

Projeto de Lei nº 375/XIII-2ª

Previne e combate o assédio no local de trabalho (12.ª alteração ao Código do Trabalho e 5.ª alteração ao Código do Processo do Trabalho)

(Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português)

– Nota crítica da CIP –

Nota prévia

O Projeto de Lei em epígrafe, visa, entre outros aspetos, proceder à **12.ª alteração** ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Código do Trabalho, desde a sua aprovação, em 2009, já sofreu **11 alterações** ao seu regime.

Verifica-se, assim, que o referido Código foi objeto de mais de **1 alteração por ano**.

A CIP, não obstante entender que os regimes jurídicos devem acompanhar a evolução das múltiplas dimensões da sociedade, considera que mudança constante dos regimes não confere ou permite a devida estabilidade dos “sistemas”, circunstância que condiciona o efeito útil dos mesmos.

I.

O Projeto de Lei (doravante PL) em referência visa proceder a mais uma alteração ao Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e ao Código do Processo do Trabalho, na matéria relativa ao assédio.

O PL, na sua "Exposição de motivos", para além de afirmações marcadamente inquinadas por ideologias políticas, procura caracterizar, segundo os seus autores, a realidade do assédio em Portugal como forma de justificar as propostas apresentadas.

Ora, analisada a referida "Exposição de motivos", destacam-se, entre outros, alguns aspetos que suscitam um comentário por parte desta Confederação, a saber:

- *"O assédio não é um ato isolado, mas um processo de aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima, ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior."*

A afirmação supratranscrita, é bem reveladora do desconhecimento do PCP sobre o assédio.

De facto, o PCP, aparentemente, apenas configura o assédio para com uma pessoa em "*posição profissional hierarquicamente inferior*".

A realidade demonstra o inverso.

- *"Na verdade, o assédio não representa um desvio organizacional, mas antes, o espírito e princípio da "gestão dos recursos humanos" sustentado nos valores da "excelência" e do individualismo, imposto através de mecanismos de controlo subtis da subjetividade e pela degradação das relações de trabalho. Ora, o assédio é parte integrante de uma estratégia de gestão de controlo do trabalho de acordo com as necessidades imediatas do capital."*

Exemplo paradigmático de mera expressão ideologia política que não merece comentário.

E, continua a "Exposição de motivos", com o seguinte:

"No âmbito de um projeto de parceria promovido pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), o CIEG – Centro Interdisciplinar de Estudos de Género desenvolveu em 2015 o estudo "Assédio Sexual e Moral no local de trabalho".

De acordo com este estudo conclui-se que, no nosso país embora a maioria das vítimas do assédio sejam mulheres, estas formas de violência psicológica no local de trabalho afetam também um número expressivo de homens (15,9%). Comparando estes resultados com a média nos outros países europeus conclui-se que, em Portugal quer o assédio sexual, quer o assédio em geral apresenta números muito elevados."

"Conscientes de que este é um flagelo complexo e que exige medidas multidisciplinares, o PCP visa com esta iniciativa legislativa reforçar um caminho simultaneamente preventivo, punitivo e reparador. Não excluimos, pelo contrário, continuar a intervir sobre este tema, na ligação com as áreas da saúde, educação, fiscalização." (sublinhado nosso).

O PCP, face ao "flagelo" do assédio em Portugal, apresenta as seguintes propostas:

- 1. "Que os atos discriminatórios lesivos de trabalhador, consubstanciados na prática de assédio, se considerem riscos laborais para a saúde do trabalhador.*
- 2. Responsabilização solidária da entidade empregadora pelos danos causados ao trabalhador vítima de assédio, por outro trabalhador.*
- 3. A proteção do trabalhador vítima e das testemunhas, os quais não poderão ser alvo de quaisquer procedimentos disciplinares com fundamento em factos ou declarações prestadas no âmbito do processo judicial e/ou contraordenacional com base na prática de assédio*
- 4. Fundamentação do despedimento ilícito e do despedimento por justa causa por iniciativa do trabalhador, com fundamento na prática de assédio.*

5. *Seja considerado um elenco de sanções acessórias a imputar ao empregador pela prática de assédio, como a interdição do exercício de atividade no estabelecimento, unidade fabril ou estaleiro onde se verificar a infração, a privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos e a privação do direito em candidatar-se a quaisquer medidas ativas de emprego e estágios profissionais, cofinanciados pelos organismos públicos, tudo por um período mínimo de dois anos.”*

II.

À semelhança do que fazem outros Grupos Parlamentares, o PCP recorre ao mencionado estudo da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante CITE) e desenvolvido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa.

Tal como em outros projetos de diploma apresentados por outros Grupos Parlamentares e que se encontram em apreciação pública na Assembleia da República, o PCP, para demonstrar a gravidade da situação em Portugal, ou seja o “*flagelo*”, procede à comparação dos resultados do citado estudo com dados ao nível europeu.

Começamos, então, por analisar a realidade segundo o PCP.

Segundo o PCP, “De acordo com este estudo conclui-se que, no nosso país embora a maioria das vítimas do assédio sejam mulheres, estas formas de violência psicológica no local de trabalho afetam também um número expressivo de homens (15,9%). Comparando estes resultados com a média nos outros países europeus conclui-se que, em Portugal quer o assédio sexual, quer o assédio em geral apresenta números muito elevados.”

Para tentar justificar o estado de alarme, que intenta, aparentemente, induzir na sociedade, o PCP começa por recorrer a um estudo da CITE.

Posteriormente, compara os dados do citado estudo com a realidade europeia.

Ora, neste âmbito, questiona-se, desde logo, os parâmetros da comparação.

É que o PCP não apresenta valores para a média europeia e muito menos identifica a fonte.

Ora, na perspetiva da CIP, tal comparação mostra-se, no mínimo, pré-concebida visando orientar para uma conclusão que se sabe não ter aderência real, dado que não se apresentam quaisquer valores estatísticos que permitam proceder a tal comparação.

Na perspetiva desta Confederação, quando se envereda por afirmações conclusivas, as mesmas, obrigatoriamente, têm de ter sustentação fáctica.

A CIP desconhece, por completo, **dados ou factos**, que sustentem, minimamente, a realidade que o PL ficciona.

Bem pelo contrário.

Os dados de que a CIP dispõe apresentam uma realidade manifestamente diferente.

Vejamos, então, a realidade.

Neste âmbito, devemos começar por recorrer aos dados das entidades oficiais.

Em primeiro lugar, os dados da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).

Segundo a ACT:

- Em **2010**, ocorreram **18** procedimentos inspetivos no âmbito do assédio sexual e moral (a ACT não tem informação desagregada quando aos dois tipos de assédio);
- Em **2011**, ocorreram **21** procedimentos inspetivos no âmbito do assédio sexual e moral (a ACT não tem informação desagregada quando aos dois tipos de assédio);
- Em **2012**, ocorreram **22** procedimentos inspetivos no âmbito do assédio sexual e moral (a ACT não tem informação desagregada quando aos dois tipos de assédio);
- Em **2013**, ocorreram **23** procedimentos inspetivos no âmbito do assédio sexual e moral (a ACT não tem informação desagregada quando aos dois tipos de assédio);
- Em **2014**, ocorreram **0** procedimentos inspetivos no âmbito do assédio sexual e **17** no âmbito do assédio moral;
- Em **2015**, ocorreram **0** procedimentos inspetivos no âmbito do assédio sexual e **12** no âmbito do assédio moral.

Por sua vez, segundo a CITE:

- Em **2010**, ocorreram **4** queixas à CITE por assédio sexual, **4** por assédio moral, e **1** por assédio sexual e moral;
- Em **2011**, ocorreram **1** queixas à CITE por assédio sexual, **0** por assédio moral, e **0** por assédio sexual e moral;
- Em **2012**, ocorreram **2** queixas à CITE por assédio sexual, **6** por assédio moral, e **1** por assédio sexual e moral;

- Em **2013**, ocorreram **3** queixas à CITE por assédio sexual, **3** por assédio moral, e **2** por assédio sexual e moral;
- Em **2014**, ocorreram **1** queixas à CITE por assédio sexual, **5** por assédio moral, e **0** por assédio sexual e moral;
- Em **2015**, ocorreram **1** queixas à CITE por assédio sexual, **8** por assédio moral, e **0** por assédio sexual e moral.

Por outro lado, o cenário que o PCP pretende criar, baseia-se, unicamente, num estudo/inquérito promovido pela CITE.

Vinca-se, de novo, que o referido estudo tem servido de justificação para vários projetos de diploma.

Ora, no entendimento desta Confederação, os autores do PL não deveriam basear-se num único estudo/inquérito para formular conclusões, omitindo, ao mesmo tempo, os dados oficiais.

Nesta, como em outras matérias, é necessário alargar a análise.

Assim, veja-se, por exemplo, que os dados da Fundação de Dublin, constantes do Quinto Inquérito Europeu às Condições de Trabalho (2010), revelavam que o assédio não assumia, em Portugal, uma dimensão dramática, sendo mesmo muito inferior à média da União Europeia: Em 2010: PT - 2.1%; EU/15-4.7%; EU/27- 4.1%.

Acresce que se realmente se pretende proceder a uma análise objetiva, tal análise não pode quedar-se numa mera posição estática.

Por outras palavras, tão ou mais importante que os números absolutos, é a identificação das tendências.

Assim, é de relevar que, de acordo com o citado relatório, a situação em Portugal tem vindo a melhorar, uma vez que, em 2005, 3.6% dos trabalhadores inquiridos responderam que tinham sido objeto de assédio, quando, em 2010, foi 2.1%. **Ou seja, verificou-se uma redução de 1.5 pontos percentuais.**

Veja-se, igualmente, o 6.º Inquérito às Condições de Trabalho da Fundação de Dublin, publicado no passado dia 17 de novembro de 2016, e referente ao ano de 2015.

No referido Inquérito, verifica-se a existência de um novo método de análise denominado "*índice de ambiente social*", o qual se debruça sobre a incidência de comportamentos sociais adversos e a existência de apoios face a tais comportamentos.

Os citados comportamentos sociais adversos compreendem, entre outros, abusos verbais, ameaças, violência física ou psicológica e assédio.

Ora, da análise efetuada pela Fundação de Dublin – entidade credível e com vasta experiência no desenvolvimento deste tipo de inquéritos –, resulta que Portugal, com base nas respostas dos trabalhadores, é o país da União Europeia com melhor resultado no referido Index (v. nomeadamente, pág. 64 e 65 do inquérito).

Ou seja, Portugal é o país da UE com a menor percentagem de comportamentos sociais adversos.

Tendo em conta, quer os dados absolutos quer a tendência dos mesmos, a única conclusão possível é a de que a realidade nada tem a ver com a projetada pelo PCP.

Face ao exposto, a CIP, por um lado, refuta, com base em dados oficiais e credíveis, a realidade que se pretende induzir e, por outro lado, lamenta que um partido com assento parlamentar queira

induzir alarme social numa matéria séria e complexa, da qual podem resultar múltiplos efeitos, todos eles de cariz negativo, quer para os trabalhadores quer para as empresas.

É claro que a CIP repudia a prática de assédio.

No entanto, também é verdade que a situação não é alarmante como o PCP pretende fazer crer.

Assim, é perspetiva desta Confederação que todas as propostas apresentadas pelo PCP perdem a sua razão de ser, pois visam dar resposta a uma realidade tida como pressuposto mas que não se verifica.

III.

Da leitura e análise da “Exposição de motivos” e das propostas formuladas no PL, conclui-se, apenas e tão só, pela projeção de um “retrato” do assédio em Portugal que nada tem de comparável com a realidade.

Trata-se, em suma, de um PL que não retrata, de forma objetiva e isenta, a realidade do mercado de trabalho.

Diga-se, desde já, que, na perspetiva da CIP, o regime do assédio não necessita de quaisquer alterações do seu quadro legal.

No que diz respeito ao quadro jurídico do assédio, verifica-se que este está amplamente previsto e consolidado do ponto de vista legal, quer ao nível internacional quer ao nível nacional.

A este respeito, destaca-se o n.º 2 do artigo 4º da Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho, Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do

Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

("Artigo 4.º Princípio da igualdade de tratamento

- 1. O princípio da igualdade de tratamento implica a inexistência de qualquer discriminação em razão do sexo nos sectores público e privado, quer direta, quer indiretamente, por exemplo relacionada com a criação, instalação ou ampliação de uma empresa, ou com o lançamento ou a ampliação de qualquer outra forma de atividade como trabalhador independente.*
- 2. Nos domínios abrangidos pelo n.º 1, o assédio e o assédio sexual são considerados discriminação em razão do sexo e, por conseguinte, proibidos. A rejeição de comportamentos deste tipo ou a submissão aos mesmos por parte das pessoas em causa não podem ser utilizadas como fundamento de decisões que as afetem.*
- 3. Nos domínios abrangidos pelo n.º 1, uma instrução no sentido de discriminar pessoas em razão do sexo é considerada discriminação.")*

Destaca-se, igualmente, o artigo 29.º do Código do Trabalho que define a noção de assédio e configura como contra-ordenação muito grave a respetiva prática.

Realça-se que a noção de assédio foi alterada no âmbito da revisão do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O anterior Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, definia, no artigo 24.º, assédio como todo o comportamento indesejado relacionado com certos fatores de discriminação (ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções política ou ideológicas e filiação sindical), praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, define, no artigo 29.º, “assédio” como *“todo 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.”*

Neste âmbito, importa referir que, no processo de transposição, o ordenamento jurídico Português foi mais além do que estava previsto na Diretiva, passando a incluir situações não relacionadas com fatores de discriminação.

O assédio moral pode ainda ser enquadrado juridicamente nos direitos consagrados na Constituição da República Portuguesa (v.g.: por ex.: o direito à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, ao bom nome e reputação, à imagem e à proteção contra quaisquer formas de discriminação) e nos crimes tipificados no Código Penal (v.g.: por ex.: crimes de injúrias, atentados à honra e moral públicas ou perseguição).

Na perspetiva da CIP, consolidados que estão, transversal e verticalmente, os Princípios da Igualdade e Não Discriminação – quer no Tratado da União Europeia (TUE) quer em Diretivas quer, ainda, no próprio Código do Trabalho, entre outros – não são necessárias mais iniciativas com o intuito de regular a matéria em questão.

Em conclusão, a CIP entende que o quadro jurídico existente em Portugal é suficientemente adequado à prevenção, dissuasão e sanção deste tipo de comportamentos.

IV.

Sem prejuízo de, como já se referiu, ser perspetiva desta Confederação, que todas as propostas apresentadas pelo PCP perdem a sua razão de ser, pois visam dar resposta a uma realidade que não é verificável,

apresentam-se, de seguida, alguns comentários, em particular, as propostas vertidas no PL.

- Alterações ao Código do Trabalho.

Artigo 28º (Indemnização por acto discriminatório), na redação do artigo 2.º do PL

Novos n.ºs 2 e 3

O PL em análise adiciona dois novos números ao artigo 28.º, a saber:

"2- [novo] Aos atos discriminatórios lesivos de trabalhador, consubstanciados na prática de assédio, aplica-se o disposto no número anterior.

3 - [novo] Nas situações do número anterior, quando a prática de assédio é levada a cabo por outro trabalhador, a entidade empregadora responde solidariamente pelos danos causados ao trabalhador vítima de assédio, que venham a ser apurados."

O projetado novo n.º 2 do artigo 28.º não configura uma alteração com qualquer efeito útil, dado que ao assédio baseado em discriminação já é aplicável o citado artigo 28.º.

Neste âmbito, veja-se que o n.º 3 do artigo 29.º (Assédio) manda aplicar o artigo 28.º, cuja atual redação prevê que *"A prática de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito."*

Por sua vez, a solução vertida no novo n.º 3 é inaceitável.

Por um lado, a realidade não impõe ou justifica, minimamente, tal solução.

Por outro lado, a solução não respeita os princípios da proporcionalidade.

Aliás, neste âmbito questiona-se: E nos casos em que o empregador nem sequer teve conhecimento do assédio ?

E nos casos em que atuou com a devida diligência ?

Na perspetiva da CIP, a proposta é totalmente inaceitável.

Artigo 29º (Assédio), na redação do artigo 2.º do PL

n.ºs 3, 4, 5, 6 e 7

O PL prevê o seguinte:

"3 - [novo] Presume-se ainda assédio, o conjunto de atos de natureza intimidatória, constrangedores ou humilhantes, ocorridos no âmbito de uma relação laboral, como a agressão verbal ou gestual, a ameaça, a redução da retribuição ou de funções injustificada ou sem fundamento, e que violem direitos fundamentais do trabalhador.

4 - À prática de assédio aplica-se o disposto nos artigos 127.º, 129.º, 281.º, 283.º, 331.º, 349.º, 350.º, 381.º, 394.º, 400.º, 562.º e 563.º.

5 - [novo] O Trabalhador vítima de assédio deve alegar os factos que constituem a prática de assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 394.º n.º 2 al. b), d) e f) e/ou 548.º e seguintes, bem como indicar os trabalhadores que tenham conhecimento dos factos que integram o assédio.

6 - [novo] Tanto o trabalhador vítima de assédio, como as testemunhas por si indicadas, não podem ser alvo de quaisquer procedimentos disciplinares com fundamento em factos ou declarações prestadas no âmbito do processo judicial e/ou contraordenacional com base na prática de assédio.

7 - [novo] Compete à Entidade Empregadora a prova da inexistência da prática de assédio."

As alterações propostas suscitam os seguintes comentários.

Relativamente ao n.º 1, o PCP pretende alargar de forma desmedida o âmbito de aplicação do assédio.

Afigura-se mesmo pertinente questionar se os autores do PL realmente compreendem o conceito de assédio.

A CIP discorda frontalmente do assim proposto.

A CIP também discorda do vertido no n.º 4.

Em primeiro lugar, é de ressaltar que se discorda da referência feita aos 350.º, 381.º, 394.º, 562.º e 563.º, sendo certo que os mesmos serão objeto de análise particular nos respetivos artigos.

Em segundo lugar, algumas das soluções vertidas não acrescentam qualquer efeito útil, dado que já estão subsumidas no regime atualmente previsto (v.g.: artigo 127.º, 129.º, 349.º e 400.º).

Em terceiro lugar, discorda-se da remissão para o 283.º do CT (Acidentes de trabalho e doenças profissionais).

Na perspetiva da CIP, para além de a realidade não o justificar, o que se verifica com a proposta em apreço é, apenas e tão só, a demonstração de uma "fúria" velada contra as empresas.

Ou seja,

Por um lado, não se compreende o que subjaz à proposta.

Por outro lado, constitui uma solução simplista no sentido de responsabilizar o empregador por tudo e por nada, mesmo nas situações em que ao empregador nada pode ser imputado.

Veja-se, por exemplo, um caso, que facilmente se concebe, de assédio por um cliente e desconhecido do empregador.

Face ao exposto, a proposta é liminarmente rejeitável.

Em quarto lugar, também não se identifica qualquer justificação para a aplicação do artigo 331.º, pelo que também se discorda do proposto.

Por outro lado, a solução projetada para o n.º 5 do artigo 29.º também é liminarmente inaceitável, especialmente quando conjugado com o novo n.º 6 do artigo 29.º.

A CIP, dado que continua a defender o princípio geral de que, quem alega um determinado facto, tem a obrigação de prová-lo, discorda da solução projetada.

É o que conceptualmente se designa de “ónus de prova” e que se encontra previsto no artigo 342.º do Código Civil.

Para finalizar, sendo que ninguém pode ser sancionado pelo exercício de direitos, o que se pretende com esta pretensa inovação, consubstanciada no n.º 6 do artigo 29.º ?

Em suma, a CIP discorda das soluções que o PCP entende introduzir no artigo 29.º.

Artigo 127.º (Deveres do empregador), na redação do artigo 2.º do PL

n.º 1 alínea a) e n.º 8

Prevê-se o seguinte:

“1 - O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes do trabalhador, nomeadamente assédio;

b) [...];

8 – [novo] Constitui contraordenação muito grave, a violação da alínea a) do n.º1 do presente artigo.”.

Estamos perante uma solução que, por um lado, confere uma latitude desmesurada e subjetiva aos deveres do empregador.

Por outro lado, o artigo em análise, na sua redação atual, já abarca as situações de assédio.

A CIP discorda de todas as alterações propostas.

Artigo 331º (Sanções abusivas), na redação do artigo 2.º do PL

O PCP propõe as seguintes alterações ao artigo 331.º:

“1 - Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

(...)

d) [novo] Tenha alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio.

7 - Constitui contraordenação muito grave a aplicação de sanção abusiva.”

Na perspetiva da CIP, não se identifica qualquer necessidade de proceder as alterações propostas, sendo certo que as situações de assédio podem ser enquadradas em qualquer das alíneas do n.º 1 do artigo em análise.

Acresce, como já se referiu inúmeras vezes, que a realidade não impõe quaisquer alterações do regime legal do assédio, nomeadamente menções específicas ao mesmo.

Artigo 350º (Cessação do acordo de revogação), na redação do artigo 2.º do PL

n.º 1 e 4

"1 - O trabalhador pode fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, devidamente fundamentada e com indicação circunstanciada dos factos, incluindo nos casos em que o trabalhador alegue ser vítima de assédio, até ao sétimo dia seguinte à data da respetiva celebração.

2 - [...].

3 - [...].

4 - 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, salvo nos casos em que o trabalhador alegue ter sido vítima de assédio."

Na perspetiva da CIP, nada justifica as alterações projetadas.

Artigo 381º (Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento), na redação do artigo 2.º do PL

"Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...].

e) [novo] Se for precedido da prática de assédio sobre o trabalhador e o mesmo já o tiver denunciado ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, para efeitos contraordenacionais."

Na perspetiva da CIP, também neste caso não se vislumbram razões para a existência de uma menção particular ao assédio.

Artigo 394.º (Justa causa de resolução), na redação do artigo 2 do PL

n.ºs 2, alínea b) e f), e 3

O PCP projeta as seguintes alterações:

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

a) [...];

b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, nomeadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores;

c) [...];

d) [...];

e) [...];

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

3 - [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...].

4 - A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, com as necessárias adaptações, sendo que nos casos de assédio constante das alíneas b) e f) do presente artigo, caberá ao trabalhador demonstrar os factos constitutivos da prática de assédio, recaindo sobre o empregador o ónus da prova."

A CIP discorda das soluções apresentadas.

Por um lado, nada justifica as menções específicas ao assédio, colocadas, ainda que de forma forçada, nas alíneas b) e f) n.º do n.º 2 do artigo 394.º do CT (uma não bastava ?).

Por outro lado, tal como já foi referido anteriormente, a CIP defende o princípio geral de que, quem alega um determinado facto, tem a obrigação de prová-lo, pelo que discorda da solução projetada.

Artigo 562.º (Sanções acessórias), na redação do artigo 2.º do PL

O PCP prevê um novo número 3, a saber:

"3 – [novo] No caso de contraordenação muito grave pela prática de assédio, tendo em conta os efeitos gravosos para o trabalhador e/ou as lesões provocadas com o incumprimento, podem ainda ser aplicadas as seguintes sanções acessórias:

a) Interdição do exercício de atividade no estabelecimento, unidade fabril ou estaleiro onde se verificar a infração, por um período até dois anos;

b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos. (sublinhado nosso).

c) Privação do direito em candidatar-se a quaisquer medidas ativas de emprego e estágios profissionais, cofinanciados pelos organismos públicos, por um período de dois anos." (sublinhado nosso).

A solução projetada para o novo n.º 3 do artigo 562.º é objeto de liminar rejeição.

Em primeiro lugar, a realidade, já bem patenteada, seja pelo número de casos seja pela sua tendência decrescente, não justifica, minimamente, as sanções acessórias que se pretende impor.

Por outro lado, questiona-se: Tem o PCP plena consciência do que está a propor ?

Pretende o PCP, por exemplo, que, na sequência de uma condenação por assédio, uma fabrica possa ser interdita por um período até dois anos ?

E a seguir ?

Fecha-se a empresa ?

Coloca-se os restantes trabalhadores em situação de desemprego ?

Na perspetiva da CIP, a proposta carece de adesão à realidade e propõe cominações tão desproporcionadas que não merece mais comentários.

Artigo 563.º (Dispensa e eliminação da publicidade), na redação do artigo 2.º do PL

n.º 1

Prevê-se a seguinte redação para o n.º 1 do artigo 563.º:

"1 - A sanção acessória de publicidade pode ser dispensada, salvo nos casos constantes dos n.º 2 e 3 do artigo 28.º e artigo 29.º, 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."

Pelas razões anteriormente expostas, a CIP discorda do proposto.

- Alterações ao Código de Processo do Trabalho

No âmbito do Código de Processo de Trabalho (CPT), o PL prevê, nos termos do seu artigo 3.º, a adição de um novo número, o n.º 2, ao artigo 66.º (Notificação das testemunhas) o qual prevê que *"As testemunhas em processo judicial cuja causa de pedir seja a prática de assédio, são sempre notificadas pelo Tribunal, não podendo ser dispensadas."*

Na perspetiva da CIP, não se vislumbram razões com amplitude suficiente para a criação do regime especial previsto no n.º 2 do artigo 66.º do CPT.

V.

Como já se referiu anteriormente, no que diz respeito ao quadro jurídico do assédio, verifica-se que o mesmo está amplamente protegido e consolidado do ponto de vista legal, quer ao nível internacional quer ao nível nacional.

Por outro lado, ao contrário do que o PCP pretende induzir, a realidade dos números demonstra que os casos de assédio são reduzidos, sendo a sua tendência decrescente.

É óbvio, para a CIP, que, enquanto existir um caso de assédio, nunca podemos estar satisfeitos, mas também é verdade que a situação não é alarmante como o PCP pretende, aparentemente a todo o custo, induzir.

Assim sendo, eventuais medidas a desenvolver – que, neste momento, se julga, desnecessárias - devem ser de cariz preventivo.

De facto, na perspetiva da CIP, a prevenção de fenómenos como o assédio pode constituir um fator determinante para a qualidade de vida dos trabalhadores, e reflete-se diretamente na produtividade das empresas.

Neste contexto, é de relevar que a CIP, como membro da BUSINESSSEUROPE, subscreveu, por exemplo, o Acordo Voluntário sobre a Violência e Assédio no Local de Trabalho, celebrado pelos Parceiros Sociais Europeus (BUSINESSSEUROPE, CES, CEEP e UEAPME), em 26 de Abril de 2007, no âmbito do 2º Programa de Trabalho Plurianual do Diálogo Social da UE, para 2006-2008.

O Acordo contém um conjunto de orientações gerais destinadas aos parceiros sociais e respeitantes "*a possíveis formas de prevenção, identificação e gestão dos problemas relacionados com estas matérias*".

Mas, mais importante do que isso, o Acordo começa por condenar todas as formas de assédio e violência no trabalho, "*as quais podem ser físicas, psicológicas ou sexuais*", consistindo "*num incidente isolado ou assumindo*

padrões sistemáticos de comportamento" e podendo "ocorrer entre colegas, superiores hierárquicos e subordinados, ou com terceiros, como clientes ou consumidores".

O Acordo refere, também, que a condenação abrange *"desde casos quase insignificantes de falta de respeito, até ações mais sérias, incluindo ofensas criminais, as quais requerem a intervenção das autoridades públicas".*

No texto do Acordo, os parceiros sociais reconhecem que o assédio e a violência *"podem, potencialmente, afetar qualquer local de trabalho e qualquer trabalhador"*, embora alguns sectores, bem como determinados grupos de trabalhadores, *"se encontrem mais sujeitos a tais riscos"*.

Refere, igualmente, a necessidade de *"aumentar a consciência e a compreensão dos parceiros sociais quanto ao assédio e violência nos locais de trabalho"*, fornecendo-lhes *"um quadro de orientação que permita identificar, prevenir e gerir os problemas que surgem com este tipo de situações"*.

Embora sem fornecer um conceito explícito, o Acordo descreve *"que tipo de situações poderão ser vistas como assédio ou violência"*.

Ainda no âmbito da prevenção, é de realçar que, na perspetiva da CIP, as empresas devem assumir uma posição clara no sentido de que o assédio não será tolerado.

Desta posição terão de resultar os procedimentos a seguir em caso de eventuais ocorrências.

Os procedimentos podem incluir uma fase durante a qual alguém que beneficie da confiança da direção e dos trabalhadores esteja disponível para aconselhar e prestar assistência.

Pode haver procedimentos pré-definidos, de modo adequado, para fazer face a situações de assédio.

Um procedimento adequado deverá ter em consideração, nomeadamente, os seguintes aspetos:

- O interesse de todas as partes em agir com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
- A não divulgação de qualquer informação a outras partes não envolvidas no incidente;
- As queixas devem ser investigadas e tratadas com celeridade;
- Todas as partes envolvidas devem ser ouvidas de forma imparcial e beneficiar de um tratamento equitativo;
- As queixas devem ser sustentadas com informações detalhadas;
- Não serão toleradas acusações falsas e os seus autores poderão ser alvo de processos disciplinares; e

Caso seja provada a ocorrência de assédio, serão tomadas medidas adequadas contra o/a (s) perpetrador (e/a(s)).

Estas medidas poderão compreender, no caso de trabalhadores, sanções disciplinares aí incluído o despedimento.

Por outro lado, e no que diz respeito à atuação da CIP, é de realçar que a intervenção fundamental das Confederações de Empregadores na promoção de uma cultura de prevenção, seja ou não no âmbito assédio, passa, principalmente, por ações de sensibilização e divulgação junto das empresas e das associações.