

Exmos. Senhores

Vem o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, por este meio, remeter o contributo em anexo relativamente ao Projeto de Lei identificado em epígrafe.

Célia Garcia
Secretariado da Direção



PROJETO DE LEI N.º 1186/XIII/4.ª **Representação Parlamentar do BE**

Contributo do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários

O projeto de lei supra identificado, apresentado pelo grupo parlamentar do Bloco de Esquerda e atualmente em período de apreciação pública, visa, em termos gerais, o aprofundamento do combate ao assédio no local de trabalho.

A matéria constante, tanto do atual projeto de lei, como da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que já reforçava o combate ao assédio, constitui matéria de especial sensibilidade, obrigando a progressivos aperfeiçoamentos.

Parece-nos, no entanto que, se por um lado, a intenção do legislador tem sido colocar a tónica normativa sobre as entidades empregadoras e/ou seus representantes, enquadrando-os como “os” potenciais assediadores - situações essas naturalmente merecedoras de tutela jurídica -, parece o legislador esquecer ou menosprezar os contextos de falsas imputações de assédio, bem como as suas consequências no ambiente laboral.

Assim acontece, por exemplo, quando a legislação em causa proíbe a empresa de lançar processos disciplinares internos contra os trabalhadores como mecanismo de retaliação contra quem se queixa de assédio; quando se estabelecem mecanismos de proteção de quem denuncia ou aceita ser testemunha; quando se consideram abusivos os despedimentos em sequência de denúncias de assédio (até um ano após a denúncia) ou, quando passa a ser obrigatória a publicação de uma lista das empresas condenadas por assédio. Ou seja, a legislação produzida está direcionada para proteger a potencial vítima e punir o agressor, mas praticamente olvida as falsas denúncias que possam surgir no meio laboral, falsas denúncias essas que também podem trazer consequências graves e nefastas ao ambiente de trabalho.



É verdade que a prioridade do legislador é o combate ao assédio, objetivo com o qual concordamos. Não é menos verdade, porém, que a imputação dolosa de comportamentos caracterizadores de assédio a quem nunca os praticou, tem, de igual modo, consequências muito negativas junto de quem recaem tais acusações, haja, ou não, relação hierárquica ou de dependência. Nessa medida, sempre que se verifique esse tipo de cenário, entendemos que o/a agente, autor de tal conduta, deve ser disciplinarmente responsabilizado pelo empregador, decorrido o procedimento interno adequado para o efeito.

Por outro lado, a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, veio impor ao empregador a obrigatoriedade de instauração de procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio. Ora, como sabemos, o procedimento disciplinar encerra, em si mesmo e contra quem é instaurado, uma carga psicológica e um estigma difíceis de afastar, ainda que do caso nada venha a resultar provado. Entendemos, portanto, dever ser esse o último recurso a adotar, devendo sê-lo apenas quando hajam indícios fortes de comportamento transgressor. Consequentemente, julgamos mais adequado que o legislador atribua ao empregador a obrigação de, num primeiro momento, abrir processo prévio de inquérito em lugar de procedimento disciplinar, o que mantém o dever de agir por parte daquele nas situações que lhe sejam reportadas, conservando-se a obrigação de instaurar procedimento disciplinar caso efetivamente existam indícios do alegado assédio.

No que se refere, concretamente, às alterações propostas pelo BE, somos da opinião que a redação proposta para o n.º 4 do art.º 29.º do projeto de lei, deixa subentender, por um lado que qualquer trabalhador pode alegar comportamentos assediantes, seja ele, ou não, a vítima desse assédio, sendo que, por outro, parece imputar, em abstrato, apenas ao empregador comportamentos assediantes, esquecendo assim os casos de colegas de trabalho. Ora, entende o SNQTB que o normativo em causa deve clarificar que



apenas a vítima pode denunciar comportamentos assediantes de que venha sendo objeto, bem como não excluir que tais condutas possam ser adotadas por colegas de trabalho e não apenas pelo empregador.

Nestes termos, com base no supra exposto, o SNQTB propõe as seguintes alterações (a negrito), relativamente ao projeto de lei ora proposto:

I)

Artigo 29.º

(...)

1 -(...).

2 -(...).

3 -(...).

4- Cabe à vítima de assédio indicar os factos que o consubstanciam, bem como o trabalhador ou trabalhadores abrangidos pelos comportamentos que o integram, incumbindo ao empregador provar que o tratamento não assenta em assédio, ou desencadear os mecanismos previstos na alínea k) do n.º 1, do art.º 127.º.

5 -(anterior n.º 4).

6-(anterior n.º 5).

7-(anterior n.º 6).

8 – Incorre em responsabilidade disciplinar, a apurar pelo empregador, o trabalhador que, dolosamente, imputar falsos comportamentos assediantes a outrem, com os objetivos referidos no n.º 2.

II) Também no seguimento do que acima referimos, sugere-se a seguinte alteração ao art.º 127.º do Código do Trabalho:

Artigo 127º

(...)

1 (...)



- a) (...)
- b) (...)
- c) (...)
- d) (...)
- e) (...)
- f) (...)
- g) (...)
- h) (...)
- i) (...)
- j) (...)
- k) (...)

l) Instaurar inquérito prévio sempre que tiver conhecimento de situações de assédio no trabalho e subsequente procedimento disciplinar sempre que daquele resultem indícios da prática de assédio.

- 2 (...)
- 3 (...)
- 4 (...)
- 5 (...)
- 6 (...)
- 7 (...)

Pelo exposto, considerando os motivos supra apontados, é este o contributo do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, relativamente à matéria objeto do projeto de lei supra identificado.

A DIREÇÃO

ANTÓNIO BORGES AMARAL
Vice-Presidente da Direção

PAULO GONÇALVES MARCOS
Presidente da Direção