

PROJETO DE LEI N.º 371/XIII/2.ª

Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio em contexto laboral no setor privado e na administração pública

(Grupo Parlamentar do Partido Socialista)

– Nota crítica da CIP –

Nota prévia

O Projeto de Lei em epígrafe, visa, entre outras matérias, 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 à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na matéria relativa ao assédio.

O PL, na sua "Exposição de motivos", 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, os seguintes aspetos da mesma:

"De acordo com o impressionante estudo promovido em 2014 pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e desenvolvido em 2015 pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do ISCTE, baseado num inquérito nacional, sobre assédio no trabalho, feito a homens e mulheres, 16,5% da população ativa assumiu já ter sido vítima de assédio moral e 12,6% de assédio sexual no respetivo local de trabalho. Comparando estes dados com a média dos valores europeus registados pelo European Working Conditions Survey, que apontam para os 2% (Eurofound, 2015: 16), fácil é constatar que Portugal apresenta valores bastante elevados.

Abrangendo estas duas dimensões diferenciadas de assédio, a legislação laboral, atualmente, responde com um quadro jurídico sancionatório que, analisados os seus resultados práticos, se tem revelado infrutífero face à perceção de persistência de casos que não são devidamente sancionados, evidenciada por estudos como o ora referido.

Neste contexto é fundamental que quer as empresas, quer os organismos públicos, e os respetivos representantes dos trabalhadores atuem em conjunto para estabelecer, manter e proteger, por todos os meios à sua disposição, um ambiente de trabalho que respeite a dignidade e liberdade de todas as pessoas que aí trabalhem e também daquelas que a frequentam no âmbito de relações de trabalho ou de negócio.

É fundamental que se crie socialmente a convicção de que todos temos a responsabilidade de garantir e manter um ambiente de trabalho digno, rejeitando e denunciando qualquer situação de assédio de que sejam vítimas ou tenham tido conhecimento."

"Procurando contrariar a inércia dos próprios empregadores na fiscalização e condenação destes comportamentos, visando, ao mesmo tempo, contribuir para a paz social no seio das empresas, propõe-se, a inclusão no elenco de deveres do empregador, previstos no artigo 127.º, os deveres de adotar códigos de boa conduta de prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar processo disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no local de trabalho, acautelando que o incumprimento desses deveres constitui contraordenação grave."

"Estas propostas representam uma mudança necessária e constituem assim um ponto de partida realista para um debate urgente e consequente, com impacto no atual quadro legislativo, que será seguramente valorizado e enriquecido, no seu resultado final, pela participação e parecer dos parceiros sociais no âmbito do respetivo processo legislativo." (sublinhados nossos).

Os autores do PL, em função da realidade retratada, apresentam um conjunto de propostas de alteração ao CT, que, adiante, serão objeto de análise.

II.

O PL, como já se referiu anteriormente, na sua "Exposição de motivos", procura caracterizar, segundo os seus autores, a realidade do assédio em Portugal como forma de justificar as propostas apresentadas.

Começemos, então, por analisar a realidade de acordo com o Grupo Parlamentar do PS.

Segundo o PS, "De acordo com o impressionante estudo promovido em 2014 pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e desenvolvido em 2015 pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do ISCTE, baseado num inquérito nacional, sobre assédio no trabalho, feito a homens e mulheres, 16,5% da população ativa assumiu já ter sido vítima de assédio moral e 12,6% de assédio sexual no respetivo local de trabalho.

Comparando estes dados com a média dos valores europeus registados pelo European Working Conditions Survey, que apontam para os 2% (Eurofound, 2015: 16), fácil é constatar que Portugal apresenta valores bastante elevados.”

Para tentar justificar o estado de alarme, que pretende, aparentemente, induzir na sociedade, o PS começa por 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 PS, de seguida, compara os resultados do estudo promovido pela CITE com **um** dado do “European Working Conditions Survey” “(Eurofound, 2015: 16)”.

Juga-se que o PL se está a referir 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.

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, e que não se coaduna com a responsabilidade que um partido como o proponente do PL deve ter.

Vejamos, então, a situação em concreto.

Segundo o PS “*Comparando estes dados com a média dos valores europeus registados pelo European Working Conditions Survey, **que apontam para os 2%** (Eurofound, 2015: 16), fácil é constatar que Portugal apresenta valores bastante elevados.”* (sublinhado nosso).

Ora, neste âmbito, e desde logo, estranha-se, no mínimo, que o PS não explicita e contextualize de onde advém a referida 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 PS 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, exigindo-se "*um debate urgente*", e que existem referências específicas a Portugal no Inquérito da Fundação de Dublin, estranha-se a omissão dos mesmos na análise efetuada pelos autores 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 os autores do PL, trata-se de um resultado ou conclusão que nada contribui para uma análise objetiva do assédio em Portugal.

A ser assim, a CIP não partilha tal visão.

Por outro lado, diga-se que a CIP desconhece, por completo, quaisquer **dados ou factos**, que sustentem, minimamente, a realidade que os autores do PL pretendem 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 de 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 PS intenta criar, baseia-se, unicamente, num estudo/inquérito promovido pela CITE.

É certo que o PL fala em outros estudos, mas também é certo que os mesmos não são identificados.

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

Por sua vez, quanto aos dados identificados no PL como provenientes da Fundação de Dublin, conforme já se referiu anteriormente, nada mais há a qualificar.

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 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.

Como também já foi sublinhado, 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, e reiterando o já atrás vincado, 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 o projetado pelo PS.

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 e com especiais responsabilidades, como o PS, 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 PS pretende induzir.

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

III.

Da “Exposição de motivos”, outras referências merecem um comentário, a saber:

“Neste contexto é fundamental que quer as empresas, quer os organismos públicos, e os respetivos representantes dos trabalhadores atuem em conjunto para estabelecer, manter e proteger, por todos os meios à sua disposição, um ambiente de trabalho que respeite a dignidade e liberdade de todas as pessoas que aí trabalhem e também daquelas que a frequentam no âmbito de relações de trabalho ou de negócio.”. (sublinhados nossos).

Ora, no âmbito do supratranscrito, questiona-se o seguinte:

E não há nenhum papel a desempenhar pelos representantes das empresas, sejam eles Associações sejam eles Confederações ?

Não reconhece o PS qualquer relevância à intervenção dos representantes das empresas na construção e manutenção de “*um ambiente de trabalho que respeite a dignidade e liberdade de todas as pessoas*” ?

É que, no parágrafo supratranscrito, faz-se, apenas, referência às empresas, organismos públicos e representantes dos trabalhadores, omitindo-se, desta forma, os representantes das empresas.

São, então, despiciendas, as ações das Confederações na promoção de uma cultura de prevenção ?

Não são, assim, objeto de qualquer valorização as ações de sensibilização e divulgação junto das empresas e das associações ?

Diga-se, desde já, que na perspetiva da CIP, matérias sensíveis e complexas como a que faz objeto do presente PL, exigem uma intervenção e congregação de esforços por parte de todos - Estado, estruturas representativas, empresas e trabalhadores.

É, assim, manifestamente reduzida a visão em que o PS se coloca.

"Procurando contrariar a inércia dos próprios empregadores na fiscalização e condenação destes comportamentos, visando, ao mesmo tempo, contribuir para a paz social no seio das empresas, propõe-se, a inclusão no elenco de deveres do empregador, (...)." (sublinhados nossos).

O supratranscrito parágrafo ajuda a completar a visão que, aparentemente, o PS tem sobre as empresas e seus representantes.

Ou seja, para além de se considerar irrelevante a participação das estruturas representativas das empresas, acrescenta, como facto, a existência de uma *"inércia dos próprios empregadores na fiscalização e condenação destes comportamentos (...)"*.

Mais, segundo o PL, induz-se que *"a paz social no seio das empresas"* apenas é objeto de preocupação por parte do Partido Socialista

Tal como já se afirmou anteriormente, as realidades que se pretendem descrever devem ser sustentadas em factos ou dados que a sustentem.

Assim, questiona-se: Que dados dispõe o PS para afirmar sobre a existência de *"inércia dos próprios empregadores na fiscalização e condenação destes comportamentos"* ?

Por outro lado, se há valor que a CIP e as empresas defendem ao transe é a paz social, nomeadamente no seio das empresas.

É para o PS concebível que a paz social seja um valor inócuo, irrelevante ou desprezível para as empresas ?

Julga o PS que uma empresa consegue singrar no mercado sem paz social no seu seio ?

"Estas propostas representam uma mudança necessária e constituem assim um ponto de partida realista para um debate urgente e conseqüente, com impacto no atual quadro legislativo, que será seguramente valorizado e enriquecido, no seu resultado final, pela participação e parecer dos parceiros sociais no âmbito do respetivo processo legislativo". (sublinhados nossos).

Em primeiro lugar, considera-se, pelos factos já identificados na presente Nota crítica, que nem o ponto de partida é realista nem se exige um debate urgente.

Em segundo lugar, o PL, apesar de ao longo da sua "Exposição de motivos" minimizar ou mesmo desvalorizar as empresas e seus representantes, faz referência à importância decorrente da participação dos parceiros sociais.

Neste ponto, a CIP concorda com o PS.

O mesmo já não se verifica quanto ao local onde o debate, que se quer baseado na realidade e desprovido de preconceitos, deve começar por ocorrer.

De facto, é perspectiva da CIP, que matérias sócio-laborais como o assédio no local de trabalho, têm uma sede própria de discussão - A Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS).

É entendimento desta Confederação que é no Diálogo Social (tripartido ou bipartido) que os processos de negociação adquirem relevo incontornável, revelando-se, não raro, decisivo no resultado final do processo.

"É fundamental que se crie socialmente a convicção de que todos temos a responsabilidade de garantir e manter um ambiente de trabalho digno, rejeitando e denunciando qualquer situação de assédio de que sejam vítimas ou tenham tido conhecimento."

A CIP concorda com a afirmação supratranscrita.

IV.

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 correspondência com a realidade.

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

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.

V.

Vejam, então, em particular, as propostas vertidas no PL, sendo certo que a CIP apenas se vai pronunciar sobre aquelas que incidem sobre o Código do Trabalho.

Artigo 29º (Assédio), na redação do artigo 2.º do PL n.ºs 3 e 4

O PL projeta as seguintes redações para os n.ºs 3 e 4:

"3 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.

4 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei."

Não se compreende o fim útil das alterações projetadas, dados que as consequências já estão legalmente consagradas.

**Artigo 127.º (Deveres do empregador), na redação do artigo 2.º do PL
n.º 1 alínea l) e n.º 7**

Prevê-se o seguinte:

"1 - O empregador deve, nomeadamente:

(...)

l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no local de trabalho.

(...)

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto na alínea l) do n.º 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea j) do n.º 1 e nos n.ºs 5 e 6." (sublinhados nossos).

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

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 PS 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 PS pretende, aparentemente, 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.

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.

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

De facto, ao impor-se a solução do PS – adoção de Códigos de Boas Práticas -, o que se verificaria, na prática, era o acentuar da já enorme burocracia e custos inerentes, particularmente graves para as PME's que, como todos sabemos, representam mais de 90% do tecido empresarial português.

Por outras palavras, a solução projetada, face à realidade, revela-se absolutamente desproporcionada.

Neste âmbito questiona-se, ainda, o seguinte:

Estão as PME's habilitadas para a elaboração de tais códigos de conduta ?

Seriam os códigos objeto de avaliação ? Em caso afirmativo, por quem ?

Por outro lado, a segunda parte da alínea l) refere que o empregador deve "*instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no local de trabalho.*"

Ora, na perspetiva da CIP, não se identifica particular alcance útil da proposta na medida em que o empregador já deve exercer o seu poder

disciplinar no caso apontado (v. nomeadamente, artigos 127.º, 128.º, 98.º e 328.º e seguintes do CT).

Por sua vez, o n.º 7 do artigo em análise, prevê que a violação da alínea I) constitua uma contraordenação grave.

Tendo em conta que a CIP discorda do teor da alínea I), naturalmente e também por coerência, não concorda com a cominação prevista para a ausência de códigos de conduta.

Outras alterações

O artigo 4.º do PL tem como epígrafe “*Informação e divulgação*” e refere o seguinte:

“1 – A Autoridade para as Condições do Trabalho e a Inspeção-Geral de Finanças disponibilizam endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral, no setor privado e no setor público, respetivamente, e informação nos respetivos sítios eletrónicos sobre identificação de práticas de assédio e sobre medidas de prevenção, de combate e de reação a situações de assédio.

2 – A Inspeção-Geral de Finanças inclui no seu relatório anual os dados estatísticos referentes à atividade desenvolvida ao abrigo do presente regime.” (sublinhados nossos).

O supratranscrito suscita dois comentários.

Em primeiro lugar, a CIP, apesar de, em termos de princípio, não objetar à solução proposta, tem manifestas dúvidas sobre o real impacto da disponibilização de endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral.

Veja-se, por exemplo, que a página atual da ACT já dispõe de um campo específico para queixas e denúncias, sendo que no referido campo está bem expresso o compromisso de confidencialidade.

Ou seja, "nos termos do artigo 21.º, n.º 2, do Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho (IGT), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 102/2000, de 02 de Junho, os inspectores do trabalho e os outros funcionários da ACT devem preservar a confidencialidade da origem de qualquer queixa ou denúncia referente a defeitos de instalação ou ao incumprimento de disposições integradas no âmbito de competência da ACT, não podendo revelar que a visita de inspeção foi consequência de uma queixa ou denúncia."

Assim sendo, a CIP tem dúvidas sobre se a proposta terá, na prática, algum efeito.

Em segundo lugar, relativamente à disponibilização de informação pela ACT, a CIP sempre defendeu o princípio que, quanto mais e melhor informação, melhor será o cumprimento das regras.

20.fevereiro.2016