

Projeto de Lei n.º 378/XIII/2.ª
Reforça a tutela contra os atos de assédio no âmbito das
relações de trabalho
(Grupo Parlamentar do PAN)

– Nota crítica da CIP –

Nota prévia

O Projeto de Lei em epígrafe, visa 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, na matéria relativa ao assédio.

Na respetiva “Exposição de motivos”, o PL procura caracterizar, segundo o seu autor, a realidade do assédio em Portugal como forma de justificar as propostas apresentadas.

Ora, analisada a referida “Exposição de motivos”, destacam-se alguns aspetos que suscitam os comentários ou observações a que seguidamente se procede.

Em primeiro lugar, a CIP vinca que, na sua perspetiva, o debate que se impõe em matérias como o assédio, deve ser objetivo, isento e construtivo.

Assim, entende-se que afirmações genéricas e não justificadas não contribuem para esse desiderato.

Destaca-se, neste âmbito, a seguinte passagem: *“Assim, à precariedade laboral aparece associado um acréscimo do número de relatos e experiências de assédio em ambiente laboral.”*

Em segundo lugar, o PAN, conforme já se referiu, apresenta um “retrato” do assédio em Portugal, que, segundo aquele, justifica uma ação neste domínio.

Para tanto, o PAN recorre ao 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 em colaboração, entre outras entidades, com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

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

Vejam, então, o que diz o PAN sobre a realidade nacional e sua comparação com a Europa:

"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%." (sublinhado nosso).

Por outro lado, face aos dados apresentados, o PAN conclui que *"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."* (sublinhado nosso).

Começamos, então, por analisar a realidade.

Para tentar justificar um eventual estado de alarme, que pretende, aparentemente, induzir na sociedade, o PAN também volta a recorrer a um estudo do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG) do ISCSP, promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

O PAN, de seguida, compara os resultados do estudo promovido pela CITE com dados do "European Working Conditions Survey"– Joga-se que o PL está a referir-se ao 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, dado que o PL não identifica corretamente a fonte de informação.

Segundo o PAN: *"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%**".* (sublinhado e negrito nosso).

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, afetando, assim, a credibilidade do PL.

Ora, neste âmbito, e em primeiro lugar, estranha-se, no mínimo, que o PAN não explicita e contextualize de onde advém a referência a tal percentagem.

A afirmação, apresentada de forma desgarrada pelo PL, surge da seguinte passagem do 6.º Inquérito:

"Os entrevistados do sexto Inquérito às Condições de Trabalho foram questionados se haviam sido expostos a diferentes formas de comportamento social adverso no mês anterior ao estudo, tais como abuso verbal (11% relatam isso), atenção sexual indesejada (2%), comportamento humilhante (6%) ou ameaças (4%); ou nos 12 meses anteriores ao estudo: violência física (2%), assédio sexual (1%) e assédio moral (5%)." (tradução efetuada pela CIP, v. páginas 68 e 78 do Inquérito).

Face ao exposto, verifica-se, em primeiro lugar, que a percentagem de 2% referida no PL diz respeito uma questão específica.

Em segundo lugar, que, na contabilização dos citados 2%, também estão incluídos os trabalhadores portugueses.

Em terceiro lugar, que o PAN privilegiou a resposta ao assédio sexual, optando pela percentagem superior (2% - “*mês anterior ao estudo*”) e não inferior (1% - “*12 meses anteriores ao estudo*”).

Em quarto lugar, e assumindo cunho verdadeiramente decisivo, está o facto de o PL não fazer qualquer referência específica relativamente aos dados contidos no citado Inquérito sobre Portugal.

Assim, questiona-se: As referências a Portugal vertidas no Inquérito não relevam na análise ?

Tendo em conta que o PL pretende retratar a realidade do assédio ao nível nacional, e que existem referências específicas a Portugal no Inquérito da Fundação de Dublin, estranha-se a omissão dos mesmos na análise efetuada pelo autor do PL.

Vejamos, então, o que o Inquérito diz sobre Portugal.

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.

Não será este dado relevante no retrato do assédio em Portugal ?

Aparentemente, para o autor do PL, trata-se de um resultado ou conclusão que nada contribui para uma análise objetiva do assédio em Portugal.

Por outro lado, o PAN refere, também, o seguinte: *"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%."*

Neste âmbito, a CIP sublinha que não identificou, no já por diversas vezes referido Inquérito, quaisquer dados que sustentem a afirmação do PAN.

Mais, o denominado *"Bullying and Harrasment"* é avaliado e tido em conta para feitos da aferição do *"índice de ambiente social"* do Inquérito (v. páginas 8 e 65 do Inquérito).

Por outro lado, diga-se que a CIP desconhece, por completo, quaisquer **dados ou factos**, que sustentem, minimamente, a realidade que o PAN pretende criar.

Bem pelo contrário.

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

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

Vejamos, então, a realidade que conhecemos.

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, a realidade que o PAN intenta criar, baseia-se, unicamente, num estudo/inquérito promovido pela CITE.

Ora, no entendimento desta Confederação, o autor do PL não deveria 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, para além dos dados oficiais já apresentados da ACT e da CITE, 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 da realidade, 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 já anteriormente referido 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, o qual, em síntese, refere que **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 o projetado pelo PAN.

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 se queira, eventualmente, 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 PAN pretende induzir.

Assim, é perspetiva desta Confederação, que todas as propostas apresentadas pelo PAN perdem a sua razão de ser, pois visam dar resposta a algo que foi erigido em pressuposto que não se verifica.

Mais, da realidade objetiva descrita, não se pode afirmar que “a prática demonstra que o regime jurídico em apreço não tem produzido os efeitos pretendidos”.

II.

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.

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.

III.

A CIP, quer pela realidade descrita e sustentada em dados de entidades oficiais, quer pela ampla proteção conferida pelo quadro jurídico existente, entende que não são necessárias, por não se justificarem, quaisquer alterações ao CT, pelo que discorda do PL em análise.

Não obstante, procede, de seguida, a uma análise, em particular, das propostas vertidas no PL que visam alterar o CT.

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

O PL projeta a seguinte redação para o 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.”

A redação proposta suscita os seguintes comentários.

Em primeiro lugar, não se reconhece qualquer efeito útil ao n.º 1.

Em segundo lugar, não se identifica o sentido e alcance da distinção efetuada entre comportamento indesejado de natureza sexual e comportamento indesejado de carácter sexual.

Em que diferem tais comportamentos ?

Em terceiro lugar, a proposta de redação para o n.º 4 também não apresenta qualquer efeito útil.

O citado n.º 4 estabelece o seguinte: 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.”*

Ora, nos precisos termos gerais de direito, ao assédio pode aplicar-se o artigo 483.º (Princípio geral) do Código Civil que estabelece que *“Aquele que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação.”*

Em quarto lugar, é necessário alguma ponderação e bom senso no que concerne a solução proposta no n.º 5 do artigo em análise.

O n.º 5 prevê o seguinte:

“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.” (sublinhado nosso).

Na perspetiva da CIP é necessária alguma ponderação quanto à publicidade.

De facto, não obstante a CIP considerar intoleráveis quaisquer atos de assédio, também entende que tal publicidade pode constituir uma condenação “ad aeternum” para o autor, o que pode ter influência, em diferentes domínios, por amplos períodos de tempo, designadamente na obtenção de emprego.

Em quinto lugar, o n.º 6 do artigo 29.º refere que *“Ao acto assediante que revele carácter discriminatório é aplicável o regime previsto na Divisão anterior.”*

No regime atual, o n.º 3 do artigo 29.º refere que *“À prática de assédio aplica-se o disposto no artigo anterior.”*

Por sua vez, o artigo anterior, artigo 28.º (Indemnização por acto discriminatório) estabelece 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.”*

Assim sendo, não se compreende o efeito útil da proposta.

Em sexto lugar, o n.º 7 prevê o seguinte:

“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.”

Na perspetiva da CIP, trata-se de 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.

A CIP discorda da solução.

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

n.º 2

O PL prevê o seguinte:

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

(...)

g. A prática pelo empregador, por seu representante ou por membro que integre a organização, de actos assediantes.”

Estamos perante mais uma proposta sem efeito útil dado que as situações de assédio já se podem subsumir na redação atual do artigo 394.º do CT, nomeadamente na alínea f) do 2 deste dispositivo.

Artigo 29.º-A (Tutela do trabalhador assediado), aditado pela redação do artigo 3.º do PL

O PAN pretende aditar um novo artigo com a seguinte redação:

- 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 tentado 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.º 1 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 ínsitas da presente Divisão.*
- 5. É nula a cessação do contrato de trabalho realizada em violação do n.º 1.”*

Na perspetiva da CIP não existe qualquer justificação para aditar ao CT o artigo supratranscrito.

De facto, as particularidades nele contidas não têm qualquer justificação face à realidade já descrita.

Acresce que, a proposta apresenta efeitos negativos, entre os quais se destaca, o acentuar da carga burocrática, materializada numa inaceitável comunicação administrativa.

Artigo 29.º-B (Prevenção do assédio), aditado pela redação do artigo 3.º do PL

Segundo o artigo 29.º-B:

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 denúncia 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.”. (sublinhado nosso).

Neste âmbito, a CIP entende, como em muitos outros domínios, que é necessário ponderação e bom senso.

Desde logo, porquanto as empresas não são obrigadas a elaborar regulamentos internos ou a celebrarem instrumento de regulamentação coletiva do trabalho.

Solução diferente, viola a autonomia do Diálogo Social.

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 PAN eventualmente 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 PAN pretende, aparentemente, induzir.

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

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.

Mas também 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 determinar, no caso de trabalhadores, sanções disciplinares aí incluído o despedimento.

Ora, na perspetiva da CIP, a promoção de tais procedimentos não deve assumir um carácter legal obrigatório dado que a realidade não o impõe.

Por outro lado, a solução projetada, mais uma vez face à realidade, também se revela desproporcional pelos custos inerentes à sua implementação.

20.fevereiro.2016