



UNIÃO DOS SINDICATOS DO DISTRITO DE LEIRIA

Rua S. FRANCISCO BLOCO 1- 2ª PISO E-12 TERRAÇOS DO MARACHÃO 2400-232 LEIRIA telef. 244825756 FAX 244812276
Telef.: 913580789/914921864 e-mail: uniao@leiria@usdl.pt

Projecto de Lei nº 378/XIII

Reforça a tutela contra os actos de assédio no âmbito do Código do Trabalho (PAN)

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

APRECIACÃO DA UNIÃO DOS SINDICATOS DO DISTRITO DE LEIRIA

Este Projecto de Lei tem como objectivo reformular o regime do assédio actualmente constante do Código do Trabalho, reforçando a tutela dos trabalhadores contra esta forma de violência psicológica nos locais de trabalho que está a afectar um número crescente de trabalhadores.

A União dos Sindicatos do Distrito de Leiria considera em geral positivas as iniciativas neste sentido, mas entende que este Projecto em particular contém um conjunto de imprecisões e noções pouco claras que não contribuem para a melhoria do regime em vigor.

Em primeiro lugar, o Projecto introduz múltiplas referências ao «*ato assediante*», mas em nenhum momento define o que deve ser entendido como ato assediante.

Lembramos que o assédio moral é normalmente definido como toda e qualquer conduta abusiva e repetida no tempo, manifestados em comportamentos, actos, palavras, gestos ou escritos, assumida pela entidade patronal e/ou seus representantes, sejam superiores hierárquicos ou colegas de trabalho colocados ao mesmo nível, que visa atentarem contra a personalidade, a dignidade ou a integridade física e psíquica de uma pessoa, degradando as condições e o ambiente de trabalho e forçando essa pessoa a pôr termo à relação de trabalho. Trata-se, portanto, sempre de um comportamento reiterado, consciente, sistemático, prolongado no tempo, o que significa que dificilmente se traduz num único ato.

Neste contexto, falar apenas de ato assediante e definir praticamente todo o regime em torno de um conceito que, além de não estar definido, é necessariamente redutor e impreciso não nos parece de todo adequado.

Por outro lado, as alterações introduzidas ao artigo 29º do Código do Trabalho, para além do aspecto positivo que é a proibição expressa de práticas de assédio, também não contribuem para alterar grandemente o regime em vigor. Por um lado, mantém-se intacta a definição de assédio, permanecendo pouco clara a distinção entre o assédio baseado em factores de discriminação e o assédio independente de tais factores; por outro lado, continua a admitir-se a inversão do ónus da prova apenas no caso do assédio baseado em factores de discriminação.

No entender da União dos Sindicatos do Distrito de Leiria, as condutas que configuram o assédio moral são frequentemente independentes de qualquer factor de discriminação, sobretudo nos casos em que se configura como estratégia empresarial para pressionar os trabalhadores a cessar os seus contractos de trabalho, desresponsabilizando a empresa do pagamento de qualquer indemnização. E é precisamente nestes casos que os actos de assédio podem ser mais difíceis de provar por poderem ser praticados de forma subtil, invisível, entre quatro paredes, sem testemunhas, insidiosamente e sem que a vítima tenha qualquer termo de

comparação para o tratamento que lhe está a ser infligido. Nestas circunstâncias, a inversão do ónus da prova é fundamental para que o trabalhador vítima de assédio possa ter alguma hipótese de êxito em processo intentado contra a entidade empregadora.

Em terceiro lugar, discordamos frontalmente de qualquer remissão ou equiparação ao regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

A responsabilidade pelos acidentes de trabalho e doenças profissionais é uma responsabilidade objectiva, pelo risco, independente de culpa, em que o dano indemnizável é apenas a lesão da capacidade produtiva do trabalhador delimitada pelo benefício económico concretamente extraído daquela relação de trabalho em concreto, o que significa que contempla apenas a reparação de um núcleo muito limitado de danos patrimoniais.

O assédio, porém, é sempre uma conduta intencional, dolosa, devendo como tal implicar uma responsabilidade mais ampla aferida pela medida da culpa e, conseqüentemente, uma indemnização pelos danos causados igualmente mais ampla, que abranja todos os danos patrimoniais e não patrimoniais causados às vítimas.

Assim, entendemos que a reparação de todos os danos decorrentes de práticas de assédio, incluindo as doenças eventualmente daí resultantes, deve ter regime próprio baseado nas regras da responsabilidade pela culpa, abrangendo todos os prejuízos patrimoniais e não patrimoniais sofridos pelo trabalhador e pela sua família.

No que diz respeito à tutela do trabalhador assediado proposta no novo artigo 29ºA, parece-nos demasiado complexa e onerosa para o próprio trabalhador, colocando sobre este todo o ónus de provar (nomeadamente através de denúncias sucessivas a várias entidades) a situação de assédio, mesmo no caso de despedimento.

A protecção do trabalhador vítima de assédio, bem como de eventuais testemunhas por si indicadas, contra actos retaliatórios da entidade empregadora e nomeadamente contra o despedimento deve ter um regime simples, claro e directo, centrado basicamente na proibição da prática de tais actos e na invalidade originária dos mesmos.

Em conclusão, a União dos Sindicatos do Distrito de Leiria considera que as alterações propostas neste Projecto de Lei, apesar de terem subjacente o reconhecimento do problema e da necessidade de conferir aos trabalhadores uma maior protecção, não cumpre os objectivos pretendidos, mostrando-se muito insuficiente e limitado para o efeito.

2 de Março de 2017