se considera discriminado(a), cabendo à entidade patronal provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação. Todavia, quando o assédio não resulta de fator discriminatório (isto é, quando não existe alguém na mesma posição e circunstância com quem o trabalhador possa comparar-se), é ao trabalhador(a) que alega ser vítima desse comportamento que cabe fazer a prova da sua verificação por parte da sua entidade patronal ou de um seu superior hierárquico. Naturalmente que, neste caso, há dificuldades acrescidas de obtenção de prova, uma vez que os atos são, muitas vezes, praticados sem a presença de testemunhas, com o trabalhador isolado.

A jurisprudência relativa a casos de assédio moral refere-se a situações de assédio moral baseado em fator discriminatório, estando extremamente dificultada a prova nos casos em que o trabalhador esteja a ser alvo de violência psicológica, de forma individualizada, ainda que, formalmente, numa situação igual à dos restantes trabalhadores.

O presente projeto tem em vista 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. Assim, 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;

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, dando resposta aos desígnios constitucionais e às diretrizes internacionais que instam os diferentes países a darem resposta a este fenómeno, combatendo desta forma a violação grave à dignidade do trabalhador e da pessoa humana que o assédio constitui.

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 altera 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 Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº 480/99, de 9 de novembro.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 283.º, 349.º, 350.º, 381.º, 394.º, 562.º e 563.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 283.º

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

7 - [...].

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.

9 - [anterior n.º 8].

Artigo 349.º

Cessação do contrato de trabalho por acordo

1 - [...].

2 - [...].

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.

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

Artigo 350.º

Cessação do acordo de revogação

1 - [...].

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.

3 - [Anterior n.º 2].

4 - [Anterior n.º 3].

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.

Artigo 381.º

Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento

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.

Artigo 394.º

Justa causa de resolução

1 - [...].

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

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

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

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

Artigo 562.º

Sanções acessórias

1 - [...].

2 - [...].

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.

4 - [...].

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.

Artigo 563.º

Dispensa e eliminação da publicidade

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.

2 - [...].»

Artigo 3.º

Aditamento ao Código do Trabalho

É aditado o artigo 22.º-A ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a seguinte redação:

«Artigo 22.º-A

Assédio

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.»

Artigo 4.º

Alteração ao Código de Processo do Trabalho

O artigo 66º do Código do Processo de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº 480/99, de 9 de novembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 66.º

Notificação das testemunhas

1 - [anterior corpo do artigo].

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

Artigo 5º

Norma revogatória

É revogado o artigo 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 6.º

Regulamentação

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.

Artigo 7.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 30 de setembro de 2016.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,