



Projecto de Lei n.º 378/XIII/2.^a

Reforça a tutela contra os actos de assédio no âmbito das relações de trabalho

Exposição de motivos

Os rendimentos resultantes do trabalho correspondem à forma típica de subsistência da população portuguesa. Nos últimos anos, em resultado dos condicionalismos directamente resultantes do contexto económico europeu, temos vindo a assistir a uma progressiva degradação do mercado e das condições de trabalho.

Assim, à precariedade laboral aparece associado um acréscimo do número de relatos e experiências de assédio em ambiente laboral.

Neste âmbito, o assédio pode assumir duas formas: moral e sexual.

Entende-se por assédio moral o comportamento indesejado, nomeadamente aquele 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. Por sua vez, constitui assédio sexual o comportamento indesejado de natureza ou carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com os objectivos ou efeitos referenciados anteriormente.

A título de exemplo, revestem a forma de assédio moral as seguintes situações: não atribuição sistemática de quaisquer funções ao trabalhador (falta de ocupação efectiva); desprezo ou humilhação de colegas ou trabalhadores, forçando o seu isolamento social; divulgação sistemática de rumores ou comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos; falar aos gritos, de forma a intimidar as pessoas e criar situações objectivas de stress, provocando no destinatário da conduta o seu descontrolo. Igualmente a título de

exemplo configuram situações de assédio sexual os seguintes casos: realização de telefonemas, envio de cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual; promoção do contacto físico intencional e não solicitado; repetição de observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual e apresentação de convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, de forma directa ou insinuada.

Do exposto resulta claro que estamos perante actos de natureza diversa, intimidatórios, constrangedores ou humilhantes, ocorridos no âmbito de uma relação laboral que objectivamente atentam contra os direitos fundamentais do trabalhador. Têm como objectivo atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física, que pode, eventualmente, conduzir à diminuição da sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder. Constitui um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do respectivo vínculo laboral e da necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência.

Mesmo que não assumido ou denunciado, o assédio, sexual ou moral, contamina o ambiente de trabalho e pode ter um efeito devastador, quer sobre as vítimas, quer sobre as próprias entidades empregadoras, públicas ou privadas. As vítimas vêm normalmente a sua saúde, confiança, moral e desempenho profissional afectados, o que leva à diminuição da eficiência laboral e mesmo ao afastamento do trabalho por motivo de doença. O assédio pode provocar stress pós-traumático, perda de auto-estima, ansiedade, depressão, apatia, irritabilidade, perturbações da memória, perturbações do sono e problemas digestivos, podendo até conduzir ao suicídio. Do lado das entidades empregadoras, públicas ou privadas, assiste-se ao aumento inusitado dos custos resultantes do aumento do absentismo, da redução abrupta de produtividade e de maiores taxas de rotatividade de pessoal.

Qualquer pessoa, em qualquer tipo de posto de trabalho, pode ser vítima de assédio moral ou sexual, podendo este ser igualmente praticado por qualquer pessoa que tenha acesso ao local de trabalho, nomeadamente superiores hierárquicos, directos e indirectos, colegas de trabalho, prestadores de serviços, fornecedores e clientes.

Um recente estudo promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e desenvolvido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa em colaboração, entre outras entidades, com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, logrou trazer a público um conjunto de dados de natureza científica, representativos da realidade ora existente, em concreto, relativamente ao assédio moral e ao assédio sexual. De acordo com os resultados deste estudo, verifica-se que 16,5% da população activa portuguesa ao longo da sua vida profissional já viveu alguma vez uma situação de assédio moral. Por seu turno, o assédio sexual foi experimentado por 12,6% da população inquirida. As mulheres são o alvo preferencial destas duas formas de assédio no local de trabalho. Por um lado, 14,4% das mulheres já alguma vez sofreu assédio sexual enquanto apenas 8,6% dos homens passaram pela mesma experiência no local de trabalho. Por outro, 16,7% das mulheres já experimentou uma situação de assédio moral contra 15,9% de homens.

Ainda de acordo com o referido estudo, avaliando a frequência do assédio sexual em Portugal em 2015 vale a pena sublinhar que os valores registados (12,6%) são elevados se os compararmos com a média dos valores europeus registados pelo European Working Conditions Survey, que apontam para os 2%. Igualmente, no que diz respeito ao assédio moral, os valores de Bullying and Harrasment registados pelo European Working Conditions Survey, apontavam em média para valores de 4,1%, registando-se em Portugal valores na ordem dos 16,5%.

No âmbito da União Europeia, estima-se que um em cada dez trabalhadores sofram, no período de um ano, pelo menos uma situação de violência laboral independentemente do seu carácter físico ou psicológico. A título exemplificativo, em 2010, o EUROFOUND obteve dados que apontam para uma prevalência do fenómeno na França e na Bélgica em valores que se aproximam do 10% (respectivamente, 9,5% e 8,6%).

Em Portugal, a tutela jurídica do assédio moral durante a execução do contrato de trabalho foi introduzida no ordenamento jurídico português por influência do Direito Comunitário. Em registo inovador, a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, transpôs a Directiva do Conselho n.º 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro, conforme alterada pela

Directiva n.º 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro, consagrando no artigo 24.º a protecção do assédio como discriminação. Todavia, essa aceção limitada de assédio enquanto discriminação foi substituída em 2009, aquando da aprovação do Código do Trabalho pela Lei n.º 7/2009, de 22 de Fevereiro, o qual estabeleceu uma noção mais ampla de assédio no artigo 29.º do diploma.

Não obstante, a prática demonstra que o regime jurídico em apreço não tem produzido os efeitos pretendidos, dado que a dignidade inerente à pessoa dos trabalhadores e dos empregadores continua a ser colocada em causa durante a execução do contrato em resultado da prática de actos insidiosos e tendencialmente prolongados no tempo, pelo que consideramos essencial que se promova o reforço do actual regime jurídico do assédio laboral.

Assim, propomos uma alteração ao artigo 29.º do Código do Trabalho no sentido de proibir expressamente a prática de todo e qualquer acto de assédio, conferindo àqueles que forem vítimas de assédio o direito a serem indemnizados por danos patrimoniais e não patrimoniais. Propomos uma alteração ao artigo 394.º do Código do Trabalho, incluindo como justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, a prática pelo empregador, pelo seu representante ou por membro que integre a organização, de actos assediadores.

Por outro lado, propomos o aditamento do artigo 29.º-A ao Código do Trabalho, por forma a fazer depender a cessação de contrato de trabalho de trabalhador assediado, por iniciativa do empregador, de um parecer prévio emitido pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, protegendo o trabalhador que continua ao serviço.

Propomos, ainda, o aditamento do artigo 29.º-B ao Código do Trabalho, criando um regime de prevenção do assédio, em termos similares ao existente na Bélgica, obrigando os empregadores que sejam considerados médias e grandes empresas a estabelecer, em regulamento interno ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, os procedimentos a adoptar em caso de denúncia de uma situação de assédio na sua organização. Assim, devem ser designadamente estabelecidas as medidas cautelares a adoptar temporariamente, destinadas à salvaguarda do denunciante, o responsável ou responsáveis pelo procedimento e os meios de

comunicação ao dispor do queixoso, a tramitação do procedimento, assegurando o carácter sigiloso do mesmo aos seus intervenientes, bem como as consequências resultantes de denúncias ou declarações infundadas. Este regime permitirá, por exemplo, pelo estabelecimento de uma medida cautelar, afastar o trabalhador assediado daquele que praticou actos de assédio, até o processo estar concluído, evitando a existência de contacto entre ambos.

Face ao exposto, pelos impactos negativos que a prática de actos assediadores tem na vida do trabalhador assediado e por considerarmos que o regime actual não salvaguarda devidamente os seus interesses, propomos uma alteração ao Código do Trabalho, no sentido de reforçar o actual regime do combate ao assédio em ambiente laboral, dissuadindo a sua prática e protegendo e ressarcindo devidamente aqueles que dele sofrem.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, o Deputado do PAN apresenta o seguinte projecto de lei:

Artigo 1.º

Objecto

A presente lei altera o regime jurídico ao assédio, alterando em conformidade o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 29.º e 394.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 29.º

[...]

1. É proibida a prática de todo e qualquer acto de assédio.
2. Entende-se por assédio moral o comportamento indesejado, nomeadamente aquele 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.

3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de natureza ou carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.
4. A prática de acto assediante confere ao seu destinatário o direito a ser indemnizado por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.
5. O destinatário do acto assediante pode requerer em juízo e em acção intentada contra o assediante, que este seja condenado a dar publicidade à decisão judicial.
6. Ao acto assediante que revele carácter discriminatório é aplicável o regime previsto na Divisão anterior.
7. Aos acidentes de trabalho e doenças profissionais que resultem da prática de assédio é aplicável o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.
8. Constitui contra-ordenação muito grave a prática de actos de assédio.

Artigo 394.º

[...]

1. [...].
2. Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:
 - a. [...].
 - b. [...].
 - c. [...].
 - d. [...].
 - e. [...].
 - f. [...].

- g. A prática pelo empregador, por seu representante ou por membro que integre a organização, de actos assediantes.
- 3. [...].
- 4. [...].
- 5. [...].”

Artigo 3.º

Aditamento ao Código do Trabalho

São aditados os artigos 29.º-A e 29.º-B ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a seguinte redação:

“Artigo 29.º-A

Tutela do trabalhador assediado

1. A cessação de contrato de trabalho de trabalhador assediado, por iniciativa do empregador, depende de parecer prévio emitido pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.
2. Para os fins do número anterior, considera-se trabalhador assediado, durante um período de dois anos contados a partir do facto que lhe dá origem, aquele que tenha intentado acção judicial contra o empregador cuja causa de pedir seja a prática de actos assediantes ou que tenha sido identificado como destinatário de actos assediantes em auto de notícia lavrado pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral ou pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
3. Exceptua-se do âmbito de aplicação do n.º1 a cessação de contrato de trabalho nos termos do art. 349.º, devendo, para isso, o acordo ser objecto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei.
4. O número 1 do presente artigo é igualmente aplicável aos trabalhadores que tenham testemunhado no âmbito de acções judiciais, contra-ordenacionais ou

disciplinares onde sejam discutidos factos que integrem as normas insitas da presente Divisão.

5. É nula a cessação do contrato de trabalho realizada em violação do n.º1.

Artigo 29.º-B

Prevenção do assédio

1. Os empregadores que sejam considerados médias e grandes empresas na acepção do art. 100.º, estão obrigados a estabelecer, em regulamento interno ou em instrumento de regulamentação colectiva do trabalho, os procedimentos a adoptar caso seja denunciada uma situação de assédio na sua organização.
2. Para cumprimento do disposto no número anterior, devem ser designadamente estabelecidas:
 - a. As medidas cautelares a adoptar temporariamente, destinadas à salvaguarda do denunciante;
 - b. O responsável ou responsáveis pelo procedimento bem como os meios de comunicação ao dispor do queixoso;
 - c. A tramitação do procedimento, assegurando o carácter sigiloso do mesmo aos seus intervenientes; e
 - d. As consequências resultantes de denúncias ou declarações infundadas.
3. O disposto nos números 1 e 2 é igualmente aplicável aos empregadores que tenham sido condenados pela prática de actos de assédio por sentença judicial transitada em julgado.”

Artigo 4.º

Entrada em vigor

1. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o presente diploma entra em vigor no prazo de 30 dias contados da data da sua publicação.
2. O artigo 29.º-B do Código do Trabalho entra em vigor no prazo de 120 dias contados da data de publicação do presente diploma.

Assembleia da República, 20 de Janeiro de 2017.

O Deputado,

André Silva