

Projeto de Lei nº 375/XIII
Previne e combate o assédio no local de trabalho (Décima segunda alteração ao Código do Trabalho e quinta alteração ao Código do Processo do Trabalho) (PCP)

(Separata nº 43, DAR, de 1 de fevereiro de 2017)

APRECIÇÃO DO SPGL

A gravidade, amplitude e banalização do fenómeno do assédio moral a que temos vindo a assistir justificam plenamente a apresentação de projetos que, a exemplo deste, visam colmatar as insuficiências do atual regime do assédio consagrado no Código do Trabalho e proporcionar aos trabalhadores maior proteção legal nestas situações.

No quadro das alterações que se pretendem introduzir neste regime, é fundamental ter presente em primeiro lugar que o assédio moral põe em causa direitos fundamentais da pessoa humana, nomeadamente a sua dignidade e integridade física e psíquica, que a nossa Constituição reconhece e consagra e que não podem ser desvalorizados no âmbito das relações de trabalho.

Em segundo lugar, temos também que ter presente que o aumento do desemprego e da precariedade dos vínculos laborais, o 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, bem como formas de organização do trabalho caracterizadas pela desumanização, pela intensificação dos ritmos de trabalho, pelo prolongamento excessivo dos respetivos horários e pela pressão constante sobre os trabalhadores, tendem a favorecer fenómenos como o assédio.

Em terceiro lugar, temos ainda que sublinhar que, em muitos casos, o assédio moral constitui uma 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. É muito frequente por exemplo o assédio a trabalhadores que recusam propostas patronais para a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo.

Finalmente, mais dois factores devem ser tidos em conta na definição do novo quadro jurídico: por um lado, que o assédio moral é uma forma de violência psicológica frequentemente insidiosa e pouco visível para terceiros, traduzida em comportamentos abusivos que podem assumir formas muito discretas e silenciosas, atos praticados no isolamento dos gabinetes, que não deixam vestígios materiais e são por isso muito difíceis de provar, exigindo por isso a tomada de especiais medidas ao nível dos mecanismos da prova. Por outro lado, que embora o assédio moral possa em muitos casos ter por base factores de discriminação, também pode acontecer

independentemente de tais factores, nomeadamente nos casos em que se assume como estratégia empresarial para pressionar os trabalhadores.

Tendo em conta todas estas considerações, o SPGL entende que o presente Projeto apresentado pelo PCP representa um avanço importante na proteção dos trabalhadores contra as situações de assédio moral de que são vítimas nos locais de trabalho.

No entanto, consideramos também que o Projeto pode ainda ser objeto de aperfeiçoamento, de modo a tornar-se num regime mais adequado aos objetivos pretendidos.

Assim:

- **Artigo 29º, nº6**
A protecção quer do trabalhador que alega ser vítima de assédio, quer das eventuais testemunhas por si indicadas contra quaisquer actos retaliatórios da entidade patronal é da maior importância. Neste sentido, entendemos que esta disposição devia:
a) proibir expressamente a prática de quaisquer atos retaliatórios da entidade empregadora que prejudiquem o trabalhador e/ou as suas testemunhas;
b) considerar inválidos quaisquer atos retaliatórios praticados após a denúncia da situação de assédio;
c) presumir serem abusivos quaisquer procedimentos disciplinares e/ou processos de despedimento contra trabalhador que denunciou a situação de assédio e/ou testemunhas por ele indicadas.
- **Artigo 127º, nº1, alínea a)**
O SPGL considera ser muito positiva a inclusão da referência ao assédio entre os deveres do empregador, mas pensamos que a redação pode ser melhorada da seguinte forma: *«Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, nomeadamente não praticando nem tolerando a prática por outros trabalhadores de quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes, integrando a prática de assédio tal como definido no artigo 29º;»*
- **Artigo 350º, nº1**
As alterações previstas para esta disposição 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.
- **Artigo 394º**
O SPGL considera de grande importância a inclusão das práticas de assédio entre as situações de justa causa de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.
Por esta mesma razão, entendemos que as previsões nesta sede devem ser aperfeiçoadas de forma a garantir a sua maior clareza.
Assim, sugerimos a seguinte redação para as alíneas b) e f) respetivamente:

«b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador, nomeadamente a prática de assédio pelo empregador, seu representante ou por outros trabalhadores;

(...)

f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, nomeadamente a prática de assédio pelo empregador, seu representante ou outros trabalhadores.»

Por outro lado, no que diz respeito ao nº 4 deste mesmo artigo 394º, é fundamental prever um mecanismo de inversão do ónus da prova, ou seja determinar que cabe ao trabalhador alegar os factos constitutivos da prática de assédio, recaindo sobre o empregador o ónus de provar que não houve assédio.

- **Artigo 562º**

Sem prejuízo de considerarmos que a aplicação de sanções acessórias é muito adequada, produzindo frequentemente um efeito dissuasor mais relevante do que a aplicação de uma coima, consideramos que talvez a interdição do exercício de atividade (que corresponde ao encerramento da empresa ou estabelecimento, com todos os prejuízos que daí podem advir inclusivamente para os trabalhadores) seja uma sanção excessiva para estas situações. A privação do direito de acesso a concursos públicos e a subsídios públicos será muito mais adequado e penalizador para as empresas, sem afetar diretamente os trabalhadores em geral.

1 de Março de 2017