

## APRECIACÃO PÚBLICA

**Projeto de lei n.º 375/XIII**

**CIL – Comissão Coordenadora das CT da Região de Lisboa**

**Avenida Almirante Reis, 74 G 4º piso - Lisboa**

**Cil-coordenadora@portugalmail.pt**

**A violência psicológica no trabalho e o assédio moral não são fenómenos novos. São práticas que se têm vindo a intensificar num quadro de desemprego alargado, precariedade laboral e desequilíbrio crescente entre as partes que constituem a relação laboral que se verificam com o reforço dos poderes patronais e a diminuição dos direitos dos Trabalhadores.**

**Temos assistido cada vez mais a uma generalização dos fenómenos de assédio moral, num contexto de estratégia patronal, especialmente com o acicatar das hierarquias a impor normas que tocam ou claramente trespassam o incumprimento das leis e dos acordos aceites pelas partes. Esta atitude tem como claro objetivo torneir a Lei no que respeita ao afastamento de Trabalhadores que não podem ser alvo de despedimento por justa causa e fugir ao pagamento de indemnizações e compensações por cessação contratual.**

**Neste contexto parece evidente aprofundar o enquadramento legislativo sobre esta matéria e alterar a Lei de modo a conferir uma maior proteção ao trabalhador que constitui a parte mais frágil desta relação, concedendo-lhe maior proteção contra as violações da sua integridade física e moral, preservando a sua dignidade enquanto trabalhador e ser humano.**

**Deve também a legislação penalizar as entidades empresariais que defendem ou aceitam tacitamente este tipo de condutas não os repudiando nos seus locais de trabalho e deixando a ideia no seio das organizações de que estes comportamentos são socialmente aceitáveis ou diminuindo o seu impacto branqueando tais situações como decorrentes da normalidade relacional.**

**O Código de Trabalho já consagra a figura do assédio no seu artigo 29º, não obstante ser uma definição alargada e bastante imprecisa, ligando o assédio moral a fatores de discriminação gerando um conceito bastante restritivo e superficial dos comportamentos de assédio moral.**

**A maioria das empresas criou os designados códigos de conduta que se revelam instrumentos inúteis neste contexto. Não há conhecimento, nomeadamente na CGD, que a sua existência tenha conseguido, per si, impedir o enraizamento e crescimento das situações de assédio laboral. Extrapolando, entende-se que idêntico resultado se verifique noutras empresas. São mecanismos internos que se revelam apenas como amortecedores da denúncia da realidade existente sem que as vítimas deste fenómeno tenham qualquer proteção quando se expõem.**

**O assédio moral constitui uma forma de violência psicológica reiteradamente subtil e insidiosa, pouco visível para terceiros, com utilização de tratamentos abusivos que podem assumir formas silenciosas e pouco perceptíveis, em locais muitas vezes isolados e desprovidos de testemunhos que tornam complexo o ónus da prova sendo, por isso, necessário implementar medidas especiais e eficazes ao nível da prova.**

**A CIL-Coordenadora das CT da Região de Lisboa entende que este projeto representa um progresso e um aprofundamento legislativo do tema do assédio, nomeadamente no que concerne a alargar a proteção aos trabalhadores contra as situações de assédio moral e violência psicológica no trabalho.**

**Data: 3 de Março 2017**

**CIL-Coordenadora das CT da Região de Lisboa**