

Projeto de Lei nº 378/XIII

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

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

APRECIÇÃO DO SPGL

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

O SPGL considera em geral positivas as iniciativas neste sentido, mas entende que este Projeto 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 Projeto 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, manifestada 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 atentar 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 aspeto 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 do SPGL, as condutas que configuram o assédio moral são frequentemente independentes de qualquer fator de discriminação, sobretudo nos casos em que se configura como estratégia empresarial para pressionar os trabalhadores a cessar os seus contratos de trabalho, desresponsabilizando a empresa do pagamento de qualquer indemnização. E é precisamente nestes casos que os atos 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 proteção do trabalhador vítima de assédio, bem como de eventuais testemunhas por si indicadas, contra atos retaliatórios da entidade empregadora e nomeadamente contra o despedimento deve ser ter um regime simples, claro e direto, centrado basicamente na proibição da prática de tais atos e na invalidade originária dos mesmos.

Em conclusão, o SPGL considera que as alterações propostas neste Projeto de Lei, apesar de terem subjacente o reconhecimento do problema e da necessidade de conferir aos trabalhadores uma maior proteção, não cumpre os objetivos pretendidos, mostrando-se muito insuficiente e limitado para o efeito.

1 de Março de 2017