



PROJETO DE LEI N.º 371/XIII/2.^a

Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio em contexto laboral no setor privado e na administração pública

Exposição de motivos

O assédio em contexto laboral continua a ser, lamentavelmente, uma realidade incontornável com impacto nocivo e relevante nas vidas de muitas e muitos trabalhadores em todo o mundo e Portugal não é exceção.

De acordo com o impressionante estudo promovido em 2014 pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e desenvolvido em 2015 pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do ISCTE, baseado num inquérito nacional, sobre assédio no trabalho, feito a homens e mulheres, 16,5% da população ativa assumiu já ter sido vítima de assédio moral e 12,6% de assédio sexual no respetivo local de trabalho. Comparando estes dados com a média dos valores europeus registados pelo European Working Conditions Survey, que apontam para os 2% (Eurofound, 2015: 16), fácil é constatar que Portugal apresenta valores bastante elevados.

Abrangendo estas duas dimensões diferenciadas de assédio, a legislação laboral, atualmente, responde com um quadro jurídico sancionatório que, analisados os seus resultados práticos, se tem revelado infrutífero face à perceção de persistência de casos que não são devidamente sancionados, evidenciada por estudos como o ora referido.



É por isso necessário apostar em gerar um maior conhecimento sobre esta realidade, por forma a criar formas eficientes de prevenir e combater este tipo de fenómenos. Neste contexto é fundamental que quer as empresas, quer os organismos públicos, e os respetivos representantes dos trabalhadores atuem em conjunto para estabelecer, manter e proteger, por todos os meios à sua disposição, um ambiente de trabalho que respeite a dignidade e liberdade de todas as pessoas que aí trabalhem e também daquelas que a frequentam no âmbito de relações de trabalho ou de negócio.

É fundamental que se crie socialmente a convicção de que todos temos a responsabilidade de garantir e manter um ambiente de trabalho digno, rejeitando e denunciando qualquer situação de assédio de que sejam vítimas ou tenham tido conhecimento.

Cabe, pois, ao legislador, face às diferentes análises e resultados, procurar o aperfeiçoamento de soluções normativas que revelem insuficiências e, mais ainda, quando se trata, como é o caso, de uma causa justa e necessária.

Foi, aliás, cumprindo esse desiderato, que a alteração ao Código Penal prevista na Lei n.º 83/2015, de 05 de agosto, criou o novo crime de perseguição que vem punir «quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação».

A presente iniciativa legislativa visa precisamente contribuir para esse esforço de melhoramento legislativo, partindo de uma análise exigente e crítica dos atuais dispositivos legais com incidência na matéria do assédio laboral, quer no setor privado quer na administração pública.



É certo que o Código do Trabalho proíbe o assédio, porém, tratando-se, na grande maioria dos casos, de situações que ocorrem na constância da relação laboral, importa reconhecer que a denúncia é um ato difícil, quer por vergonha, quer por medo de represálias.

Por outro lado, no domínio da administração pública, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06e alterada pelas Leis n.os 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 07 de agosto e 18/2016, de 20 de junho, regulou a matéria do «assédio» por remissão para o Código do Trabalho; porém, fê-lo através de uma remissão genérica para a Subsecção III «Igualdade e não discriminação»; ora, ocorre que aquela «subsecção» é composta por três «divisões» – sendo uma referente às «Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação» e outra à «Proibição de assédio» -, pelo que importa clarificar, à luz dos princípios da segurança jurídica e da igualdade.

Assim, relativamente ao Código do Trabalho, reformula-se os n.ºs 3 e 4 do artigo 29.º evidenciando de forma mais explícita e direta na respetiva redação que a prática de assédio confere ~~o~~ direito a indemnização, constitui contraordenação muito grave e que, em função das circunstâncias, pode constituir um ilícito penal.

Procurando contrariar a inércia dos próprios empregadores na fiscalização e condenação destes comportamentos, visando, ao mesmo tempo, contribuir para a paz social no seio das empresas, propõe-se, a inclusão no elenco de deveres do empregador, previstos no artigo 127.º, os deveres de adotar códigos de boa conduta de prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar processo disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no local de trabalho, acautelando que o incumprimento desses deveres constitui contraordenação grave.



Na área da administração pública, clarifica-se e reforça-se, na respetiva redação, que o regime de assédio do Código do Trabalho se aplica, por remissão do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, às trabalhadoras e trabalhadores das entidades públicas e propõe-se, mutatis mutandis, a inclusão no elenco de deveres do empregador público, previstos no artigo 71.º, os deveres de «adotar códigos de boa conduta de prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar processo disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no local de trabalho»

Determina-se, ainda, que as respetivas entidades fiscalizadoras – Autoridade para as Condições do Trabalho e Inspeção-Geral de Finanças – devem disponibilizar endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral, e informação, nos respetivos sítios eletrónicos, sobre identificação de práticas de assédio e sobre medidas preventivas, de combate e de reação a situações de assédio e incluir no seu relatório anual os dados estatísticos referentes à atividade desenvolvida ao abrigo do presente regime.

Está demonstrado que as más condições de trabalho, a precariedade, os ambientes hostis contribuem para que ocorram formas de intolerável violência psicológica que afetam a saúde, o bem-estar e a dignidade de milhares de trabalhadores e trabalhadoras, que devem ser enfrentadas com inconformismo, determinação, sentido de compromisso e empenho político de todas e todos os decisores e representantes dos trabalhadores e empregadores.

Estas propostas ~~representam~~ uma mudança necessária e constituem ~~em~~ assim um ponto de partida realista para um debate urgente e consequente, com impacto no atual quadro legislativo, que será seguramente valorizado e enriquecido, no seu resultado



final, pela participação e parecer dos parceiros sociais no âmbito do respetivo processo legislativo.

Assim, nos termos regimentais e constitucionais aplicáveis, as Deputadas e Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Socialista propõem o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio em contexto laboral no setor privado e na administração pública.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 29.º e 127.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, e pela Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 29.º

[...]



1 – [...].

2 – [...].

3 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.

4 – A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

Artigo 127.º

[...]

1 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) (...);

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) [...];



j) [...];

l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no local de trabalho.

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto na alínea l) do n.º 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea j) do n.º 1 e nos n.ºs 5 e 6.»

Artigo 3.º

Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Os artigos 4.º e 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterado pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 84/2015, de 07 de agosto e pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 4.º

[...]

1 – [...]:

- a) [...];
 - b) [...];
 - c) [...];
 - d) Assédio;
 - e) [anterior alínea d)];
 - f) [anterior alínea e)];
 - g) [anterior alínea f)];
 - h) [anterior alínea g)];
 - i) [anterior alínea h)];
 - j) [anterior alínea i)];
 - k) [anterior alínea j)];
 - l) [anterior alínea k)];
 - m) [anterior alínea l)].
- 2 – [...]
- 3 – [...].
4. [...]»

Artigo 71.º

[...]

1 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) [...];

j) [...];

l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no local de trabalho.

2 – [...].

Artigo 4.º

Informação e divulgação

1 – 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 eletrónicos sobre identificação de práticas de assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reação a situações de assédio.

2 – A Inspeção-Geral de Finanças inclui no seu relatório anual os dados estatísticos referentes à atividade desenvolvida ao abrigo do presente regime.

Artigo 5.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte ao da sua publicação.

Palácio de São Bento, 13 de janeiro de 2017

As Deputadas e os Deputados,

(Isabel Moreira)

(Tiago Barbosa Ribeiro)

(Pedro Bacelar de Vasconcelos)



(Elza Pais)

(Sandra Pontedeira)

(Edite Estrela)

(Francisca Parreira)

(Ricardo Bexiga)

(Susana Amador)

(Ricardo Bexiga)

(Carla Tavares)

(Fernando Anastácio)



(Pedro Delgado Alves)

(Carla Sousa)